



**AÉROPORTS DE PARIS**

Direction des Ressources Humaines

Département Relations Sociales et Préventions

DRHR/réunion/n°117

Paris, le 6 janvier 2009

Compte rendu

**Réunion mensuelle des Délégués du Personnel**

**Vendredi 30 janvier 2009  
Salle du conseil - Raspail**

**Prochaine réunion – vendredi 26 février 2009 à 9h00 –salle du conseil – Raspail**

**Dépôt des réclamations : vendredi 20 février 2009 à 14 heures au plus tard**

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

<b>SUIVI .....</b>	<b>6</b>
<b>I.8 REPRISE ANCIENNETE MILITAIRE SUITE – CFE/CGC COMPTE RENDU DU 18 DECEMBRE 2008.....</b>	<b>6</b>
<b>I – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LE DELEGUES FO .....</b>	<b>7</b>
<b>I.1 SSIAP CDG2E .....</b>	<b>7</b>
<b>I.2 SSIAP... DANGER CONTAMINATION PAR LE SANG .....</b>	<b>7</b>
<b>I.3 REPRISE D’ANCIENNETE DES MILITAIRES A ADP.....</b>	<b>8</b>
<b>I.4 LONGUE MALADIE : VOS CONGES SONT PERDUS .....</b>	<b>8</b>
<b>I.5 MEDECINE DU TRAVAIL EN SOUFFRANCE A CDG ET ORLY .....</b>	<b>9</b>
<b>I.6 BOITES AUX LETTRES CDGE.....</b>	<b>10</b>
<b>I.7 AGENCE DE VOYAGES EN LIGNE .....</b>	<b>10</b>
<b>I.8 RONDES SPECIFIQUES "DETECTION EXPLOSIF" .....</b>	<b>11</b>
<b>I.9 ORYS EFFECTIFS COORDOS INSTALLATIONS .....</b>	<b>11</b>
<b>I.10 ORYS - EFFECTIFS GESTION DU PERSONNEL.....</b>	<b>12</b>
<b>I.11 DH – FORMATION - REMPLACEMENT DEPART C2A .....</b>	<b>12</b>
<b>I.12 ORLYTECH –DISPOSITIF DE DEVERGLACAGE.....</b>	<b>12</b>
<b>I.13 CURE THERMALE : DOCUMENTS JUSTIFICATIFS ET FORMALITE DE REPRISE.....</b>	<b>13</b>
<b>I.14 STG ARRIVEE –DEPART .....</b>	<b>14</b>
<b>II - RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES CFE/CGC .....</b>	<b>15</b>
<b>II.1 PISTE CYCLABLE.....</b>	<b>15</b>
<b>II.2 ORLY SUD : PERSISTANCE D’ODEURS NAUSEABONDES.....</b>	<b>15</b>
<b>II.3 QUAIS DE DECHARGEMENT D’ORLY SUD.....</b>	<b>15</b>
<b>II.4 PLAN ESCALE : PRISE EN COMPTE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT LORS D’UN DEPART POUR CREATION D’ENTREPRISE. ....</b>	<b>16</b>
<b>II.5 EAU POTABLE.....</b>	<b>16</b>
<b>II.6 ENGORGEMENT DU PARIF 11.....</b>	<b>17</b>
<b>II.7 DEVENIR DES AGENTS APRN .....</b>	<b>17</b>
<b>III – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES SICTAM/CGT .....</b>	<b>18</b>
<b>III.1 DRH – TRAVAIL ET HANDICAPES : AMENAGEMENTS D’HORAIRES .....</b>	<b>18</b>
<b>III.2 DRH : DROIT DES FEMMES MERES DE FAMILLE ET CONGES PAYES .....</b>	<b>18</b>
<b>III.3 DRH : EMPLOI DES SENIORS ET DEPART EN RETRAITE : OUVERTURE DE NEGOCIATIONS.....</b>	<b>19</b>
<b>III.4 DRH : MISE EN PLACE DU REGLEMENT INTERIEUR- 1 .....</b>	<b>19</b>
<b>III.5 DRH : MISE EN PLACE DU REGLEMENT INTERIEUR – 2 .....</b>	<b>20</b>
<b>III.6 DRH: REGLEMENT INTERIEUR – ABSENCE NON JUSTIFIEE .....</b>	<b>20</b>
<b>III.7 DRH : REGLEMENT INTERIEUR – DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES ET SANCTIONS APPLICABLES AUX SALARIES .....</b>	<b>20</b>
<b>III.8 DRH : CONTROLE DE L’ALCOOLEMIE ET REGLEMENT INTERIEUR .....</b>	<b>21</b>
<b>III.9 DRH : TRAVAIL LE WEEK-END – NON RESPECT DU REPOS HEBDOMADAIRE.....</b>	<b>22</b>
<b>III.10 DRH : KIT MAINS LIBRES ET LIAISONS RADIOPHONIQUES .....</b>	<b>22</b>
<b>III.11 DRH : COMPTE-RENDU DP... LA DIRECTION EST TOUJOURS EN SITUATION D’ENTRAVE.....</b>	<b>23</b>
<b>III.12 SE JUSTIFIER TOUJOURS PLUS .....</b>	<b>24</b>
<b>III.13 COUPEZ, ELLE EST BONNE .....</b>	<b>24</b>
<b>III.14 IMOS TIRE DES PLANS SUR LA COMETE .....</b>	<b>25</b>
<b>III.15 DRH : TAUX HORAIRE = CASSE-TETE ADEPIEN.....</b>	<b>25</b>

<b>IV – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES SPE CGT .....</b>	<b>26</b>
<b>IV.1 UN PARKING COUVERT DE PROXIMITE POUR LES AGENTS D'ORLY SUD .....</b>	<b>26</b>
<b>IV.2 SUIVI : REGULARISATION GARANTIES CONVENTIONNELLES .....</b>	<b>26</b>
<b>IV.3 ORYP : JOURS FERIES .....</b>	<b>26</b>
<b>IV.4 ORYP : EFFECTIF.....</b>	<b>27</b>
<b>IV.5 CONTINU ET SEMI CONTINU ORY ET CONSORTS .....</b>	<b>27</b>
<b>IV.6 SCENE DE MENAGE A ORLY SUD .....</b>	<b>27</b>
<b>V – QUESTIONS POSEES PAR LES DELEGUES UNSA SAPAP .....</b>	<b>29</b>
<b>V.1 JOUR ARBRE DE NOEL.....</b>	<b>29</b>
<b>V.2 ORLY OUEST COS PEXAS .....</b>	<b>29</b>
<b>V.3 ZONE FUMEUR ORLY .....</b>	<b>29</b>
<b>V.4 AIA CDGE .....</b>	<b>30</b>
<b>V.5 FORMATION.....</b>	<b>30</b>

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

Liste des présents – matin

Membres représentant la Direction

DRH	M. Dostes	ORYR	Mme Servigne
	Mlle Benacquista		
DRHS	Mme Choquet	IMO	Mme Pölher
		ESC	Mme Turzynski
CDG	M. Pierre-Jean Lemoine		
CDGP	Mme Magnien		
CDGE	Mme Bonmartel		

Les élus Présents

1/ FO

Mme Beaudequin	DP
Mme Boulanger	DP
Mme Brouard	DP
M. Caron	DP
M. Criquet	DP
M. Gentili	RS
M. Leperlier	DP
M. Reyes	DP

4/SPE/CGT

M. Decurey	DP
Mlle Franche	DP
Mme Peretti	DP

2/CFE/CGC

M. Binet	DP
Mme Demoufins	DP
M. Hubert	DP
Mme Lapierre	DP
M. Schillemans	DP

M. Abdi	Elu DP
Mme Laurens-Detrez	Elu DP
M. Tuan	Elu DP
M. Racic	Elu DP

3/SICTAM/CGT

M. Azzalin	DP
M. Busatto	DP
M. Guffanti	DP
M. Pallandre	DP

### Liste des présents – après-midi

<b>DRH</b>	<b>M. Dostes</b>	<b>ORY</b>	<b>Mme Dabaghy</b>
	<b>Mlle Benacquista</b>	<b>ORYP</b>	<b>Mme Chuet</b>
<b>DRHS</b>	<b>Mme Choquet</b>		
<b>CDG</b>	<b>M. Pierre-Jean Lemoine</b>	<b>IMO</b>	<b>Mme Pölher</b>
<b>CDGE</b>	<b>Mme Bonmartel</b>	<b>ESC</b>	<b>Mme Turzynski</b>

### Les élus Présents

#### 1/ FO

Mme Beaudeauin	DP
Mme Boulanger	DP
Mme Brouard	DP
M. Caron	DP
M. Criquet	DP
M. Leperlier	DP
M. Reyes	DP

#### 2/CFE/CGC

Non représenté – Excusés

#### 3/SICTAM/CGT

M. Azzalin	DP
M. Busatto	DP
M. Guffanti	DP
M. Pallandre	DP

#### 4/SPE/CGT

M. Decurey	DP
Mlle Franche	DP
Mme Peretti	DP

#### 5/UNSA SAPAP

M. Ruggeri	DP
------------	----

M. Abdi	Elu DP
Mme Laurens-Detrez	Elu DP
M. Tuan	Elu DP
M. Racic	Elu DP

**I.8 REPRISE ANCIENNETE MILITAIRE SUITE – CFE/CGC COMPTE RENDU DU 18 DECEMBRE 2008**

Fin novembre, quelques agents (ayant formulé leur demande pour la reprise de leur « temps passé sous les drapeaux ») se sont vus gratifiés d'une certaine somme apparue sur leur bulletin de paie sous la forme, aussi simple que laconique, d'une ligne supplémentaire.

