



**AÉROPORTS DE PARIS**

Direction des Ressources Humaines

Département Relations Sociales et Préventions

DRHR/réunion/n°296

Paris, le 3 avril 2009

Compte rendu

**Réunion mensuelle des Délégués du Personnel**

Jeudi 26 mars 2009  
Salle du conseil - Raspail

**Prochaine réunion – jeudi 30 avril 2009 à 9h00 –salle du conseil – Raspail**

Dépôt des réclamations : **vendredi 22 avril 2009 à 14 heures au plus tard**

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

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LE DELEGUES SUD AERIEN .....</b>  | <b>6</b>  |
| I.1 EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES ? .....  | 6         |
| I.2 EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES AGENTS CO .....  | 7         |
| <b>II - RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES SICTAM/CGT .....</b>  | <b>9</b>  |
| II.1 DRH - AGENTS EN HE/RM (RECLASSEMENT MEDICAL) : LES OUBLIES DE LA DRH .....  | 9         |
| II.2 DRH – VICTIME D’ACCIDENT .....  | 9         |
| II.3 DRH – VICTIME D’ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE : ARRET DE LA<br>DOUBLE PEINE RETARD A L’AVANCEMENT ET A LA PROMOTION ..... | 10        |
| II.4 DRH – VICTIME D’ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIES PROFESSIONNELLES : MAINTIEN DE<br>LA REMUNERATION .....                                       | 11        |
| II.5 ORYS : UNE SITUATION DEGRADEE PEUT EN CACHER UNE AUTRE .....  | 11        |
| II.6 DRH : MAJORATION POUR HEURES DE NUIT ET DE DIMANCHE : RAPT SUR LES SALAIRES .....   | 12        |
| II.7 DRH : MAISON DE L’ENVIRONNEMENT D’ORLY ... LA DERIVE CONTINUE .....   | 13        |
| II.8 GESTIONNAIRES DU PERSONNEL .....  | 13        |
| II.9 DEVENIR DE L’ENTREPRISE .....   | 13        |
| II.10 CONGES PRINCIPAUX HORS PERIODE .....   | 14        |
| II.11 PRIME RADIO DIT .....  | 14        |
| II.12 JUSTIFICATIF JOURNEE ENFANT MALADE .....   | 15        |
| II.13 HEURES MAJOREES DE NUIT .....  | 15        |
| II.14 CLIMAT SOCIAL .....  | 15        |
| II.15 EFFECTIFS .....  | 15        |
| <b>III – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES CFE/CGC .....</b>  | <b>16</b> |
| III.1 PROCEDURE DE REMPLACEMENT DES GESTIONNAIRES DU PERSONNEL .....   | 16        |
| III.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS COMMERCIAUX .....   | 17        |
| III.3 CMOS ESCALE .....  | 18        |
| III.4 REUNIONS INTERNES ORGANISEES A L’EXTERIEUR .....   | 18        |
| III.5 LA RSE : QUAND LA RESPONSABILITE « SOCIETALE » DENIGRE LE « SOCIAL » .....   | 19        |
| III.6 DISPARITION DES CARTES DE CANTINES : QUID DES RETRAITES ? .....  | 19        |
| III.7 CARTE DE CANTINE COLLECTIVE .....  | 20        |
| III.8 PERTE DE CARTE PROFESSIONNELLE .....   | 20        |
| III.9 SECURISATION DU BATIMENT 288 .....   | 20        |
| III.10 PISTE CYCLABLE D’ORLY .....   | 21        |
| <b>IV – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES FO .....</b>  | <b>22</b> |
| IV.1 COURS D’ANGLAIS MINI-GROUPE .....   | 22        |
| IV.2 DIF .....   | 22        |
| IV. 3 SSIAP1 ET SSIAP2 – PLATEAUX REPAS .....  | 22        |
| IV.4 SSIAP2 ET SSIAP3 – DECISION D’EVACUATION .....  | 23        |
| IV.5 MILITAIRES EN RETRAITE CHEZ ADP .....   | 23        |
| IV.6 LA SURETE .....   | 23        |
| IV.7 DROIT DE GREVE CHEF DE QUART .....  | 24        |
| IV.8 JOURNEES DE FORMATIONS POUR LES CHEFS DE QUART .....  | 25        |
| IV.9 SOUS EFFECTIF DES AGENTS CO .....   | 26        |
| IV.10 PASSAGE DES AGENTS CO EN MAITRISE .....  | 26        |
| IV.11 EMARGEMENT DES AGENTS CO - SERAIT-CE DU "FLICAGE" ? .....  | 27        |
| IV.12 PRIME D’OUTILLAGE .....  | 27        |
| IV.13 ABSENCE "ENFANT MALADE" .....  | 27        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>V – QUESTIONS POSEES PAR LES DELEGUES UNSA SAPAP .....</b>                                  | <b>28</b> |
| V.1 COMPTE RENDU DES DELEGUES DU PERSONNEL.....  | 28        |
| V.2 MAITRISE AGENTS INFO... SUITE.....   | 28        |
| V.3 ORYR.....  | 28        |
| V.4 CARTE PROFESSIONNELLE.....   | 29        |
| V.5 HYGIENE.....   | 29        |
| V.6. PACS.....   | 30        |
| V.7 HORS EFFECTIF.....   | 30        |
| V.8 DIF... SUITE.....  | 30        |
| V.9 CELLULE PSYCHOLOGIQUE.....   | 31        |
| V.10 MUTUELLE.....   | 31        |
| V.11 CDGP – PRIME DE SALAGE.....   | 32        |
| V.12 CDGP - HABILLEMENT.....   | 32        |
| V.13 TRANSPORTS EN COMMUN.....   | 32        |
| V.14 PRIME OUTILLAGE.....  | 33        |
| <b>VI – QUESTIONS POSEES PAR LES DELEGUES CFTC .....</b>                                       | <b>34</b> |
| VI.1 DEMANDE DE RACCORDEMENT D'UN POINT D'EAU OT CDG1.....                                     | 34        |
| VI.2 GRATIFICATION EXCEPTIONNELLE POUR LA MISE EN PLACE DU SYSTEME SEQUOIA "CDG1 ET CDG3"..... | 34        |
| VI.3 EFFECTIF GROUPE BLS CDG.....  | 34        |
| VI.4 ACCES INTERNET POUR TOUS.....   | 35        |
| VII.5 SECURID CARD.....  | 35        |
| VI.6° REVALORISATION DES BONS REPAS CDG3.....  | 35        |
| VI.7 SUPPRESSION DES HORAIRES AMENAGES.....  | 35        |
| VI.8 MOYENS DE PAIEMENT AU BAR DES RESTAURANTS D'ENTREPRISE.....                               | 36        |
| <b>VII – QUESTIONS POSEES PAR LES DELEGUES SPE/CGT .....</b>                                   | <b>37</b> |
| VII.1 REGLEMENT X2 A CDGP.....   | 37        |
| VII.2 POLYVALENCE VOIRIE.....  | 37        |
| VII.3 EFFECTIF AIA CDGE.....   | 37        |
| VII.4 AIA CDG.....   | 38        |
| VII.5 SECURITE DES AGENTS CO A CDGA.....   | 38        |
| VII.6 EVOLUTION DU METIER AGENT CO.....  | 39        |
| VII.7 AIRES DE TRAFIC CDGR.....  | 39        |
| VII.8 CONGES SPECIAUX (ANNEXES 1 ET 2).....  | 40        |
| VII.9 PACS.....  | 40        |
| VII.10 RECLASSEMENT.....   | 40        |
| VII.11 FERMETURE DU T3 A CDG : INFO OU INTOX ? (ANNEXE 3).....                                 | 42        |
| VII.12 NO MAN'S LAND À ORYP.....   | 42        |
| <b>VIII – QUESTIONS POSEES PAR LES DELEGUES CFDT .....</b>                                     | <b>43</b> |
| VIII.1 FUMER DANS LES BUREAUX DANS LE BATIMENT 288.....  | 43        |
| VIII.2. PAS DE PANNEAUX SYNDICAUX A CDGA.....  | 43        |
| VIII.3 DEMANDE DE BILLETS A PRIX AVANTAGEUX.....   | 43        |
| VIII.4 DUREE DES DETACHEMENT DES SALARIES HE/ST.....   | 44        |
| VIII.5 ASCENSEUR A ORLY SUD.....   | 44        |
| VIII.6 ETAT D'INSALUBRITE DES TOILETTES AU 5 <sup>EME</sup> ETAGE A ORLY SUD.....              | 44        |
| VIII.7 ACCES AUX LOCAUX SYNDICAUX AU MODULE MN AUX PERSONNES A MOBILITE REDUITE.....           | 45        |
| VIII.8 HORAIRE DE FIN DES DP.....  | 45        |
| VIII.9 DEFISCALISATION DU PECULE.....  | 45        |

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

Liste des présents – matin

Membres représentant la Direction

|             |  |             |              |
|-------------|--|-------------|--------------|
| <b>DRH</b>  | M. Dostes<br>Mlle Benacquista<br>Mlle Astoul | <b>IMO</b>  | Mme Baldi    |
|             |  | <b>ORYR</b> | Mme Servigne |
| <b>CDGP</b> | Mme Magnien                                  | <b>INA</b>  | M. Nardini   |
| <b>CDGE</b> | Mme Bonmartel                                |             |              |

