



AÉROPORTS DE PARIS

Direction des Ressources Humaines

Département Relations Sociales et Préventions

DRHR/réunion/790

Paris, le 13 octobre 2008

Compte rendu

Réunion mensuelle des Délégués du Personnel

**Jeudi 25 septembre 2008
Salle 4025– Orly sud**

Prochaine réunion – jeudi 23 octobre 2008 – salle du conseil – Raspail

Dépôt des réclamations : vendredi 17 octobre 2008 à 14 heures au plus tard

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

I – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES SPE CGT.....	5
I.1 CDGP : LES AGENTS PARC DU POLE 2 TOUJOURS EN SOUS EFFECTIF.....	6
II - RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES UNSA SAPAP	7
II.1 ENTRETIEN D'APPRECIATION	7
II.2 MI TEMPS SUITE.....	7
II.3 ARRET VAL ORLY SUD.....	7
II.4 PHMR.....	8
II.5 TD 35.....	8
II.6 RENOUELEMENT BADGE	8
II.7 REMUNERATION DES CADRES.....	9
II.8 QUALITE DE SERVICE	9
III – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES CFE/CGC	11
III.1 DROIT D'ALERTE DES DP	11
III.2 INSIGNES 25 ANS D'ADP.....	11
III.3 CARTE PROFESSIONNELLE	11
III.4 PRET « VEHICULE ECOLO »	12
III.5 ACTUALISATION DES DONNEES DANS LE SIRH.....	12
IV – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES SICTAM/CGT.....	13
IV.1 DRH C2A ET ASSEDIC	13
IV.2 DRH GPEC ET PASE	13
IV.3 DRH "PORTABILITE DE CERTAINS DROITS"	14
IV.4 DRH : DROIT DE GREVE, RESPECT DE LA NEGOCIATION	15
IV.5 DRH : RESPECT DE LA PERIODE D'ESSAI DEFINIE PAR LA LOI PORTANT "MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL" DU 25 JUIN 2008.....	16
IV.6 DRH : CONSENSUS ET DISPOSITIONS LEGALES	17
IV.7 DRH : SUITE DES QUESTIONS II.8 DE JUIN 2008 ET IV.1 D'AOUT 2008 DU SICTAM CGT	17
IV.8 DRH : NON RESPECT DES DP	18
IV.9 COHABITATION AU MEPRIS DES AGENTS	18
IV.10 DRH : REGLES ET PROCEDURES APPLICABLES EN MATIERE DE DROITS A CONGES II	18
IV.11 APRL : SOUS-EFFECTIF	19
IV.12 PROCESSUS D'APPROVISIONNEMENT.....	20
IV.13 ATELIER REACTIVITES : TRAITEMENT DES URGENCES – PROCEDURE APPRO.	20
IV.14 LES AT ET CPT NAVIGUENT EN EAUX TROUBLES	21
IV.15 PANNEAUX DEROULANTS POSES PAR IMOS	21
IV.16 FICHE DE FONCTION POUR CHAQUE AGENT DADP	22
IV.17 RETRAIT DE L'INJUSTE SANCTION INFLIGEE A MONIQUE CASALES	22
IV.18 C'EST BON LA HONTE !!!	22
IV.19 LA DIRECTION D'ADP ET DE LA TEP DOIVENT CEDER	23
IV.20 CDGA. 7-1=7 LE COMPTE N'EST PAS BON	24
IV.21 EDVIGE A L'ESSAI CHEZ APRL	24
IV.22 DIT TO BE OR NOT TO BE... ..	24
IV.23 POLITIQUE IMMOBILIERE ADP	25

V – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES ABDI, LAURENS DETREZ ET RACIC.....	26
V.1 LES HORS- CASTES D'AEROPORTS DE PARIS ?	26
V.2 POUVOIR D'ACHAT.....	26
V.3 1 ^{ER} ET DERNIER "DINER DE GALA" A L'ESCALE D'ADP SA.....	26
V.4 CADRE A CDGAO	27
V.5 LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	27
VI – QUESTIONS DIVERSES	28
VI.1 CDGP : BLS : NOTATION- FO	28
VI.2 QDS : CDG1 SUPPRESSION ET DEPLACEMENT DES JRJT/JSC - FO	28

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

Membres représentant la Direction

DRH	M. Dostes Mlle Benacquista M. Befré	ORYS ORYP ORYW ORYL ESC IMO	Mme Baldi Mme Chuet M. Jacquey Mme Servigne Mme Turzynski Mme Pöhler
DRHS	Mme Choquet		
CDG	M. Lemoine		
CDGA	Mme Beaujean		

Les élus Présents

1/ SPE/CGT

M. Amirault	DP
M. Blackwell	DP
M. Chengadoo	DP
M. Decurey	DP
Mlle Franche	DP
Mme Peretti	DP

2/UNSA SAPAP

M. Amaraoui	DP
M. Cuveillier	DP
M. Derobert-Masure	DP
M. Dinville	DP
M. Gropper	DP
M. Rugerri	DP
M. Terrien	DP

3/FO

Mme Boulanger	DP
Mme Brouard-Lamine	DP
M. Caron	DP
Mme Erwyn	DP
M. Leperlier	DP
M. Reyes	DP

3/CFE/CGC

Mme Bertin	DP
M. Binet	DP
Mme Chenut	DP
Mme Chollet	DP
Mme Demoulins	DP
M. Eddaidj	DP
Mme Hellio	RS
Mme Lapierre	DP
M. Mangeot	DP
M. Munoz	DP
Mme Yapoudjian	DP
Mme Sanson Marielle	DP

5/ SICTAM/CGT

M. Azzalin	DP
M. Busatto	DP
M. Guffanti	DP
M. Legros	DP
M. Papaux	DP
M. Petitpas	DP

M. Abdi	Elu DP
M. Yaombiti	Elu DP
M. Racic	Elu DP

PREAMBULE

Les délégués du personnel ont alerté la Direction sur la présence irrégulière d'un élu sans étiquette syndicale inscrit sur la feuille de présence sous la dénomination de "RS" (représentant syndical).

La Direction a dû interrompre la séance afin de clarifier la situation. Il est en effet apparu que le représentant du personnel membre sans étiquette du comité d'entreprise ne pouvait se prévaloir d'un mandat de représentant syndical lui permettant d'assister à la séance dans le cadre de l'article L. 2315-10 du Code du travail.

A la reprise de la séance, la Direction a demandé à l'intéressé de quitter la réunion qui a pu se poursuivre normalement.

La DRH confirme que le seul mandat détenu par l'intéressé, est un mandat électif de membre du Comité d'entreprise, il ne dispose donc pas d'un mandat de délégué syndical.

Il n'est de ce fait fondé qu'à assister en l'état actuel des choses qu'aux seules réunions du comité d'entreprise.

I – Réclamations présentées par les délégués SPE CGT

I.1 CDGP : LES AGENTS PARC DU POLE 2 TOUJOURS EN SOUS EFFECTIF.

Déjà évoqué aux réunions de Délégués du Personnel des mois de février et mars 2008, le problème de sous effectifs des agents parc du pôle 2 n'est toujours pas résolu.

En effet, sur les 29 agents prévus sur les grilles, 11 sont absents pour des raisons diverses (maladies, accident de travail, congés maternité, congé parental, détachement) et la situation devrait s'aggraver d'avantage en novembre puisque les 2 contrats d'intérimaires prendront fin au 31 octobre.