Aucunes explications, aucun courrier personnalisé détaillant les critères retenus pour le calcul de leur régularisation, aucune méthode de régularisation salariale jointe aux agents concernés.

Cette façon de procéder est irrespectueuse et indigne de notre entreprise vis-à-vis de ses propres agents.

Aussi, nous réclamons immédiatement les réponses à notre courrier CFE-CGC en date du 31/10/08 adressé à DRHS, et particulièrement :

- Comme date de prise en compte de demande pour tous les ayants droits, la date de première saisine des délégués du personnel soit août 2007 (sauf si cette date s'avérait dès lors postérieure à une demande particulière formulée)
- les critères d'application retenus pour déterminer les agents ayants droits ou non
- les références des textes législatifs faisant état d'une rétroactivité de 5 ans, et non plus, en matière de rattrapage salarial
- la méthodologie de calcul appliquée précisément
- la communication des coordonnées du service ou des personnes compétents pour les recours, réclamations et demandes d'explications légitimes.
- l'envoi d'un courrier explicatif et personnalisé au demandeur lui détaillant sa régularisation

**Complément de réponse :**

**Quelles sont les références des textes législatifs faisant état d'une rétroactivité salariale à 5 ans et non plus ?**

**Les créances salariales se prescrivent par 5 ans. Cela signifie que le salarié ne peut réclamer que les 5 dernières années de salaires (et non pas toutes les rémunérations perçues au cours de sa carrière au sein d'Aéroports de Paris). Cette règle a longtemps figuré à l'article 2277 du Code civil. Mais une Loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile est venue abroger cet article. La règle figure également à l'article L. 3245-1 du Code du travail.**

## I – Réclamations présentées par le délégués FO

---

### I.1 SSIAP CDG2E

Ce métier demande des qualifications de plus en plus pointues (SSIAP 1 et SSIAP 2, PSE 1 diplôme d'état) des recyclages continus, une visite médicale tous les 6 mois.

Ces groupes interviennent avec un grand professionnalisme sur chaque opération " Personne en détresse vitale, levée de doute, protection des démineurs et des personnels sur bagage etc...." Sur 10 mois, les SSIAP de CDGE ont effectué 3756 interventions au total, 1166 secours à victimes dont 23 malaises cardiaques,

Le groupe de travail possédait auparavant la prime de technicité (anciennement appelée SSI) or il apparaît que cette dernière aurait été supprimée.

FO revendique la reconnaissance de la technicité de ce métier et la création - restitution de la prime afférente.

#### Réponse :

**Les groupes de travail SSIAP n'ont jamais perçu la prime SSI.**

**Cette prime était attribuée aux pompiers des SSLIA, elle a été supprimée lors de l'accord du 28 décembre 2006 sur la filière des services de sauvetage et de lutte contre les incendies des aéronefs sur les aérodromes qui a modifié les conditions de rémunération de ces salariés pour intégrer au salaire de base certaines primes dont la prime SSI. Par conséquent, celle-ci a été supprimée de la note à l'article 25 du MDG.**

### I.2 SSIAP... DANGER CONTAMINATION PAR LE SANG

Le groupe de travail des SSIAP des Aéroports de Paris sont concernés par une certaine exposition au sang lors de leurs interventions et de part leur activité. Il leur est nécessaire et indispensable de se protéger par tous les moyens connus.

FO revendique la création d'une prime de sujétion professionnelle de vigilance à l'exposition au sang pour ce groupe de travail.

#### Réponse :

**Ce phénomène d'exposition au sang est pris en compte dans la formation et la dotation en équipements de protection des agents, il n'est donc pas envisagé d'attribuer une prime de vigilance.**

**La protection des agents sur leur lieu de travail est un point important, sur lequel il convient effectivement de rester vigilant, et pour lequel l'Entreprise a toujours montré un intérêt fort, le bilan des CHSCT en témoigne.**

**La protection des personnels SSIAP lors de leurs interventions n'échappe pas à la règle. S'agissant de "l'exposition au sang", le phénomène est pris en compte à deux niveaux :**

- en amont, au niveau de la formation même des personnels en secourisme : ainsi, dans le module de formation PSE1, il existe un chapitre spécifique "la protection" qui intègre ce besoin,

- **sur interventions, les agents SSIAP disposent d'équipements de protection appropriés (gants, masques, lunettes) et de matériels de récupération des déchets (sacs dédiés).**  
**Si leurs vêtements venaient à être souillés, ils seraient aussitôt jetés et remplacés.**

**Ces mesures de précautions ont vocation à être strictement appliquées.**

### **I.3 REPRISE D'ANCIENNETE DES MILITAIRES A ADP**

Question récurrente et déjà posée par force Ouvrière lors de plusieurs questions à la direction : la reprise de l'ancienneté des Militaires avant d'entrer aux Aéroports de Paris n'a toujours pas été prise en compte par les services compétents.

(Réponse de la direction d'alors: « c'est en cours de traitement ».

L'article 97 de la loi du 13 juillet 1972 dispose que le temps passé sous les drapeaux pour un engagé accédant à un emploi visé à l'article 96 est compté pour l'ancienneté :

a) pour les emplois de catégories C et D, ou de même niveau de qualification, pour sa durée effective jusqu'à concurrence de dix ans; (Tenir compte bien sur des équivalences de catégories transposées a ADP)

b) pour les emplois de catégorie B, ou de même niveau de qualification, pour la moitié de sa durée effective jusqu'à concurrence de cinq ans.

FO revendique l'application et la mise en place immédiate par le service compétent de cette loi qui s'applique aux militaires des Aéroports de Paris relevant de ce droit.

#### **Réponse :**

**Les régularisations sont en cours. Les versements ont débuté au mois de novembre et se poursuivront jusqu'en avril.**

**Par ailleurs, une réunion d'information avec les organisations syndicales a été programmée le 2 février.**

### **I.4 LONGUE MALADIE : VOS CONGES SONT PERDUS**

Un agent de retour de longue maladie a été empêché par sa gestionnaire de personnel de faire valoir ses droits à congés au bénéfice du CET qui n'en peut mais, et ce, malgré les différents courriers adressés en temps utile pour demander l'établissement de ces congés.

FO revendique la stricte application du manuel de gestion en matière d'établissement de titres de congés et le respect de celui-ci par tous les gestionnaires de personnel.

#### **Réponse :**

**Selon les dispositions de l'article L. 3141-1 du code du travail, le droit à congés payés est un droit annuel. Il peut exister des situations où le salarié absent pour une longue durée perd son droit à congés payés en raison de cette absence. Toutefois, lorsque le salarié réintègre l'entreprise avant la fin de la période d'exercice des droits à congés payés, les modalités d'exercice des droits à congés payés sont les suivantes :**

- **si la réintégration s'effectue entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 septembre de l'année N, l'agent exerce ses droits à congés avant le 31 mars de l'année N +1, sachant**

que sauf impératifs de service, il devra exercer son congé principal entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

- Si la réintégration a lieu entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre de l'année N, l'agent devra exercer son congé principal avant son retour accolé à la fin de son arrêt de travail. Il est rappelé que préalablement à l'exercice de ses congés payés, l'agent devra avoir été reconnu apte à reprendre le travail par le médecin du travail d'Aéroports de Paris.
- Si la réintégration a lieu entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars de l'année N + 1, l'agent devra exercer l'intégralité de ses droits à congés avant son retour accolés à la fin de son arrêt de travail, et dans la limite du nombre de jours pouvant être exercés du fait de l'insuffisance de jours entre la date de réintégration et le 31 mars de l'année N + 1. Les droits à congés n'ayant pu être exercés du fait de l'insuffisance de jours entre la date de réintégration et le 31 mars de l'année N + 1 ne font pas l'objet d'un report sur la période de modulation suivante et n'ouvrent pas droit à indemnisation.

Il est en outre rappelé qu'en cas d'impossibilité de service pour les dates proposées par le salarié, le service doit proposer d'autres dates afin de permettre l'exercice des congés payés avant la fin de la période de modulation.

#### **I.5 MEDECINE DU TRAVAIL EN SOUFFRANCE A CDG ET ORLY**

Le service de la médecine du travail n'en peut plus d'avoir à assumer les charges de travail qui lui incombent à cause du manque d'effectifs.

(La disparition tragique du D<sup>o</sup> Drumare (*non remplacé*) et le congé sabbatique d'un des médecins d'Orly (*non remplacé*).

