



AÉROPORTS DE PARIS

Direction des Ressources Humaines

Département Relations Sociales et Préventions

DRHR/réunion/677

Paris, le 20 août 2008

Compte rendu

Réunion mensuelle des Délégués du Personnel

**Jeudi 31 juillet 2008
Salle 4025 – Orly Sud**

Prochaine réunion – jeudi 28 août 2008 – salle 6G089 – CDG1

Dépôt des réclamations : vendredi 22 août 2008 à 14 heures au plus tard

Rédaction et diffusion assurées par le service "Relations avec les IRP"

<u>I – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES FO</u>	5
I.1 TRIANGLE ET GILET JAUNE: LA DIRECTION POURRAIT AU MOINS MUTUALISER	5
I.2 PC DANS LES PC, DES IMPRIMANTES SVP !!!.....	5
I.3 AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAJET POUR LA PAUSE REPAS AFIN DE PRIVILEGIER NOTRE CE ET PAS CELUI D'AIR FRANCE.....	6
I.4 ORYS : SSIAP = AGENTS DES SERVICES DE SECURITE INCENDIES OU AGENTS D'INTERVENTION AEROGARE?	6
I.5 NAVETTES FRET ET ORLYTECH.....	8
I.6 ORLY TECH, PARC CENTRAL ET ORLY FRET : « VIDAGE » DES CORBEILLES DANS LES BENNES ...PAR LES AGENTS ?	8
I.7 VOYAGES AEROPORTS DE PARIS.COM	9
I.8 COMMERCE EQUITABLE POUR LES UNIFORMES.....	9
I.9 SOUS EFFECTIFS AIA RECURANT SUR CDGE.....	10
I.10 QDS DE CDG1 : DROITS A CONGES (JSC, JRTT) REFUSES POUR CAUSE DE SOUS-EFFECTIFS ! ...	10
I.11 PERIODE DE MODULATION 2007 – 2008, STOCKS FIGES LE RETOUR	11
<u>II - RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES CFE/CGC</u>	12
II.1 « REUSSIR (NOS VACANCES) ENSEMBLE ».....	12
II.2 RESTAURANT CDG2A.....	12
II.3 DEMARCHE TELEPHONIQUE	12
II.4 CLAUSE SUSPENSIVE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	13
II.5 POSE DE JSC EN JUILLET/AOUT	14
II.6 CDG ET SA ZONE BIDONVILLE	15
II.7 LE JUSTE PRIX	15
II.8 ORLY : REOUVERTURE DE L'ARRET NAVETTE PARC FACE BAT 363.....	15
II.9 ORLY SUD : STATIONNEMENT COTE PISTES	16
<u>III – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES CFDT</u>	17
III.1 TRANSCRIPTION DES REPONSES FAITES PAR LA DIRECTION LORS DES DP	17
III.2 PORTE BARRIERE ORLY TECH COTE GARE FERROVIAIRE RUNGIS LA FRATERNELLE	18
III.3 COUR DES COMPTES ET PRESSE.....	18
<u>IV – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES SICTAM/CGT</u>	19
IV.1 AC = 2 B	19
IV.2 LA DRH POUR LE PASSAGE EN MAITRISE DES AGENTS COMMERCIAUX	19
IV.3 ORYS – AC ET CCO : SE LEVER TOT ET SE COUCHER TARD QUOTIDIENNEMENT NUIT A LA SANTE	19
IV.4 ORYS ET ORYW - INFOS : UN "PTIT DEJ" SVP !.....	20
IV.5 A L'ENVIRONNEMENT : ÇA CARTONNE !	20
IV.6 NOUVELLE TENUE : APRES LA TENUE COMMERCIALE, LA TENUE TECHNIQUE	21
IV.7 MONSIEUR PROPRE POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	21
IV.8 MISE A JOUR DES INFORMATIONS CPAM.....	22
IV.9 1 ^{ER} MAI ET ASCENSION	22
IV.10 COMMUNICATION : ELEMENT DE LANGAGE.....	23
IV.11 POSTES A POSTULATION VARIABLE	23

IV.12 CDGA - ASTREINTE A DOMICILE (VOIR ANNEXE 1).....	24
IV.13 APPLICATION DE LA DEFINITION LEGALE DE L'ASTREINTE A DOMICILE.....	24
IV.14 CDGA – TERMINAL VIEILLISSANT + MAINTENANCE ACCRUE = EFFECTIFS REDUITS.....	25
IV.15 CDGA – CDGE – ASTREINTE PLOMBERIE	26
IV.16 DITX- PRIME D'INTERIM NON PERÇUE POUR LES TEP	26

V – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES SPE/CGT 28

V.1 CDG, LA QUESTION : QUEL AVENIR POUR LES AIA ?.....	28
V.2 CDGE – PARKING PREMIUM... SUITE	28
V.3 LA GRANDE MUETTE BEAUCOUP TROP VISIBLE (VOIR PHOTOS EN ANNEXE 1).....	29
V.4 CDG : PARIF 15 I 6 ^{ÈME} ÉDITION.....	29

VI – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES UNSA SAPAP 31

VI.1 HORS EFFECTIF ET RECLASSEMENT MEDICAL	31
VI.2 MI TEMPS	31
VI.3 MUTUELLE FAMILIALE	31
VI.4 EGALITE DE TRAITEMENT	32
VI.5 BANNETTE PAPIER.....	32
VI.6 SENS INTERDIT.....	33

VII – QUESTIONS DIVERSES..... 34

VII CDG1/INFORMATION AU PUBLIC SOUS EFFECTIF - FO	34
VII.2 CDGE/COS SOUS EFFECTIF - FO	34
VII.4 ORYS ET ORYW QDS - CFDT	35
VII.5 ORLY : PHMR, BAGAGES ABANDONNES DANS LE LOCAL ACCUEIL - CFDT	36
VII.6 GROUPE CGA/OL	36
VII.7 SECRET MEDICAL.....	36

La séance s'est tenue sous la présidence de Catherine CHRIST – chef du Département Animation transversale

Membres représentants la Direction

DRH	M. Dostes Mlle Benacquista M. Delon	IMO	Mme Pöhler
CDGA	Mme Beaujean	ORYS	Mme Barban Mme Baldi
CDG1	Mlle Aguiar	ORYW	M. Jacquey

Les élus Présents

1/FO		5/SPE/CGT	
M. Caron	DP	M. Decurey	DP
M. Colmet-Daâge	DP	M. Elketrani	DP
M. Haroutiounian	DP	Mlle Franche	DP
Mlle Martin	RS	Mme Peretti	DP
M. Tollari	DP	M. Vallalta	DP
Mme Reyes	DP		
2/CFE/CGC		6/UNSA SAPAP	
Mme Bertin	DP	M. Amraoui	DP
M. Binet	DP	M. Cuveillier	DP
Mme Chollet	DP	Mme Hraback	DP
M. Eddaidj	DP	M. Ruggeri	DP
Mme Hellio	RS		
M. Mangeot	DP		
M. Schillemans	DP		
Mme Yapoudjian	DP	M. Yaombiti	Elu DP
3/CFDT			
M. Abdi	DP		
Mme Laurens-Detrez	DP		
M. Racic	DP		
4/SICTAM/CGT			
M. Azzalin	DP		
M. Guffanti	DP		
M. Merré	DP		
M. Papaux	DP		
M. Pallandre	DP		
M. Petitpas	DP		
Mme Tourneur	DP		

I – Réclamations présentées par les délégués FO

I.1 TRIANGLE ET GILET JAUNE: LA DIRECTION POURRAIT AU MOINS MUTUALISER

Suite à la réponse négative de la direction de prendre en charge pour le personnel l'achat du gilet rétro-réfléchissant et du triangle de signalisation obligatoires à compter du 1^{er} juillet 2008, nous revendiquons que la direction propose aux agents le souhaitant un achat mutualisé afin de baisser les coûts.

En effet, certains agents, de leur propre initiative, ont proposé un achat mutualisé à leur groupe de travail, arrivant ainsi à un tarif unique plus bas que celui proposé par les concessionnaires de voitures, supermarchés.....

La direction pourrait donc passer un marché global pour l'ensemble du groupe ADP, ce qui permettrait d'obtenir un tarif intéressant pour le personnel. Par ailleurs, les personnels devant pour des raisons de service utiliser leurs véhicules personnels ainsi que les agents travaillant en décalés (et ne disposant pas de transport en commun pour les prises et fins de service) devraient obtenir par l'entreprise et gratuitement le KIT.

Réponse :

La direction rappelle que c'est une obligation du propriétaire du véhicule et non de l'employeur à l'égard du salarié.

Aéroports de Paris, pour ses propres commandes n'a pas la garantie d'un prix, il n'est donc pas envisagé de faire bénéficier le salarié d'un tarif préférentiel.

I.2 PC DANS LES PC, DES IMPRIMANTES SVP !!!

La direction bombarde le personnel d'INFODIF, les services de nouvelles procédures, FO de tracts. Or les agents de l'exploitation se partagent souvent un ou deux PC pour consulter leurs mails et n'ont pas toujours d'imprimante (sauf dans le bureau de la hiérarchie) pour imprimer tous ces documents.

Nous revendiquons que des imprimantes en nombre suffisant soient installées dans les PC et les secteurs de l'entreprise où les agents n'ont pas d'ordinateurs dédiés.

Réponse :

Concernant CDG

81 postes informatiques : 38 imprimantes et 9 copieurs réseau sont mis à disposition des salariés.

Concernant Orly

Dans tous les PC d'ORY, les agents ont la possibilité d'imprimer à partir de leurs micros soit sur une imprimante, soit sur photocopieur. En cas de difficulté, le problème doit être signalé à la hiérarchie.

I.3 AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAJET POUR LA PAUSE REPAS AFIN DE PRIVILEGIER NOTRE CE ET PAS CELUI D'AIR FRANCE

La note du manuel de gestion insérée à l'article 12 du statut précise que le personnel en décalé a le droit à 30 minutes de temps de pause repas inclus dans le temps de travail. Il a toujours été acquis à ADP que ces 30 minutes correspondaient au temps de repas et n'incluaient pas le temps de trajet jusqu'au restaurant du personnel. Ainsi, le personnel de l'escale de Roissy bénéficiait d'un temps de pause augmenté de 15 voire 20 minutes correspondant au temps de trajet nécessaire pour faire l'aller retour jusqu'au restaurant du personnel le plus proche.