Il est donc plus qu'urgent de régler cette situation.

Quelle solution la Direction de CDGP envisage t'elle après sa longue réflexion ?

Réponse :

Cf. Question I.4 CDGP – sous effectif au pôle 2 – compte rendu 27 mars 2008.

Sur les 29 agents parcs prévus en grille, l'UO CDGP a entrepris les actions suivantes pour faire face aux absences :

2 congés parentaux remplacés par 1 CDD et 1 intérimaire

1 congé sabbatique remplacé par 1 CDD

1 congé maternité remplacé par 1 intérimaire

De plus, 4 contrats d'aide à l'emploi sont venus renforcer le pôle 2 depuis Mai et Juin 2008, ils sont en contrat jusqu'à mi novembre, et sont susceptibles de prolongation de 6 mois, les évaluations sont en cours.

Quant à la prolongation des deux congés parentaux au-delà du 31 octobre, ils seront remplacés jusqu'à leurs termes par des agents en contrats à durée déterminée.

Pour ce qui est du congé maternité, l'agent a signifié sa reprise à la date prévue.

Par ailleurs, un renouvellement régulier des arrêts d'une absence maladie, d'une longue maladie et d'un accident du travail, ne permettent pas de prévoir des remplacements.

Depuis plusieurs mois, CDG P a entrepris les actions nécessaires permettant de faire face aux absences, et ce dès lors qu'elles étaient constatées. CDG P n'est toutefois pas en mesure de prévoir les absences ni de programmer leur remplacement.

II - Réclamations présentées par les délégués UNSA SAPAP

II.1 ENTRETIEN D'APPRECIATION

Un agent technique (IIC1 B) peut-il participer et collaborer avec son cadre aux notations lors des entretiens individuels des agents et ainsi accéder aux dossiers RH pour les avancements ?

Réponse :

S'il s'agit d'un agent technique qui a une position d'adjoint au cadre et qui participe au management de l'activité, il est tout à fait à même de participer à l'entretien et à la notation même s'il n'est pas le hiérarchique direct des agents de l'unité. Les agents de haute maîtrise participent aux entretiens individuels des agents opérationnels dans les secteurs d'exploitation aéroportuaire.

II.2 MI TEMPS SUITE

Votre réponse du dernier DP de juin mérite plus de précision

Combien de personnes à mi-temps ont été promus tout en gardant leur horaire mi-temps quelle a été leur évolution de carrière...
Exemple sur les 5 dernières années ?

Réponse :

**Le comité d'entreprise est le destinataire de ce type d'information. En effet, un "bilan du travail à temps partiel" est diffusé à la fin du 1er trimestre de chaque année civile (le dernier date de mars 2008).
Les organisations syndicales ont donc régulièrement l'information depuis des années.**

II.3 ARRET VAL ORLY SUD

Les personnes à mobilité réduite doivent impérativement descendre aux premiers arrêts du VAL et après traverser toute l'aérogare pour se rendre au restaurant CE.

ADP ne peut-il pas demander aux responsables du VAL de permettre à ces personnes de descendre au 2^{ème} arrêt qui se trouve en amont du S 2 ?

Réponse :

Les deux arrêts distincts à Orly sud répondent à deux contraintes : une contrainte de sécurité et une contrainte d'exploitation.

Toutefois, dans le cadre du projet cœur d'Orly, la possibilité d'une descente au deuxième arrêt est à l'étude.

II.4 PHMR

Quelles sont les attributions et fonctions des agents travaillant pour les personnes à mobilité réduite ?

Réponse :

Concernant les salariés d'Aéroports de Paris, les attributions et fonctions sont celles dévolues aux agents qui reçoivent, accueillent et informent le public et la clientèle qui fréquentent les aérogares.

En poste aux comptoirs d'accueil départ, spécialement aménagés pour accueillir les passagers Handicapés et à mobilité réduite, les agents ont pour fonction de:

- ✓ Recevoir et accueillir les passagers PHMR
- ✓ De passer la commande d'assistance auprès du Prestataire via SHERPA (outil informatique ADP)
- ✓ De veiller à sa bonne prise en charge par le prestataire
- ✓ De faire remonter toute anomalie ou dysfonctionnement à la hiérarchie.

S'agissant des salariés des prestataires:

- ✓ Agents d'accompagnement chargés de convoier les passagers des points désignés jusqu'à leur avion (départ), ou accueillir le passager à son arrivée
- ✓ Chauffeurs de Navette et Help: conduite des véhicules spécialisés dans le transport des passagers PHMR
- ✓ Régulateurs: chargés du "dispatching" des agents sur les différentes missions
- ✓ Chefs de Poste: chargés de veiller au bon fonctionnement d'une zone préalablement désignée (gare, zone d'enregistrement)
- ✓ Responsables Opérationnels: Responsables de la journée d'exploitation, interlocuteurs ADP

Ce dossier a fait l'objet d'une présentation au Comité d'Entreprise dans le cadre du "de l'évolution des métiers d'accueil".

II.5 TD 35

A quelle date les salariés percevront-ils les heures réalisées dites "TD 35" dans la période de modulation 2007/2008 ?

Réponse :

Le paiement de la fin de la période de modulation 2007/2008 est prévu en novembre 2008

II.6 RENOUELEMENT BADGE

Pourriez-vous nous confirmer que les demandes de renouvellement de badge en zone réservée incombent bien de l'employeur ?

Réponse :

La présentation d'un dossier de renouvellement d'un badge en fin de validité est assurée par les correspondants sûreté de chaque unité.

Néanmoins, chaque détenteur de badge est responsable du suivi de la date de fin de validité de son badge et doit présenter une demande de renouvellement auprès du correspondant sûreté de son unité.

Il convient de prendre en compte que cette procédure peut prendre de 1 à 3 semaines environ.

II.7 REMUNERATION DES CADRES

Au début de cette année, la direction a convié les OS à deux réunions d'information sur un projet de modification du système de rémunération des cadres. Une troisième réunion programmée au mois de juillet a été annulée. Normalement, cette réunion était prévue pour commencer la négociation d'un éventuel accord.

Pour quelle raison cette négociation s'est arrêtée avant de commencer ?

Ce projet a-t-il été abandonné ?

Réponse :

La direction a reçu un courrier de la CFE CGC indiquant que la période estivale n'était pas la plus opportune pour engager des discussions sur ce thème. La direction a précisé de son côté qu'elle entendait ces arguments mais ne souhaitait pas trop retarder dans le temps les discussions sur ce sujet dans la mesure où les cadres avaient exprimé lors de la démarche d'écoute conduite en janvier et juin une attente forte de changement.

A noter qu'au plan statutaire, Aéroports de Paris n'a pas besoin d'accord. Cependant l'entreprise a toujours privilégié le dialogue social et envisage de poursuivre dans cette voie et à ce titre, une consultation avec les Organisations Syndicales va être engagée à l'issue de la première réunion d'information des Organisations Syndicales planifiée le lundi 29 septembre 2008.

II.8 QUALITE DE SERVICE

La qualité de service dans nos aéroports a déjà été épinglée par la cour des comptes dans son rapport du 09 juillet 2008. Cette situation très défavorable pour l'image de marque de notre entreprise a été abordée au cours de la réunion DP du mois de juillet dernier.

La réponse faite par la direction n'a pas eu l'unanimité des participants, c'est la le moins que l'on puisse dire.