Il n'y a plus que deux médecins à Roissy pour tous les agents : le personnel de CDGP et de CDGA n'est plus vu que pour les reprises après AT.

La direction des Aéroports de Paris a lancé le recrutement d'un médecin en CDD pour six mois et qui serait bi plate-forme « Très grande société française cherche un médecin du travail, pour un CDD de six mois : il devra être disponible : il aura à évoluer sur les deux ou trois aéroports qui lui seront indiqués/ envoyer lettre de motivation et CV à Raspail) Peut -on croire que nous allons avoir pléthore de candidatures avec cette petite annonce ?

Et un seul médecin alors qu'il en manque trois actuellement et a l'année !

FO revendique le recrutement d'au moins 1 médecin en CDI, la santé des agents n'ayant pas de prix. FO rappelle à la direction que les salariés de l'UO de CDGP et de CDGA ne sont plus suivis systématiquement; ce qui peut avoir des conséquences graves pour leur santé mais également pour la direction au niveau pénal.

#### **Réponse :**

**Pour mémoire, le nombre de médecins affecté dans un service de santé au travail d'une entreprise est déterminé de façon réglementaire. Ainsi, pour un médecin à plein temps, le nombre de salariés maximum par médecin placé sous surveillance médicale est de 3300.**

**Au vu des effectifs d'Aéroports de Paris, la DRTEFPC Direction Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a permis le renouvellement de l'agrément prévoyant 5 médecins à temps complet (environ 1500 salariés suivi par médecin).**

**A noter par ailleurs que l'effectif théorique suivi par chacun des médecins est le même que précédemment compte tenu du fait que :**

1/ le précédent agrément accordé par 6 médecins prenait en compte le suivi du personnel de la navigation aérienne que nous n'effectuons plus.

2/ les effectifs ont baissé depuis les 5 dernières années (durée de validité de l'agrément).

Les médecins du travail étant des salariés disposant des mêmes droits que les autres, il n'était pas envisageable de refuser la demande de congé sabbatique d'un médecin.

A noter que des candidats se sont présentés mais n'ont pas pu être retenus. Une nouvelle annonce va être lancée sur la base de 2 mi-temps.

#### **I.6 BOITES AUX LETTRES CDGE**

Malgré nos nombreuses demandes notamment via le CHSCT, les agents des PCI de CDGE n'ont pas de boîtes à lettres fermant à clef ce qui entraîne notamment des disparitions de courriers.

FO revendique donc de nouveau de véritables boîtes aux lettres fermant à clef pour les agents en décalés de cette UO, comme c'est le cas dans les autres U.O.

#### **Réponse :**

La distribution du courrier est assurée par le secrétariat du pôle Exploitation de l'UO de CDGE dans des cases courriers individuelles. Il est à noter que le courrier n'est pas systématiquement relevé par les salariés, ce qui explique que certaines cases courriers soient pleines. Le Pôle Exploitation étudiera la mise en place de cases courriers fermant à clé pour les agents du PCI.

#### **I.7 AGENCE DE VOYAGES EN LIGNE**

Lors du passage au CE du dossier concernant la création d'une agence de voyages virtuelle, FO a revendiqué que les agents d'ADP puissent obtenir des "réductions" sur les séjours, vols secs... par le reversement à l'agent de la commission agences/TO. La direction de la COM avait donné son accord de principe en demandant un peu de temps pour la mise en place de l'agence.

Avec la baisse du pouvoir d'achat et la très faible augmentation des salaires prévue pour 2009, nous revendiquons la mise en place de ce dispositif pour les agents d'ADP, ce qui leur permettra peut-être de partir en vacances

#### **Réponse :**

L'agence de voyage en ligne ([www.voyages-aéroportsdeparis.com](http://www.voyages-aéroportsdeparis.com)) a été créée fin avril 2008 (obtention de la licence fin mars) et est en activité depuis.

Depuis son ouverture la filiale fonctionne avec WWTE (Expedia) comme c'était le cas auparavant.

La filiale a fait un appel d'offre en fin d'année 2008. Le choix du prestataire sera présenté lors du comité Groupe qui a lieu lundi 02 février.

Une fois le prestataire choisi et mis en place la direction de la communication étudiera les offres pouvant être faites aux salariés.

*La question est mise en suivi.*

## **I.8 RONDES SPECIFIQUES "DETECTION EXPLOSIF"**

Suite à la découverte d'explosif aux galeries Lafayette, le ministère de l'intérieur a demandé à ADP d'effectuer des rondes spécifiques dans les blocs sanitaires pour rechercher d'éventuels bombes, explosifs....

Même si cette demande a été effectuée du jour au lendemain et que les UO ont dû s'organiser dans l'urgence, nous estimons qu'il n'est pas acceptable de demander à CDGE et CDG1 aux SSIAP de l'effectuer.

En effet, les missions des agents des services de sécurité incendie sont régies par un arrêté qui précise les conditions d'emplois et les missions des SSIAP.

Les rondes sont normalement effectuées par les AIA mais encore faut-il avoir les effectifs AIA pour pouvoir les effectuer.

A titre d'exemple, l'effectif des AIA de CDGE est actuellement de 16 agents en postes+2CDD contre un effectif budgétisé de 23 équivalent plein temps ne permet pas au groupe de travail d'effectuer ses missions, prendre ses droits à repos et récupérer cette mission supplémentaire.

FO revendique donc le pourvoi des postes d'AIA vacants suite au passage de certains AIA en tant que SSIAP1 par la titularisation de nos emplois précaires.

Enfin, nous revendiquons que les rondes "détections explosifs" ne soient donc plus effectuées par nos SSIAP mais par les AIA.

### **Réponse :**

#### **Concernant les rondes d'inspection**

**Dans le cadre des mesures renforcées de sûreté mises en œuvre sur demande des services de l'Etat à titre exceptionnel, les SSIAP des UO CDG1 et CDGE ont été amenés à réaliser des rondes d'inspection des installations, et ce conformément à leurs missions ayant trait à la sécurité des biens et des personnes. Ces mesures spécifiques ayant été levées, la réalisation de ces rondes est suspendue depuis le 28/01/09.**

#### **Concernant les effectifs**

**Depuis la constitution d'équipes de SSIAP dédiés (le 01/01/09), le besoin opérationnel a été adapté à 5 vacations quotidiennes (3J et 2N) et ce jusqu'à la conclusion du groupe de travail sur le devenir du métier AIA. Les effectifs AIA en poste permettent de couvrir ce besoin (à savoir 16 agents présents).**

**Afin de faciliter la prise des congés payés d'ici la fin de période de modulation en cours, l'unité opérationnelle a pris l'engagement de compléter ses effectifs de deux AIA en remplacement d'absence.**

## **I.9 ORYS EFFECTIFS COORDOS INSTALLATIONS**

Les effectifs coordos installations ORYS étaient de 10 agents. . Le service envisage de proposer - bureau du Comité d'entreprise - un effectif de ...7 agents + 1 mi-temps thérapeutique ! Cette décision n'a pas été négociée avec les agents. Ceci n'est pas acceptable et nous revendiquons le maintien des postes.

**Réponse :**

L'évolution des missions des coordos installations a fait l'objet de plusieurs réunions de concertation l'an dernier afin de s'adapter aux changements dans le terminal. Il y a notamment un recentrage du cœur de métier de ce groupe sur des missions postées permettant de garantir un suivi qualitatif des événements liés aux installations, à la sûreté, à la sécurité incendie et aux secours à personne. Le groupe des coordos installations a été sollicité dès janvier 2008, avec pour objectif de recueillir les propositions des agents.

La réflexion en cours concernant ce groupe de travail sera portée à la connaissance des instances représentatives des salariés selon les modalités habituelles.

**I.10 ORYS - EFFECTIFS GESTION DU PERSONNEL**

Nous avons demandé le remplacement de l'agent absent pour maladie et l'accord avait été donné. Or ce remplacement n'est toujours pas intervenu. Cela pénalise la gestion et les relations avec les agents. Nous demandons le remplacement immédiat.

**Réponse :**

Pour pallier les absences prévues pour raisons médicales d'une gestionnaire en janvier, d'une autre gestionnaire fin mars ainsi qu'un départ en congé d'une gestionnaire en mars, il a été recherché dès décembre des solutions de renfort pour cette équipe. Une gestionnaire a rejoint l'UO mardi 26 janvier et une autre gestionnaire viendra également en renfort à compter du 23 février pour plusieurs mois.

**I.11 DH – FORMATION - REMPLACEMENT DEPART C2A**

Un professeur d'anglais quitte ADP. Nous souhaitons savoir quand elle sera remplacée.

**Réponse :**

Cf. réponse à la question V.4 – FO - compte rendu du 18 décembre 2008.

L'instructeur d'anglais est parti dans le cadre d'un C2A et a été remplacée par un agent du secteur Escal depuis le 01/12/08 qui assure des fonctions d'adjoint au Responsable de formation.

La personne retenue avait postulé sur l'affichage N° 00011242.