Les élus Présents

|                      |    |                     |        |
|----------------------|----|---------------------|--------|
| <b>1/ SUD AERIEN</b> |    | <b>5/UNSA SAPAP</b> |        |
| M. Abdi              | DP | M. Amraoui          | DP     |
|                      |    | M. Chamy            | DP     |
| <b>2/SICTAM/CGT</b>  |    | M. Derobert-Masure  | DP     |
| M. Almont            | DP | M. Gropper          | DP     |
| M. Busatto           | DP | Mme Hraback         | DP     |
| Me Etienne           | DP | Mme Pradeau         | DP     |
| M. Izzet             | DP | Mme Yastchenkoff    | DP     |
| M. Legros            | DP | M. Ruggeri          | DP     |
| M. Giffard           | DP | <b>6/CFTC</b>       |        |
| M. Guffanti          | DP | M. Haroutiounian    | DP     |
| M. Mangeot           | DP | Mme Laborde         | DP     |
| Mme Meziant-Khadir   | DP | Mme Petit           | DP     |
| M. Petitpas          | DP | <b>7/SPE/CGT</b>    |        |
| M. Piette            | DP | M. Bonnière         | DP     |
| M. Savine            | DP | Mme Cheblal         | DP     |
| <b>3/CFE/CGC</b>     |    | M. Chengadoo        | DP     |
| M. Binet             | DP | Mlle Franche        | DP     |
| Mme Demoulins        | DP | Me Roly             | DP     |
| Mme Hellio           | DP | <b>8/CFDT</b>       |        |
| Mme Olry             | DP | M. Crussaire        | DP     |
| Mme Lapierre         | DP | Mme Lainé           | DP     |
| M. Schillemans       | DP | M. Leveque          | DP     |
| Mme Yapoudjian       | DP |                     |        |
| <b>4/FO</b>          |    | M. Bouchikhi        | Elu DP |
| Mme Boulanger        | DP | M. Eddaidj          | Elu DP |
| M. Fernandes         | DP |                     |        |
| Mme Lasbleye         | DP |                     |        |
| M. Lerch             | DP |                     |        |
| M Maslard            | DP |                     |        |
| Mme Winczenski       | DP |                     |        |

**Liste des présents – après-midi**  
**Membres représentant la Direction**

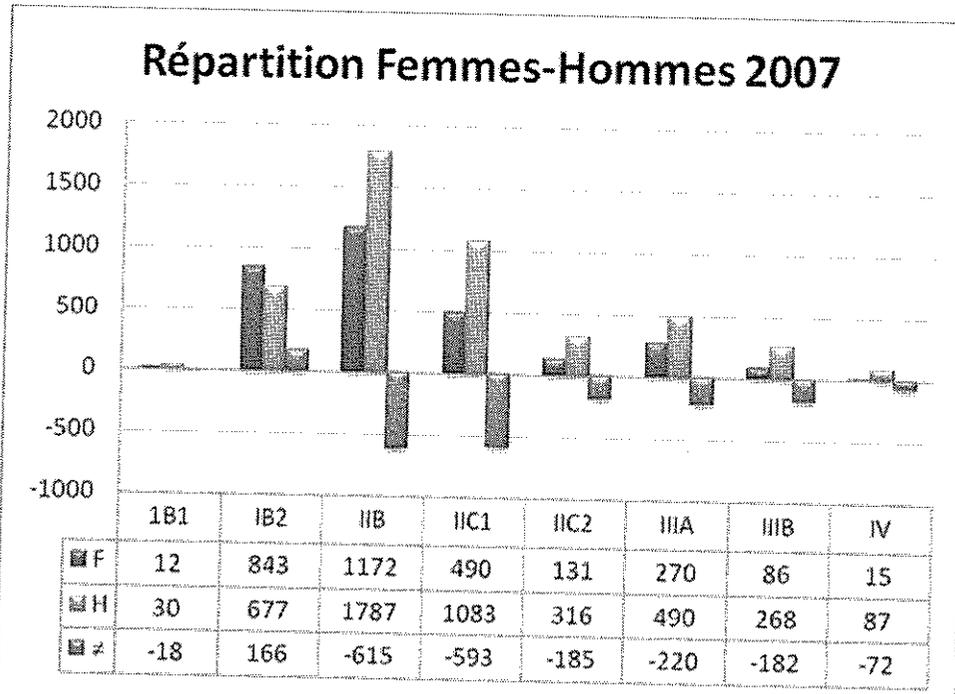
|             |  |   |                                      |
|-------------|--|---|--------------------------------------|
| <b>DRH</b>  | M. Dostes<br>Mlle Benacquista<br>Mlle Astoul | <b>IMO</b>                                | Mme Pöhler                           |
| <b>CDGE</b> | Mme Bonmartel                                | <b>ORYW</b><br><b>ORYS</b><br><b>ORYP</b> | M. Jacquy<br>M. Laurent<br>Mme Chuet |

**Les élus Présents**

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <b>1/ SUD AERIEN</b><br>M. Abdi  | DP                                     | <b>5/UNSA SAPAP</b><br>M. Amraoui<br>M. Chamy<br>M. Derobert-Masure<br>M. Gropper<br>Mme Hraback<br>Mme Pradeau<br>Mme Yastchenkoff<br>M. Ruggeri | DP<br>DP<br>DP<br>DP<br>DP<br>DP<br>DP<br>DP |
| <b>2/SICTAM/CGT</b>  |  |   |  |
| <b>3/ CFE/CGC</b><br>M. Binet<br>Mme Demoulins<br>Mme Hellio<br>Mme Olry<br>Mme Lapierre<br>M. Schillemans<br>Mme Yapoudjian | DP<br>DP<br>DP<br>DP<br>DP<br>DP<br>DP | <b>6/CFTC</b><br>M. Haroutiounian<br>Mme Laborde<br>Mme Petit   | DP<br>DP<br>DP                               |
| <b>4/FO</b><br>Mme Boulanger<br>M. Fernandes<br>Mme Lasbleye<br>M. Lerch<br>M Maslard<br>Mme Winczenski                      | DP<br>DP<br>DP<br>DP<br>DP<br>DP       | <b>7/SPE/CGT</b><br><br><b>8/CFDT</b><br>M. Crussaire<br>Mme Lainé<br>M. Leveque  | DP<br>DP<br>DP                               |
|  |  | M. Bouchikhi<br>M. Eddaidj  | Elu DP<br>Elu DP                             |

## I – Réclamations présentées par le délégués SUD AERIEN

### I.1 EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES ?



En analysant le tableau ci-joint, SUD Aérien fait le constat de fortes inégalités vis à vis des Femmes dans l'entreprise. Cette situation est non seulement contraire aux principes de justice sociale, mais elle est également inefficace et coûteuse pour l'entreprise.

SUD Aérien fait les remarques suivantes :

En nombre, les femmes sont plus présentes uniquement en exécution simple.

De la maîtrise 1IB à cadre IV, les femmes sont moins promues, elles sont moins présentes dans les centres décisionnaires, elles ont des carrières discontinues du fait de la maternité.

La moindre activité des femmes est coûteuse parce qu'elle constitue une sous-utilisation du capital humain dans lequel la collectivité et l'entreprise ont investi : parmi les 25-34 ans, 25% des femmes ont un diplôme de l'enseignement supérieur contre 20% des hommes ; 20,5% ont un bac +2 contre seulement 17% des hommes. Et pourtant les femmes occupent plus souvent que les hommes, toutes choses égales par ailleurs, des emplois pour lesquels les qualifications requises sont moindres que celles qu'elles ont effectivement. Elles sont donc plus affectées par le déclassement que les hommes (exemple : les agents CO (niveau d'étude bac + 2) sont en exécution).

SUD Aérien peut comprendre que lors de la réunion précédente des DP, la direction ait nié l'existence de discrimination raciale dans l'entreprise puisque elle n'a déjà pas résolu les discriminations liées aux sexes.

SUD Aérien réclame plus d'ambition en ce qui est de l'utilisation du capital humain dont l'entreprise dispose. Les femmes doivent évoluer dans un environnement économique et culturel qui leur permet de réaliser le projet de vie auquel elles peuvent légitimement aspirer, l'organisation collective sera plus équilibrée et tout le monde y trouvera son compte. Le féminisme est l'affaire de tous. Le féminisme est un humanisme.

#### Réponse :

**Cette déclaration de SUD AERIEN ne peut que recueillir l'adhésion de la Direction. Elle ne formule pas de réclamation. Elle ne relève en tout état de cause pas des**

prérogatives des DP mais de la mission des Délégués syndicaux, seuls habilités à engager ce type de négociation.

Le bilan social 2008 fera l'objet d'une présentation en Comité d'Entreprise le 9 avril 2009.

## I.2 EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES AGENTS CO

Après retour de quelques agents qui ont passé le test d'anglais, SUD Aérien réclame la restitution de la note directement aux agents concernés.

SUD Aérien veut savoir les raisons pour lesquelles le test d'anglais est général.

SUD Aérien veut connaître le nombre d'agents en maîtrise prévu pour chaque UO de l'entreprise.

### Réponse :

Les premiers salariés à avoir passé le test linguistique n'ont pas eu la communication immédiate de leur résultat. Les managers auraient dû leur communiquer leur note. Désormais, les résultats sont restitués oralement au salarié et en parallèle à la hiérarchie et le RRH.

Le test BULATS est le nouveau test linguistique retenu par Aéroports de Paris pour évaluer le niveau d'anglais général (syntaxe, compréhension, vocabulaire...). Ce test est destiné à l'ensemble des salariés qui sont amenés à utiliser l'anglais dans le cadre de leur fonction. C'est également ce test qui valide l'attribution de la prime de langue le cas échéant.

La maîtrise de l'anglais est une compétence de base de la fonction accueil-information. L'évaluation du niveau d'anglais général est donc un pré-requis tout à fait logique pour évoluer en Agent Commercial Principal. Dans le cadre des négociations sur le protocole, il n'y a jamais eu d'ambiguïté sur ce point. Le niveau requis (2,5 / 5) a même été revu à la hausse car le niveau proposé par la Direction (2 / 5) était jugé "déprofessionalisant".

Sur les 16 premiers agents ayant passé le test BULATS : à l'exception d'un agent qui a obtenu 2 / 5, tous les autres candidats ont obtenu 2,5 ou plus. Il faut donc dédramatiser ce test linguistique. Le BULATS (Business Language Testing Service) est un test informatisé, aligné sur le référentiel linguistique européen, utilisé par l'éducation nationale qui permet des équivalences de notes entre les tests

Au cours de la commission de suivi du protocole du 17 mars, la Direction a convenu qu'il fallait davantage communiquer vis-à-vis des agents pour mieux expliquer les finalités de ce test et les rassurer afin de les inciter à s'inscrire. La DRH prépare une communication sur ce sujet.