Nous revendiquons donc pour le personnel travaillant à CDGE/CDGF, au S3 et bientôt au terminal G (en dehors des agents des services de sécurité incendie et d'urgences dont la présence à proximité du lieu de travail est nécessaire) une augmentation du temps de pause repas prenant en compte le temps nécessaire pour faire l'aller-retour jusqu'à notre restaurant du personnel à CDGA dont la fréquentation est encore loin d'être optimale.

Réponse :

Comme indiqué dans le compte rendu DP du 29 mai 2008, (question VII.11 – CFE/CGC), les personnels de CDGE ont accès au restaurant du personnel du CE AIR FRANCE des terminaux 2^E et 2F. Ces restaurants du personnel sont situés au plus près des lieux de travail des agents permettant ainsi à chacun de disposer d'un temps raisonnable pour se restaurer dans le respect des règles du manuel de gestion. Par ailleurs, et désormais, les agents de CDGE disposent d'un forfait complémentaire de repas pour les restaurants du personnel gérés par le CE afin qu'ils puissent accéder y quand ils sont en réunion ou en formation dans les locaux à proximité.

La mise en place d'une navette pour les personnels n'est ni souhaitable ni "opératoire" car les agents ne partent pas tous au même moment déjeuner et ils auraient donc, en plus, à devoir attendre le passage d'une navette alors que le trajet peut se faire via les terminaux.

I.4 ORYS : SSIAP = AGENTS DES SERVICES DE SECURITE INCENDIES OU AGENTS D'INTERVENTION AEROGARE?

Le ministère de l'intérieur, le 2 mai 2005 a pris un arrêté relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public (ERP) et des immeubles de grande hauteur. L'arrêté précise que les missions sont :

Pour les SSIAP1:

- la prévention des incendies;
- la sensibilisation des employés en matière de sécurité incendie et dans le cadre de l'assistance à personnes;
- l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie;
- l'alerte et l'accueil des secours;
- l'évacuation du public;
- l'intervention précoce face aux incendies;
- l'assistance à personne au sein des établissements où ils exercent;
- l'exploitation du PC de sécurité incendie.

Pour les SSIAP2 :

- le respect de l'hygiène et de la sécurité du travail en matière de sécurité incendie;
- le management de l'équipe de sécurité;
- la formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie;

- la prévision technique encadrée par les règlements de sécurité ;
- l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
- l'assistance à personne au sein des établissements où ils exercent ;
- la direction du poste de sécurité lors des sinistres.

Or, la direction d'ORLY demande aux SSIAP d'ORLY d'assurer également :

- la fermeture des électromécaniques;
- la fermeture des électromécaniques sous douane;
- la fermeture et l'ouverture du carré voyage;
- la fermeture et l'ouverture du carré Azur;
- la fermeture et l'ouverture du Salon 500.....fonctions étant normalement assurées par les agents d'intervention aéroportuaire que la direction d'Orly a fait disparaître lors de sa réorganisation en temps irréal.

Les SSIAP sont des professionnels de la sécurité incendie dont les missions sont réglementées par un arrêté.

Nous revendiquons le respect des fiches de fonction des agents et le retour des AIA (ou d'agents d'exploitation comme la réorganisation l'avait prévu) sur Orly dont la présence et les missions sont nécessaires à l'exploitation de nos terminaux.

Réponse :

Cette disposition figure au document de référence du dossier CE de mai 2006 décrivant les missions que doit réaliser un SSIAP dans le cadre de sa fonction. Il est indiqué dans ce document entre autre que le service SSIAP :

«Contribue par ailleurs aux bonnes conditions d'exploitation du terminal et participe à la fermeture et à l'ouverture du Terminal ou de ses sous-ensembles».

Cela est d'ailleurs confirmé par l'article MS46 reprenant l'arrêté du 21 février 1995, toujours en vigueur, qui fixe la composition et missions du service de Sécurité Incendie et prévoit :

§ 2. Lorsque le service est assuré par des agents de sécurité incendie, l'effectif doit être de trois personnes au moins présentes simultanément, dont un chef d'équipe. Cet effectif doit être adapté à l'importance de l'établissement.

En outre, le chef d'équipe et un agent de sécurité incendie au moins ne doivent pas être distraits de leurs missions spécifiques.

Les autres agents de sécurité incendie peuvent être employés à des tâches de maintenance technique dans l'établissement. Ils doivent se trouver en liaison permanente avec le poste de sécurité et pouvoir être rassemblés dans les délais les plus brefs.

Concernant, la dénomination du métier et de la qualification, comme pour d'autres familles opérationnelles la qualification et le nom du métier ne sont pas en effet identiques.

I.5 NAVETTES FRET ET ORLYTECH.

Depuis le changement de marché, les horaires de passage des navettes ont changé : toutes les 20 minutes au lieu de 15. Les affichages électroniques ne fonctionnent pas et la navette ne passe plus le samedi et dimanche.

Conséquence de ce dysfonctionnement pour les usagers : perte de temps...

Nous revendiquons le retour du passage des navettes toutes les 15 minutes et la mise en fonction de l'affichage électronique.

Nous revendiquons également l'affichage des horaires indicatifs sur les abris-bus d'Orly Tech ainsi qu'une fréquence maximale de 15 minutes, quitte à « réduire la voilure » des véhicules pour des raisons d'environnement.

Réponse :

En zone de Fret, le service fourni permet à nos clients de rejoindre les deux Aéroports, ce qui, pour la navette FRET n'était pas le cas dans le cadre du précédent marché, d'où l'allongement de la fréquence de 15 à 20 mn.

Le pôle Immobilier a réalisé plusieurs analyses de fréquentation de ses navettes en Juin 2006 et Juin 2007 et a adapté ce service aux réels besoins de sa clientèle.

Il est à noter que les clients de la zone de Fret ont la possibilité d'utiliser une autre navette (ORYP) qui dessert aussi les Aéroports et dont la fréquence de passage est de 9 mn. Un arrêt est positionné à proximité immédiat de la zone de Fret (niveau bâtiment de la Gendarmerie).

A Orlytech, la fréquence de passage annoncée est effectivement de 22 minutes dans le cadre du nouveau marché, soit 2 mn supplémentaires par rapport à l'ancien marché. Ce délai a été actualisé en tenant compte des conditions de circulation entre les Aéroports et Orlytech.

Pour les affichages:

De nouvelles navettes seront mises en circulation fin Septembre.

Pour le fret, des affiches provisoires existent déjà.

Pour Orlytech, des affiches provisoires ont été apposées dès le 1^{er} août. Elles mentionnent le début et la fin de service, la fréquence (22 mn) et le détail des arrêts.

Des affiches définitives qui mentionneront en plus les horaires de passage seront installées semaine 33. Un infodif aux agents d'Orly sera diffusé.

I.6 ORLY TECH, PARC CENTRAL ET ORLY FRET : « VIDAGE » DES CORBEILLES DANS LES BENNES ...PAR LES AGENTS ?

Cette nouveauté est apparue récemment sous couvert qu'il faut promouvoir l'environnement !

Le tri c'est une bonne chose certes, mais il ne faut pas perdre de vue l'incidence que cela peut avoir sur l'emploi.

FO considère que ce n'est pas aux agents d'aller vider les corbeilles en carton dans les bennes. Qui a eu cette idée manipulatrice et scandaleuse ?

FO condamne toute diminution éventuelle des effectifs des personnels chargés de cette fonction.

FO demande le maintien de la prestation antérieure.

Par ailleurs, depuis le changement de marché de l'activité ménage, nous avons constaté que les prestations telles que le passage de la cireuse dans les couloirs et dans les bureaux n'étaient plus effectuées.

Nous nous interrogeons sur la façon dont ADP passe ses marchés et comment elle contrôle leur exécution.

Nous revendiquons le maintien de cette prestation hebdomadaire.

Réponse :

Le passage de la cireuse est prévu une fois par mois dans les bureaux et les couloirs des bâtiments.

IMOS va renforcer ses contrôles qualité sur cette prestation.

Des prestations supplémentaires peuvent être réalisées sur demande auprès du gestionnaire de zone.

I.7 VOYAGES AEROPORTS DE PARIS.COM

Lors de la consultation du Comité d'entreprise sur la création de l'agence de voyage ADP en ligne, FO avait revendiqué des tarifs préférentiels pour le personnel d'ADP (par le reversement par ADP de la commission des Tours Opérateurs aux agents). La direction de la COM ne semblait pas être opposée à proposer quelque chose pour les agents du groupe ADP.

FO revendique donc, puisque l'agence en ligne est créée, des tarifs préférentiels pour les agents et leur famille. La commission que touche ADP par "achat" étant différente selon les prestations achetées (location de voiture, avion, hôtel, package), nous revendiquons le reversement intégral aux agents de la commission selon les prestations achetées ce qui réduira au minimum les prix de 5 à 20% pour les agents. FO est également favorable au remplacement des billets d'avion 50% Air France, par des voyages à 50% moins chers pour le personnel.

Réponse :

La création de l'agence de voyage est récente et il est nécessaire dans un premier temps d'assurer son activité et son développement commercial. Il ne peut donc être envisagé avant fin 2009 de pouvoir faire bénéficier les salariés des prestations proposées par l'agence de voyage à des tarifs préférentiels.

I.8 COMMERCE EQUITABLE POUR LES UNIFORMES

FO a pris connaissance du communiqué de presse concernant les uniformes techniques en 100% coton issus de l'agriculture équitable.

FO revendique pour l'uniforme commercial que la direction passe également et rapidement un marché afin que les chemises/chemisiers des uniformes soient également fait en 100% coton issus de l'agriculture équitable.

Réponse :

DMC étudie actuellement un nouveau modèle de chemise et chemisier de l'uniforme notamment dans sa composition visant à introduire du coton équitable actuelle ne le

permet pas pour des raisons de tenue dans le temps et le pourcentage de coton dans la pièce est au minimum 50%.

I.9 SOUS EFFECTIFS AIA RECURANT SUR CDGE

Devant le sous effectif récurrent des agents AIA sur CDGE (23 agents), les agents SSIAP commencent à se plaindre.

L'UO de CDGE a-t-elle réfléchi au sujet de cette carence?

FO revendique un effectif AIA à la hauteur des secteurs à couvrir, à savoir CDGE, CDGF, gare TGV, S3 ...

Réponse :

Il n'y a pas de carences et les effectifs des AIA sont bien dimensionnés à hauteur des besoins à couvrir (23 postes). Il peut y avoir des absences non prévues lors de certaines vacances mais pour remplacer des agents absents, CDGE a eu recours à 2 remplacements CDD de juin à fin Août.

I.10 QDS DE CDG1 : DROITS A CONGES (JSC, JRTT) REFUSES POUR CAUSE DE SOUS-EFFECTIFS !