Pour se rendre compte de la réalité il suffit de prendre l'avion. Au départ, file d'attente pour chaque passage, à l'enregistrement, au filtre de police, au contrôle de sûreté...

A l'arrivée, plus d'une heure pour avoir les bagages, file d'attente pour passer le contrôle de frontière, file d'attente pour accéder aux ascenseurs...

Au mieux plus d'une heure et demi pour quitter l'aéroport.

En ce temps de crise financière mondiale, existe-t-il des projets pour améliorer la qualité de service afin de garder et notamment contenter nos premiers clients, les passagers ?

Réponse :

Cf. question III.3 CFDT – compte rendu de juillet 2008-09-24

La satisfaction des clients suit une pente positive depuis plusieurs années, fruit du travail collectif des tous les collaborateurs d'Aéroports de Paris.

La direction réfléchit activement à la forme que pourrait prendre le plan d'action satisfaction client. Ce sera sous une forme énergique et nouvelle, dans l'objectif volontaire et d'apporter aux clients un niveau de satisfaction qui positionne Aéroports de Paris au rang des meilleurs aéroports.

III – Réclamations présentées par les délégués CFE/CGC

III.1 DROIT D'ALERTE DES DP

La délégation des élus CFE-CGC a écrit au DRH pour demander l'application des dispositions légales dans le cadre d'un droit d'alerte DP. Il a été répondu qu'une enquête étant déjà diligentée par la direction, nous serions informés des mesures prises à l'issue de cette enquête.

Nous indiquons qu'à notre sens, l'enquête conduite par la direction ne saurait être assimilée à l'enquête conjointe prévue par la loi, que la direction a de fait refusé de conduire.

Nous demandons que la direction tienne au moins son propre engagement, et répondre en séance.

Réponse :

La CFE-CGC avait effectivement saisi la Direction le 8 décembre 2007. Dans la réponse qui leur a été retournée le 31 janvier 2008, la direction leur a indiqué qu'une enquête interne avait été diligentée, avant la saisine des DP et du CHSCT. Ces derniers n'ont pas pu être associés à la démarche de la direction, ce qui n'invalide pas pour autant l'action menée par la Direction dès lors qu'une solution a été trouvée dans l'intérêt de la salariée concernée.

La Direction attire toutefois l'attention des DP sur le fait qu'aborder un cas personnel en réunion est susceptible de porter atteinte à sa dignité.

III.2 INSIGNES 25 ANS D'ADP

Lors de la dernière séance de DP, la direction a opposé un refus à notre demande d'envoi à domicile des insignes 25 ans, prétextant le caractère solennel qu'elle voulait donner à cette cérémonie. Au même moment, des courriers étaient envoyés pour prévenir les agents du report de la cérémonie de CDG. Ceci montre bien qu'il est parfois très difficile de s'organiser pour assister à ces remises de médailles.

Nous réitérons donc notre réclamation afin que les salariés ne pouvant être présents ce jour-là, reçoivent à domicile leur insigne s'ils en font la demande.

Réponse :

Cf. réponse III.1 CFE/CGC, compte rendu du 28 août 2008.

III.3 CARTE PROFESSIONNELLE

Face à l'inflation du nombre de cartes à posséder en permanence sur soi (badge, carte professionnelle, permis T, permis M, carte de possession de clés, carte d'objet métier) la Direction a-t-elle l'intention de fournir aux salariés des porte-cartes multi compartimentés ? A moins qu'une carte unique (par exemple la carte professionnelle) devienne enfin fonctionnelle.

Réponse :

Comme cela a été dit lors de la réunion DP du 29 mai, la carte professionnelle est un identifiant pour chaque salarié d'Aéroports de Paris. Actuellement, la direction travaille à intégrer la fonctionnalité "accès aux restaurants de l'Entreprise (RIE). Cette fonctionnalité doit être mise en place courant 1^{er} trimestre 2009.

Dans la continuité, il est prévu d'y intégrer la fonctionnalité "accès aux parkings" (pour CDG dans un premier temps). Puis, ce sera la gestion des dotations d'habillement (parkas, vêtements de travail, uniformes) avec le pressing,

Pour les justificatifs officiels délivrés par les institutions (badge, permis...), ils ne peuvent être intégrés dans la carte professionnelle.

Il n'est pas envisagé de fournir aux salariés des portes cartes multi compartimentés mais les supports badges peuvent accueillir plusieurs cartes.

III.4 PRET « VEHICULE ECOLO »

Dans un contexte tendant à favoriser des choix de consommation conformes au développement durable, ADP pourrait-il envisager un prêt supplémentaire pour l'achat d'un véhicule labellisé « écologique » ?

Réponse :

Un groupe de travail animé par la direction du développement durable a été créé en juin 2007 pour étudier les déplacements des salariés et les mesures à prendre ou initiatives à encourager pour réduire les émissions polluantes des déplacements en voiture.

Dans ce cadre, un certain nombre de propositions avaient été formulées et notamment dans le but de favoriser l'acquisition de véhicules moins polluants.

C'est la raison pour laquelle une question portant sur une aide à l'acquisition de véhicules moins polluants par les salariés avait été introduite dans le baromètre sur les déplacements pour apprécier l'intérêt de cette mesure. L'enquête de septembre 2007 a illustré l'intérêt des salariés pour une telle démarche. Cependant l'analyse de l'impact d'une telle mesure et les modalités de mise en œuvre n'ont pas encore été étudiées.

Une réflexion concernant l'attribution de prêt pour les véhicules dit "écologique " sera mise à l'ordre du jour de la prochaine commission de prêts véhicules.

III.5 ACTUALISATION DES DONNEES DANS LE SIRH

Un agent ayant constaté que ses notations étaient incorrectes a envoyé les justificatifs nécessaires il y a plusieurs mois. Toujours sans résultat.

Quand ce problème sera-t-il enfin résolu ?

Réponse :

S'agissant d'un cas particulier, il est demandé aux délégués du personnel de fournir les précisions à la Présidente de séance.

IV – Réclamations présentées par les délégués SICTAM/CGT

IV.1 DRH C2A ET ASSEDIC

Un agent "escale" qui dans le cadre d'un départ pour "création d'entreprise" est dans l'obligation de reporter son projet (attente de prêts, de locaux, d'autorisations administratives...) alors qu'il a quitté l'entreprise, peut-il s'inscrire aux ASSEDIC dans la période intermédiaire devant finaliser son projet ?

Quels sont ses droits en cas de renoncement au dit projet ?

Réponse :

Les salariés de la direction Escale qui ont opté pour un départ en vue de créer ou reprendre une entreprise sont suivis dans l'élaboration de leur projet par un conseiller externe spécialisé. Cet accompagnement va jusqu'à la phase de lancement effectif du projet et doit se poursuivre 18 mois après la création.

Il convient de souligner que le départ volontaire du salarié n'est possible qu'après la réalisation de l'étude complète de faisabilité (validée par l'Espace Projet Mobilité), la pré-validation en commission de suivi et la validation ultime de la DRH. Durant cette période le salarié reste inscrit dans les effectifs de l'entreprise et perçoit sa rémunération.

Si le salarié estime en avoir besoin pour travailler à son projet, il peut bénéficier d'un congé d'orientation professionnelle (diminution de la durée du travail dans le cadre d'un temps partiel ½ ou ¼ de temps), rémunéré. Enfin, après avoir créé son entreprise, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximum de 6 mois au terme duquel il peut réintégrer l'entreprise s'il le souhaite ou signer sa convention de rupture amiable.