**I.12 ORLYTECH –DISPOSITIF DE DEVERGLACAGE**

Le 30 décembre, orlytech se retrouvait avec des chaussées verglacées toute la journée. Aucune intervention n'a eu lieu pour rendre les lieux accessibles dans de bonnes conditions. Les risques d'une chute étaient importants pour les piétons.

Nous souhaitons connaître le nouveau dispositif en place pour que ne se reproduise pas la situation vécue.

### Réponse :

L'entreprise, titulaire du marché est intervenue le 30 décembre dès 5 h00 du matin et a sablé en priorité les accès aux bâtiments

Les cheminements piétons ont été sablés progressivement mais il était difficile d'intervenir sur tous les kilomètres de trottoirs et chaussée en même temps.

Un débriefing entre IMOS et l'entreprise concernée a immédiatement été fait le jour même à 14h00 pour insister sur les priorités.

Il est à noter qu'en raison des conditions climatiques exceptionnelles, et malgré les interventions continues d'Aéroports de Paris et de l'entreprise, les chaussées à peine sablées, regelaient peu de temps après.

### **I.13 CURE THERMALE : DOCUMENTS JUSTIFICATIFS ET FORMALITE DE REPRISE**

Certains ARH réclament au salarié retour d'une cure thermale une attestation de fin de cure ou de suivi de cure. C'est inutile car :

- 1) Les établissements de cure ne délivrent pas automatiquement ces documents. Ils sont en général surpris quand ces documents leurs sont demandés. Les salariés qui ne l'ont pas se retrouvent dans une situation équivoque...
- 2) A la fin de la cure, l'établissement thermal complète le volet lui permettant de se faire rembourser par la Sécurité Sociale de l'avance d'une partie du forfait soin et déclenchant le paiement par le centre de sécurité sociale, dont dépend le salarié, des indemnités journalières. Ce volet atteste du suivi de la cure. En l'absence de ce volet complété le centre de sécurité sociale refuserait le remboursement à ADP des I.J....de plus en fin de cure le médecin thermal complète le volet le concernant et lui permettant de se faire rembourser les trois consultations qu'il a données.

Une cure n'est pas considérée comme un arrêt maladie. Si un arrêt de travail d'une semaine suit la cure, cela néanmoins ne doit pas donner lieu à une visite de reprise. Or il arrive que la médecine du travail demande à tort au salarié de se soumettre à cette visite.

Nous vous demandons de préciser aux ARH et à la médecine du travail les modalités liées à une cure thermale, modalités détaillées sur le site de la Sécurité Sociale ([www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)).

### Réponse :

**Pour la Gestion des arrêts de travail, le document essentiel réclamé au salarié est "l'accord de prise en charge administrative de cure thermale et facturation". Cet accord de la Sécurité Sociale est valable une année civile.**

**Les salariés qui ont effectué une cure transmettent ce document (*annexe 1*) à DRHS. Dans la mesure où cet accord est valable un an, DRHS est dans l'obligation de demander au salarié un justificatif comprenant les dates de la cure (*annexe 2*) afin de remplir l'attestation de salaire pour le bénéfice des indemnités journalières et de faire bénéficier le salarié du complément de salaire pendant la durée de la cure. Cette demande est relayée auprès des salariés par les gestionnaires de personnel afin d'avoir un document justifiant leur absence au travail.**

#### **I.14 STG ARRIVEE –DEPART**

En Février 2008 dernier, ADP recrutait un directeur de la stratégie, via un cabinet de recrutement. Janvier 2009 Elle aurait été congédiée. Chacun a su rapidement que ce cadre supérieur n'était pas au top dans un certain nombre de domaines et rapidement chacun a su que dans l'entreprise d'où elle venait les choses ne s'étaient pas bien passées non plus. A maintes reprises la direction a pu constater ces 3 dernières années un certain nombre de problèmes liés au Management. N'est-ce pas là à nouveau la manifestation d'un certain laxisme dans le recrutement des cadres de haut niveau, quand ce n'est pas parfois aussi l'expression de pressions trop fortes sur ces cadres ?

#### **Réponse :**

**Les attaques personnelles n'ont pas leur place dans les réclamations des DP.**

**De même, les commentaires relatifs à la qualité de la politique de recrutement d'Aéroports de Paris en général et la pertinence d'un recrutement en particulier ne constituent pas des réclamations des DP.**

## **II - Réclamations présentées par les délégués CFE/CGC**

---

### **II.1 PISTE CYCLABLE.**

Une piste cyclable aménagée sur la N7 permet aux agents de plus en plus nombreux, soucieux du développement durable, et qui habitent à proximité, de se rendre à Orly Sud en vélo. Arrivé à la station de bus, il n'existe qu'un escalier pour rejoindre l'aérogare.

Nous demandons l'aménagement d'un embranchement de la piste cyclable vers un parking proche de l'aérogare, ainsi qu'un garage à vélo.

#### **Réponse :**

**Il n'y a pas de piste cyclable qui desserve Orly mais une piste cyclable traversant le territoire de l'aéroport.**

**Cette piste cyclable longeant la nationale 7 fait partie du réseau routier du conseil général.**

**Les cyclistes souhaitant accéder dans des bâtiments situés sur la plateforme doivent emprunter les routes ou certains cheminements piétonniers.**

**Les vélos peuvent également être "stationnés" dans certains parcs à vélo des bâtiments ou dans les zones motos des parcs proches.**

**A moyen terme, le projet Cœur d'Orly / tramway intègre le raccordement de la piste cyclable de la N7 à l'aéroport et une desserte en circulation douce des bâtiments implantés notamment en zone centrale et fret.**

### **II.2 ORLY SUD : PERSISTANCE D'ODEURS NAUSEABONDES.**

De fortes odeurs nauséabondes refoulent des évacuations des blocs sanitaires de l'aérogare sud, incommodant autant les salariés que les passagers. Périodiquement ces odeurs sont perceptibles jusque dans les salles, couloirs et ascenseurs.

Quand ce problème sera-t-il résolu ?

#### **Réponse :**

**L'origine des odeurs provient principalement des siphons sans eau qui laissent passer les odeurs, alors que le renouvellement de l'air n'est pas dimensionné pour réduire cette gêne.**

**Il est donc d'ores et déjà demandé à TEP que les siphons soient remplis en eau contre les remontées d'odeurs.**

### **II.3 QUAIS DE DECHARGEMENT D'ORLY SUD.**

Les quais de déchargement d'Orly Sud sont dans un état de saleté et d'insalubrité préoccupant (ce qui d'ailleurs n'arrange pas le problème d'odeurs précédemment cité).

Nous demandons que des conditions d'hygiène normales soient rétablies.

**Réponse :**

De nouveaux aménagements ont permis un gain important en termes d'utilisation de cette zone et la propreté de la zone a été nettement améliorée (aussi bien côté Est que Ouest). Aujourd'hui, il y a une cloison de chantier et des caissons KONE prévus pour le montage d'une cabine d'ascenseur, avec un plan qui limite la gêne occasionnée. Dans le cadre du reclassement Escale, un agent va rejoindre l'UO au 1<sup>er</sup> avril : son périmètre de responsabilités sera notamment d'assurer la mise en œuvre du plan de progrès "environnement" de l'UO.

**II.4 PLAN ESCALE : PRISE EN COMPTE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT LORS D'UN DEPART POUR CREATION D'ENTREPRISE.**

Dans le cadre du plan de cessation de l'activité escale, les agents qui quittent ADP pour créer leur entreprise peuvent percevoir une aide financière à hauteur de 2000€ pour participation aux frais de déménagement. Dans certains cas, notamment lorsque l'entreprise créée se situe en province, les frais de déménagement représentent un budget bien supérieur à l'aide octroyée par ADP

Nous réclamons la prise en charge totale des frais de déménagement pour les quelques personnes concernées.

**Réponse :**

Concernant les mobilités classiques, il n'y a pas de maximum : La totalité des frais engagée est remboursée. Cependant, les salariés doivent présenter à l'entreprise plusieurs devis, sauf s'ils passent par le référent "gentlemen du déménagement" (tarif négocié).

Le montant de la prise en charge des frais de déménagement à hauteur de 2000 euros dans le cadre d'une création d'entreprise a été étudié et correspond à la réalité des tarifs pratiqués. Il est d'ailleurs supérieur aux remboursements effectués dans le cadre des mobilités classiques.

La DRH a négocié des tarifs auprès du prestataire "Gentlemen du Déménagement", tarifs. Les salariés qui déménageraient dans le cadre d'une création d'entreprise peuvent également bénéficier des tarifs négociés auprès de ce prestataire.

**II.5 EAU POTABLE.**

Dans le bâtiment 61.98 en zone Centrale Est de CDG, il n'y a aucun distributeur d'eau potable et fraîche.

Nous demandons la mise en place de bombonnes d'eau.