L'effectif des QDS de CDG1 est passé de cinq à quatre agents suite au détachement d'un agent sur un poste administratif. Par ailleurs, les QDS doivent faire face depuis peu à une charge de travail supplémentaire sans augmentation d'effectif: le contrôle de la prestation PHMR et des contrôles Flash dans les BS des deux aéroports, CDG1 et T3. Par ailleurs, la hiérarchie demanderait la présence de trois QDS par vacations pour accepter les droits a congés!

Nous revendiquons la mise a niveau des effectifs du groupe de travail afin de tenir compte des nouvelles missions mais pour permettre également aux agents de poser leurs droits a congés.

Réponse :

L'effectif des QDS est passé de 5 à 4 agents du 1^{er} Juin à fin septembre 08 suite au détachement d'un QDS sur un poste administratif IIC1.

La diminution temporaire de l'effectif n'a pas eu d'incidence sur les congés et prise de RTT.

Durant cette période, chacun des agents a pu et pourra bénéficier de son congé principal programmé, 1 agent en congé à la fois soit 25 % d'absence simultanée.

De surcroit, les 4 agents, en cumulé, ont pu poser et/ou programmer 16 jours de CP secondaire ou RTT.

Le besoin opérationnel guide l'accord ou le refus du jour souhaité par l'agent, la hiérarchie devant garantir l'activité de son secteur.

Au 1^{er} Octobre, l'effectif sera à nouveau de 5 agents.

Les méthodes de travail des agents QDS, en charge du contrôle de la Qualité de service rendue à nos clients et passagers, évoluent et doivent encore évoluer, comme le souhaitent notre Direction Générale et les Orientations Stratégiques de l'Entreprise. Dans ce cadre, les contrôleurs QDS seront notamment amenés à suivre la qualité des prestations fournies par la Société AXXICOM pour la nouvelle mission dévolue à l'autorité aéroportuaire, que représente l'assistance aux personnes handicapées et/ou à mobilité réduite.

I.11 PERIODE DE MODULATION 2007 – 2008, STOCKS FIGES LE RETOUR

Comme tous les ans en fin de période de modulation, un certain nombre d'agents se retrouve avec des stocks figés.

Nous revendiquons comme tous les ans depuis 8 ans que les stocks figés des agents puissent être débloqués ou payés, au choix des agents.

Réponse :

Pour rappel le paiement des reliquats 2007/2008 et monétisation du CET ont permis aux salariés qui le souhaitaient de se faire payer des jours et dans certains cas dans des conditions favorables (exonération de charges sociales + majoration de 25%).

Par ailleurs, la saisie des versements CET est actuellement en cours de traitement, elle sera finalisée courant septembre, donc les stocks figés ne seront fiables que fin septembre.

La restitution du temps de travail de la période de modulation 2007/2008 sera effectuée dans les unités à partir du mois d'octobre 2008. Le paiement éventuel des stocks figés pourra alors être examiné.

II - Réclamations présentées par les délégués CFE/CGC

II.1 « REUSSIR (NOS VACANCES) ENSEMBLE »

Nous demandons que les salariés d'ADP.SA puissent à nouveau bénéficier, dans les meilleures conditions, d'avantages tarifaires sur les vols Air France, et ceci durant toute l'année.

Réponse :

Un accord salarial signé le 6 juin 2007 a, dans son article 2, mis fin à partir du 1^{er} octobre 2007, à la possibilité de percevoir à titre d'élément du salaire, le financement partiel à hauteur de 250 euros, une fois par an d'un voyage international. En contrepartie, les indices avaient été revalorisés de 0,00655 points.

L'avantage qui ne bénéficiait qu'aux seuls salariés qui voyageaient a ainsi pu - à travers cette mesure de portée générale - bénéficier à tous.

La Direction attire l'attention des DP sur le fait que le financement d'un voyage constitue un avantage en nature qui doit être valorisé comme tel sur le bulletin de salaire afin d'être soumis aux cotisations salariales.

II.2 RESTAURANT CDG2A

L'expérience des deux mois écoulés depuis l'ouverture de ce nouveau restaurant du CE montre que sa fréquentation est bien en deçà des prévisions. La situation excentrée de ce restaurant explique en grande partie cette faible fréquentation.

Nous réitérons notre demande de mise à disposition d'une navette spéciale aux heures de repas pour assurer la liaison entre CDG 2-E-F et ce point de restauration.

Réponse :

Cf. question n°3 FO.

II.3 DEMARCHE TELEPHONIQUE

Plusieurs agents ADP se plaignent de recevoir des appels récurrents de la société CFC Concorde sur leur lieu de travail et parfois même sur leur portable, quand son numéro est divulgué dans l'entreprise pour raisons professionnelles. Malgré les protestations des personnes concernées, ce désagrément perdure depuis plusieurs mois.

Nous demandons que notre entreprise prenne toutes les mesures nécessaires à garantir la confidentialité des données concernant ses salariés et intente une action contre la société CFC Concorde et toute autre qui aurait les mêmes pratiques afin que cesse ce démarchage commercial qui s'apparente à du harcèlement téléphonique.

Réponse :

Cf. infodif du 1^{er} avril 2008

Certains d'entre nous ont été récemment démarchés sur leur poste téléphonique professionnel par des représentants de l'entreprise "Concorde Finance" pour obtenir un rendez-vous avec un conseiller financier. Nous tenons à rappeler à tous à cette occasion qu'Aéroports de Paris ne mandate aucune entreprise pour démarcher ses salariés sur leur lieu de travail. Il est demandé aux secrétariats de bien vouloir porter

cette information à la connaissance des salariés ne disposant pas de poste informatique individuel.

DRHS a pris contact avec le cabinet concorde finance, afin de leur demander de cesser d'importuner les salariés sur leur lieu de travail d'Aéroports de Paris. S'ils sont de nouveau contactés par ce cabinet, les salariés pourront se rapprocher du service aux salariés.

II.4 CLAUSE SUSPENSIVE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Dans les contrats de travail (CDI) a été ajoutée une clause suspensive qui stipule que « dans l'hypothèse où l'exercice des missions nécessite un titre d'accès en zone réservée », « en cas de non délivrance ou de retrait » de ce titre, « ADP se verra contraint de mettre fin par anticipation au contrat de travail pour cas de force majeure ».

Quelle est la légalité d'une telle clause qui, en cas de non renouvellement du badge, dégagerait la responsabilité de l'employeur et lui permettrait de se soustraire aux procédures habituelles de rupture de contrat ?

Réponse :

Précision préalable :

Il s'agit d'une question de licéité relative à une clause résolutoire (et non suspensive).

L'obtention, par le personnel d'Aéroports de Paris, de badges permettant l'accès aux zones réservées, est subordonnée à une enquête diligentée par l'autorité publique, et à une décision finale prise par le Préfet. En ce sens, une décision de l'Etat peut donc amener un salarié à être dans l'impossibilité d'effectuer les tâches dont il a contractuellement la charge. Cette situation a amené à insérer dans les contrats de travail, la clause permettant de rompre le contrat en raison de ce cas de force majeure, extérieur aux parties. Un tel motif de rupture du contrat est ici juridiquement fondé.

En effet, une décision d'autorité publique ayant pour conséquence de porter atteinte à l'équilibre de situations contractuelles, est un cas de force majeure pouvant justifier la rupture des contrats. Cette décision étatique, aussi appelée "fait du prince", répond aux mêmes conditions que la force majeure pour conduire à la rupture du contrat de travail : elle doit être imprévisible, et irrésistible.

Par imprévisible, on entend qu'Aéroports de Paris doit être dans l'impossibilité d'anticiper la survenance du risque en cause. En l'occurrence, ni le salarié, ni Aéroports de Paris, ne connaissent la teneur de l'enquête menée par l'autorité publique avant sa décision. Le refus qui survient éventuellement n'est, en outre, jamais motivé.

Ainsi, Aéroports de Paris est dans l'impossibilité d'anticiper la survenance du refus de délivrance des autorisations, puisque l'Etat apprécie souverainement, par le biais de critères que ne maîtrise pas Aéroports de Paris, l'opportunité d'autoriser l'accès aux zones réservées.

La décision du Préfet, qui échappe totalement aux parties, répond donc à l'exigence d'imprévisibilité.

Par irrésistible, on entend que la décision de refus du Préfet doit être insurmontable pour Aéroports de Paris. En l'occurrence, un tel refus impose d'avoir sous contrat un salarié qui ne peut pas exécuter les tâches qui lui incombent contractuellement. Le contrat de travail ne peut, de fait, plus être exécuté totalement par le salarié, sans que

ce dernier, ni son employeur, ne puissent remédier à cet état de fait engendré par une décision supérieure de l'Etat.

La force de cette décision, qui empêche définitivement le salarié de se soumettre à ses obligations contractuelles, répond à l'exigence d'irrésistibilité.

La clause à laquelle il est fait référence est donc licite. Elle a par ailleurs pu être appliquée en cas de rupture anticipée de deux contrats à durée déterminée, pour force majeure, sans que cette application ne suscite de difficultés. Dans le cas des contrats à durée indéterminée, le cas de figure se rencontre le plus souvent au cours de la période d'essai.

Dans les autres cas, l'existence d'un cas de force majeure dispense de l'obligation de suivre la procédure de licenciement et du versement d'une quelconque indemnité (CA Toulouse 1^{er} avril 2004; Numéro JurisData 2004-242137).

Il convient de notifier au salarié l'impossibilité de maintenir le contrat, pour un cas de force majeure.

Bien entendu, un examen au cas par cas demeure possible (prise en compte de l'ancienneté, possibilités de reclassement...) selon que l'accès aux zones réservés étaient ou non un élément déterminant de l'embauche.

II.5 POSE DE JSC EN JUILLET/AOUT

Dans certaines directions fonctionnelles pour lesquelles la charge de travail n'est pas liée au calendrier des périodes rouges, les agents ont vu récemment des JSC positionnés en juillet/août et acceptés par leur hiérarchie, transformés en CP ou JRTT.

Nous demandons que les mois de juillet et août ne soient plus considérés systématiquement et sans raison valable comme une période rouge et que les gestionnaires du personnel enregistrent les JSC comme tels et ne les transforment pas en CP ou JRTT.

Réponse :

Cf. réponse VI.2 – FO, compte rendu du 21 juin 2007.

Le service DRHS a en charge la gestion des RH pour les Directions AUD-CAB-DMC-DRH-ENV-STG-SPR depuis le 1^{er} janvier 2007. Le service DRHS a adressé une note à l'attention de managers afin de leur rappeler les règles du Manuel de gestion et les principes de base en matière de consommation des droits à CP-JRTT et JSC.