Par ailleurs, il est bien prévu un test d'anglais professionnel mais dans le cadre du passage en maîtrise.

Le protocole d'accord ne prévoit pas de quota pour la passage des agents co en maîtrise : " L'évolution professionnelle d'Agent Commercial à Agent Commercial Principal est un déroulement de carrière sur son poste, sous certaines conditions. Elle n'est donc pas contingentée. "

**Lors de la séance, les délégués du personnel ont demandé la restitution écrite de la note d'anglais. Les dispositions seront prises en conséquence par le service formation.**

## II - Réclamations présentées par les délégués SICTAM/CGT

### **II.1 DRH - AGENTS EN HE/RM (RECLASSEMENT MEDICAL) : LES OUBLIES DE LA DRH**

La note DH/317 du 16/06/1999, insérée à l'article 43 du manuel de gestion, précise le règlement de la commission mixte de reclassement médical.

En son article 1, la note précise que la commission a pour mission principale de veiller à la rigoureuse application des procédures de reclassement des agents déclarés inaptes par la médecine du travail à accomplir les tâches inhérentes à leur emploi.

En son article 3, il est indiqué que :

"Les agents en reclassement médical disposent d'une priorité absolue sur les postes retenus par les experts de la commission de reclassement... et qu'un avis de vacance d'emploi peut être bloqué ou différé par le service DHHGE lorsque le poste est susceptible de convenir à un agent prioritaire.

Par ailleurs le DRH, M. de CORDOUE par une note DRH/2007/241 du 16 mars 2007 précise dans son article 2.1 : L'exercice par la DRH d'un droit de préemption sur les emplois vacants selon des modalités précisées et en son article 2-3, les modalités de création d'emplois organiques pour intégrer les agents en HE lorsque ceux-ci exercent un détachement de plus de 24 mois sur des missions récurrentes dans l'Unité Opérationnelle.

Au 1<sup>er</sup> mars 2009, nous constatons que 39 agents sont en situation de HE/RM et qu'il y a 22 agents sans poste organique sur la période mai 1988 – octobre 2006.

Comment la DRH explique-t-elle la situation de ces 22 agents sans poste ?  
Y-a-t'il une volonté d'exercer le droit de préemption ?

Nous réclamons la nomination immédiate, sur des postes organiques, de tous les agents exerçant des missions récurrentes dans la même Unité Opérationnelle.  
Nous revendiquons le respect de la priorité absolue lorsque le poste est susceptible de convenir à un agent prioritaire.

#### **Réponse :**

**Le fonctionnement de la commission de reclassement médical ainsi que la mise en œuvre de la note DRH/2007/241 ont réellement permis le traitement de nombreuses situations de hors emploi organiques. Ainsi le nombre de salariés HE est passé de 154 au 31.12.07 à 90 au 31.12.08, par intégration sur des postes pérennes dès lors que l'ensemble des conditions étaient réunies (pérennité de la mission, contribution de l'agent etc.). Cette politique se poursuivra sous l'arbitrage du Comité HE et par ailleurs, la DRH utilise son droit de préemption dès qu'elle l'estime opportun pour traiter une situation individuelle en concertation avec l'unité.**

### **II.2 DRH – VICTIME D'ACCIDENT**

L'article L1226-7 du code du travail précise que (conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L146-9 du code de l'action sociale et des familles) :

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle

Dans un souci de reclassement adapté et non pénalisant pour l'agent victime, nous revendiquons le respect de cette priorité et son application, ainsi que la retranscription des modalités au manuel de gestion.

**Réponse :**

Seul l'accord relatif aux travailleurs handicapés prévoit des dispositions particulières en matière de formation, y compris pour les victimes d'AT ou de MP mais pas de priorité d'accès aux formations.

En l'absence de dispositions dans l'accord formation, ce sont les dispositions légales qui trouvent à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire de les transposer dans un accord et/ou le manuel de gestion.

**II.3 DRH – VICTIME D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE : ARRET DE LA DOUBLE PEINE RETARD A L'AVANCEMENT ET A LA PROMOTION**

L'article L 1226-8 du code du travail précise que :

« Les conséquences de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise ».

Or, dans les faits cela n'est pas respecté.

Nous revendiquons le respect *stricto sensu* de la loi, le passage hors quota à 38 mois pour l'ensemble des agents victimes et l'accès aux promotions comme l'ensemble des agents avec la mise en place, si nécessaire, des actions de formation adaptées.

**Réponse :**

Le salariés atteignant 36 mois d'ancienneté au cours de l'année sont proposés au choix à :

- l'avancement à 36 mois dans la limite des 75 % proposables
- l'avancement à 39 mois dans la limite des 5 % proposables
- l'avancement à 45 mois dans la limite des 20 % proposables

Les salariés proposables à 3 ans non retenus (RN) font l'objet d'une opposition à l'avancement.

Actuellement, la procédure d'avancement pour les salariés de catégorie IB-IIB-IIC, prévoit un avancement à 38 mois d'ancienneté hors quota pour :

1. Les salariés permanents ou semi permanent syndical
2. Les salariés détachés ou mis à disposition d'organismes extérieurs
3. Les salariés en congé sans solde parental (sauf avancement plus favorable)
4. Les salariés en congé maternité ou d'adoption (sauf avancement plus favorable)

Les salariés en longue maladie bénéficie d'un avancement à l'ancienneté après 5 ans de service dans le même échelon (article 28 Alinéa 4 du statut du personnel)

**Les salariés en longue formation bénéficient d'un avancement à 45 mois pendant la période de longue formation et au choix pendant la période d'avancement dans l'établissement.**

#### **II.4 DRH – VICTIME D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIES PROFESSIONNELLES : MAINTIEN DE LA REMUNERATION**

L'article L1226-8 du code du travail indique que :

« Lorsque le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

En cas de reclassement ou de modification d'horaire l'article 17 du manuel de gestion fait état d'une compensation de perte de la rémunération constatée sur le nouvel emploi par le versement d'une indemnité différentielle fondante égale à 80 % de la perte de rémunération...

Nous revendiquons pour les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle le maintien de la rémunération à 100 %.

#### **Réponse :**

L'article L1226-8 énonce en effet : "Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'Article L1226 7, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise."

Ce texte vise les hypothèses où un salarié victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle a connu une suspension de son contrat de travail (article L. 1226-7 du Code du travail).

Cet article rappelle qu'à l'issue de ces périodes de suspension, qui peuvent être parfois très longues, l'employeur doit réintégrer le salarié dans un emploi équivalent sans perte de rémunération ni des avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été absent de l'entreprise.

L'article 17 du MDG vise quant à lui une hypothèse différente. Il s'agit du cas où un salarié qui fait l'objet d'une mutation ou dont le rythme de travail est modifié à l'initiative d'ADP ou en reclassement médical, perd une prime liée à une sujétion, laquelle est compensée par une indemnité différentielle égale à 80% de la perte de rémunération constatée sur un nouvel emploi où la sujétion n'existe plus.

Il n'y a donc pas de contradiction entre ces textes.

#### **II.5 ORYS : UNE SITUATION DEGRADEE PEUT EN CACHER UNE AUTRE**

Il est demandé aux responsables ressources d'effectuer les missions réalisées habituellement par les coordonnateurs régulateurs d'exploitation, lorsque ceux-ci sont grévistes, en évoquant « la participation aux situations dégradées ».

Nous rappelons qu'une structure dite « cellule de crise » a été mise en place, afin de répondre par la présence de cadres et agents de haute maîtrise volontaires à ce type de situation.

A défaut d'être volontaire, un agent 2C ne doit effectuer que les missions correspondantes à sa fiche de fonction et à sa qualification. Le remplacement de 3 coordonnateurs et les

missions rattachées à leurs fonctions n'entrent pas dans les missions des responsables ressources décrites dans le dossier présenté au C.E. (qui par ailleurs ne leur ont pas été communiquées).

Nous rappelons qu'un salarié a le droit de refuser une tâche qui ne rentre pas dans ses attributions, y compris si cette tâche est provisoire (décisions constantes de la cour de cassation).

Nous réclamons la communication aux responsables ressources de leur fiche de fonction et des missions réactualisées inhérentes à celle-ci.

Nous revendiquons dans un souci d'éviter la dégradation des relations professionnelles au PC Blériot d'Orly Sud, le respect des missions exercées par chacun et l'arrêt de ce type de provocation.

**Réponse :**

**Cf. réponse à la question SICTAM/CGT I.5 compte rendu du 27 février 2009.**

**II.6 DRH : MAJORATION POUR HEURES DE NUIT ET DE DIMANCHE : RAPT SUR LES SALAIRES**

Le salaire mensuel des agents est établi sur la base de 151,67 heures. Les majorations pour heures effectuées de nuit ou de dimanche sont établies sur l'ancienne base de 169 heures (taux nominal existant avant l'accord 35 heures).

Dans le livret explicatif de compréhension de la fiche de paie cela n'est, bien sur, pas précisé.

En réalité ce que la direction appelle la majoration de 75 % sur heures à 100 %, 125 % et 150 % n'est dans la vraie vie qu'une majoration à 67,25 % du taux horaire actuel soit une perte de 7,75 % pour chaque heure travaillée de nuit ou de dimanche pour l'ensemble des agents en horaire décalé, validée par les signataires de l'ARTT.

Nous rappelons à la direction que la note DG/167-285 de 1999 (insérée à l'article 17 du manuel de gestion) établissait en son article 2 que la mode de calcul retenu pour les heures majorées (de nuit, de dimanche et de jours fériés) était identique à celui des heures supplémentaires. Or, cela a été modifié car la base de calcul des heures supplémentaires est bien établie sur 151,67 heures.

Nous revendiquons le retour à cette base de calcul conformément aux pratiques contractuelles par le manuel de gestion avant la mise en place de l'accord ARTT.