L'esprit du dispositif et l'ensemble de ces dispositions visent à accompagner et à sécuriser le parcours des salariés "créateurs d'entreprise" ; cependant au moment de la rupture du contrat de travail, une attestation ASSEDIC est remise au salarié et elle fait droit à l'inscription.

IV.2 DRH GPEC ET PASE

1. Le PASE est-il toujours en vigueur ?
2. Un accord de substitution au PASE doit-il être validé par l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, signataires dudit accord ?
3. En cas de non signature par l'ensemble des organisations syndicales les deux accords cohabitent-ils pendant la durée de 12 + 3 mois en cas de dénonciation ?
4. Dans un nouvel accord, les clauses de substitution prévues à celles conclues dans l'accord précédent sont-elles applicables pendant les 15 mois de vie de l'accord dénoncé ?

Réponse :

Le PASE (Protocole d'accord sur la sécurité de l'emploi) est toujours en vigueur. Il a été signé le 8 janvier 1973 ; deux avenants à durée déterminée ont été signés, l'un en 1977 et l'autre en 1978 mais ils sont devenus sans objet (cf. note DRHR du 10/12/180)

Selon l'article L. 2261-7, les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'Article L. 2261-3, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord. Si toutes les organisations syndicales sont invitées à la table de négociation, seuls les signataires sont habilités à signer un avenant de révision. Les signataires doivent s'entendre sur le principe de la révision (exigence jurisprudentielle) mais l'unanimité n'est plus requise pour la signature de l'avenant lui-même depuis la loi du 31 décembre 2007.

Il convient de distinguer révision (cf. 2) et dénonciation. En cas de dénonciation, les règles définies aux articles L. 2261-10 et L. 2261-11 sont différentes

La dénonciation permet à tout ou partie des signataires d'un accord de mettre un terme unilatéralement à son application. Les effets de la dénonciation sont alors les suivants :

- ⇒ **Le délai de préavis : pendant un délai de 3 mois suivant le dépôt de la dénonciation à l'administration, l'accord demeure applicable.**
- ⇒ **Le délai de survie provisoire : une négociation doit s'engager pendant le délai de préavis en vue d'obtenir un accord de substitution.**

Si un accord de substitution est conclu : l'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution.

Si aucun accord de substitution n'est conclu : l'accord dénoncé continue de produire ses effets pendant 12 mois à compter de la fin du préavis.

Ce rappel juridique étant fait, la Direction rappelle que la faculté de révision et de dénonciation relevant des délégués syndicaux, elle ne saurait faire état, auprès des DP, de sa position sur le sort du PASE.

IV.3 DRH "PORTABILITE DE CERTAINS DROITS"

L'obligation nouvelle, issue de l'article 14 de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail établit un principe de "portabilité de certains droits" qui consiste à permettre aux anciens salariés indemnisés au titre de l'assurance chômage de conserver des garanties de prévoyance et de frais de santé.

Cette obligation concerne toutes les entreprises dans lesquelles il existe un régime de prévoyance et/ou un régime de frais de santé. Cela bénéficie aux anciens salariés dès lors que la rupture du contrat de travail "ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage". La rupture peut donc résulter d'un licenciement, d'une résiliation conventionnelle ou dans certains cas d'une démission.

Les DP du Sictam CGT souhaitent connaître :

1. Les modalités prévues à ADP-SA sur cette prise en charge de maintien des garanties de prévoyance et de frais de santé.
2. L'impact de cette obligation dans le cadre du PSE "escale".
3. L'impact de cette obligation dans le cadre des projets "GPEC groupe" et "GPEC ADP-SA".

Réponse :

L'ANI sur la modernisation du marché du travail prévoit une possibilité de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance en cas de

rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. Ce maintien est assuré pendant la période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée du droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieur à 3 mois.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation défini par accord collectif.

Cependant, le texte précise que pour des raisons techniques de mise en œuvre, cette disposition n'entrera en application que 6 mois après l'entrée en vigueur de l'ANI. L'ANI est entré en vigueur le 26 juin 2008, date de publication de la loi portant modernisation du marché du travail.

La direction prendra les mesures nécessaires à la mise en place de ces nouvelles mesures, en relation avec la Mutuelle Familiale pour la complémentaire santé et AXA pour la prévoyance, avant fin décembre 2008 (dans les 6 mois suivant la date de publication au JO de la loi portant modernisation du marché du travail).

S'agissant des salariés bénéficiant du dispositif de cessation anticipé d'activité dans le cadre de l'accord Escalé, il est rappelé que pendant la durée de portage, durant laquelle les intéressés ne relèvent pas d'une indemnisation par les Assedic, l'accord a prévu le maintien des couvertures aux conditions de financement des actifs.

En ce qui concerne le projet d'accord GPEC ADP SA, il est prévu dans le cadre du plan d'accompagnement des salariés relevant d'un métier sensible, une possibilité de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique. Dans ce cas le maintien des garanties complémentaire santé et prévoyance serait assurée dans les mêmes conditions que les anciens salariés pendant leur période d'indemnisation chômage.

IV.4 DRH : DROIT DE GREVE, RESPECT DE LA NEGOCIATION

Vous indiquez, en réponse à la question IV-1 du Sictam CGT au CR de juillet 2008 que : "La direction a indiqué qu'elle ne négocierait pas sous la pression d'un préavis de grève". Or, il est de l'esprit du législateur en instaurant une obligation de déposer, dans les entreprises publiques ou assimilées, un préavis de 5 jours francs, de permettre la négociation afin d'éviter le recours à la grève.

En justifiant, dans votre réponse, que vous refusez de négocier, vous détournez la législation.

Faudra-t-il recourir à la grève sans préavis pour pouvoir négocier ?

Nous dénonçons le manque de volonté de la direction de vouloir entamer sincèrement des négociations, ce qui est constitutif d'une entrave à l'exercice du droit de grève dans le secteur public.

Nous réclamons, quel que soit le cadre des revendications, qu'en cas d'exercice du droit de grève, des négociations "sincères et loyales" puissent se réaliser dans le cadre du préavis.

Réponse :

La DRH complète la réponse donnée à la question IV.1. de SICTAM-CGT lors de la réunion des délégués du personnel du 31 juillet 2008. Il est rappelé que la grève consiste en une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Le législateur a imposé une procédure particulière dans les entreprises publiques par le dépôt d'un préavis permettant l'organisation d'une négociation.

Mais, lorsque le thème sur lequel porte la revendication professionnelle motivant le préavis, fait l'objet d'une négociation en cours avec l'ensemble des organisations syndicales, la direction renvoie l'examen de la revendication à cette négociation collective d'entreprise.

En effet, dans une telle hypothèse, l'entreprise se trouve confrontée à la coexistence de deux obligations légales : celle résultant des règles de la négociation collective d'entreprise qui impose à l'employeur de négocier avec l'ensemble des organisations syndicales et celle résultant des règles attachées à la négociation dans le cadre des conflits collectifs dans les entreprises publiques.

Le renvoi de l'examen de la revendication à la négociation collective d'entreprise ne constitue pas donc un refus de la part de la direction de remplir ses obligations légales au regard des conflits collectifs, mais de respecter les règles légales du dialogue social avec l'ensemble des organisations syndicales en leur donnant à toutes la possibilité de formuler des revendications.