En particulier, il est rappelé que :

- 1) Les JSC doivent être programmés sur l'année en début de période de modulation, à concurrence de 9 jours, à l'initiative de la hiérarchie.*
- 2) Concernant les secteurs ayant une activité étale, sans charge de travail particulière sur une période particulière, il est conseillé de considérer les mois de juillet-août comme "période rouge" dans le but de favoriser la prise de congé pour l'ensemble des groupes de travail. Les JSC étant programmés à l'année, leur consommation ne pose pas de problème. Les JRTT sont au choix de l'agent, et à l'approbation de la hiérarchie.*
- 3) Les managers sont chargés de planifier les droits et de veiller à la continuité du service, dans le respect des règles de gestion, en lien avec le RRH.*

Il n'y a pas d'interdiction formelle à positionner des JSC en juillet et août. Il relève en effet, de la responsabilité du manager d'apprécier si l'activité du service le permet.

II.6 CDG ET SA ZONE BIDONVILLE

Malgré de nombreuses alertes de notre part, les problèmes persistent sur le parking du bâtiment 75.95.

Depuis que la barrière de sortie n'existe plus, des véhicules y circulent en sens interdit et à grande vitesse, mettant ainsi en danger les piétons et autres utilisateurs.

-des voitures garées en dehors des emplacements prévus empêcheraient toute intervention des secours en cas d'incident dans le bâtiment.

le parking reste saturé par les personnels externes au bâtiment qui s'y garent afin d'emprunter le PARIF situé à côté.

Nous demandons, une fois de plus, que des mesures soient enfin prises pour rétablir les normes de sécurité sur cette zone.

Réponse :

Au niveau de la station Total : un nouveau prestataire arrivera au 1^{er} trimestre 2009 et intégrera une nouvelle géométrie de desserte de la station et de l'accès à la zone "pomme bleue". La zone elle-même devrait être spécialisée pour accueillir les opérateurs d'assistance.

II.7 LE JUSTE PRIX

Dans les restaurants du CE ADP et le RIE d'Orlytech, les salariés paient leur repas 2,77 euros, dans le RIE de CDG Fret, le même repas est facturé 2,82 euros ou 2,91 euros.

Nous demandons qu'un accord soit passé afin d'uniformiser le tarif.

Réponse :

Le coût d'un repas est le même pour le salarié quel que soit le restaurant. Il augmente une fois par an le 1er janvier de chaque année et représente pour l'année 2008 un montant de 2,77 €.

Les écarts constatés dont il est fait état, résultent d'une erreur du système informatique liée au changement de tarif de ce restaurant. Toutes les mesures ont été prises afin de corriger le problème.

II.8 ORLY : REOUVERTURE DE L'ARRET NAVETTE PARC FACE BAT 363

Pour des raisons pratiques et de sécurité (minimiser les risques de chute), et dans l'attente de la mise en service du futur parc de stationnement réalisé à l'emplacement du bâtiment 280, nous demandons la réouverture de l'arrêt navette ADP situé face au bât 363 qui est actuellement fermé pour des raisons de rentabilité, ceci afin de permettre au personnel usager du parc P10 de ne pas avoir un long cheminement pour prendre actuellement la navette ADP face à l'hôtel IBIS.

Réponse :

Il n'est pas envisageable de revenir sur cette décision qui avait entraîné un changement du circuit de la navette qui dessert les parcs éloignés. Cette navette ne passe plus devant le 363 afin de maintenir à 3 bus au lieu de 4 une fréquence de 9 minutes

Le cheminement à pied du fond du parc à l'arrêt navette demande au maximum 3 à 4 minutes.

II.9 ORLY SUD : STATIONNEMENT COTE PISTES

Depuis la reprise par ADP.SA du service aux PHMR, le peu de places de stationnement disponibles entre les aires C et C2 est désormais réservé pour PRIORIS.

Où peuvent stationner les véhicules de services des personnels ADP (Oryr, Oryt...) devant se rendre dans le terminal ?

Un nombre suffisant de places réservées aux véhicules du personnel ADP est-il enfin prévu, et dans quel délai ?

Réponse :

Toutes les places de stationnement sur piste aux abords du terminal sont des emplacements loués à des prestataires externes

Il est donc tout fait légitime que la société PRIORIS puisse stationner sur les places qu'elle loue

Il n'y a pas d'emplacement en "libre-service "prévu pour les véhicules de personnel ADP (ORYR, ORYT...)

Seules quelques places sur le linéaire sont louées aux services techniques intervenant en piste ORYS

III – Réclamations présentées par les délégués CFDT

III.1 TRANSCRIPTION DES REPONSES FAITES PAR LA DIRECTION LORS DES DP

Pourquoi les réponses rapportées sur le compte-rendu de la réunion des délégués du personnel ne correspondent souvent pas à celles entendues par nous lors des débats ? Voici un exemple parmi beaucoup d'autres extraits du compte-rendu des DP de mai 2008...

I.6 DEMENAGEMENT DES PERSONNELS DE DMCE

Les personnels actuellement installés dans le bâtiment 530 à Orlytech vont déménager et s'installer dans le bâtiment 531. Le chef de service veut passer outre à la demande quasi unanime de ses collaborateurs de travailler dans des bureaux individuels. Il veut leur imposer un "plateau". Après avoir refusé un refus collectif il a ensuite présenté un plan avec le même aménagement et a demandé à chacun de signer. Les personnels ont paraphé le plan en croyant ainsi attester qu'ils l'avaient consulté. Or ce chef de service veut utiliser ces signatures comme approbation dudit plan !

Nous demandons à la direction de veiller à ce que la volonté des personnels soit respectée et que des bureaux individuels leurs soient proposés.

Nous voulons connaître les raisons de ces incessants déménagements qui ces dernières années perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise, génèrent des dépenses inutiles et créent un stress contre-productif ?

REPONSE :

Suite au départ du chef de service, fin 2007, plusieurs agents de l'équipe DMCE2, occupent de façon provisoire le bâtiment 530 depuis l'été 2006 – dans l'attente d'un déménagement vers le bâtiment 531.

Le président du CHSCT a conditionné cette modification du plan à l'approbation de la majorité des personnels concernés.

Un plan a donc été présenté individuellement à chaque agent, qui s'est vu expliquer le motif de ce changement. Quatre agents ont refusé de signer, sur les 18 concernés.

Ce plan modifié va donc être transmis au CHSCT, avant mise en œuvre.

Le responsable de DMC souhaiterait si possible que le projet soit présenté au CHSCT le 10 juin.

Nous avons tous entendu le représentant de la direction reconnaître que les signataires du plan d'aménagement des bureaux confirmaient ainsi l'avoir vu mais ne l'approuvaient pas pour autant. Nous avons tous entendu le représentant de la direction dire qu'il allait œuvrer pour que les souhaits des personnels concernés soient pris en compte. Or ces propos sont escamotés" dans le compte-rendu écrit ! Va-t-il falloir que les débats soient systématiquement enregistrés ? Nous demandons la transcription fidèle des réponses faites par la direction aux questions posées par les délégués du personnel.

Réponse :

Concernant les comptes-rendus des séances, la Direction rappelle qu'il s'agit non pas d'une retranscription intégrale des débats mais de réponses apportées aux réclamations des DP.

Le CHSCT a voté favorablement à l'openspace sous réserve que pendant le processus de conception, la conformité de la surface par agent soit vérifiée et que les mobiliers choisis soient adaptées.

III.2 PORTE BARRIERE ORLY TECH COTE GARE FERROVIAIRE RUNGIS LA FRATERNELLE

Un panneau posée sur cette porte indique qu'elle est ouverte du lundi au vendredi de 06h30 à 21h30. Or des salariés des entreprises clientes d'ADP travaillent les fins de semaine (exemple : Transavia.com). Nous demandons que cette porte soit également ouverte les samedis et dimanches.

Réponse :

IMOS a donné les consignes en ce sens et va mettre à jour le panneau fixé sur la porte barrière.

III.3 COUR DES COMPTES ET PRESSE

Jeudi 10 juillet 2008 la presse se faisait écho du dernier rapport de la Cour des Comptes. Celui dénonce la faiblesse des services proposé à la clientèle.

Nous constatons le décalage entre les récentes campagnes de publicité de la direction concernant la qualité des services en aéroports et la réalité.

Les salariés s'inquiètent de voir la clientèle finir par se lasser d'avoir à subir cette situation. Nous voulons connaître les actions correctives que la direction compte mettre en œuvre afin de s'approcher des standards internationaux. Les explications données dans l'INFODIF publié le mercredi 16 juillet ne les ayant pas satisfaits ?

Réponse :

Les commentaires des Délégués du personnel quant aux récentes campagnes de publicité de la Direction et aux explications fournies dans l'INFODIF expriment plus une opinion qu'une réclamation.

Pour la partie concernant Aéroports de Paris, le rapport de la cour des comptes porte sur l'examen de notre activité en 2005 et 2006. Il est globalement très peu critique envers Aéroports de Paris, reconnaissant même des avancées.

Un certain nombre des reproches qui nous sont adressés ne sont pas le fait d'Aéroports de Paris (effectifs de police, transport par autobus à l'avion, environnement horizon 2025) ou ont été une grande partie traités depuis la rédaction du rapport à la cour.

Les derniers résultats d'enquête d'opinion relative au 1^{er} trimestre 2008 montrent que nous avons continué de progresser puisque 79.7 % des passagers se déclarent satisfaits au départ (contre 78 % l'an dernier) et 89,1 % à l'arrivée (contre 84.4 % l'an dernier).

IV – Réclamations présentées par les délégués SICTAM/CGT

IV.1 AC = 2 B

Les agents commerciaux et les coordonnateurs commerciaux opérationnels d'Orly étaient massivement en grève le 22 juillet 2008.

Parmi les revendications, les agents commerciaux réclament, avec la CGT, l'embauche en maîtrise au regard des pré-requis "Bac ou expérience équivalente plus 13/20 en anglais".

Nous réclamons pour l'ensemble des agents commerciaux d'Aéroports de Paris le passage en maîtrise, sans condition.

Réponse :

La DRH tient à préciser que la négociation sur les agents commerciaux est une initiative de la Direction, entamée le 2 juillet dernier. Aussi la direction a-t-elle indiqué qu'elle ne négocierait pas sous la pression d'un préavis de grève.

Il est rappelé en outre que les revendications relèvent des attributions des délégués syndicaux seuls compétents pour négocier.