**Réponse :**

**Le paragraphe 6.4. de l'accord ARTT du 31 janvier 2000 prévoit qu'à compter de la signature de l'accord, les heures majorées pour heures de nuit, de dimanche et de jour férié, sont rémunérées au taux nominal atteint au 31 décembre 1999. Les personnels dont le travail suppose le bénéfice des heures majorées (heures décalées ou de nuit) se voient appliquer un niveau horaire de rémunération identique au taux retenu en 1999 pour les exercices des années 2000 et suivantes. Ce taux horaire évolue en fonction des augmentations générales de salaires.**

**La disposition du § 2 de la note DG/167-285 du 17 juin 1999 insérée à l'article 17 rappelée dans la question n'a plus lieu de s'appliquer depuis le 31 janvier 2000, date de l'entrée en vigueur de l'accord ARTT, la note précitée lui étant antérieure.**

**Enfin, il est rappelé que la revendication d'application des règles salariales antérieures aux dispositions de l'accord ARTT ne relève pas de l'instance des**

délégués du personnel, mais des délégués syndicaux. Il n'y a donc pas lieu d'y répondre au cours de la réunion des délégués du personnel.

## **II.7 DRH : MAISON DE L'ENVIRONNEMENT D'ORLY ... LA DERIVE CONTINUE**

Un message du 3 mars (copie ci-jointe) maintient toujours les adaptations fantaisistes des horaires de travail malgré les interventions des élus du personnel CGT à la réunion des DP de février 2009 et de l'utilisation faite de la maison de l'environnement.

Nous revendiquons le respect des horaires collectifs des agents et l'arrêt de toutes les adaptations horaires et de toutes pressions exercées sur les agents afin qu'ils interviennent en dehors des horaires collectifs.

La direction avance-t-elle dans son enquête sur les dérives managériales ?

### **Réponse :**

Contrairement à ce qui est indiqué, il ne s'agit nullement d'une "adaptation fantaisiste des horaires de travail", mais d'une réservation de précaution en vue d'une manifestation à laquelle la Direction apporte son soutien : la personne concernée est en effet notre principal interlocuteur au sein de la DSNA (Direction du Service de la Navigation Aérienne – DGAC), ancien chef de service d'Aéroports de Paris, qui intervient régulièrement lors des rencontres avec les élus et les représentants d'associations.

Il est notamment intervenu récemment lors de la Commission Consultative de l'Environnement d'Orly, ou à l'occasion de la réunion d'information des Maires pour leur présenter les prochains travaux de la piste 3.

A ce titre, il est naturel que l'entreprise s'associe à la manifestation envisagée en octobre prochain ; la direction veillera néanmoins à ce que l'organisation de cette manifestation intègre les principes de gestion du temps de travail des salariés.

## **II.8 GESTIONNAIRES DU PERSONNEL**

Suite aux différentes évolutions du poste depuis 2001, nous demandons une ouverture de négociations sur le déroulement de carrière des gestionnaires.

### **Réponse :**

Initialement reportée en 2010, la réflexion sur la filière sera engagée au cours du second semestre 2009 par la DHR. Cette réflexion intégrera les gestionnaires de personnel.

## **II.9 DEVENIR DE L'ENTREPRISE**

Nous aimerions comprendre comment la disparition de 10 % de l'effectif va s'effectuer dans la maison mère.

### **Réponse :**

Ce point sera abordé dans le cadre de l'information et consultation sur l'évolution de l'emploi et des catégories professionnelles – année 2008 qui sera traité lors de la séance du comité d'entreprise prévue le 28 avril prochain.

## II.10 CONGES PRINCIPAUX HORS PERIODE

Dans certaines UO, les congés spéciaux hors période n'ont pas droit à l'application de bonifications. C'est un dévoiement de l'esprit de l'accord sur les bonis hors période car cela rend service à l'entreprise comme à l'agent.

Nous demandons l'application de "l'esprit de l'accord" sur les congés hors période.

### Réponse :

En application des articles L. 3141-18 et L. 3141-19 du code du travail, un congé principal minimal de 12 jours doit être accordé à tous les salariés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de chaque année. L'article 15 du statut du personnel prévoit que la période d'exercice des congés payés s'étale sur l'année pour tenir compte de la nature particulière et de la continuité indispensable du service public assuré par Aéroports de Paris. Les droits à bonification sont prévus par l'article 15 du statut qui dispose que :

*"Les agents qui, pour raisons de service, doivent prendre leurs congés en dehors de la période légale, ont droit à une majoration de un à sept jours ouvrables au prorata de la durée du congé pris en dehors de la période".*

L'application qui doit être faite de ce principe est que les droits à bonification sont accordés :

- de plein droit aux salariés contraints de prendre leurs congés en dehors de la période légale par les nécessités de service. Par exemple, il s'agit des salariés qui sont soumis à des roulements dans les secteurs opérationnels (système de choix),
- aux salariés exerçant leurs droits à congés payés en dehors de la période légale sans y être contraints par les nécessités de service mais en accord avec leur responsable hiérarchique dès lors que celui-ci y trouve un intérêt pour faciliter l'organisation du travail. Par exemple, il s'agit des salariés qui exercent leurs congés payés en dehors de la période légale et qui, par ce biais, facilitent l'exercice des congés payés de leurs collègues sur les périodes scolaires.

Ainsi, en application du principe de l'article 15, les droits à bonification n'ont pas à être accordés pour les congés payés exercés en dehors de la période légale sur la seule initiative du salarié. Dans ce cas, le responsable hiérarchique peut accorder les droits à congés payés sur la période demandée dès lors que le salarié renonce aux droits à bonification de congés payés correspondants

## II.11 PRIME RADIO DIT

La prime radio concerne tous les agents utilisant les véhicules « jaunes », ce qui conduit chaque véhicule à s'identifier avant de rentrer en piste. Les agents DIT sont donc concernés par la prime radio.

Nous demandons le versement de la prime avec effet rétroactif.

### Réponse :

Cf. réponse à la question SICTAM/CGT I.14 compte rendu du 27 février 2009.

## **II.12 JUSTIFICATIF JOURNEE ENFANT MALADE**

Une note de service est sortie à CDGE demandant aux agents de fournir un justificatif médical lors de la prise d'une journée enfant malade.

Or, cela n'est pas demandé dans le Manuel de Gestion.

Nous demandons l'application de l'article 16 alinéa 3 du Manuel de Gestion sans modification.

### **Réponse :**

**Cf. réponse à la question du SICTAM CGT IV.8, compte rendu du 25 septembre 2008**

## **II.13 HEURES MAJOREES DE NUIT**

Les heures majorées de nuit sont actuellement prises en compte à partir de 22 heures.

Nous demandons à ce que l'application de ces heures soit avancée à 21 heures.

### **Réponse :**

**Conformément au règlement 12.1.H 12-1-I (note de service DG/2005/2199 du 25 août 2005, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures donnent lieu au paiement d'une majoration de 75 %. Il n'est pas prévu d'avancer cette majoration à la 21<sup>ième</sup> heure. Il est rappelé que les dispositions légales n'imposent pas à l'employeur de verser une majoration de salaire pour les heures effectuées de nuit. Ces dispositions sont donc plus favorables que les dispositions légales.**

## **II.14 CLIMAT SOCIAL**

Nous attendons le résultat sur le climat social fait par l'entreprise en décembre.

### **Réponse :**

**Le résultat du baromètre social a été présenté aux organisations syndicales lors de la réunion DRHR/OS du 27 mars 2009.**

## **II.15 EFFECTIFS**

Nous demandons une réunion sur les prévisions d'effectifs pour la saison d'été.

### **Réponse :**

**Les réunions effectifs auront lieu à l'automne 2009.**

### III – Réclamations présentées par les délégués CFE/CGC

#### **III.1 PROCEDURE DE REMPLACEMENT DES GESTIONNAIRES DU PERSONNEL**

Nous constatons que, bien souvent, les gestionnaires absentes ponctuellement pour congés payés ou maladie ne sont pas remplacées. Les dossiers en cours de traitement restent en attente jusqu'à leur retour.

- Les viviers sont-ils suffisamment dimensionnés pour pallier ces absences ?
- Combien de gestionnaires composent ces viviers ?
- Quelle est la procédure actuelle qui permet le recours à ces viviers ?

#### **Réponse :**

La DRH a interrogé les différents secteurs de l'entreprise sur ce thème.

#### **Concernant ORY**

Les remplacements d'absences de longue durée (maladie, fongecif) sont assurés par des détachements de gestionnaires entre UO afin de ne laisser aucun dossier en attente.

Cependant, pour anticiper plusieurs absences et départs prévus à moyen terme, nous envisageons de constituer un vivier de quelques gestionnaires qui pourraient être sollicités plus largement que sur la seule direction ORY, par l'ensemble des directions présentes sur la plateforme d'Orly en fonction des besoins de renfort (les personnes sont aujourd'hui identifiées, la réflexion est en cours)

#### **Concernant CDG**

La direction CDG a mis en place depuis plus de cinq années une procédure de remplacement des gestionnaires de personnel en titre via la création d'un vivier GRH . Ce vivier a pour vocation à remplacer les gestionnaires de personnel absentes pour une durée supérieure à 2 semaines consécutives, c'est le cas notamment pour un congé maternité, un congé formation ou une absence maladie prévue (hospitalisation) > à 2 semaines.

Les renforts pour absences ponctuelles (maladie ou autres absences non prévues) sont en principe assurés par des gestionnaires de personnel itinérantes.

Le remplacement des GRH absentes pour congés (c'est à dire, une absence qui est prévue et organisée par le RRH en fonction de la charge de travail de l'équipe), n'est pas considérée comme prioritaire .Toutefois, si une gestionnaire itinérante est disponible, il est proposé son renfort y compris pour ce motif

#### **Concernant le pole DGA**

Aucun problème de ce type au sein du Pôle DGA dans l'exercice des fonctions RH n'est recensé : les intérim permettent de pallier les absences sans perturbation dans le fonctionnement.

### Concernant IMO

Les équipes travaillent en binôme et ne partent pas en même temps en congés. De fait il y a toujours une personne présente soit au niveau des pôles soit en central pour répondre aux besoins. Il n'y a pas de vivier GRH au sien d'IMO.