IV.5 DRH : RESPECT DE LA PERIODE D'ESSAI DEFINIE PAR LA LOI PORTANT "MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL" DU 25 JUIN 2008

La loi dite de modernisation du marché du travail détermine la durée maximale de la période d'essai légale :

- 2 mois pour les ouvriers et employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- 4 mois pour les cadres.

Cette durée maximale est impérative et un contrat ou un accord collectif ne peut plus instituer des périodes plus longues (mais éventuellement plus courtes), un renouvellement éventuellement prévu par accord de branche étendu est possible, mais inapplicable à ADP. La période d'essai doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat.

Or, les rares agents nouvellement embauchés à ADP-SA sont toujours placés en situation stagiaire "temporaire" pendant un an (comme les agents de l'Etat). Nous réclamons un tableau récapitulatif indiquant nominativement le nombre de salariés en période d'essai, les dates de début de période d'essai et mentionnant les catégories professionnelles.

Nous réclamons le respect de la loi et son application immédiate par l'embauche effective des salariés dont la période d'essai légale, définie par la loi du 25 juin 2008, est terminée.

Réponse :

Il ne faut pas confondre période d'essai et stage toutes deux régies par l'article 5 du statut du personnel.

La période d'essai y est de 1 mois pour les catégories 1 et 2 et de 3 mois pour les catégories 3. Ces périodes sont plus courtes que celles prévues par la loi portant modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 codifiée aux articles L. 1221-19 et suivants du Code du travail.

Aussi Aéroports de Paris se conforme aux nouvelles obligations légales.

Quant à la période de stage d'un an, il s'agit d'une "position" propre au statut et englobe les périodes d'essai des CDI rappelées ci-dessus.

Au-delà des périodes d'essai appliquées dans l'entreprise, le salarié ne peut voir son contrat de travail rompu sans qu'une procédure de licenciement ne lui soit appliquée.

IV.6 DRH : CONSENSUS ET DISPOSITIONS LEGALES

Quelle est la portée juridique d'un consensus établi avec les organisations syndicales dérogeant aux dispositions légales applicables aux salariés ?

Réponse :

Faute de précisions, le président de séance ne peut répondre à cette réclamation trop générale.

IV.7 DRH : SUITE DES QUESTIONS II.8 DE JUIN 2008 ET IV.1 D'AOUT 2008 DU SICTAM CGT

Merci de bien vouloir prendre en compte les positions suivantes des DP du Sictam :

Les élus du personnel ne remettent pas en cause le contrôle médical lorsque celui-ci est effectué au domicile du salarié, dans le respect de la jurisprudence et de la loi du 19 janvier 1978.

Les élus du personnel ne remettent pas en cause l'article 35 du statut du personnel.

Les élus du personnel du Sictam CGT demandent le respect du 2^{ème} paragraphe de la note DG/221-391 du 10 /08/99 (sans aucune interprétation) suivant :

"Ce contrôle peut comporter des visites médicales à domicile, et, en cas d'absence lors de ces visites, l'obligation de venir subir un examen médical au cabinet du médecin-contrôleur, conformément à sa convocation".

Ce qui signifie que la direction en supprimant le complément de salaire accordé lors d'une contre visite établissant l'absence du salarié de son domicile, ne respecte pas l'obligation qu'elle a introduit de convoquer ledit agent absent au cabinet du médecin contrôleur.

Nous réclamons le paiement sur 5 ans du complément de salaire intégral prévu pour l'ensemble des agents qui se sont vus retirer ce complément lors d'une absence de leur domicile attestée par le médecin contrôleur, sans être pour autant convoqué à son cabinet pour y subir un examen, donc sans refus de l'agent de se soumettre aux dispositions édictées dans la note DG/221-391.

Réponse :

Il est de jurisprudence constante que l'employeur qui assure une indemnisation complète de la maladie a, corrélativement, le droit de faire procéder à des contre-visites (Soc. 22 nov. 1984, n°82-43.370 confirmé en 1995).

L'objet du contrôle porte sur la réalité de la maladie et sur la présence du salarié à son domicile. En cas d'absence, l'employeur est fondé à interrompre l'indemnisation complémentaire. Bien entendu, il arrive que le salarié ait un motif légitime de n'être pas présent à son domicile (convalescence chez un proche, visite à un médecin notamment). Dans cette hypothèse, il a la possibilité d'apporter un justificatif qui, s'il est recevable, lui permettra de continuer de percevoir l'indemnisation.

IV.8 DRH : NON RESPECT DES DP

Votre réponse à la question VI-4 "Enfant malade" du Spe CGT portée au CR DP d'août 2008 est d'une part une non réponse aux réclamations faites et pourtant on ne peut plus claire, que le Sictam CGT réitère ce jour et d'autre part une affirmation que nous contestons dans vos interprétations douteuses qui détermineraient qu'il serait admis de manière informelle avec les DP que certaines situations justifieraient un certificat médical.

Nous réclamons de vraies réponses claires et précises aux questions des délégués du personnel :

1. Quelles règles établies par la DRH précisent le type de situation ? Merci de bien vouloir nous préciser la note établie ?
2. Quel type de justificatif est-il demandé en cas d'absence d'une journée ?

Réponse :

La note DH/192 du 12 avril 2001 "absence pour soins d'enfant malade" classée à l'article 16 du manuel de gestion précise qu'il "appartient" aux salariés de fournir un certificat médical dès lors que l'absence est supérieure à une journée". Il demeure à l'appréciation de la hiérarchie de demander un justificatif dès le premier jour d'absence.

IV.9 COHABITATION AU MEPRIS DES AGENTS

La direction de l'escale envisage de faire cohabiter dans les mêmes locaux aux opérations à Orly Sud le personnel ALYZIA et celui d'ADP !

Cette cohabitation est vécue par les agents comme une provocation.

Nous réclamons que la direction respecte les agents et que la solution envisagée dans un premier temps (permutation des locaux) soit retenue.

Réponse :

En aucun cas il s'agit de cohabitation mais d'un partage des surfaces disponibles compte tenu des besoins et contraintes à la fois de l'Escale d'Orly et d'Alyzia dans un souci d'efficacité opérationnelle.

Aucune décision n'est encore prise, une réunion avec l'ensemble des agents concernés (SV, TSV TPSV SPO, GTV, CPF et CEP) est prévue ce jeudi 25 septembre après-midi.

IV.10 DRH : REGLES ET PROCEDURES APPLICABLES EN MATIERE DE DROITS A CONGES II

Les élus du personnel du Sictam CGT réclament, à nouveau, la communication (jointe au compte-rendu DP) des règles et procédures réactualisées, applicables et uniformes en matière de prise des CP, RF, RTT, JSC et jours cadres.

Réponse :

- **Les règles applicables à l'exercice des congés payés sont définies dans la note DG/2002/1980 du 27 juin 2002 insérée à l'article 15 du manuel de gestion. Ces**

règles ont fait l'objet d'un rappel tant auprès des organisations syndicales lors d'une réunion ayant eu lieu le 19 mai 2008 que des RRH lors d'une réunion technique le 11 juin 2008.