IV.2 LA DRH POUR LE PASSAGE EN MAITRISE DES AGENTS COMMERCIAUX

Dans le compte-rendu de réunion du 02/07/08, nous citons le DRH : *"DRH est favorable à la possibilité d'accéder à la maîtrise sans être contingenté quand l'agent a démontré qu'il maîtrisait pleinement son activité. C'est une piste à approfondir et qui a du sens pour les agents commerciaux, pour les autres groupes de travail et pour l'entreprise. A la prochaine réunion, une première proposition formalisée sera présentée"*.

Faut-il comprendre que la direction accède à la revendication de la CGT et passera automatiquement les agents commerciaux en maîtrise ?

Réponse :

Cf. réponse précédente : les délégués syndicaux sont seuls compétents pour négocier.

IV.3 ORYS – AC ET CCO : SE LEVER TOT ET SE COUCHER TARD QUOTIDIENNEMENT NUIT A LA SANTE

Effectuer des vacations longues (9h30) sur des prises de service très matinales, avec notamment de longues périodes de mobilité passées, à contre cœur, à gérer des flux est plus qu'éreintant.

Est-il normal que de plus en plus d'agents, pour supporter leurs horaires, leur charge de travail ainsi que la nature de leur mission doivent en arriver à prendre des médicaments pour dormir, puis d'autres pour se réveiller ?

Réponse :

Les prises de service matinales répondent à un besoin opérationnel lié à l'heure des premiers vols à Orly Sud.

Afin d'atténuer la pénibilité, les vacations qui débutent à 5h ont été limitées à 8 H d'amplitude pour les agents Commerciaux et 9h40 pour les CCO (grille élaborée par le groupe). Le besoin opérationnel est de 2 agents Co et 1 CCO à 5h, les autres prises de service ont lieu plus tard. Rappelons enfin que les projets de grilles ont été discutés et acceptés par les agents avant d'être appliqués.

Quant à la mobilité, rappelons que c'est une composante du travail des agents Co depuis l'organisation opérationnelle de 2006. Une composante parmi d'autres missions.

En effet, en juin de cette année, 239 heures ont été effectués en mobilité (source = feuille de répartition réalisée), soit presque 8 heures par jour au total (239/30 jours). Les ACO étaient présents de 06h00 à 00h00 en juin et ils étaient en moyenne 9 par vacation. La mobilité représente donc en moyenne moins d'une heure par agent et par vacation.

IV.4 ORYS ET ORYW - INFOS : UN "PTIT DEJ" SVP !

Pourquoi les prises de service à 5 heures et 5 heures 30 n'induisent-elles pas un coupon petit déjeuner à l'instar de ce qui a toujours été pratiqué dans les services soumis à ce type d'horaire ?

Réponse :

Cf. compte rendu du 29 mai 2008, page 36, question VII.9.

La possibilité pour un agent de prendre un petit déjeuner est reconnue ; cet usage a toujours été respecté dans les mêmes conditions qu'à l'heure actuelle. Les prises de service à 5 heures ont conduit la direction à faire figurer ces pauses sur la feuille de répartition.

Il n'est pas envisagé de coupon petit déjeuner

Les bons "petits-déjeuners" à l'escale sont octroyés pour les vacations matinales démarrant à 4 h 30 et 5 h.

IV.5 A L'ENVIRONNEMENT : ÇA CARTONNE !

Début juillet 2008, dans le cadre de "l'amélioration de l'environnement", tous les agents ont été approvisionnés de cartons pour récolter le papier. Nous sommes normalement chargés de les vider dans un container à l'extérieur des bâtiments. Il semble que peu d'agents, tous niveaux confondus, appliquent ces consignes.

Quelles sont les incidences sur le marché de nettoyage de la société Challancin ?

Quelles sont les conséquences pour les salariés de Challancin ?

Réponse :

IMOS n'a pas demandé de modification particulière à Challancin suite à la mise en place de ces corbeilles. A ce stade de la mise en place des corbeilles (juillet 2008), il

est difficile d'évaluer les incidences sur le marché de nettoyage de la société CHALLANCIN et par conséquent pour les salariés.

Un bilan sera fait dans quelques semaines.

IV.6 NOUVELLE TENUE : APRES LA TENUE COMMERCIALE, LA TENUE TECHNIQUE

Il y a déjà plus d'un an, l'instance des DP avait traité à plusieurs reprises de nombreuses questions sur la tenue commerciale. Et maintenant voilà que surgissent de nouveaux problèmes avec la tenue technique.

Cette dotation est taillée exclusivement pour les hommes et de ce fait les personnels féminins sont confrontés à des problèmes aux niveaux des coupes (entre-jambe, poitrine, longueur, largeur...).

Sachant que les agents se sont rendus cet hiver à la boutique d'Amorlux de CDG1 pour des prises de mesures individuelles et très précises, il est difficilement acceptable aujourd'hui de se retrouver avec des tenues non adaptées et qui demandent beaucoup de retouches. Amorlux ne veut rien entendre et refuse toutes modifications mis à part les ourlets.

Nous demandons que ces tenues soient reprises par le sous-traitant et que celui-ci apporte les modifications nécessaires pour que la coupe soit adaptée aux différentes morphologies, et que les retouches supplémentaires soient à la charge d'Amorlux et non des agents (Amorlux a réclamé une contre partie financière à plusieurs agents).

Réponse :

Vêtements de travail :

Des articles ont été confectionnés et exclusivement distribués aux femmes : caleçon, pantalons, pantalon médical, combinaison, combinaison médicale.

Des retouches peuvent néanmoins s'avérer nécessaire pour répondre à la morphologie de chacun mais hormis des ourlets de pantalons, la boutique de CDG1 ne signale aucune demande sur le vêtement de travail.

IV.7 MONSIEUR PROPRE POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le 02 Juillet 2008, le Conseil d'Administration (CA) a visité l'aéroport Paris Charles de Gaulle dans sa presque totalité. Pour cette visite, des efforts particuliers ont été déployés pour que les lieux de passage du CA soient nickels. Par conséquent, lors de ce passage sur CDG les visiteurs ont découvert un aéroport particulièrement propre et se sont fait une image des terminaux qui ne ressemble pas à celle des passagers ou celle décrite dans le récent rapport de la cour des comptes.

C'est peut-être pour cela que le PDG nous a envoyé un Infodif pour nous expliquer que sa réalité était toute autre.

On notera au passage qu'il est possible de pouvoir augmenter les fréquences de nettoyage sur CDG et que ce qui est possible pour le CA est possible pour tout le monde.

La direction d'Aéroports de Paris n'est pas sans ignorer que les marchés de nettoyage sont négociés de telles façons que les sous-traitants ne peuvent pas assurer correctement le niveau des prestations désirées par ADP.

Nous demandons que les nettoyages des terminaux, des bureaux, des ateliers, des parties communes, etc., soient assurés quotidiennement au même niveau que lors de la visite du Conseil d'Administration et qu'Aéroports de Paris négocient des marchés respectueux des salariés de ces entreprises et en nombre suffisant.

Réponse :

La visite de la plate-forme de Roissy par le Conseil d'Administration a été traitée comme toute visite, ni plus ni moins : les équipes de CDG et celles de nos sous-traitants travaillent avec le même professionnalisme qu'elles fournissent au quotidien pour accueillir nos différents clients. De plus, les zones visitées n'étaient pas toutes uniquement des zones ouvertes aux passagers, puisque cette visite couvrait notamment les pistes et trieurs.

IV.8 MISE A JOUR DES INFORMATIONS CPAM

Apparemment, lorsqu'un agent déménage et qu'il change de CPAM, il faut que celui-ci transmette une copie de son attestation de carte Vitale à sa gestion pour qu'elle soit communiquée à la CPAM avec le dossier de l'agent. Cette démarche n'est pas connue de tous et si cette procédure n'est pas respectée le dossier d'arrêt maladie, en cas d'arrêt prolongé (accord de subrogation) part vers l'ancienne caisse et l'inertie du système fait que le dossier se perd. Un agent peut ainsi se retrouver à payer des rappels pour des trop perçus suite à ces erreurs administratives.

Nous vous demandons de diffuser une information auprès de l'ensemble des agents et que le SIRH rappelle cette mesure lors d'un déménagement.

Réponse :

La Direction considère que le salarié est suffisamment responsable pour prendre en charge ce type de démarches administratives. Nul n'ignore en effet qu'il faut signaler son changement d'adresse aux diverses administrations, employeur, relations, etc, en cas de déménagement.

IV.9 1^{ER} MAI ET ASCENSION

Comme suite à la réponse apparaissant dans le compte-rendu des DP du mois de mai dernier relatif aux journées du 1^{er} mai et de l'Ascension, nous constatons et déplorons que l'information, concernant ces deux jours fériés regroupés qui génèrent deux récupérations pour le personnel en semi-continu et continu, ne soit pas encore passée auprès des gestionnaires et que le SIRH n'a pas encore été mis à jour.

Nous demandons l'application immédiate de ces droits et qu'un rappel soit fait auprès des U.O.

Réponse :

Un rappel sera fait.

IV.10 COMMUNICATION : ELEMENT DE LANGAGE

C'avec grand intérêt que nous avons lu la réponse donnée au Délégué concernant le WORKFLOW et + généralement l'élément 2 langage ché ADP.

Puisque vous considérez que le terme Workflow est d'usage courant dans l'entreprise et qu'il est + court à décrire en anglais qu'en français, nous émettrions comme liste DZOTR le mot usuel employé « couramment » dans l'entreprise.

2 la même manière nous pouvons penser que le langage SMS est maintenant courant et peut être utilisé.

Nous demandons le respect de la langue française pour communiquer dans l'entreprise et notamment par INFODIF !

Réponse :

La Direction salue le sens de l'humour des Délégués du Personnel mais tient à leur faire remarquer qu'il y a une nette différence entre le recours à une langue étrangère et le langage SMS qui constitue quant à lui une distorsion de la langue française.

IV.11 POSTES A POSTULATION VARIABLE

Comment des postes à l'affichage (voir liste ci-dessous) n'ayant pas été classés comme postes « réservés escale » se sont retrouvés dans la liste des « postes réservés escale » puisque seuls des agents de l'escale ont été retenus pour les entretiens ?

Affichage : 11566 Coordonnateur sûreté accès Orly Sud –IIB
11543 Technicien sûreté contrôleur administratif - IIC1B
11060 Contrôleur administratif – assistant relation clientèle commerciale – IIC1B
11230 Contrôleur d'exploitation principal assistant études exploitation

Cette liste est donnée à titre d'exemple et il est possible que d'autres postes existent.