### Directions fonctionnelles

Règle générale : les congés sont pris la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois, après les payes.  
Pour les absences de courte durée (CP, RTT, maladie) ou celles planifiées (CP été), les gestionnaires se remplacent au sein de la même équipe, elles connaissent donc bien les salariés gérés et cela fonctionne.

Pour des absences longues (quelques mois) et non prévues (maladie), une demande d'aide est effectuée auprès des collègues RRH.

Une gestionnaire a été absente pendant 3 mois pour suivre une formation, une autre direction a détaché une collaboratrice.

### **III.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS COMMERCIAUX**

Malgré de nombreuses alertes de notre part sur la recrudescence des SDF dans les aéroports, le problème persiste et occasionne des nuisances de plus en plus fréquentes pour les passagers et le personnel. Certains agents se sentent même menacés.

Nous demandons à la Direction de prendre ses responsabilités en mettant en place des dispositions visant à garantir la sécurité de ses personnels.

Par exemple :

Ne pas laisser un agent seul au comptoir après 21h.

Installer des alarmes silencieuses ou des lignes directes pour les numéros d'urgence, sur tous les comptoirs information.

Sensibiliser le personnel de sécurité afin d'optimiser leurs rondes.

Fermer les comptoirs par des grilles afin d'éviter que ceux-ci ne soient « squattés » la nuit, ceci dans un soucis d'hygiène.

-Etudier, en collaboration avec la Croix rouge et Emmaüs, des solutions d'accueil pour ces personnes

### Réponse :

En qualité d'établissement recevant du public, les unités opérationnelles ne peuvent pas interdire l'accès aux SDF dans les aéroports et installations. Les Services Compétents de l'Etat n'interviennent qu'en cas de trouble à l'ordre public avéré

### ORYX

Les actions de suivi médical et sanitaire sont effectuées par le SAMU SOCIAL du 94, afin de mettre en place une action de suivi médical et sanitaire des personnes sans domicile fixe. Le SAMU SOCIAL intervient sur toute la plateforme, sur les terminaux, les parkings et les accès routiers. L'un des points importants de l'objectif de ce marché est :

- d'accompagner toute possibilité de réinsertion pour ces personnes,
- et chaque soir, de proposer un hébergement.

Quand certaines personnes créent des troubles mineurs, une action est menée conjointement entre Aéroports de Paris et le SAMU SOCIAL pour calmer la situation et raisonner la personne. Par ailleurs, des opérations plus importantes sont menées

**régulièrement, conjointement entre le SAMU SOCIAL, la Direction de la Police Aux Frontières et Aéroports de Paris. Elles ont pour objectifs de recenser les personnes présentes et d'assurer une prise en compte affirmée de chaque cas.**

### **CDG1/CDGA/CDGE**

**Emmaüs dispense son aide aux SDF et tente de leur fournir des moyens d'hébergement et des occupations rémunératrices. Les moyens coercitifs à la disposition des UO s'avèrent donc limités.**

**Concernant la sécurité, des dispositifs d'alarme sont soit déjà en place, soit en cours de test ou d'étude afin d'être généralisés dans les comptoirs d'information. Ces dispositifs assurent une liaison entre les comptoirs Info Départ et Arrivée et le PCI. Par ailleurs, l'encadrement opérationnel des UO reste vigilant quant au respect des personnes et des biens par les SDF. Le cas échéant, il est fait appel au support de la PAF et d'Emmaüs. Des rondes régulières associant les REP et les agents de la PAF sont organisées dans les installations des différents terminaux. La fermeture des comptoirs Info par un système de verrouillage nocturne semble techniquement difficile à réaliser et entraverait l'ergonomie de ces lieux d'accueil.**

**Entre 2007 et 2008, il a été constaté un recul du nombre de SDF "permanents" de plus de 60%, donnée confirmée par la DPAF. A ce jour, il est recensé un "noyau" d'environ 35 SDF permanents.**

### **III.3 CMOS ESCALE**

Suite au reclassement des agents escale, la bourse d'échange tardant à se mettre en place, nous demandons la tenue d'une réunion de la CMOS escale car de nombreux agents, en souffrance pour certains, attendent de pouvoir changer de poste ou d'UO.

#### **Réponse :**

**Une commission de suivi de l'accord (cf Protocole d'Accord relatif à la gestion de l'emploi sur le périmètre Escale signé en juillet 2007) sera organisée le 4 mai 2009 en réponse à la demande de deux OS (CFE CGC et UNSA SAPAP). Cette réunion sera l'occasion de présenter aux OS les grandes lignes du projet et de faire un point sur les repositionnements. Par ailleurs, la mise au point de la Bourse d'échanges est en cours comme prévu avec les directions de plate-forme.**

### **III.4 REUNIONS INTERNES ORGANISEES A L'EXTERIEUR**

En ces temps de crise où les recrutements sont bloqués et où des économies sont imposées à tous, nous nous étonnons de voir des réunions organisées dans des hôtels de luxe, à grands frais, alors que nous disposons de locaux en interne.

Par exemple, dans certains secteurs, il a été demandé de faire des économies sur les bonbonnes d'eau, entre autre.

Nous demandons que le principe de rigueur budgétaire s'applique de manière homogène à toute la chaîne hiérarchique.

**Réponse :**

**Lors de la séance DP, les délégués CFE/CGC ont précisé que leur question faisait référence au séminaire RSE.**

**Il ne s'agissait pas d'une réunion mais d'un séminaire de direction porté par DGA et DDD à destination de l'ensemble des directeurs et des cadres des directions fonctionnelles validé par la Direction Générale.**

**Afin de permettre à l'ensemble de la population cible de pouvoir participer à ce type d'action, le plus accessible étant Paris, et n'ayant pas de lieu pouvant accueillir un nombre aussi important de personnes à Raspail, (85 en l'occurrence) il a été décidé d'organiser ce séminaire à l'extérieur.**

**Par ailleurs, les experts externes étant dans une démarche partenariale avec l'entreprise, ils n'ont pas généré de coût de charges externes.**

**Enfin, la décision de mise en œuvre de ce séminaire a été prise en juillet dernier.**

**III.5 LA RSE : QUAND LA RESPONSABILITE « SOCIETALE » DENIGRE LE « SOCIAL »**

Lors de la présentation de la RSE « responsabilité sociétale de l'entreprise », un intervenant a proféré des allusions désobligeantes voire calomnieuses à l'encontre des Organisations Syndicales. Ceci nous a été rapporté par plusieurs personnes qui ont assisté à cet évènement, et s'en sont scandalisées.

Nous demandons à la direction des excuses.

Nous demandons également que la DRH veille à ce que de tels propos ne se reproduisent plus.

**Réponse :**

**La question posée ne précise pas quel est l'intervenant en question, dans quel cadre il aurait proféré ces allusions (au micro, en aparté ?) et le contenu précis de ses propos, privant ainsi la Direction de tout moyen d'investigation et d'appréciation**

**III.6 DISPARITION DES CARTES DE CANTINES : QUID DES RETRAITES ?**

Nos cartes professionnelles prendront le relais de nos cartes dès le 6 avril.

Les retraités pourront-ils continuer d'avoir accès aux restaurants avec la carte de cantine existante ? Si non, quel dispositif de substitution est-il prévu ?

**Réponse :**

**Les cartes professionnelles concernent uniquement le personnel actif et sous contrat avec Aéroports de Paris**

**L'ancienne carte de restaurant sera systématiquement désactivée le 06 .04 et la nouvelle carte professionnelle sera la seule admise dans les restaurants.**

**Pour les retraités : ils n'ont par définition pas de carte professionnelle (car non actifs) : les lecteurs autoriseront leur passage avec la carte actuelle.**

### III.7 CARTE DE CANTINE COLLECTIVE

Certains secteurs disposent d'une carte de cantine collective.

Des badges collectifs sont-ils prévus pour ces populations ?

#### Réponse :

**La carte professionnelle est un "pass" nominatif et strictement personnel. Il n'existe pas de carte professionnelle "collective".**

**Les restaurants "CE" et "RIE" sont équipés des deux systèmes de lecture (lecteur code barre pour les cartes actuelles et lecteur sans contact pour les cartes professionnelles).**

### III.8 PERTE DE CARTE PROFESSIONNELLE

Quelles sont les démarches à accomplir en cas de perte de la carte professionnelle ? Quels sont les délais pour obtenir une nouvelle carte ?

#### Réponse :

**A compter du 6 avril prochain, en cas de perte de sa carte professionnelle, le salarié devra en informer au plus vite son gestionnaire de personnel qui se chargera de demander au service compétent (CDGP, ORYX, CAB) l'édition d'une nouvelle carte, via le SIRH et l'application LCP. Il n'est pas utile que le salarié se déplace puisque sa photo est stockée dans la base de données LCP. La nouvelle carte professionnelle sera éditée et envoyée au gestionnaire du personnel ou à l'agent directement selon les cas (elle peut également être retirée sur place). L'édition d'une nouvelle carte professionnelle invalide obligatoirement et irréversiblement la précédente.**

**Les demandes enregistrées par le gestionnaire du personnel dans le SIRH sont déposées dans l'application LCP toutes les 5 minutes pour être récupérées et traitées par CDGP ou ORYX ou CAB.**

### III.9 SECURISATION DU BATIMENT 288

La pose du digicode n'a pas résolu le problème signalé au bâtiment 288 (cf. question DP II.1 du 26 février 2009).

Ne peut-on mettre en service le digicode 24/24h, comme dans beaucoup d'autres bâtiments ?