- **Les règles applicables à l'exercice des repos compensateurs des jours fériés sont définies dans la note DG/2005/1088 du 13 avril 2005 insérée à l'article 14 du manuel de gestion.**
- **Les règles applicables à l'exercice des droits à réduction du temps de travail sont définies dans la note DGD/2225 du 8 octobre 2007 insérée à l'article 12 du manuel de gestion. Ces règles ont fait l'objet d'un rappel aux RRH lors d'une réunion le 23 avril 2008.**
- **Les règles applicables à l'exercice des jours cadres sont définies dans l'accord social pour les années 1981 et 1982. Il est rappelé que l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail a généralisé l'attribution de 5 jours cadres par an à l'ensemble des cadres sans modifier les règles d'exercice.**

IV.11 APRL : SOUS-EFFECTIF

En 9 mois, l'unité Topo dépasse le total des chantiers 2007, avec un effectif réduit. Le cumul des heures supplémentaires ne débouche sur aucune reconnaissance de la pénibilité due à la surcharge de travail, ni d'une quelconque rémunération. Le salarié sous contrat d'intérim ne sera pas reconduit et l'arrivée d'un apprenti ne modifiera pas l'effectif.

Nous revendiquons la création d'un poste de technicien en plus, sur l'effectif actuel des 4 agents ADP afin de :

- Constituer des équipes de deux personnes en permanence.
- Mieux absorber les demandes de travaux avec plus de recul pour mieux les appréhender.
- Gérer la banque de données (plans de recollement).
- Réaliser les chantiers en moyens propres plutôt que sous-traiter.

Réponse :

L'activité des topographes du Laboratoire [APRL] sur Orly connaît en effet une conjoncture difficile, avec:

- **une surdemande de prestations liées en particulier au projet Coeur d'Orly**
- **une quasi-indisponibilité de l'un des agents**

Le recours à la sous-traitance ne résout pas tout, les interventions du sous-traitant mobilisant elles-mêmes de l'accompagnement par les topographes.

APRL -bien conscient de la situation et de l'engagement de ses personnels- s'efforce de gérer les priorités avec ses clients dans les meilleures conditions. Le besoin de redimensionnement de l'équipe évoqué par le délégué du personnel doit être examiné au regard d'un besoin de long terme, et rien n'indique à ce stade que l'activité des topographes doive se maintenir de façon durable au niveau de ce pic d'activités. La situation est toutefois suivie avec attention.

IV.12 PROCESSUS D'APPROVISIONNEMENT

Un agent d'ORYL a été sanctionné pour ne pas avoir respecté les règles d'approvisionnement.

Nous souhaiterions connaître, avec précision, quelles sont ces règles et comment cela se traduit dans la fiche de fonction des agents d'approvisionnement.

Réponse :

Cet agent d'ORYL a été sanctionné dans le cadre de la procédure disciplinaire mise en œuvre conformément à l'article 31 du Statut du Personnel.

Les faits reprochés à cet agent ont été établis de manière précise et objective, ils constituent une faute professionnelle puisqu'ils ont mis en évidence un non-respect du code de déontologie et des procédures d'achat. Ces faits ont été reconnus par l'agent lors des entretiens préalables.

Les procédures d'achat et règles d'approvisionnement définies par l'entreprise ont été rappelées à l'ensemble des intervenants du processus achats lors de leur parcours de formation sur le nouveau système d'achats et d'approvisionnements ; elles sont en ligne, et accessibles à tous, sur le site intranet des procédures de l'entreprise (à titre d'exemple, la procédure de commande de fournitures est disponible à l'adresse suivante : <http://intranet/org/publication/PAGES/FC85FF1037C3002D.HTM>)

Il existe par ailleurs, annexé à la note DG/2005/175 relative aux obligations découlant du contrat, le "Code de déontologie Achats" qui s'impose à l'ensemble des intervenants du processus achats.

Enfin, il existe dans le Manuel de Gestion une définition de chacune des qualifications utilisées dans l'entreprise, c'est le cas pour la qualification d'Agent Logistique Principal ([DG-2001-1184](#)). Par ailleurs, le référentiel des métiers, produit par DRHV, présente une fiche de fonction pour chaque métier de la "famille" Logistique (Agent Logistique / Technicien Logistique / Manager Logistique) qui détaille les activités de ces fonctions, également accessible à tous sur l'intranet.

IV.13 ATELIER REACTIVITES : TRAITEMENT DES URGENCES – PROCEDURE APPRO.

Dans les ateliers qui doivent être réactifs comme PRESTISSIMO à IMOS, les procédures d'approvisionnement étaient souvent contournées pour le besoin de l'activité.

Après la sanction d'un agent d'appro ce n'est plus possible !

Comment vont fonctionner ces ateliers de réactivité ?

Réponse :

Les procédures sont respectées. Il existe néanmoins des procédures d'urgence, soit dans le but de remettre en service une installation soit de répondre à la demande expresse d'un client externe.

En cas de besoin d'un article non disponible, la procédure est la suivante :

- sollicitation du responsable (DHA) de la ligne de produit en expliquant le caractère d'urgence,
- si accord, établissement par DHA d'un bon d'enlèvement,
- enlèvement du matériel chez le fournisseur à l'aide du bon,
- retour à DHA de la facture et régularisation de la demande d'achat dans SAP

IV.14 LES AT ET CPT NAVIGUENT EN EAUX TROUBLES

Après la sanction d'un agent d'appro à ORYL, les agents qui doivent organiser et suivre les travaux, ainsi que les comptables, se demandent s'ils ne risquent pas d'être sanctionnés.

En effet, ils doivent tous jongler en permanence avec les différentes affaires pour pouvoir travailler.

Quel est le risque de sanction pour ces agents ?

Réponse :

Dans des situations où l'urgence prime et dans l'intérêt de l'entreprise et de manière concertée avec la hiérarchie, des procédures exceptionnelles sont possibles.

Dans l'affaire citée dans la question, il n'y avait aucun caractère d'urgence.

IV.15 PANNEAUX DEROULANTS POSES PAR IMOS

Six panneaux déroulants ont été installés à Orlytech, en zone des Guyards et au Fret. Il se trouve que ces panneaux ne servent à rien, bien que 163 000 € ont été dépensés par IMOS !

Nous considérons que c'est au moins une erreur, 163 000 € ce n'est pas rien !!! Alors qui pourrait être sanctionné pour cette somme inutilement dépensée ?

- Le directeur de la Com de qui émane le besoin ?
- Le directeur d'IMO qui a approuvé cette dépense ?
- Les responsables cadres A et B d'IMOS qui ont donné l'ordre de réaliser les travaux ?
- Les agents techniques et CPT qui ont suivi les travaux ?

Réponse :

Ces panneaux sont destinés à porter la communication d'Aéroports de Paris, notamment les nouvelles affiches concernant le développement immobilier d'Orly et le remplacement des anciens panneaux de commercialisation en bois, qui portent encore souvent encore l'ancien logo.

Ces affiches renforceront l'image de l'entreprise et permettront d'obtenir de très nombreux contacts téléphoniques en commercialisation. De nouvelles campagnes d'affichage immobilières sont programmées et devraient apparaître sur ces supports courant octobre 2008.

L'utilisation intensive des panneaux pour d'autres besoins publicitaires (en relation avec DMC, ORY et DDD) est également déjà à l'étude pour les campagnes d'affichage de 2009.

IV.16 FICHE DE FONCTION POUR CHAQUE AGENT D'ADP

Lors des entretiens dans le cadre de l'article 31 à l'encontre d'un agent d'appro d'ORYL, il nous a été impossible de convaincre le directeur d'Orly de la grossière injustice qu'il allait commettre en la sanctionnant.

Face au flou des faits reprochés à cet agent, nous réclamons pour chaque agent d'ADP une fiche de fonction précise des tâches attribuées.

Réponse :

Cf. question 12.