Nous vous demandons de nous fournir la liste complète des postes concernés et les raisons de ces changements dans les critères de postulations.

Réponse :

Parmi ces 4 postes, 1 seul d'entre eux, le 11566 portait la mention "prioritairement réservé aux agents de la direction escale".

Les 3 autres postes ne portaient pas de mention particulière et dans ce cas, le processus de recrutement s'effectue selon les règles habituellement en vigueur dans l'entreprise.

Le poste 11060 a été pourvu par un agent de CDG.

Rappel des principes retenus par le Comité Projet Escale, comité présidé par le pilote RH du dossier Escale en présence des représentants RH de la Direction ESC et des directions plates-formes et fonctionnelles.

Il convient de distinguer 4 types de postes :

- 1- les postes créés spécifiquement pour permettre le reclassement des salariés ESC, indiqués dans le livre III**
- 2- les postes des agents ayant exprimé une demande en C2A, conformément aux dispositions du livre III**

Pour ces 2 types de postes, les affichages ne sont communiqués qu'aux salariés du périmètre Escale, les seuls à pouvoir pourvoir ces postes (Livre III)

3- les postes en turn-over identifiés par la DRH, en concertation avec le service recruteur, comme pouvant accueillir un salarié de l'Escale en reclassement, et sur lesquels est indiquée la mention "prioritairement réservé aux agents de la Direction Escale"

4- les autres postes en turn-over

Pour ces 2 derniers types de postes, les affichages paraissent sur l'intranet ADP et sont ouverts à l'ensemble des agents d'ADP.

IV.12 CDGA - ASTREINTE A DOMICILE (VOIR ANNEXE 1)

Pour obtenir le remboursement de l'abonnement téléphonique, les agents d'astreinte doivent communiquer leur numéro de téléphone selon le paragraphe 3.3 de la note DG 2003/2209.

Mais à CDGA, on interprète le manuel de gestion et l'on réclame une facture aux agents d'astreinte pour qu'ils justifient leur abonnement téléphonique.

Nous demandons le retrait de cette demande et l'application de la note du manuel de gestion.

Réponse :

La demande effectuée par la gestion du personnel de CDGA auprès des agents en position d'astreinte s'inscrit dans le cadre de la note DRH/2008/476 du 23/05/08 qui prévoit ce qui suit :

- **pour les salariés d'astreinte ne disposant pas d'un téléphone d'astreinte, Aéroports de Paris prend en charge le coût de l'abonnement de téléphone fixe situé à leur domicile, sous réserve de la production de la copie de la facture au nom du salarié.**
- **Ce remboursement est mensuel et le montant évolue en fonction de la tarification en vigueur.**
- **Il n'est pas procédé à la présentation de ce numéro dans les annuaires internes et annuaire intranet**

IV.13 APPLICATION DE LA DEFINITION LEGALE DE L'ASTREINTE A DOMICILE

La note DG 2003/2209 paragraphe 1.1 définit clairement les types d'interventions dans le cadre de l'astreinte à domicile. Les dites interventions sont essentiellement effectuées en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire (...).

Or, de plus en plus souvent, lors des astreintes à domicile, les agents sont amenés à se déplacer pour des raisons de confort et non pas d'urgence (exemple : une cuvette de toilette bouchée, un urinoir hors service, pour des problèmes de climatisations, des serrures cassées,...). Par conséquent, ces interventions deviennent des opérations de confort et non pas d'urgence.

ADP, pour garantir une qualité de service aux passagers, modifie les interventions d'astreintes pour du confort commercial. Dans ce cas, il faut modifier le cadre des conditions de rémunération de l'astreinte au même titre que ce qui s'est fait chez DITX, par exemple. A savoir, une astreinte commerciale pour l'image de marque de l'entreprise avec une prime d'astreinte de 350 €.

Nous demandons le paiement de cette prime pour l'ensemble des agents d'astreinte technique dès aujourd'hui puisque l'astreinte dite commerciale est déjà en place officieusement dans les U.O.

Réponse :

Le paragraphe 1.1. de la note DG/2003/2209 du 17 juillet 2003 insérée à l'article 12 MDG portant règlement 12-2-H bis sur les astreintes à domicile définit les astreintes.

Ce paragraphe reprend dans son premier alinéa les dispositions légales (art. L. 3121-5 CT), puis décrit les situations dans lesquelles les interventions sous astreintes peuvent être effectuées c'est-à-dire essentiellement en cas de travaux urgents dont l'exécution est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.

Il ressort tant des dispositions légales que de celles du Règlement précité que si les interventions sous astreintes sont effectuées "essentiellement" dans le cadre précité, il n'en demeure pas moins que les astreintes peuvent être déclenchées pour d'autres types d'intervention telles que celles citées par les délégués.

Il convient de rappeler que certaines de ces interventions comme celles sur les serrures cassées ou la réparation d'un système de climatisation défectueux peuvent présenter un caractère d'urgence au regard des mesures de sûreté applicables à l'entreprise ou des conséquences sur les personnels et les passagers de la défectuosité d'un système de climatisation.

En conséquence, il ne sera pas donné de suite favorable à la demande de prime.

IV.14 CDGA – TERMINAL VIEILLISSANT + MAINTENANCE ACCRUE = EFFECTIFS REDUITS

Avec la presque fin de la réhabilitation de CDG1, les Terminaux A, B, C et D vont être les plus anciens de la plate-forme de CDG. Pour le terminal B presque trente ans d'ancienneté et pas de lifting en vue.

Donc logiquement ces terminaux demandent plus de maintenance et plus de travaux chaque année.

Pour répondre à ces problèmes croissants de maintenance, l'U.O. CDGA a donc trouvé la solution en diminuant les effectifs dans les ateliers. C'est ainsi que les plombiers se retrouvent à 5 en 2008 au lieu de 6 en 2007 et les thermiciens à 7 en 2008 au lieu de 8 en 2007.

A notre connaissance, l'entreprise ne connaît pas de difficulté majeure et donc nous demandons l'affichage des postes gelés en 2007 et l'embauche de techniciens pour assurer les missions de maintenance et garantir une qualité aux usagers des terminaux.

Réponse :

CDGA confirme qu'une réhabilitation du terminal B est bien envisagée. L'esquisse du projet est en cours de réalisation par les équipes des différentes directions CDGA, CDGT, DMO, INA, STG, DMC. Une demande d'opportunité a été validée en juin 2008 et les agents de l'UO sont régulièrement informés des projets de travaux par les différents niveaux hiérarchiques.

En raison de ce projet de réhabilitation, il a été jugé opportun par CDGA de limiter au maximum les travaux d'intervention non compatibles avec cette dernière. Ainsi, entre la phase de préparation puis la phase de réhabilitation, le périmètre d'intervention de la maintenance va diminuer. En revanche, des ressources sur le process électrique vont être nécessaires. C'est dans cette perspective que CDGA a entrepris depuis quelques mois un rééquilibrage des effectifs au profit de l'atelier électrotechnique.

Le nombre de plombiers est de 7 en 2008 contre 8 en 2007 suite à la mobilité d'un salarié.

Le 8^{ème} poste ainsi libéré a été transformé pour les raisons évoquées ci-dessus en poste de Contrôleur Dépanneur électrotechnique (recrutement en cours car l'affichage interne s'est avéré infructueux : les 2 postulants internes ayant échoué lors de l'examen professionnel d'où nécessité de passer à l'externe).

Le nombre de thermiciens est inchangé : 7 en 2007 – idem en 2008.

IV.15 CDGA – CDGE – ASTREINTE PLOMBERIE

Les effectifs ne suivant pas l'augmentation des bâtiments et des superficies à traiter, les astreintes plomberie pour les terminaux A, B, C, D, E et F sont assurées par les 2 équipes de plombiers CDGA et CDGE soit 10 agents.

Ces agents doivent donc assurer une astreinte pour des dimensions géographiques et un nombre d'équipements largement supérieurs à ce qui se pratique habituellement chez ADP.

Nous demandons la reconnaissance de ces compétences et responsabilités et une augmentation de 50% de la prime d'astreinte pour ces agents.

Réponse :

Le périmètre géographique de l'astreinte plomberie commune aux terminaux A/B/C/D/E/F n'a pas évolué depuis juin 2003 (le S3 fait l'objet d'une astreinte plomberie distincte).

Les éventuelles interventions d'astreinte sont systématiquement soumises à l'approbation du cadre d'astreinte technique décisionnelle conformément à la procédure définie par les responsables d'activité des deux unités opérationnelles. La fréquence des interventions de l'astreinte plomberie CDGA-CDGE est en moyenne de deux par an. Il est rappelé que la sujétion d'astreinte ne rémunère ni un nombre d'équipements, ni des dimensions géographiques, mais indemnise la mise à disposition du salarié et les éventuelles interventions que le salarié peut être amené à effectuer dans le cadre de l'astreinte.

Compte tenu de ces éléments, la demande d'augmentation de la prime d'astreinte ne se trouve pas justifiée.

IV.16 DITX- PRIME D'INTERIM NON PERÇUE POUR LES TEP

Les TEP chez DITX doivent assurer l'intérim des agents techniques plusieurs fois dans l'année. Mais lorsqu'ils assurent cet intérim le service refuse de leur octroyer la prime qu'ils devraient toucher.

La note DG/2002/2470 de l'article 25 du manuel de gestion précise bien dans son paragraphe 17 que :

- l'intérim est la période pendant laquelle un emploi provisoirement vacant est assuré par un agent autre que le titulaire de l'emploi,
- sont bénéficiaires les agents des catégories I et II,
- qu'une prime est attribuée aux agents intérimaires dès lors qu'appartenant au même groupe que l'agent titulaire de l'emploi, mais évoluant dans des grilles de rémunérations moins favorables, ils sont appelés à assurer l'intérim de fonctions d'encadrement alors que leurs fonctions habituelles se limitent à des responsabilités techniques.

Nous demandons le paiement de cette prime pour les agents TEP avec effet rétroactif.

Réponse :

Les primes d'intérim sont payées et n'ont jamais fait l'objet d'un refus par la hiérarchie. Toutefois si une prime d'intérim a été omise, il suffit que l'agent concerné se rapproche de sa hiérarchie pour que celle-ci lui soit réglée. »

V – Réclamations présentées par les délégués SPE/CGT

V.1 CDG, LA QUESTION : QUEL AVENIR POUR LES AIA ?

Les hiérarchies des UO de CDG convoquent les AIA pour les questionner sur l'éventualité d'intégrer les équipes SSIAP.

Bien que complémentaires, ces métiers sont très différents ; sécurité incendie dans l'aérogare pour l'un et missions d'exploitation pour l'autre.