#### Réponse :

**Le bâtiment 288 est un bâtiment multi occupants avec entre autres les services des douanes et une agence d'intérim qui reçoivent des clients et ORYP qui délivre les cartes de parking. La solution retenue et mise en œuvre a été validée par l'ensemble des occupants du bâtiment. La mise en service H24 du digicode n'est pas envisageable. Elle serait source, pour nos clients, de contraintes supplémentaires en leur imposant, notamment, d'accueillir, par appel téléphonique, les visiteurs.**

**A la demande des délégués, en séance, IMO examinera la possibilité de réduire la période d'ouverture du bâtiment sans digicode.**

### **III.10 PISTE CYCLABLE D'ORLY**

Dans l'attente des travaux de cœur d'Orly, ne peut-on réparer les quelques nids de poule de la piste cyclable, afin d'éviter des accidents de trajet impliquant les personnels d'Aéroports de Paris

#### **Réponse :**

**Au même titre que la Nationale 7, la piste cyclable traversant la plateforme est sous la responsabilité du conseil général de l'Essone et de la direction interdépartementale des routes d'IDF selon les portions. Nous avons déjà alerté nos correspondants fonctionnaires sur l'entretien de cette piste cyclable, un rappel sera à nouveau fait en ce sens.**

## IV – Réclamations présentées par les délégués FO

---

### IV.1 COURS D'ANGLAIS MINI-GROUPE

Le professeur d'anglais parti récemment à la retraite aurait été remplacé par un agent de l'escale. Quel est cette personne ? Le service informe aux agents qui se sont inscrits aux cours d'anglais en mini-groupe pour 2009 que les demandes sont insuffisantes pour ouvrir une session. Or à Orly plusieurs agents se connaissant ont fait cette demande... et semblent suffisamment nombreux pour constituer un groupe.

Nous voulons connaître de manière fiable le nombre d'agent ayant fait une demande de cours d'anglais en mini-groupe pour 2009.

S'il était confirmé qu'ils sont moins de 5, nous revendiquons que chacun puisse suivre des cours intensifs en Grande-Bretagne (Cambridge et Oxford) comme auparavant.

#### Réponse :

**Il n'y a plus de professeurs d'anglais interne. L'offre linguistique propose actuellement des collectifs et des ateliers d'expression orale par niveau.**

**Pour information l'entreprise change ce mois-ci de prestataire pour l'animation des formations en langues, de nouvelles modalités vont être proposées aux salariés, selon leur niveau et les objectifs poursuivis.**

**Par ailleurs, le service formation ne propose plus de cours intensifs en Grande Bretagne depuis de nombreuses années.**

### IV.2 DIF

Dans votre brochure "offre de formation DIF" nous pouvons lire "vos demandes de DIF via le formulaire accessible dans la GED, "répertoire des formations internes"... Cela laisse supposer que seules les formations inscrites dans ce répertoire seraient accessibles aux agents.

Nous revendiquons qu'une précision soit apportée à tous les agents concernant leurs droit au DIF, c'est-à-dire laisser à ceux que le désirent la possibilité d'utiliser leurs heures de formation hors répertoire.

#### Réponse :

**L'entreprise a présenté les stages de formation accessibles au titre du DIF de manière prioritaire, cela n'exclut pas la possibilité d'exprimer une demande sur un stage non inscrit dans cette offre comme le prévoit l'accord 2006-2008 pour lequel un avenant est en cours de signature.**

### IV. 3 SSIAP1 ET SSIAP2 – PLATEAUX REPAS

A quand les plateaux repas pour le T2G ? Depuis son ouverture, les agents ont à disposition des plats cuisinés SELECTA ce qui n'arrange en rien le maintien de leur forme physique. Nous revendiquons qu'un meilleur repas soit mis à la disposition des agents.

#### Réponse :

CDGE travaille actuellement avec la DRH et le Comité d'Entreprise pour trouver une solution de livraison de plateaux repas fournis par le Comité d'Entreprise, dans les conditions de qualité et d'hygiène requises.

Effectivement, le restaurant du Comité d'Entreprise ne propose pas, pour le moment, de solution de livraison des plateaux au T2G.

L'UO est consciente que la situation actuelle n'est pas satisfaisante pour les agents. Aussi, si elle n'arrive pas à conclure rapidement avec le Comité d'Entreprise, elle sera amenée à envisager une autre solution.

#### **IV.4 SSIAP2 ET SSIAP3 – DECISION D'EVACUATION**

Nous demandons qu'en cas d'évacuation, le SSIAP 2 soit le seul habilité à prendre la décision avec l'appui du SSIAP3 (lorsqu'il est présent) et non pas avec accord du cadre d'astreinte comme il a été dit lors des DP au mois de février de cette année. L'arrêté de mai 2005 est très clair sur ce point.

A défaut, nous revendiquons un écrit officiel de la direction informant et redéfinissant les rôles de chacun et leurs responsabilités sur cette problématique.

Si seul le cadre d'astreinte ou le REP sont décisionnaires, nous demandons à ce qu'ils soient sensibilisés dans le domaine de la sécurité incendie ; ce ne sont pas des professionnels en la matière.

**Réponse :**

**Cf. réponse à la question III.7 SSIAP2 – Missions, compte rendu du 27 février 2009.**

#### **IV.5 MILITAIRES EN RETRAITE CHEZ ADP**

Nous revendiquons que tous les militaires en retraite chez ADP puissent enfin toucher leurs indemnités et nous exigeons une rétroactivité de celle-ci ainsi qu'une diffusion « INFODIF » aux salariés de l'entreprise sur la façon de procéder ou qu'un courrier soit envoyé aux agents concernés.

**Réponse :**

**Aéroports de paris n'a jamais prétendu que les retraités seraient exclus du processus de reprise d'ancienneté au titre des dispositions de la loi du 13 juillet 1972 même s'il est exact que leur situation de retraité pose une difficulté au motif qu'ils ne sont plus salariés d'Aéroports de Paris et qu'à ce titre, l'entreprise ne leur édite plus de bulletin de salaire. Une solution alternative est à l'étude pour procéder à ces régularisations. Tous les salariés concernés par le bénéfice des dispositions de la loi du 13 juillet 1972 ont reçu un courrier leur précisant la façon de procéder pour bénéficier de la régularisation.**

#### **IV.6 LA SURETE**

L'aménagement de leur tableau de service ne correspond pas à l'accord défini par la direction ; en effet, les descentes de nuit et les jours de repos se confondent curieusement et un peu trop souvent. Cette situation est due au manque récurrent d'effectif dans leur groupe de travail.

Nous revendiquons une réelle remise à niveau des effectifs pour que les agents puissent enfin bénéficier d'un « vrai » 2x12 afin d'éviter les accidents de travail.

Par ailleurs, certains agents subissent un harcèlement moral latent qui conduit parfois à des malaises cardiaques et des dépressions

Nous revendiquons également une modification immédiate de la méthode de management dans les équipes sous peine de poursuite\* pour harcèlement.

*\* démarche déjà entreprise par un des agents victime d'un malaise cardiaque suite à l'acharnement hiérarchique dans le groupe de travail.*

#### **Réponse :**

**Des postes de coordonnateurs sûreté ont été créés en 2008 à CDGE permettant de porter l'effectif du groupe à 60 agents, ce qui répond au besoin opérationnel défini. A l'issue du reclassement des agents de l'escale, il reste 6 postes de COS à pourvoir. 1 poste a déjà fait l'objet d'un affichage (clos le 6 mars 2009). Les 5 autres postes ont été lancés à l'affichage et devraient être pourvus rapidement.**

**Nous n'avons pas eu connaissance à ce jour de dépôt de plainte pour harcèlement moral.**

#### **IV.7 DROIT DE GREVE CHEF DE QUART**

Nous venons de recevoir notre avis de " consignation" pour la journée du 19 mars avec la fiche de mission des personnels consignés CDQ ayant pour référence : " pdg/2008/1253 du 16 juin 2008".

A la lecture de ce texte, nous ne voyons aucune modification de la journée type du CDQ ; de plus une ligne supplémentaire indique que :

"la mise en œuvre des mesures de correction nécessaire en faisant intervenir les agents placés sous son autorité ou en intervenant lui-même".

La responsabilité par le CDQ pour être en grève ne doit pas entraîner une contrainte subjective en exerçant une autorité si les agents placés sous notre autorité sont eux-mêmes grévistes, absents ou non requis.

Nous sommes donc toujours dans un flou artistique ou l'art de maquiller dépasse l'esquisse du tableau quotidien...

Nous revendiquons des consignes plus explicites.

#### **Réponse :**

**La note PDG du 16 juin 2008 précise le périmètre dans lequel les personnels consignés agissent. S'agissant des chefs de quart le maintien de la sécurité doit être assuré dans le domaine de la Sauvegarde des installations et du matériel.**

**Ainsi la fiche de mission adressée en référence à la note PDG rappelle que les tâches assurées par ces personnels le sont dans le cadre du service minimum de sécurité et non dans le cadre général habituel.**

**Par ailleurs, la mise en place du service minimum de sécurité ne fait pas obstacle à l'organisation, par les chefs de quarts, du travail des groupes qui leurs sont rattachés de telle manière que les objectifs du service minimum de sécurité soient atteints c'est-à-dire que la sécurité dans les terminaux soit préservés pour tous et que la sauvegarde des installations soit assurée.**

**Par analogie, le chef de manœuvre pompier organise le travail des pompiers qui lui sont rattachés en cas d'intervention, l'agent SSIAP 2 continue de superviser l'action des SSIAP1 en cas d'intervention... Ainsi l'organisation du service minimum de**

sécurité ne fait pas disparaître les organisations et rattachements hiérarchiques habituels propres aux fonctions de chacun mais modifie le domaine de l'intervention des agents grévistes tel que défini dans la note PDG du 16 juin 2008.

La phrase lorsqu'elle est prise en compte dans le cadre fixé de la note du 16 juin 2008 ne porte pas à interprétation.

#### IV.8 JOURNEES DE FORMATIONS POUR LES CHEFS DE QUART

D'après les décomptes de nos gestionnaires et de nos responsables, le temps de formation (7 h30) saisi sur un temps de travail de 12 heures n'est pas pris en compte sur le TD 35,... Hors plusieurs agents de l'U/O CDGA, en lisant leur décompte, se retrouvent avec des ½ heures décomptées.

Quand n'est-il réellement de ces calculs ?