IV.17 RETRAIT DE L'INJUSTE SANCTION INFLIGEE A MONIQUE CASALES

Monique CASCALES, agent d'ORYL a été rétrogradée d'agent logistique principal échelon 257 bis à rédacteur de gestion principal échelon 256 (fin de grille).

La direction d'ADP (ORY, DGD) a collégalement sanctionné cet agent. Nous avons pourtant apporté les preuves de la bonne foi, de l'honnêteté et du professionnalisme de cette salariée avec des attestations d'agents, responsables d'activités de différents services d'approvisionnement.

Cette salariée ne doit pas être rendue responsable de la perméabilité du système, ni du manque de contrôle des responsables des services d'où émanent les demandes, ni d'ailleurs du manque de contrôle de sa propre hiérarchie.

Réponse :

Cf. question 12

IV.18 C'EST BON LA HONTE !!!

M. RUBICHON, Directeur Général Adjoint s'est fait le porte-parole de M. GRAFF, Président Directeur Général au Comité d'Entreprise du 12 septembre 2008 où il a affirmé avoir eu honte de la grève des Agents Co d'Orly le 22 juillet, jour de l'ouverture des locaux PHMR dans les aéroports.

Les Agents Co sont quant à eux très fiers d'avoir à 100 % réussi cette journée de grève.

Pour ce qui est de la honte, c'est tous les jours qu'elles doivent la supporter pour atténuer les décisions de nos dirigeants :

- Manque d'effectifs,
- Maintenance insuffisante,
- Dégradation des locaux et installations,
- Prise en compte insuffisante des besoins des usagers du transport aérien,
- Racket avec le prix des parcs
- Sans oublier l'intervention du chef de projet des PHMR qui espère qu'il n'y ait pas trop de demandes de PHMR.
- Et sans oublier l'humiliation qui est faite à un personnel majoritairement féminin à qui l'on impose plusieurs obstacles pour ne pas les passer en maîtrise.

Alors la honte, c'est pour qui ?

Réponse :

Cette question est plus l'expression d'une opinion qu'une réclamation susceptible d'appeler une réponse.

DGD n'a aucunement incriminé les agents commerciaux. Il a au contraire salué l'implication des équipes d'Aéroports de Paris lors de la journée de mise en place de la mission d'accueil des PHMR le 26 juillet 2008 dernier.

De même, il n'a aucunement remis en cause le droit de grève ("On a parfaitement le droit d'être en désaccord, de lancer un mouvement de grève et d'enquiquiner son employeur, conformément au Droit du travail et au dialogue social ") mais il l'a jugé inapproprié dès lors qu'en pâtissaient des personnes handicapées ("il aurait été préférable de décaler ce mouvement d'une journée pour accueillir des personnes dont la vie a été dégradée").

IV.19 LA DIRECTION D'ADP ET DE LA TEP DOIVENT CEDER

Quelques 35 salariés de la Société de nettoyage TEP sont en grève depuis le 5 septembre. Ils sont chargés d'entretenir les parkings, les abords extérieurs d'Orly Sud et d'Orly Ouest, ainsi que les zones de Piste....pour faire ce travail, jour et nuit, ils ne sont que 36 salariés payés, comme il se doit au minimum légal du SMIC, avec des conditions de travail déplorables (pas de toilette, pas de douche, etc...) et un mépris intolérable.

Ils ont osé demander l'augmentation de leur prime-panier, l'embauche de personnel (car ils sont en sous-effectif notoire), l'attribution d'une prime de 100€ et...bénéficier d'un accord signé quant à leurs qualifications. Tout ceci sans aucune prise en compte, aucune réponse depuis plus de quatre mois... !

La goutte d'eau : fin Août, un salarié âgé de 57 ans, parmi les plus anciens de l'entreprise, et affecté aux « parkings », conteste le fait de quitter son poste de travail pour se voir confier une tâche ne lui incombant pas « en voirie »...il est mis à pied.

Au-delà de cette sanction et de ces revendications, les personnels en grève contestent l'attitude arrogante, méprisante de certains dirigeants....

La direction fait appel à du personnel « extérieur » pour effectuer le nettoyage à la place des grévistes sous la protection de la Police. Le Président insulte ceux-là même qui sont à l'origine des bénéfices de l'entreprise : « ***vous me faites ch...., vous êtes là pour travailler.....*** ».

La CGT Aéroports de Paris soutient les salariés grévistes de la TEP.

Nous réclamons la satisfaction des revendications.

Réponse :

Les questions relatives aux salariés d'une autre entreprise ne relèvent pas des attributions des Délégués du Personnel d'Aéroports de Paris

IV.20 CDGA. 7-1=7 LE COMPTE N'EST PAS BON

Nous ne reprendrons pas dans le détail la réponse donnée par CDGA lors des questions des délégués du personnel SICTAM CGT de juillet 2008 quant à une réhabilitation prévue on ne sait quand et qui permet à l'UO de réduire les effectifs alors que les besoins en maintenance s'accroissent.

Et lorsque l'U.O. répond qu'il y a 7 plombiers en 2008 nous aimerions connaître le détail de ce chiffre puisqu'à ce jour il y a 6 plombiers en activité le 7^{ème} ayant postulé à CDGE.

Nous redemandons donc l'affichage du poste manquant et l'embauche de techniciens pour assurer correctement les missions de maintenance qui font encore partie de nos compétences.

Réponse :

CDGA confirme que 7 agents sont actuellement affectés à l'activité plomberie au sein de l'atelier thermique /plomberie.

En revanche, comme indiqué en page 26 du compte rendu du 31/07/08, compte tenu des réhabilitations qui s'engagent sur CDGA, dont les travaux préparatoires ont d'ores et déjà commencé, et de l'évolution des besoins, le poste du 8^{ème} plombier ayant effectué une mobilité à CDGE a été transformé en poste de contrôleur dépanneur en électrotechnique et sera pourvu à compter du 01/10/08.

IV.21 EDVIGE A L'ESSAI CHEZ APRL

Dans le service APRL, suite à plusieurs vols sans effraction, la direction a décidé de mettre en place un système de vidéo surveillance. Seulement aucune information n'a été communiquée aux agents du service concernant la gestion et le droit de contrôle à ce système tel que prévu par la loi informatique et liberté, (type d'information stockée, par qui et combien de temps autorisation d'accès ...etc..)

Il y a déjà quelques années un système électronique de contrôle des accès, (serrures électroniques sur toutes les portes), a été mis en place. Il avait été dit que ce système permettait d'autoriser ou non l'accès des bureaux et salles de travail. Aujourd'hui suite à ces vols, nous avons appris qu'avec ce système, il était possible de connaître l'historique, (date, heure et nom des agents), d'ouverture des portes.

Il est anormal que les agents soient contrôlés ainsi. La loi informatique et liberté n'étant pas respectées, ces méthodes tiennent du flicage et portent atteinte aux droits des agents.

Nous demandons le retrait de ces dispositifs dans les plus brefs délais.

Réponse :

Il n'y a pas de système de vidéosurveillance à APRL, ni à CDG, ni à Orly.

Le système électronique de clés installé depuis plusieurs années est installé dans d'autres bâtiments d'ADP; il vise à sécuriser l'accès aux bureaux en limitant l'accès aux agents autorisés, y compris le personnel de nettoyage. Il n'y a aucun contrôle des agents, mais seulement la volonté de sécuriser le bien commun.

IV.22 DIT TO BE OR NOT TO BE...