En ce sens, nous pensons qu'ils peuvent coexister et qu'il y aurait un intérêt certain pour l'entreprise à maintenir cette complémentarité.

Alors plutôt que de faire peser la pression, quelques fois même la menace sur les agents, il conviendrait de créer un véritable projet qui intègre les besoins nécessaires à la satisfaction des obligations réglementaire SSIAP, mais aussi ceux qui permettraient d'améliorer la performance et la qualité de service produite dans les aérogares à travers le maintien, voire le renforcement, des équipes AIA pleinement dédiées à ces missions centrales.

Réponse :

Suite à l'arrêté du 2 mai 2005, un dossier d'information relatif à la mise en œuvre de ses modalités a fait l'objet d'une présentation au Comité d'Entreprise le 12 mai 2006 par la Direction des Ressources Humaines. Ce dossier d'information exposait clairement les évolutions induites pour l'entreprise. Dans un contexte préalablement décrit et clairement explicité, chaque direction de plate-forme avait pour obligation de mettre en œuvre une organisation renforçant et professionnalisant la fonction sécurité incendie et secours à personnes (pour le 1^{er} janvier 2009).

Il est inscrit au Comité d'Entreprise du 12 septembre 2008 une Information et Consultation sur ce sujet.

Les salariés des groupes de travail AIA, qui aujourd'hui sont affectés sur la position SSIAP1 non dédiée, devront prochainement se prononcer sur leur choix professionnel. Certains salariés ont demandé des entretiens individuels avec leur hiérarchie pour évoquer leur souhait d'évolution professionnelle. L'objectif de ces entretiens n'est pas de "faire peser" une quelconque tension, mais d'échanger avec chaque collaborateur sur leur souhait professionnel.

V.2 CDGE – PARKING PREMIUM... SUITE

Le mois dernier dans la réponse apportée aux délégués du personnel sur l'utilisation du parking Premium, ADP confirme que ce parking est sous-utilisé (serait-ce un échec commercial ?) par les usagers et donc réserve des places uniquement pour les cadres de CDGE.

Les produits Premiums sont, en général, considérés commercialement haut de gamme. La direction de CDGE considère-t-elle ses cadres haut de gamme par rapport aux autres agents de l'U.O. ?

Pour lever ce doute insupportable, nous demandons que les places disponibles sur le Premium soient accessibles à l'ensemble des agents de l'U.O. par un système de rotation des abonnements.

Réponse :

Pour aider au démarrage de l'activité, il a été effectivement attribué quelques abonnements provisoires auprès de salariés CDGE afin d'accompagner la montée en charge de l'activité et de roder les procédures. Il était prévu que cette phase s'achèverait le 1^{er} septembre 2008 avec la reprise du trafic affaires.

V.3 LA GRANDE MUETTE BEAUCOUP TROP VISIBLE (VOIR PHOTOS EN ANNEXE 1)

A plusieurs reprises, la direction d'ADP a été interpellée sur la présence d'armes à feu dans les restaurants du personnel détenues par la police, la douane les gendarmes, les militaires ou autres. Cette situation ne s'est jamais arrangée et s'est même accentuée ces dernières années avec le tout sécuritaire.

Depuis l'ouverture du restaurant à CDGA, nous assistons à un véritable déploiement d'armes devant l'entrée du restaurant qui ressemble plus à un stand de tir qu'autre chose. De nombreux utilisateurs du restaurant sont choqués devant cet étalage d'armes à feu surtout depuis les événements dramatiques de Carcassonne.

Nous vous demandons d'intervenir rapidement auprès de l'armée pour que lors de leurs prises de repas les militaires rangent leurs armes dans une armurerie surveillée par leurs soins.

Réponse :

Les fonctionnaires qui vont déjeuner en uniforme sont considérés comme étant en mission, à ce titre ils doivent avoir leur arme sur eux car ils peuvent être rappelés à tout moment. Dans le cas contraire, ils sont en civil ou panaché (uniforme caché par une veste civile), dans ce cas ils ne sont pas en possession de leur arme.

Il en est de même pour les patrouilles Vigipirate (militaires en tenue verte bariolées).

De plus, il est matériellement impossible de les désarmer pour le repas, la procédure de réintégration/reprise en compte de l'arme est longue (mesures de sécurité).

Par ailleurs, le chef d'état major de la DPAF, responsable des patrouilles Vigipirate s'étonne qu'il y ait "un véritable déploiement d'armes devant l'entrée du restaurant qui ressemble plus à un stand de tir qu'autre chose." Les militaires Vigipirate qui vont déjeuner ne sont pas en possession des fusils Famas, armes dont ils sont dotés au cours de leurs patrouilles. Dans ce cas, si les faits étaient avérés, il y aurait abandon d'arme et non respect des procédures, ceci étant passible de sanction.

Suite à cette question DP, une enquête interne vient d'être diligentée par la DPAF.

V.4 CDG : PARIF 15 I 6^{EME} EDITION

L'ensemble des réponses apportées sur les problèmes d'accès, de stationnement et de circulation au poste catering rue de la pomme bleue à CDG sont tout à fait représentatives du souci d'ADP envers l'ensemble des salariés des plateformes.

La direction de CDG continue d'ignorer les réclamations des DP et se moque d'eux avec des réponses plus farfelues les unes que les autres.

Nous vous demandons de reconsidérer vos réponses et d'apporter des solutions techniques pour répondre aux réclamations des salariés qui ne supporteront plus très longtemps un tel mépris.

Réponse :

Cf. question CFE/CGC n°6.

VI – Réclamations présentées par les délégués UNSA SAPAP

VI.1 HORS EFFECTIF ET RECLASSEMENT MEDICAL

Nous faisons suite à notre proposition du mois dernier pour qu'une réunion ait lieu tous les mois. Cette commission permettra de suivre les diverses propositions à chacun des salariés en hors effectif et reclassement médical.

Nous demandons que cette proposition soit suivie de fait.

Réponse :

La DRH ne change pas le dispositif actuel à savoir une commission trimestrielle pour les RM et depuis cette année une réunion périodique animée par DRHS sur le suivi des HE. Par ailleurs il y a aussi la commission d'intégration des HE depuis l'an dernier, réunie à un rythme semestriel.

VI.2 MI TEMPS

Nous constatons que le personnel ayant opté pour ces horaires ne bénéficie pas de la même équité de pourvoi aux emplois et donc de promotion.

Nous demandons le nombre de poste à l'affichage mi-temps proposé par an et par catégorie ainsi que le nombre de salarié ayant choisi cette amplitude de travail.

Réponse :

Sur les années 2006 et 2007, il a été identifié qu'un seul poste affiché à mi-temps (un poste d'infirmier).

Les agents ayant choisi de travailler à temps partiel de droit (temps partiel parental ou tps partiel choisi) ou demandé à travailler à temps partiel pour convenance personnelle, le font sur des postes à temps plein ce qui n'obère pas l'exercice de leur droit ou de leur demande.

VI.3 MUTUELLE FAMILIALE

Depuis l'année dernière tous les agents ADP sont affiliés à une seule complémentaire santé, la mutuelle familiale.

Avant cette obligation légale d'adhérer à une mutuelle de tous les salariés, les agents ADP avaient la possibilité de transmettre les dossiers de remboursement par le courrier interne au bureau de la mutuelle située à Orly parc.

Pour quelle raison les agents d'ADP n'ont plus cette facilité de dépôt de dossier ?

Réponse :

Cf. compte rendu DP janvier 2008, question IV.25 – sictam/cgt "correspondance mutuelle".

VI.4 EGALITE DE TRAITEMENT

Au regard de l'égalité de traitement des agents du Manuel de gestion, à qualification égale, rémunération égale.

Depuis des années, il ya a une différence importante entre les rémunérations des TCA d'Orly et de CDG.

Nous demandons une rémunération identique pour la même qualification et un rappel de la prime de régulation pour tous les TCA régulateurs d'Orly.

Réponse :

Conformément aux dispositions prévues dans la note DG/2002/2470 du 09 août 2002 classée à l'article 25 du Manuel de Gestion, il y a deux montants distincts pour la prime de supervision de vol à la Direction de l'Escale, selon les tâches effectuées :

- **220 unités par mois pour les superviseurs de vol (SV) et Techniciens Superviseurs de vol (TSV) / Techniciens principaux superviseurs de vol (TPSV) faisant la conduite des passerelles télescopiques, en utilisant un véhicule de service et la fréquence VHF. C'est le cas des SV de CDG et de l'ensemble des SV et TSV/TPSV d'Orly.**
- **350 unités par mois pour les Techniciens Superviseurs de vol (TSV) / Techniciens principaux superviseurs de vol (TPSV) pour les mêmes tâches effectuées, auxquelles s'ajoutent le placement avion et l'utilisation de façon significative les liaisons radios air/sol. C'est le cas de l'ensemble des TSV/TPSV de CDG.**

Ces 350 unités sont également attribuées aux TSV/TPSV d'ORLY qui assurent la fonction régulation.

A titre transitoire, et par mesure individuelle, les SV de CDG qui avaient été formés au placement avion et qui ont été amenés à exercer cette activité ponctuellement, voient leur prime de 220 unités portée à 240 unités. C'est une mesure particulière transitoire insérée au paragraphe 15.5 de la note du MDG.

VI.5 BANNETTE PAPIER

Depuis la dernière semaine du mois de juin les administratifs ont reçu une bannette spéciale pour déposer les papiers à jeter. Une fois la bannette remplie, les agents doivent descendre au rez-de-chaussée pour jeter les papiers dans les poubelles adaptées prêt du bâtiment.

Nous demandons l'annulation de cette nouvelle procédure.

Réponse :

Ce nouveau mode de recueil des déchets recyclables présente les avantages suivants :

- **Le format incite à n'y mettre que du papier, et non des gobelets ou des déchets alimentaires**
- **Le papier mis dans la banette est disponible comme brouillon**
- **La filière est "pure", c'est à dire que le papier n'est pas mélangé à d'autres déchets. On évite ainsi le transport de déchets mal triés, qui étaient ensuite rejetés et devaient revenir à d'autres points de traitement. Ce sont donc des coûts de transport et de la pollution évités.**

- Il incite à ne pas imprimer inconsidérément

Après un mois de fonctionnement de ce nouveau dispositif, 8 tonnes de papier ont été récoltées à Orly.

Un bilan sera effectué et permettra de faire le point sur les difficultés ponctuelles rencontrées et les moyens d'y remédier.

VI.6 SENS INTERDIT

Des panneaux "sens interdit" ont fleuris sur la route de service menant au parc central.