Nous revendiquons des éclaircissements à ce sujet :

Quel est le mode opératoire consacré (toujours pas édité officiellement) pour :

- une journée seule de formation sur une vacation de 12hrs
- deux journées ou plus sur un ensemble de vacations allant de 10heures à 12heures
- ...

#### Réponse :

Voici la manière dont sont gérées actuellement les journées de formation dans le SIRH pour les salariés en horaires continus et semi-continus et conformément à la note formation en vigueur actuellement :

- Si un salarié a une journée de formation de 7,5 heures alors qu'il était prévu 12 heures de vacation sur son TDS, l'écart des 4,5 heures ne fait pas l'objet d'une récupération par l'employeur.
- Si le salarié effectue 2 jours de formation ( $2 \times 7,5 = 15$  heures), alors qu'il était initialement prévu une vacation de 12 heures et un repos, l'écart de 3 heures alimente le TD35, ces heures étant des heures complémentaires donnant lieu à compensation en temps avant la fin de la période de modulation.
- Si le salarié effectue 3 jours de formation ( $3 \times 7,5 = 22,5$  heures), alors que son tableau de service prévoyait une vacation de 12 heures et 2 jours de repos, le service procède en priorité au rééquilibrage de son tableau de service de sorte à échanger un jour de repos avec une vacation, et de mettre ensuite les 3 jours de formation sur 1 vacation de 12 heures, 1 vacation de 7.5 heures et 1 repos.
- Dans certains cas précisément définis dans la note DH/0370 du 28 juin 2002 (nuit précédent la formation, semaine complète de formation...), le service doit veiller à respecter les bornes de modulation et les repos obligatoires (repos quotidien de 11 heures, et/ou repos hebdomadaire de 35 heures). Ce respect peut conduire à programmer un repos sur une journée initialement programmée travaillée. Dans cette hypothèse, le service prendra en considération l'impact sur le tableau de service de la formation, pour toutes les vacations modifiées, et appliquera le cas échéant les règles de récupération ou de compensation des heures décrites ci-dessus.

#### **IV.9 SOUS EFFECTIF DES AGENTS CO**

Cette année, malgré le reclassement des agents de l'échelle, à CDGE les agents Co restent en sous effectifs. Résultat, bon nombre de mères de famille dont les conjoints travaillent dans l'entreprise se sont vu refusés leurs congés au mois d'août. Or, l'article L 3141-15 du Code du Travail leur permet de prendre un congé simultané. L'employeur est tenu de prendre en compte la situation familiale des bénéficiaires.

Nous revendiquons une remise à niveau des effectifs des agents Co ainsi que l'embauche d'agent en CDD ou intérimaires afin de palier à ce manque d'effectif et ainsi faire respecter ce droit notamment pour les agents en horaires aménagés,  $\frac{3}{4}$  maman, etc.

#### **Réponse :**

**Concernant l'application de l'article L3141-15 du Code du Travail, il est indiqué que "les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané". Le Code du Travail n'impose pas que ce congé simultané soit exercé en juillet ou août. Dans les secteurs de l'exploitation, l'ordre des départs en congés payés est fixé selon un système de roulement entre les salariés avec des priorités tournantes. En vertu de cet usage, et à défaut d'accord entre les salariés de la même unité permettant de tenir compte, dans la mesure du possible, de la situation de famille des salariés, il convient de respecter le roulement établi et les priorités attribuées chaque année aux salariés en fonction de ce roulement.**

**Il est rappelé que les salariés dont le conjoint travaille dans l'entreprise doivent en faire part à leur gestionnaire afin que leur situation familiale soit bien prise en compte.**

**A l'issue du reclassement des salariés de l'échelle, 6 postes d'agents commerciaux demeurent actuellement vacants. Le besoin opérationnel a été adapté pour pallier l'absence de recrutement sur les 6 derniers postes à pourvoir. Dans un contexte de gel des recrutements externes et conformément aux décisions prises par la Direction, il n'est pas prévu de recourir à des CDD.**

#### **IV.10 PASSAGE DES AGENTS CO EN MAÎTRISE**

Le passage des agents Co en maîtrise se fait très difficilement ; l'accord n'est pas respecté. Comment se fait-il que les agents se voient contraint de passer un test d'anglais qui ne correspond en rien à un anglais "aérien". Le niveau est littéraire donc difficile ; beaucoup se sont fait recalés par ce test. A souligner que, la problématique des tests d'anglais existe depuis toujours ; des agents bilingues anglais, d'origine anglo-saxonne ont échoués ces tests lors d'une demande de prime de 2<sup>e</sup> langue !!

Nous revendiquons que l'accord soit respecté par mise en place d'un test d'anglais en rapport avec les fonctions qui sont attribuées aux agents.

#### **Réponse :**

**Cf. question n° 2 SUD AERIEN.**

#### **IV.11 EMARGEMENT DES AGENTS CO - SERAIT-CE DU "FLICAGE" ?**

L'emplacement des feuilles d'émargements des agents Co a changé ; il se trouve juste en face du bureau des CPA. Depuis, comme par hasard, nous constatons une dégradation de l'ambiance dans l'équipe entre CPA et agents, ce qui avant n'était pas le cas.

Nous réclamons des solutions pour qu'un meilleur climat soit restauré entre la hiérarchie et les agents au sein de l'équipe.

#### **Réponse :**

**Les feuilles d'émargement des agents commerciaux sont placées à proximité du bureau des CPA afin de faciliter la mission de ces derniers en charge de l'organisation en temps réel de l'activité des agents commerciaux, le but étant de permettre une meilleure réactivité dans l'adaptation des ressources en cas d'absence.**

**Par ailleurs, le Pôle Exploitation a vu ses effectifs croître sensiblement en 2008. L'organisation mise en place pour les agents émargeant au 2E (dont l'ensemble des Agents Commerciaux) a également pour but de limiter les passages au PCI afin de préserver des conditions de travail conformes en termes de nuisance sonore**

#### **IV.12 PRIME D'OUTILLAGE**

Une prime d'outillage est attribuée aux salariés des ateliers. Cette prime, qui était réévaluée chaque année, ne l'est plus depuis 2002.

Nous revendiquons une revalorisation de cette prime avec effet rétroactif (de 2002 à 2009).

#### **Réponse :**

**Ce sujet est en cours d'étude.**

#### **IV.13 ABSENCE "ENFANT MALADE"**

A l'art. 16 § 2 du Manuel de Gestion intitulé "Congés spéciaux payés" il est stipulé que les salariés d'Aéroports de Paris disposent d'un droit de 2 à 9 "journée enfant malade". Ce type d'absence est rémunéré.

Or certaines hiérarchies n'appliquent pas la règle du Manuel de Gestion. En effet, un AIA s'est vu retirer une journée au motif qu'il n'a pas délivré de justificatif de son médecin.

Sa hiérarchie a fait référence à l'Art. 12.3 du Règlement Intérieur pour justifier cette mesure !.

Nous revendiquons la bonne application des règles concernant les journées "enfant malade".

#### **Réponse :**

**Cf. réponse à la question IV.8 SICTAM/CGT, compte rendu du 25 septembre 2008.**

## V – Questions posées par les délégués UNSA SAPAP

---

### V.1 COMPTE RENDU DES DELEGUES DU PERSONNEL

Nous constatons à la lecture des comptes rendus définitifs sur intranet, que les réponses diffèrent de celles données par la Direction lors des séances.

- Nous demandons que la DRH veille à la bonne restitution des réponses apportées en séance.
- Nous demandons l'approbation des comptes rendu du mois précédent en chaque début de séance.

#### **Réponse :**

**Les comptes-rendus mensuels n'ont pas vocation à retranscrire l'intégralité des débats survenant en séance mais à apporter des réponses aux réclamations. En outre, il ne saurait davantage être question de soumettre lesdits compte-rendus à l'approbation des DP. Ce n'est en effet pas obligatoire, contrairement à ce la loi impose pour d'autres instances (CE, Comité de groupe notamment).**

**Les DP ont en revanche la possibilité de reformuler des questions lorsqu'elles n'ont pas obtenu de réponses satisfaisantes.**

### V.2 MAITRISE AGENTS INFO... SUITE

Quelques agents ont passé le test d'anglais. Leur note ne leur a pas été restituée. Elle a directement été transmise à la hiérarchie sans qu'ils puissent y avoir accès.

- Nous demandons la restitution des résultats aux agents en premier lieu.

#### **Réponse :**

**Cf. question n°2 SUD AERIEN.**

### V.3 ORYR

Certaines missions sont pour les salariés en intervention sur les pistes et voies de circulation, à effectuer très rapidement pour des raisons de sécurité évidentes.

- Nous demandons que ces salariés, avec leur véhicule d'intervention, soient prioritaires lors des passages aux contrôles d'accès en zone réservée.

#### **Réponse :**

**La mission d'inspection de piste nécessite la présence en continu d'un agent habilité. L'organisation des tableaux de service des CGA et des REA permet de répondre à cette exigence, de ce fait une mesure dérogatoire au PARIF ne se justifie pas.**

***Lors de la séance, les délégués du personnel ont précisé que cette question concernait les balayeuses de piste.***

**Les balayeuses de piste sortent de la zone réservée soit pour leur maintenance soit pour des interventions exceptionnelles sur d'autres sites. Dans ces situations, elles sont réputées non opérationnelles et leur entrée en zone réservée ne revêt aucun caractère d'urgence**

#### **V.4 CARTE PROFESSIONNELLE**

La carte professionnelle va servir de support pour la restauration, cette carte prouve que nous sommes salariés d'Aéroports de Paris, mais celle-ci n'est pas reconnue lors des passages en zone réservée.  
En effet, il faut souvent présenter sa carte d'identité...

- Nous demandons que des instructions soient données afin de simplifier l'entrée en piste par la présentation de cette carte avec le badge en cours de validité.