**Réponse :**

Le bâtiment 6198 accueille depuis le mois de septembre l'équipe du S4 qui s'est étoffée avec la montée en puissance du projet. Par ailleurs le pôle INA2 déménagera prochainement au 7500. Pendant cette phase de transition le marché "fontaines à eau" avait été suspendu dans le bâtiment en attendant de remettre une installation à des emplacements mieux adaptés. La commande a été confirmée auprès du service concerné, les fontaines à eau doivent être mises en service au 6198 d'ici fin février.

**Suite à une demande formulée en séance par les délégués du personnel, INA installera une bonbonne d'eau au rez-de-chaussée du bâtiment 6190.**

## **II.6 ENGORGEMENT DU PARIF 11**

Les conditions déplorables de passage au PARIF 11 mise en place par ADP provoquent d'intolérables files d'attente et d'encombrement et pénalisent le personnel lors des prises de service.

Il est quotidien d'attendre d'1/2h à ¾ d'heure voire davantage, avant de franchir la barrière après fouille et ce à divers moments de la journée.

Les agents de la SSLIA, notamment, sont contraints d'arriver vers 06h00 du matin au PARIF, pour une prise de poste effective à 7h00.

Que compte faire la direction d'Orly pour améliorer les conditions de passages à ce PARIF?

### **Réponse :**

**Les installations n'ont pas été conçues pour que les agents accèdent avec leur véhicule personnel en zone réservée. Le temps d'attente aux postes d'accès communs pour les piétons est nettement moindre (moins de 3 minutes d'attente pour 95% des passages). Face aux difficultés évoquées, la Direction ORYR pourra rechercher et étudier d'autres modes d'accès pour les agents SSLIA.**

## **II.7 DEVENIR DES AGENTS APRN**

Il semble que des discussions ont lieu entre Aéroports de Paris et la DGAC, au sujet des agents APRN qui travaillent pour la DGAC.

Certains agents ont été prévenus de ce fait par la DGAC, et ont été sollicités pour aller travailler sur d'autres sites, et "intégrer" la DGAC.

Nous regrettons que les agents concernés soient informés par la DGAC, et non par leur hiérarchie ADP.

- Nous demandons que soient communiquées les propositions de la DGCA, notamment sur la forme que pourrait prendre la dite "intégration".
- Qu'advient-il des agents qui refuseraient les conditions ?

### **Réponse :**

**APRN a été aussi informé que des personnes de la DGAC avaient sollicité pour des embauches à la DGAC quelques agents APRN. Il s'agirait de cas individuels visant à confier des responsabilités élargies aux personnes concernées.**

**Le directeur APR a demandé à la DGAC de ne pas entreprendre de telles démarches, du moins tant que ce sujet n'aura pas été discuté avec Aéroports de Paris et que les conditions associées n'auront pas été définies et portées à la connaissance des salariés et des instances représentatives du personnel.**

**Si de telles embauches devaient être effectuées, elles ne pourraient résulter que de choix individuels faits par des salariés et elles ne sauraient remettre en cause l'actuelle convention signée avec l'Etat qui régit l'emploi des autres personnels APRN.**

### III – Réclamations présentées par les délégués SICTAM/CGT

---

#### III.1 DRH – TRAVAIL ET HANDICAPES : AMENAGEMENTS D'HORAIRES

L'article L3122-26 du Code du Travail indique que : "Les salariés handicapés bénéficient, à leur demande, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi".

Il est précisé également que : "Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée doivent bénéficier dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée".

Cette faculté est-elle offerte aux agents d'ADP ?

En l'absence de précision dans l'accord handicapé, quel article du Manuel de Gestion précise ce droit ?

#### Réponse :

**A défaut de précisions dans l'accord 2007-2009 sur l'emploi des travailleurs handicapés" (signé le 6 décembre 2006 par la CFE-CGC, la CFTC, le SPASAP-CFDT, l'UBNSA-SAPAP et le SICTAM-CGT), ce sont les dispositions légales qui trouvent à s'appliquer.**

#### III.2 DRH : DROIT DES FEMMES MERES DE FAMILLE ET CONGES PAYES

L'article L3141-9 du Code du Travail précise pour les mères de famille l'octroi de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge jusqu'à concurrence de la durée maximale de congé annuel prévu à l'article L3141-3.

- a. Un agent (correspondant au cadre légal défini) n'ayant pas acquis l'ensemble de ses droits à congé a-t-il le bénéfice de ces jours de congé supplémentaires ?
- b. Quelle note du Manuel de Gestion précise ce droit ?

#### Réponse :

**Article L3141-9 dispose :**

**"Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 (c'est-à-dire 30 jours ouvrables). Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. "**

**Les salariées d'Aéroports de Paris bénéficient de dispositions plus favorables que la loi avec la note DRH/853 du 5/10/2007 qui prévoit l'octroi de 2 à 6 jours d'absence pour enfants malades. Elles disposent donc de 30 jours ouvrables auxquels s'ajoutent les congés spéciaux.**

### **III.3 DRH : EMPLOI DES SENIORS ET DEPART EN RETRAITE : OUVERTURE DE NEGOCIATIONS**

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009 (LFSS) instaure pour les entreprises et établissements publics l'obligation de négocier sur l'emploi des séniors ou à défaut d'accord, d'établir un plan d'action sur ce thème.

Cet accord ou plan d'action doit comporter :

- Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés.
- Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés (notamment le tutorat, la formation ou encore le temps partiel de fin de carrière).
- Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et la réalisation de cet objectif.

Etant donné que la LFSS reprend la mesure du parlement qui donne aux salariés la possibilité de refuser d'être mis à la retraite avant 70 ans (décret paru), il est urgent d'ouvrir les négociations sur l'emploi des séniors.

Quelles sont les modalités et procédures applicables au départ en retraite, étant donné qu'il faut dorénavant obtenir l'accord du salarié ?

#### **Réponse :**

**La procédure appliquée actuellement pour les salariés atteints pas la limité d'âge (65 ans) est la suivante :**

**Le service aux salariés envoie, sous couvert de la hiérarchie, une lettre leur signifiant qu'ils sont atteints par la limité d'âge et qu'ils doivent faire valoir leurs droits à la retraite.**

**La nouvelle Loi permettant de travailler jusqu'à 70 ans sera mise en application au 1<sup>er</sup> Janvier 2010. La direction dispose d'une année pour travailler à sa mise en place. La direction des ressources humaines fera des points d'information régulièrement.**

### **III.4 DRH : MISE EN PLACE DU REGLEMENT INTERIEUR - 1**

Au règlement intérieur, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, ont été annexés différents codes, recommandations, notes et procédures.

Ces annexes ont-elles été soumises à l'avis du Comité d'Entreprise ? du CHSCT ?

#### **Réponse :**

**Le règlement intérieur entré en vigueur le 20 janvier 2009 a été soumis à la consultation des 8 CHSCT et du Comité d'entreprise sous sa forme actuelle et dans son intégralité (avec toutes les annexes).**

**Il a été également été transmis dans son intégralité à l'Inspection du travail le 19 décembre 2008.**

### **III.5 DRH : MISE EN PLACE DU REGLEMENT INTERIEUR – 2**

Certains articles du règlement intérieur renvoient au statut du personnel, qui lui-même renvoie à différentes notes incluses au Manuel de Gestion. Or, certaines de ces notes relèvent des matières générales et permanentes et comportant des obligations mentionnées aux articles L1321-1 et L1321-2 du Code du Travail. Ces notes devraient, selon l'article L1321-5, être soumises aux dispositions prévues.

- a. Ces notes, à l'instar du règlement intérieur, ont-elles été soumises à l'avis du Comité d'Entreprise ? du CHSCT ?
- b. Ont-elles été transmises à l'inspection du travail ?
- c. Le seront-elles lors de leur modification ?

#### **Réponse :**

**Cf. question précédente.**

### **III.6 DRH: REGLEMENT INTERIEUR – ABSENCE NON JUSTIFIEE**

L'article 12-3 du règlement intérieur indique que toute absence non justifiée ou justifiée tardivement peut faire l'objet d'une sanction.

Quelle est la durée de l'absence évoquée dans l'article 12-3 ?

#### **Réponse :**

**L'article 12.1 alinéa 3 du règlement intérieur dispose qu'en cas d'absence, la justification doit être apportée par l'envoi d'un arrêt maladie au plus tard dans les 48 heures sauf cas de force majeure". En conséquence, toute absence non justifiée ou justifiée tardivement (c'est à dire au-delà du délai de 48 heures) pourra faire l'objet d'une sanction**

### **III.7 DRH : REGLEMENT INTERIEUR – DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES ET SANCTIONS APPLICABLES AUX SALARIES**

L'article 15 du règlement intérieur renvoie en matière de droits de la défense des salariés ainsi qu'en matière de sanction au statut du personnel, sans autre précision.

Or, l'article L1321-1 du Code du Travail précise que le règlement intérieur est un document écrit qui fixe exclusivement en son 3<sup>ème</sup> point les règles générales et permanentes relatives à la discipline notamment la nature et l'échelle des sanctions.