Seuls les véhicules autorisés sont amenés à prendre cette route.

Quels sont les véhicules autorisés ?

Réponse :

Voici l'infodif paru sur ce sujet :

*

Message à tous les abonnés de Paris-Orly...

Suite au reclassement de la Route de Service S1 (ex-route de service Est et future rue du Musée), l'autorité de police compétente est désormais la Direction de la Police de l'Air et des Frontières. Cette voie de circulation est désormais classée comme voie publique, à accès réglementé.

L'accès à la route de service S1 ou Est est autorisé aux :

1. services compétents de l'Etat (Secrétariat Général de la Préfecture, Direction du Cabinet du Préfet, la Direction de l'Aviation Civile Nord, la Direction de la Police aux Frontières de Paris-Orly, la Direction Régionale des Douanes de Paris-Orly, le Commandement de la Compagnie de Gendarmerie des Transports Aériens de Paris-Orly et la Direction du service de déminage de la Direction de la Défense et de la Sécurité Civile),
2. personnes justifiant d'une fonction et d'une activité sur l'aérodrome, munies d'une carte professionnelle présentant une adresse sur l'aérodrome ou d'un des titres de circulation décrit dans l'arrêté Accès sur l'Aéroport Paris-Orly,
3. chauffeurs livreurs, dépanneurs, sociétés de nettoyage et autres entreprises devant se rendre dans une entreprise ou un lieu précis, munis d'un ordre de mission, d'un bon de commande ou d'un fax attestant de l'adresse de livraison ou d'intervention sur la plate-forme et justifiant leur présence sur le route de service.
4. navettes de desserte des différentes zones de l'aérodrome, seul le chauffeur doit présenter une carte professionnelle ou un titre d'accès à la circulation décrit dans l'Arrêté Accès de l'Aéroport Paris-Orly.
5. membres d'équipages :
 - personnels navigants professionnels munis d'une carte de navigant,
 - personnels navigants étrangers munis d'une licence de navigant,
 - élèves navigants munis d'une attestation de formation.

VII – Questions diverses

VII CDG1/INFORMATION AU PUBLIC SOUS EFFECTIF - FO

Hier, le 30/07, seulement 5 agents étaient présents en vacation (en matin) pour tenir:

- le comptoir Infos du niveau boutique
- le comptoir Départ
- le comptoir arrivée
- la mission PHMR
- la sono
- les RT

Même s'il est vrai qu'il y avait un absent et qu'un deuxième agent n'avait pas été informé qu'il était décalé de soir en matin, l'effectif prévu était de seulement 7 agents.

Or la hiérarchie avait annoncé avec la mise en place des nouvelles missions un effectif de 8 à 10 agents/par jour et soir pour le terminal 1.

FO revendique, dans l'attente de l'arrivée des agents de l'escale, l'embauche de CDD supplémentaires afin de pouvoir garantir pour le mois d'août la présence minimum de 10 agents en matin et en soir pour le terminal 1

Réponse :

La couverture de l'ensemble des positions d'accueil information du Terminal 1 nécessite, depuis la prise en charge de l'assistance PHMR, un effectif de 8 agents répartis comme suit :

- 1 agent au comptoir Boutiqueur niveau 2
- 2 agents au comptoir Départs niveau 3
- 2 agents au comptoir Arrivées niveau 5
- 1 agent en itinérance (accueil/info en mobilité)
- 1 agent au poste Sono
- 1 agent au poste RT

Afin d'assurer la couverture de ce besoin opérationnel tout en permettant les prises de repos, et ce malgré les congés maternités (4) et arrêts maladie (1 LM) affectant les effectifs du groupe, CDG1 a fait appel à 8 CDD et 12 intérimaires pour la période estivale. Malgré ces renforts, il peut advenir de manière occasionnelle que la position Sono ne soit pas couverte.

Sur l'ensemble du mois d'août, de 8 à 11 agents sont programmés en poste pour 90% des vacations matin/soir, en dehors des incidents de présence imprévisibles.

VII.2 CDGE/COS SOUS EFFECTIF - FO

L'effectif des COS n'est pas suffisant à CDGE pour tenir l'ensemble des postes PEXAS (poste posté au PCS) et les positions itinérantes du aux infrastructures de CDGE (Terminal F, E, S3, galerie bagages et bientôt le T2G) et les itinérants sont à cheval sur deux terminaux (E/S3 par exemple). Par ailleurs, on demande aux COS un nombre de tâches administratives importantes ou des fonctions qui ne font pas parties de leur rôle et mission (ouverture et fermeture de porte qui ne sont pas des portes sûreté, synthèse à produire, tableaux de suivis, autocollant à coller sur les portes....).

Par ailleurs, il semblerait que la DGAC soit tombé sur ADP concernant les contrôles qui ne seraient pas fait régulièrement.

FO estime qu'il ne sert à rien de mettre la pression pour que les agents effectuent tous les contrôles, respectent intégralement leurs missions. La seule solution est une augmentation des effectifs.

FO revendique un minimum de 3 COS par terminal (S3 compris) ou de 2 COS et un AOS par terminal. Les itinérants doivent être dédiés pour un seul terminal.

Réponse :

Concernant les effectifs

- il a été acté au dernier CE de juin que CDGE serait doté de 7 COS supplémentaires, cette affectation se traduira par un COS itinérant H24 qui complètera notre effectif actuel.
- A terme quand les démarches de reclassement des agents escale auront abouti, CDGE sera en mesure de réaliser l'organisation cible soit :
 - 3 COS postés 2F 2 E S3 (effectif actuellement)
 - 3 COS itinérants (iso 2 actuellement)
 - 1 AOS H24
 - 1 AOS H18

Concernant les observations sur des tâches administratives effectuées par les COS, CDGE précise que les COS dans l'exercice de leurs missions effectuent des actions de contrôles et mises en conformité qui sont tracées comme l'exige la réglementation SURETE. Plus globalement CDGE s'efforce au quotidien de donner aux salariés (tous groupes de travail confondus) une méthodologie structurante pour effectuer l'ensemble de leurs missions.

VII.3 ORYW COS - CFDT

Coordonnateurs sûreté ou secrétaire administratif ?

Les COS se voient attribuer de plus en plus de nouvelles tâches d'ordre administratif qui n'ont rien à voir avec les principales missions des COS.

Nous réclamons la mise niveau des effectifs du groupe de travail afin de tenir compte de ces nouvelles tâches administratives qui leurs sont confiées.

Réponse :

La question est mise en suivi.

VII.4 ORYS ET ORYW QDS - CFDT

Le contrôle de la prestation PHMR va-t-il être attribué aux QDS comme cela a été mis en place à CDG1 et T3 ?

Réponse :

Le choix organisationnel fait à Orly pour la mise en œuvre de la prestation PHMR et son contrôle n'implique pas la contribution de l'équipe des coordonnateurs qualité des Terminaux

VII.5 ORLY : PHMR, BAGAGES ABANDONNES DANS LE LOCAL ACCUEIL - CFDT

Quelle est la procédure prévue lorsqu'un pax PHMR en attente d'une prise en charge par la société PRIORIS quitte l'espace accueil en laissant ses bagages sans surveillance ?

Réponse :

Tout comme les personnes valides une PHMR ne doit pas se séparer de ses bagages ni les confier à la surveillance d'un agent ADP ou Prioris.

En cas de découverte d'un bagage abandonné dans l'espace accueil, la procédure habituelle est déclenchée.

VII.6 GROUPE CGA/OL

Depuis la reprise du tableau de service par la gestionnaire, des dysfonctionnements persistent entravant la bonne marche du groupe CGA.

Nous demandons que les TDS annuels théoriques soient consultables comme précédemment (GED) pour le groupe, avec des prévisions des incidents de présence.

Réponse :

L'équilibrage et la gestion des TDS sont des missions devant être assurés par les gestionnaires compétents et formés à l'outil spécifique utilisé pour l'ensemble de l'entreprise (SIRH). Les tableaux sont édités au 15 du mois précédent et adressés au groupe de travail CGA.

L'outil GED reste un outil mis à la disposition du groupe de travail, il est seulement consultable et modifiable par les agents du groupe. Il ne saurait constituer un outil de gestion en doublon du SIRH.

VII.7 SECRET MEDICAL

Est-il normal lorsqu'un salarié apporte un certificat médical, pour une journée d'arrêt de travail que la hiérarchie locale demande que le texte écrit par le médecin soit plus explicite pour déterminer si le salarié aura sa journée payée.

Nous demandons que de telles dérives s'arrêtent immédiatement.

Réponse :

Tout salarié est tenu d'aviser son supérieur hiérarchique ou, à défaut, son gestionnaire de personnel de son absence dès qu'il en a connaissance, et ce peu important la durée de l'absence.

Si cette absence a pour motif la maladie du salarié, elle doit être justifiée par la production d'un arrêt de travail établi par le médecin. Ce document est suffisant en lui-même et il n'est pas nécessaire ni justifié que le médecin explicite le motif de sa prescription médicale.

Dès lors que l'absence du salarié est justifiée par la production d'un tel justificatif, et ce dans le délai de 48 heures, la rémunération du salarié est maintenue.

La séance a été levée à 17h30.

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 28 août 2008 – salle 6G089 – CDG1

Les réclamations seront reçues à DRHR jusqu'au vendredi 22 août 2008 à 12h00.

Un véhicule sera mis à disposition des délégués à 7h30 à CDG et à 8h à Orly Parc Central.

Destinataires :

Cadres IV) **pour diffusion**
Cadres B) **à tous les salariés**
Membres du Comité d'Entreprise
Membres du réseau RRH
Délégués du Personnel
Secrétaires de Syndicats
Présidente de la CFE-CGC
Délégués Syndicaux

Annexes 1

De :

Envoyé : jeudi 17 juillet 2008 10:04

À : MOULIN Georges; LE GALLIC Gerard; CHOQUET Didier; LESELLIER Jacques; DEPREZ Christian; JACQUET Bernard; LUSTRIAT Christian; NOEL Alain; VERGER Franck; CHOTARD Sébastien; BLANDIN Pascal; GUIBERT Mallory; OLLIVIER Yann; FRANZETTI JPierre; SALES Alain; HERVE Guy; SURAT Patrick; DUCOIN Jean Jacques; MILLARD Daniel; TOUNKARA Tapa; CONDAMINE Christian; CHIRAC Gilles

Cc : BEAUJEAN Christine

Objet : Abonnement téléphonique

Bonjour,

Pourriez-vous me faire parvenir, au plus vite, une photocopie de votre dernière facture de téléphone fixe.

Merci par avance.


AÉROPORTS DE PARIS