Nous demandons à connaître le devenir à court et moyen terme des effectifs de la direction DIT.

Réponse :

L'informatique est un secteur d'activité confronté en permanence à l'évolution des techniques, et habitué au changement dans les méthodes de travail. Dans ce contexte, il existe au sein de DIT une réflexion permanente sur la manière de réaliser au mieux les prestations et de gérer l'équilibre entre production interne et externe. Le taux de recours à la sous-traitance aura tendance à augmenter progressivement pour deux raisons :

- 1- La complexité des technologies réclame de plus en plus de recourir momentanément à des compétences spécifiques
- 2- La réalisation d'activités répétitives peu qualifiées ne permet pas de garantir une motivation durable aux équipes internes.

La volonté affichée de DIT est de se concentrer sur les activités cœur de métier, notamment celles qui concourent à la création et au maintien de la valeur dans les différents métiers de l'entreprise, à la continuité et à la qualité des services, ainsi qu'à la maîtrise des risques.

Dans le cadre des efforts de productivité demandés à l'ensemble de l'entreprise, DIT réduit depuis quelques années ses effectifs du fait des départs naturels, tout en effectuant quelques recrutements ciblés. La tendance devrait rester du même ordre sur le prochain plan à 3 ans. La GPEC représente pour le secteur informatique, une approche très utile qui permettra de préciser la nature et l'ampleur des évolutions à réaliser dans le moyen terme, et d'assurer une préparation et un accompagnement adapté de ces évolutions.

IV.23 POLITIQUE IMMOBILIERE ADP

Nous demandons à connaître quelles sont les prévisions faites par la direction d'IMO sur les besoins en locaux des services ADP sur la plate-forme de Paris Charles De Gaulle.

Réponse :

IMO mène actuellement plusieurs démarches:

- Le réaménagement du 5^{ème} étage du bâtiment 7500 pour l'accueil d'agents INA
- dans la perspective de la mise à étage du parc PX la préparation de la suppression du bâtiment 6198 dont une partie des effectifs affectés au satellites S4 devrait déménager dans des locaux de même type plus près du chantier
- le regroupement des agents DIT dans un immeuble à construire
- le déménagement des agents de CDGR du bâtiment 7200 vers l'ancien bâtiment météo à proximité.

Il n'existe pas de projets lancés au-delà de ces 4 projets.

V – Réclamations présentées par les délégués ABDI, LAURENS DETREZ et RACIC

V.1 LES HORS- CASTES D'AEROPORTS DE PARIS ?

Les intouchables, hors- castes qui n'ont accès qu'aux travaux que les autres ne se réservent pas, donc les moins gratifiants sont en grève depuis plus de douze jours au sein de la TEP (entreprise de nettoyage des abords des aérogares SUD et OUEST, des parkings, de la Piste).

Nous réclamons auprès des kshatriyas de l'entreprise d'ADP donneur d'ordre de la TEP de faire preuve d'humanisme en réglant cette situation afin que ces exploités retrouvent leur honneur et dignité par une hausse de salaires conséquentes et des conditions de travail décentes.

Réponse :

Cf question n°19 sictam/cgt.

V.2 POUVOIR D'ACHAT

Le pouvoir d'achat des salariés d'ADP baisse chaque mois à cause d'un accord salarial au rabais (2,5% au total pour 2008).L'indice INSEE est à + de 3,5% alors que le cout de la vie est nettement supérieur. C'est près de 5% d'augmentation officielle du cout de la vie en cinq mois.

Nous réclamons une augmentation de salaire pour l'année 2008 par un rattrapage du cout de la vie actuelle (> à 5%).

Réponse :

Cette question ne relève pas de l'instance des délégués personnel mais de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires menée avec les délégués syndicaux.

V.3 1^{ER} ET DERNIER "DINER DE GALA" A L'ESCALE D'ADP SA

Un grand argentier d'ADP SA organise "un diner de gala le 04 octobre 2008" en l'honneur de la disparition de l'activité de l'Escale D'ADP SA.

Le personnel de l'Escale d'Orly est invité avec une participation de 30 euros par personne comprenant une place réservée au parking P3.

Le personnel de l'Escale d'Orly a trouvé cette démarche maladroite, très choquante.

Cette démarche est révoltante.

Nous réclamons pour chaque agent de l'escale d'ADP SA, une affectation qui maximise la compétence totale de ces agents au sein d'ADP SA.

Réponse :

La soirée du 04 octobre est organisée sur l'initiative et par un certain nombre de salariés de l'Escale d'Orly pour le personnel de l'Escale et pour les "anciens" de l'Escale, qu'ils soient encore en activité professionnelle au sein d'autres directions ou en retraite. Dans l'esprit, il s'agit de les réunir tous ensemble une dernière fois avant la fermeture de l'activité.

Une participation financière est effectivement demandée pour permettre de couvrir les frais.

V.4 CADRE A CDGAO

Le poste de Cadre à CDGAO, Suivi des Marchés promu au mois de juillet 2008 n'a jamais été affiché sur la liste des postes à pourvoir toutes catégories.

Nous réclamons des explications de l'absence de l'application des règles en vigueur.
Nous réclamons que le poste anciennement occupé par le cadre promu soit affiché.

Réponse :

Le salarié évoqué dans la réclamation a bénéficié d'une reconstitution de carrière à titre individuel.

V.5 LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation se termine pour certains agents d'ADP au sein de l'exploitation à Orly.

Nous réclamons l'embauche de ces agents.

Réponse :

Les contrats de professionnalisation des 11 salariés présents à l'Escale d'Orly viennent effectivement à échéance le 23 septembre (pour 3 contrats) et le 07 octobre (8 contrats).

A l'issue de cette formation en alternance, les agents obtiennent un certificat d'agent de passage niveau 3, qualification reconnue dans la Convention Collective Nationale Transport Aérien – Personnel au Sol. Les coordonnées des agents ont bien évidemment été communiquées à Alyzia pour une proposition d'emploi correspondant à leur formation (activités passages et/ou litiges).

VI – Questions diverses

VI.1 CDGP : BLS : NOTATION- FO

Des agents ont appris qu'ils allaient être notés par les superviseurs du groupe or, les superviseurs ont ce poste à tour de rôle en intérim durant 6 mois environ ; ils sont 1B/

Mécontentement général de savoir que l'on va être noté par ces propres collègues 1B.

Réponse :

La notation des agents 1B du BLS a été réalisée par leurs superviseurs (2B) et le responsable d'activité.

Les agents réalisant l'intérim du superviseur en charge du pôle "production" ont été sollicités uniquement dans le cadre de la formulation de propositions d'amélioration et de formation pour ce pôle, sans impact sur la notation des agents 1B

VI.2 QDS : CDG1 SUPPRESSION ET DEPLACEMENT DES JRJT/JSC - FO

Toujours un problème d'effectif dans cette unité de CDG1 qui se permet en plus pour boucler son planning de supprimer les congés posés.

Redus en cascade à cause des effectifs.

Réponse :

Après vérifications, il semble qu'aucune demande de congés émanant des agents QDS de CDG1 n'ait été refusée par la hiérarchie pour les mois septembre et octobre 2008. Un titre de congés secondaires initialement refusé sur octobre a même été accordé par la hiérarchie a posteriori au risque de dégrader le besoin.

La séance a été levée à 17h30

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 23 octobre 2008 – salle du conseil – Raspail

Les réclamations seront reçues à DRHR jusqu'au vendredi 17 octobre 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