L'article L1321-2 en son premier point rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

Nous dénonçons sur ces deux points particulièrement, le manque de précision et le renvoi au statut (qui renvoie au Manuel de Gestion) alors que la direction est bien plus éloquente concernant d'autres articles découlant également du statut du personnel (Ex : article 10 obligation découlant du contrat de travail).

Nous réclamons la retranscription intégrale des dispositions statutaires et légales dans le règlement intérieur.

### Réponse :

Dans le cadre de la rédaction du règlement intérieur, Aéroports de Paris n'a pas modifié les dispositions du Statut du Personnel.

Dans ce contexte, pour les salariés Aéroports de Paris certaines dispositions ont fait l'objet d'un renvoi au Statut. Les dispositions relatives aux sanctions et droits de la défense des salariés ont donc fait l'objet d'un renvoi, tout comme les dispositions relatives aux obligations générales découlant du contrat de travail qui ne sont pas plus "explicites" puisqu'il est précisé : "Les salariés d'Aéroports de Paris sont, s'agissant des obligations générales découlant du contrat de travail, soumis aux dispositions du statut du personnel visé à l'article R. 251-3 du code de l'aviation civile et aux notes prises pour l'application de ce statut".

### III.8 DRH : CONTROLE DE L'ALCOOLEMIE ET REGLEMENT INTERIEUR

Le dépistage de l'alcoolisme en entreprise concerne essentiellement l'alcoolisation aiguë.

Les textes prévoient les modalités de dépistage et les règles contenues dans le règlement intérieur.

Des arrêts en conseil d'Etat ont précisé les limites du dépistage :

- Arrêt Corona du 1<sup>er</sup> février 1980 (n°06361)
- Arrêt RNUR du 9 octobre 1987 (n°72220)

Les limites concernent d'une part la définition préalable des emplois concernés et d'autre part le fait qu'en aucun cas le dépistage doit permettre à l'employeur une faute disciplinaire.

Nous réclamons le retrait de l'article 20-7 du règlement intérieur.

### Réponse :

Plus récemment, la Cour de Cassation, dans un arrêt du 22 mai 2002 (numéro de pourvoi : 99-45878), a cassé un arrêt de la Cour d'Appel pour les motifs suivants :

"Attendu que pour dire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que si le contrôle d'alcoolémie effectué conformément aux dispositions du règlement intérieur visé dans le contrat de travail du salarié s'est révélé positif, le recours à l'alcootest n'est justifié que s'il a pour objet de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et ne saurait permettre de constater une éventuelle faute disciplinaire [conformément aux deux arrêts cités dans la question] ;

Attendu, cependant, que les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites dès lors,

- d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation [ce qui est le cas dans la procédure décrite à l'article 20 du RI],
- d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave [le contrôle prévu à l'article 20 du RI est subordonné à 2 conditions : un salarié en état manifeste d'ivresse et la nécessité de prévenir ou faire cesser une situation manifestement dangereuse]".

Cet arrêt a été confirmé par un autre arrêt de la Cour de Cassation en date du 24 février 2004 (numéro de pourvoi : 01-47000).

### **III.9 DRH : TRAVAIL LE WEEK-END – NON RESPECT DU REPOS HEBDOMADAIRE**

A DITX, la direction veut imposer aux agents en horaire administratif décalé de venir travailler le week-end pour la réalisation de travaux "exceptionnels".

Le responsable du pôle exploitation centrale a précisé que l'article 12 du statut le prévoit et qu'un agent ne peut donc "refuser d'être volontaire" au travail notamment le dimanche. Les délégués du Sictam CGT souhaitent apporter les précisions suivantes :

La faculté de déroger au repos hebdomadaire, prévu par l'article 12 du Manuel de Gestion est précisé par un règlement fixant les dispositions particulières applicables.

Nous souhaitons rappeler que le secteur concerné relève des dispositions :

- De la note DH/191 qui détermine les horaires collectifs des agents en horaires administratif et d'atelier.
- De la note DG/2003/2209 qui précise les dispositions relatives aux astreintes à domicile.

En outre, les travaux exceptionnels évoqués ne relèvent pas de la faculté offerte par l'article L3132-4 du Code du Travail qui s'applique aux travaux urgents (prévention ou réparation d'accidents...).

Nous réclamons le respect du repos hebdomadaire, l'arrêt de toute pression sur les agents non volontaires et l'embauche des agents nécessaires à la réalisation des travaux assurant aux utilisateurs une offre de service cohérente, efficace et à jour des dernières évolutions techniques.

#### **Réponse :**

**L'article 12 du statut du personnel prévoit que tout salarié d'Aéroports de Paris peut travailler tous les jours de la semaine et notamment le dimanche. Le fait qu'un salarié soit soumis à l'horaire administratif, ne remet pas en cause la possibilité, pour le service, d'organiser des travaux exceptionnels nécessités par l'exigence de notre activité, sur des plages horaires ordinairement non travaillées.**

**Afin de ne pas perturber l'activité de l'ensemble des salariés d'Aéroports De Paris, le démarrage et/ou les évolutions majeures d'applications informatiques peut nécessiter une réalisation de ces travaux pendant une période où le nombre d'utilisateurs est réduit.**

**La Direction de l'Informatique et des Télécommunications est alors contrainte de planifier ces travaux en dehors des horaires de travail habituels de ses collaborateurs, et exceptionnellement même le week-end.**

**La direction de l'informatique veille à limiter le plus possible les interventions hors semaine et à informer en amont les salariés concernés par les incontournables mises en production ou mises à jour informatiques sur un week end, afin de leur permettre de prendre leurs dispositions**

### **III.10 DRH : KIT MAINS LIBRES ET LIAISONS RADIOPHONIQUES**

Nous réclamons qu'une note de service reprenne la réponse faite aux délégués du personnel du Sictam-CGT en décembre 2008 soit diffusée auprès de l'ensemble des agents concernés.

**Réponse :**

**La direction confirme la réponse à la question II.11 du sictam/cgt, compte rendu du 18 décembre 2008.**

*Le code de la route s'applique en zone réservée.*

*C'est l'article R412-6-1 du Code de la route qui dispose que "L'usage d'un téléphone tenu en main par le conducteur d'un véhicule en circulation est interdit. Le fait, pour tout conducteur, de contrevenir aux dispositions du présent article est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe. Cette contravention donne lieu de plein droit à la réduction de deux points du permis de conduire."*

*Le kit mains-libres semble toléré mais il est recommandé d'en limiter l'utilisation car c'est également une source de risques d'accidents dus à l'inattention.*

*Le kit mains libres est destiné uniquement aux TETRA (moyen de communication interne ADP). Les 2 autres radios 71 Mhz et VHF ne sont pas munies de kit mains libres.*

*Il y a une obligation réglementaire de liaison permanente, par VHF, avec les services de la Navigation Aérienne – par arrêté préfectoral d'exploitation de la plate forme de CDG – lors de la circulation de véhicules sur l'aire de manœuvre (Pistes et voies de circulation).*

*Pour répondre à un appel radio, les salariés doivent s'arrêter sur l'aire de manœuvre.*

**III.11 DRH : COMPTE-RENDU DP... LA DIRECTION EST TOUJOURS EN SITUATION D'ENTRAVE...**

Le délai légal de diffusion du compte rendu DP n'est toujours pas respecté et constitue au vu de la loi un délit d'entrave.

En 2008, la moyenne a été de 19 jours au lieu des 6 jours prévus.

Nous renvoyons la direction à la réponse apportée aux Délégués du Personnel en février 2008.

Nous réclamons à nouveau le respect du délai conformément aux dispositions légales.

**Réponse :**

**La DRH traite un grand nombre de questions chaque mois (entre 60 et 80) et s'efforce d'apporter à chacune d'elle, des réponses aussi précises et complètes que possible. Après la séance, les réponses sont toutes retravaillées en fonction des débats intervenus en réunion. Rares sont les questions mises en suivi.**

**A cela s'ajoutent les délais de relecture.**

**Aucune question ne demeure sans réponse pour être traitée le mois d'après (pratique tolérée dans d'autres entreprises, pourtant de plus petite taille).**

**Aussi les élus doivent-ils choisir entre rapidité et qualité.**

### III.12 SE JUSTIFIER TOUJOURS PLUS

Pourquoi est-il demandé aux agents de la direction de la comptabilité de fournir une attestation d'assurance à leur nom ou mentionnant qu'ils sont bien assurés pour les domicile-lieu de travail en conducteur principal ?

Et pour ceux qui sont amenés à se déplacer sur les plates-formes une attestation mentionnant qu'ils sont bien assurés pour les déplacements professionnels ?

La fourniture de la copie de la carte grise n'est-elle plus suffisante?

#### **Réponse :**

**La note DH/620 du 30 décembre 1998 (hors statut) précise les dispositions en matière d'assurance pour les salariés utilisant leur voiture personnelle pour les trajets domicile/lieu de travail et pour besoins de services,**

**Cette note indique que l'employeur est tenu de vérifier que les salariés autorisés à utiliser leur voiture pour les besoins du service, sont correctement assurés.**

### III.13 COUPEZ, ELLE EST BONNE

Un malheureux concours de circonstance a amené les agents d'IMOS à couper des câbles en cuivre et en fibre optique en TBT (très basse tension), qui desservent le réseau informatique et le réseau sécurité d'une partie des bâtiments en zone nord.

Il se trouve que DMO7 est le maître d'ouvrage délégué et INA7 le maître d'œuvre dans cette affaire et que tout ne semble pas avoir été pris en compte.

En effet les agents d'IMOS sont venus faire une vérification d'absence de tension sur ces câbles, puis à la demande du chef du chantier ont cisailé ces câbles pour éviter un arrachement lors des travaux de démolition.

1. Pour éviter que ces désagréments ne se reproduisent, nous réclamons que la direction d'IMO, de DMO et d'INA établissent des procédures et clarifient les interfaces.
2. Nous demandons à la direction de veiller à ce que cet incident mineur ne serve pas aux responsables des différentes directions à désigner un ou plusieurs boucs émissaires.

#### **Réponse :**

**Les dysfonctionnements qui se sont produits récemment doivent être analysés précisément. Le débriefing démontre qu'une clarification des rôles et procédures doit être établi rapidement afin de ce type d'incident ne se reproduise.**

***La question est mise en suivi.***

### **III.14 IMOS TIRE DES PLANS SUR LA COMETE**

Une bonne partie des agents d'IMOS devrait se retrouver au bâtiment 524 à Orly Tech. Des plans circulent, mais ils sont réservés aux initiés, surtout pas aux futurs occupants.

Nous réclamons:

1. Que les surfaces des bureaux soient suffisantes pour nous permettre de circuler autour du mobilier et d'ouvrir les fenêtres.
2. Que les surfaces soient suffisantes pour y intégrer les bureaux, les réserves, les salles de réunions suffisamment spacieuses et adaptées aux activités.
3. Que les occupations de bureaux soient élaborées avec les agents concernés.
4. Que le CHSCT soit informé.

#### **Réponse :**

**Il est prévu que les salariés d'IMOS travaillant dans le bâtiment 532 puissent rejoindre les équipes d'IMOS qui sont au bâtiment 524. Les plans sont en cours de présentation aux agents.**

**Les surfaces respecteront les règles en vigueur à Aéroports de Paris et seront redistribuées en tenant compte de l'organisation. Il est bien prévu de créer des locaux réserves ainsi que des salles de réunions.**

**Dès la concertation terminée, le CHSCT sera informé.**

### **III.15 DRH : TAUX HORAIRE = CASSE-TETE ADEPIEN**

Quelle est la base de calcul du taux horaire d'un agent ADP ?

Nous réclamons un exemple de calcul avec les taux de majoration applicables.

#### **Réponse :**

**Il y a un accès pour tous les salariés sur le site intranet (accueil – support SIRH), mentionnant le dernier barème de salaires (octobre 2008). Avec le traitement de base par échelon, le taux horaire, les majorations, le 13ème mois etc....**

**Voici le lien : [http://ged2003/sites/support\\_sirh/default.aspx](http://ged2003/sites/support_sirh/default.aspx)**

## **IV – Réclamations présentées par les délégués SPE CGT**

---

### **IV.1 UN PARKING COUVERT DE PROXIMITE POUR LES AGENTS D'ORLY SUD**

Les agents d'Orly Sud sont les seuls à ne pas bénéficier d'un parking de proximité couvert. Dans un souci d'équité entre tous les agents, nous réclamons pour les salariés en horaires décalés d'Orly Sud la possibilité de se garer dans un parking couvert de proximité au moins pendant la période hivernale.

#### **Réponse :**

**Le parking P3 est accessible aux agents d'ORYS qui débutent leur vacation très tôt (5h30 ou avant) ou la terminent très tard (au-delà de 23H30). Les autres abonnés stationnent au P10. Les parkings couverts à proximité du terminal Sud étant fortement utilisés par nos clients, il n'est pas envisageable d'en élargir l'accès à davantage de salariés. Le cheminement à pied du parc P10 à l'arrêt navette demande au maximum 3 à 4 minutes.**

### **IV.2 SUIVI : REGULARISATION GARANTIES CONVENTIONNELLES**

Nous réclamons toujours la communication du mode de calcul qui s'applique à l'ensemble des agents pour calculer les régularisations garanties conventionnelles ainsi que le résultat de l'étude des cas particuliers que nous avons soumis.

#### **Réponse :**

*La question est mise en suivi.*

### **IV.3 ORYP : JOURS FERIES**

Nous vous saurions gré de faire parvenir aux agents en semi continu et continu du secteur par l'intermédiaire de votre DRH local, une note d'information concernant le report du jour de Pâques 2007 sur la période de modulation 2008-2009 et sur la coïncidence de deux jours fériés pour la période en cours.

En effet, ces jours n'apparaissant pas sur SIRH, nous craignons qu'ils ne soient malencontreusement classés disparus.

#### **Réponse :**

**Dans les deux cas, les mesures décidées par la DRH ont été appliquées aux salariés d'ORYP de la même manière que dans les autres UO :**

- **La récupération du lundi de Pâques, s'il elle n'a pu être exercée sur la période 2007-2008 étant donné que le lundi de Pâques survenait en fin du mois de mars, a basculé dans un contingent de reliquats, avec la possibilité de l'exercer exceptionnellement sur la période 2008-2009.**
- **Concernant la coïncidence du 1<sup>er</sup> mai et de l'Ascension en 2008, la mesure prise a été d'attribuer un repos supplémentaire au titre du jeudi de l'ascension à tous les agents en horaires semi-continu ou continu. Ce repos supplémentaire a été automatiquement crédité dans le contingent SIRH des**

**agents concernés (cf Réponse II.1 SICTAM/CGT mai 2008). Le solde des RF est consultable sur l'accès individuel au SIRH et tient compte de ce jour supplémentaire.**

**Pour une explication sur un cas ou un dossier en particulier, les agents peuvent se rapprocher de leur gestionnaire de personnel.**

#### **IV.4 ORYP : EFFECTIF**

Péri info, comptabilité, agents parcs, parcs et accès en sous effectif chronique. Bientôt nous verrons M. HARDEL se déplacer lui-même sur les encaisseurs en panne et au vu de son salaire rendra la monnaie ?

Nous exigeons une remise à niveau des effectifs au moins en adéquation avec prétendus engagements en Comité d'Entreprise lors de la dernière réorganisation.

#### **Réponse :**

**Il n'y a pas de sous-effectif chronique à ORYP. Néanmoins, il est ponctuellement constaté un fort taux d'absentéisme de certains groupes de travail, notamment en été. De plus, ORYP doit prendre en compte les nombreuses restrictions médicales. Ces 2 éléments sont particulièrement contraignants dans l'élaboration et le déroulé des TDS. Par ailleurs, plusieurs agents auxquels l'UO a accordé un congé sans solde pour convenance personnelle doivent réintégrer l'entreprise au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2009.**

#### **IV.5 CONTINU ET SEMI CONTINU ORY ET CONSORTS**

Que deviennent les heures de repos compensateur pour travail de nuit pour tous les agents dont vous avez modifié le contrat de travail de continu en semi continu ?

#### **Réponse :**

**Les heures de repos compensateur pour travail de nuit acquises sont consultables par chaque salarié bénéficiaire dans l'intranet SIRH. Si en fin de période de modulation, ces heures n'ont pas été exercées (notamment lorsque les 7 heures de repos nécessaires pour l'exercice ne sont pas acquises), ce contingent d'heures est reconduit sur la période suivante (pas de reliquats).**

**Début décembre 2008, les agents d'ORYP en mesure d'exercer ce repos compensateur, ont reçu un courrier individuel de notification de ce repos afin de les informer des modalités d'exercice.**

**Si la question porte sur un dossier en particulier, l'agent peut se rapprocher de sa gestionnaire de personnel.**

#### **IV.6 SCENE DE MENAGE A ORLY SUD**

Le 22 janvier, jour de présentation des vœux de notre PDG aux cadres d'Orly, l'aérogare d'Orly Sud était d'une propreté irréprochable.

Nous réclamons des visites régulières de notre PDG afin de garantir le niveau de qualité de service exigé par notre direction et attendu par les usagers.

**Réponse :**

**Les équipes se mobilisent au quotidien pour améliorer la qualité de service rendue aux passagers. Les premiers jours de janvier ont été particulièrement difficiles pour le nettoyage en raison du sel utilisé à l'extérieur sur les routes et transporté par les passagers et employés à l'intérieur du terminal. Depuis la semaine du 18 janvier, la météo s'est nettement améliorée, ce qui a rendu plus facile le nettoyage efficace de l'aérogare.**

## V – Questions posées par les délégués UNSA SAPAP

---

### V.1 JOUR ARBRE DE NOEL

Un agent travaillant à temps partiel et sur 4 jours et dont le vendredi n'est pas travaillé

Peut-il prétendre à une rémunération du vendredi 26 décembre 2008 ?

En vertu des articles 14 et 15 du manuel de gestion, il nous apparaît clairement que cette rémunération lui est due.

Comment expliquez-vous que son service refuse de lui octroyer cette rémunération ?

#### Réponse :

**Seul le travail le jour de l'arbre de Noël donne droit à un jour de repos ou à la rémunération de ce jour au choix du salarié**

**Le salarié à temps partiel en repos ce jour-là n'a par définition pas travaillé.**

**Cf. note DRH/2008/347 du 11 avril 2008.**

### V.2 ORLY OUEST COS PEXAS

Pourquoi l'unité opérationnelle ouest a fait signer une fiche de fonction aux COS ?

Cette fiche de fonction n'a pas été discutée avec les agents.

Peut-on appeler fiche de fonction l'annexe 1 ?

#### Réponse :

**Il ne s'agit pas de fiches de fonction mais de fiches "taches et responsabilité de chacun en matière de sécurité du travail" conformément au plan 2008 HSCT. Ce plan prévoit la diffusion à tout le personnel (avec ou sans encadrement).**

**Afin d'assurer une traçabilité, ces fiches ont été remises en main propre par la hiérarchie contre émargement.**

**Cf. réponse II.15 SICTAM/CGT compte rendu du 18 décembre 2008 (page 19).**

### V.3 ZONE FUMEUR ORLY

Au bâtiment 463, il a été prévu un emplacement pour les fumeurs. Celui-ci n'est pas protégé par la pluie.

Peut-on prévoir un auvent ?

#### Réponse :

**Il est prévu de transférer l'emplacement zone fumeurs du bâtiment 463 derrière le bâtiment 475 afin de diminuer l'exposition au vent, un auvent sera alors également installé**

#### V.4 AIA CDGE

Le sous-effectif récurrent ne permet pas aux agents de prendre leurs congés. On les incite à les placer dans le CET. Nous rappelons que l'accord 35 heures prévoit que le CET est sur la base du volontariat.

Nous demandons que les effectifs soient remis à niveau.

#### **Réponse :**

Cf. question FO n°8.

#### V.5 FORMATION

Nous constatons encore que les formations à la demande de la hiérarchie induisent des pertes de RTT. En effet, le service prend des heures aux agents de compenser le total de la journée.

Nous demandons que ces pratiques non conformes à l'accord ARTT cessent.

#### **Réponse :**

**Lorsque le salarié accomplit dans le cadre de sa formation moins d'heures que celles prévues à son tableau de service, la compensation s'effectue suivant les différentes modalités :**

- stock RTT
- stocks heures de dépassement horaires programmés
- modification de la durée de vacation supplémentaire (respect du délai de prévenance)

**Les modalités de récupération par l'entreprise des heures non effectuées du fait d'une formation professionnelle sont les suivantes :**

- **Prioritairement, par compensation sur les stocks d'heures de dépassement des horaires programmés jusqu'à 42 heures par semaine et devant faire l'objet d'un lissage en cours de période de modulation,**

**A défaut :**

- **soit par compensation sur des droits acquis à repos compensateur de remplacement ou repos compensateur de jour férié.**
- **soit par modification de la durée des vacances programmées en respectant, sauf accord de l'agent, le délai de prévenance minimal de 7 jours prévu par le § 4.1.2.6.2. de l'accord ARTT du 31 janvier 2000,**
- **soit ultérieurement, par programmation d'une vacation supplémentaire à celles prévues au tableau de service (en aucun cas le samedi ou le dimanche suivant la formation), sans que cela conduise à un dépassement éventuel de la borne haute modulation et en respectant, sauf accord de l'agent, le délai de prévenance minimal de 7 jours prévu par le § 4.1.2.6.2. de l'accord ARTT du 31 janvier 2000,**
- **à titre tout à fait exceptionnel, sur une vacation programmée au tableau de service de l'agent le samedi ou le dimanche de la semaine passée en formation, dès lors que la présence de l'agent s'avère indispensable.**

**La séance a été levée à 16h30.**

**La prochaine réunion aura lieu le vendredi 26 février 2009 à 9h00 – salle du conseil-Raspail.**

**Les réclamations seront reçues à DRHR jusqu'au vendredi 20 février 2009 à 14h00.**

**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**

Service Prestations

Contact Veronique GOUDOU

Madame

Téléphone

Date 20/02/2008

Matricule

Bénéficiaire

Madame,

Votre médecin traitant vous a prescrit une cure thermale dans la (ou les) orientation(s) thérapeutique(s) Maladies de l'appareil digestif et maladies métaboliques, à la station thermale de Brides les Bains sous réserve de l'agrément de l'établissement thermal à la date de la cure. Nous avons le plaisir de vous adresser ci-joint la prise en charge administrative de cette cure.

Elle vous permet, dans les conditions précisées, de bénéficier du remboursement :

- des honoraires médicaux liés à votre cure (forfait de surveillance de cure et actes de pratiques médicales complémentaires éventuellement),
- du forfait de traitement thermal à l'établissement thermal conventionné. Votre médecin thermal choisira les soins qui conviennent à votre état de santé, il reste libre de sa prescription. Cependant le remboursement du forfait est limité aux nombres de séances de soins obligatoires. Ainsi, des prestations supplémentaires ou de confort peuvent vous être fournies, mais elles seront à votre charge.

Adressez-nous pour remboursement, dès la fin de votre cure, le volet 1 et le volet 2 de la prise en charge (si vous avez dû payer le forfait de traitement thermal). Si vous avez bénéficié de la dispense d'avance de frais pour le forfait de traitement thermal, le volet 2 sera conservé par l'établissement thermal qui l'adressera directement à la caisse du lieu de cure.

Si vous n'effectuez pas votre traitement thermal dans sa totalité (interruption de la cure de votre fait, traitement prescrit non réalisé complètement par l'établissement thermal, prescription incomplète du médecin thermal) sans justification médicale, hormis le cas de force majeure, votre cure ne vous sera pas remboursée. Ceci comprend le forfait thermal, mais également les honoraires médicaux de surveillance.

Nous vous prions de croire, Madame, à l'assurance de notre considération distinguée.

Le responsable du dossier,

Veronique GOUDOU

*[Signature]*

C.P.A.M. des HAUTS de SEINE  
POLE G.D.B.  
92026 NANTERRE Cedex



**Thermes de  
Brides les Bains**  
*la référence pour maigrir*

Madame

Brides-les-Bains, le 15 mars 2008

Objet : CONFIRMATION DE RESERVATION  
à présenter lors de votre inscription  
Votre Référence : 133284

Madame,

Nous avons bien reçu votre fiche de réservation thermale pour votre prochain séjour à Brides-les-Bains et nous vous remercions de votre confiance.

Vous avez choisi d'effectuer la cure conventionnée ORIGINE du 21/04/2008 au 10/05/2008.

Nous accusons réception de vos arrhes de réservation d'un montant de : 90 €.

Nous vous demandons de bien vouloir vous présenter le Lundi 21/04/2008 à 17h20 pour votre inscription à l'Accueil Central des Thermes de Brides-les-Bains.

Une hôtesse établira votre planning de soins pour la durée de votre cure en fonction de la prescription du médecin thermal (que vous devez donc impérativement avoir vu avant votre rendez-vous d'accueil aux Thermes).

**DOCUMENTS A NE PAS OUBLIER POUR VOTRE INSCRIPTION AUX THERMES :**

- votre carte d'assuré social,
- votre accord de cure,
- cette lettre de confirmation de réservation,
- l'ordonnance du médecin thermal.

Pour tout complément d'information, nous restons à votre entière disposition au 04.79.55.23.44 et vous invitons à consulter notre site Internet [www.thermes-brideslesbains.fr](http://www.thermes-brideslesbains.fr).

Dans l'attente du plaisir de vous accueillir dans notre établissement, nous vous prions de croire, Madame, à l'assurance de nos salutations distinguées.

Service réservation  
Thermes de Brides-les-Bains  
La référence pour maigrir®

SET BRIDES SA

BP 14 - 73570 Brides-les-Bains Cedex

Tel : 04.79.55.23.44 - Fax : 04.79.55.29.73

thermes@thermes-brideslesbains.fr - www.thermes-brideslesbains.fr

THERMES DE GRÉOUX-LES-BAINS  
0 4 8 0 0 GRÉOUX - LES - BAINS  
TÉL. 0 826 46 81 85 - TÉLÉCOPIE 0 826 46 81 86



CHAÎNE  
THERMALE  
DU SOLEIL

Monsieur

N° de Sécurité Sociale :

### ATTESTATION

Nous soussignés, Thermes De Gréoux Les Bains, certifions que

Monsieur

a effectué une cure thermale dans notre Etablissement de soins

entre le 17/06/2008 et le 07/07/2008 pour 18 jours.

Fait à Gréoux Les Bains le 5 Juillet 2008

CHAÎNE THERMALE DU SOLEIL  
S.A. au capital de 8.129.638,30 €  
THERMES DE GRÉOUX-LES-BAINS  
04800 GRÉOUX-LES-BAINS  
Tél. 0 826 468 185 - Fax 0 826 468 186