#### **Réponse :**

**Les modalités de contrôle des personnes imposées lors de l'accès en zone de sûreté de l'aéroport sont définies dans l'arrêté de la Préfecture du Val de Marne 2007-5054 du 21 décembre 2007.**

**Le port permanent d'une pièce d'identité est imposé par la procédure alternative en cas de panne du système de contrôle biométrique.  
Les Services Compétents de l'Etat considèrent que seules les pièces d'identité listées dans l'extrait ci-dessous sont reconnues pour accéder à la zone de sûreté de l'aéroport.**

#### **"1. Modalités d'accès et d'inspection filtrage des personnes**

**Article 12 – l'entrée en ZSAR est conditionnée au respect des modalités de contrôle suivantes :**

**Lecture biométrique du titre d'accès associée à celle des empreintes digitales du détenteur du titre. En cas d'absence ou de dysfonctionnement du système de reconnaissance biométrique, d'incapacité de capture des données biométriques, ou lorsque le badge ne comporte pas d'éléments d'identification biométrique, la personne est tenue de présenter un document comportant une photographie qui atteste de son identité (passeport, carte nationale d'identité pour les porteurs du titre de séjour, carte de résident, permis de conduire, photocopie de pièce d'identité pour les porteurs du titre d'accès accompagné ayant déposé leur identité).**

#### **V.5 HYGIENE**

Un urinoir sec est en place au bâtiment 132F dans les entrepôts Juliette à ORLY.  
L'hygiène de ce système est à revoir ; aucune garantie de salubrité n'est prouvée.

- Nous demandons sa dépose rapide ainsi qu'une garantie de salubrité des lieux.

**Réponse :**

**Le responsable de l'activité bâtiment 132 F n'a pas été saisi de cette question et confirme ne pas avoir constaté de problème d'hygiène et de salubrité. Cependant une vérification est en cours et des mesures seront prises le cas échéant.**

**V.6. PACS**

Le PACS est désormais une union reconnue par la loi depuis le 16 novembre 1999. De nombreuses entreprises publiques et privées accordent des congés à l'agent signataire d'un PACS équivalent à ceux accordés pour le mariage.

- Nous demandons que cet oubli soit acté dans le Manuel de Gestion.

**Réponse :**

**Suivant les recommandations de la halde pour appliquer aux pacsés les mêmes droits qu'aux salariés mariés et par voie de conséquence les jours congés spéciaux pour événements familiaux, la direction prévoit l'extension de l'application du statut (article 16) par note du manuel de gestion.**

**V.7 HORS EFFECTIF**

Un avenant au contrat de travail doit être fait lorsque l'agent est muté et que ses horaires sont modifiés. Exemple : 2 X 12h00 en horaire atelier

- Nous demandons qu'un avenant soit systématiquement signé par les salariés avec les modifications explicites de son nouveau contrat de travail.
- Comment est payé le salarié en attendant un poste organique ?

**Réponse :**

**En règle générale, lorsqu'un salarié – quelque soit sa situation - connaît une modification de son type horaire, son unité d'affectation doit demander la production d'un avenant auprès du service Emploi et Recrutement.**

**Concernant la rémunération du salarié HE, celui-ci adopte la grille horaire qui correspond à son nouveau type horaire et bénéficie – si perte de rémunération – d'une différentielle, conformément à l'article 17 du MDG.**

**V.8 DIF... SUITE**

Un salarié d'INA s'est vu refuser son DIF pour une formation en vue d'apprendre un logiciel de CAO. La formation, à l'initiative du salarié, où son intérêt n'a pas été reconnu par Aéroports de Paris est donc refusée.

- Quelle part reste-t-il au salarié dans la gestion de son DIF ?
- En cas de départ en C2A, que deviennent les heures non utilisées ? sont-elles payées ?

**Réponse :**

L'initiative d'utiliser le DIF appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Si un désaccord persiste pendant 2 ans, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre d'un Congé individuel de formation.

Dans le cas d'espèce, le manager n'a pas donné son accord sur le choix de la formation par le salarié, car ce type d'action de formation ne correspond pas aux besoins du secteur. Toutes les actions de formation accessibles au titre du DIF sont décrites dans l'Accord formation 2006-2008.

En cas de départ en C2A, comme pour tout salarié quittant l'entreprise et en l'attente d'une évolution réglementaire sur la portabilité du DIF, le salarié doit consommer ses droits avant son départ.

#### **V.9 CELLULE PSYCHOLOGIQUE**

Afin de suivre l'évolution psychologique des agents mis en reclassement médical ou en Hors Effectif,

- Nous demandons que soit mise en place une cellule psychologique avec un médecin spécialisé dans le suivi comportemental.

#### **Réponse :**

Le suivi des agents en reclassement médical est assuré conjointement par les soins des médecins du travail, par le service social –si nécessaire – et par le service Emploi qui coordonne les repositionnements ou le cas échéant l'adaptation du poste de travail. L'entreprise n'a pas – à ce jour – défini d'autres modalités de suivi pour ces salariés.

#### **V.10 MUTUELLE**

Nous sommes toujours en attente du fascicule récapitulatif des conditions de remboursement des frais médicaux de la mutuelle pour les options 0, 1 et 2.

- Nous demandons que ce document soit rapidement remis aux salariés d'Aéroports de Paris.

#### **Réponse :**

Les conditions de remboursements des frais médicaux et le barème des garanties figurent dans la notice d'information qui a été adressée à chaque salarié lors de la mise en œuvre du régime obligatoire Mutuelle Familiale.

Des informations peuvent être demandées à la mutuelle familiale au numéro suivant :

**0 820 195 195 (lundi au vendredi 9h à 17h)**

#### V.11 CDGP – PRIME DE SALAGE

Les agents réseau de CDGP ont des primes de salage. Les agents parc procèdent également au salage mais ne perçoivent pas la prime.

- Nous revendiquons l'attribution de cette prime pour cette autre catégorie d'agents.

#### Réponse :

**Les agents parcs de CDGP ne remplissent pas les conditions d'attribution de la prime de salage inscrite au Manuel de gestion. Néanmoins, suite aux intempéries inhabituelles que nous avons connues cette saison, la direction de CDGP a décidé d'octroyer une gratification exceptionnelle aux agents qui ont été concernés. L'ensemble du processus de salage a été revu dans le cadre d'un appel d'offre qui a lieu en ce moment en vue de la nouvelle période 2009/2012. La REX de cet hiver nous permettra de faire un point sur les améliorations à apporter tant sur le plan du conditionnement du sel que sur l'utilisation du matériel et les modes opératoires.**

#### V.12 CDGP - HABILLEMENT

Les agents parc de CDGP ne disposent pas de tenues adéquates :

- Des tenues techniques pour les opérations de dépannage et de salage
  - Des tenues chaudes pour l'hiver (les agents réseau disposent, eux, de sous vêtements « type Damart »)
- Nous revendiquons l'attribution de ces tenues pour les agents n'en disposant pas.

#### Réponse :

**La direction de CDGP a accordé pour les Agents Parcs à compter de la prochaine campagne hivernale (2009/2010) :**

- La dotation d'un caleçon, en complément de l'uniforme (en effet, seules les dotations de vêtements techniques comportent des caleçons)
- La mise à disposition de gants spécifiques pour le salage

#### V.13 TRANSPORTS EN COMMUN

ADP communique beaucoup en interne et en externe sur le développement durable et l'utilisation des transports en commun.

- Nous demandons que la Direction mette en place des mini bus entre les plateformes par exemple, comme cela se faisait par le passé pour se rendre à certaines réunions type DP ou CE qui regroupe de nombreuses personnes.

**Réponse :**

**A la demande des élus DP et CE, des véhicules peuvent être mis a leur disposition. Cette demande doit être effectuée auprès de DRHR, quelques jours avant les réunions.**

**V.14 PRIME OUTILLAGE**

Les personnels concernés par cette prime d'outillage demandent une mise à jour des listes d'outils nécessaires pour effectuer leurs tâches.

- Nous demandons que ces listes soient remises à chaque salarié dès qu'elles seront établies et dans un délai raisonnable

**Réponse :**

**Cf. question FO n°12.**

## **VI – Questions posées par les délégués CFTC**

---

### **VI.1 DEMANDE DE RACCORDEMENT D'UN POINT D'EAU OT CDG1**

Suite aux manipulations fréquentes de divers objets dans le cadre de leur mission, ce groupe de travail l'installation d'un point d'eau afin de nettoyer leurs mains pas souci d'hygiène.

Dans l'attente des travaux, nous recommandons la mise à disposition de gel antibactérien sur ce lieu de travail.

#### **Réponse :**

Outre le fait qu'aucune obligation réglementaire n'existe en la matière (cf. Décret du 23 juillet 1947- liste des travaux salissants), la proximité des blocs sanitaires du PCI ne justifie pas une installation propre à ce local. Il est, par ailleurs, actuellement impossible, d'un point de vue technique, d'installer un point d'eau sanitaire dans ce local (impossibilité d'évacuation des eaux usées).

Afin de pallier cette problématique et permettre aux agents d'effectuer leur travail dans de bonnes conditions, une procédure a été définie en concertation avec le groupe de travail concerné. Des boîtes de gants jetables en vinyle non poudré (sans talc) ont ainsi été mises à disposition des agents pour la réalisation d'éventuelles opérations salissantes (référence MSM10 sur le site EPI DRHR3).

### **VI.2 GRATIFICATION EXCEPTIONNELLE POUR LA MISE EN PLACE DU SYSTEME SEQUOIA "CDG1 ET CDG3"**

Nous demandons l'attribution d'une gratification exceptionnelle au groupe de travail concerné pour la mise en place du système Séquoia au PCI de CDG1 et au PCE3 de CDG3.

#### **Réponse :**

CDG1 étant la dernière UO aérogare à déployer le progiciel SEQUOIA, la décision d'attribution d'une prime aux équipes concernées s'inspirera de ce qui a été réalisé dans les UO ayant déjà procédé au remplacement de l'outil SYCOMORE.

### **VI.3 EFFECTIF GROUPE BLS CDG**

Actuellement 3 agents sont absents depuis plus d'un an et non remplacés. Nous demandons la remise à niveau de ce groupe de travail, afin de ne pas pénaliser l'équipe par une surcharge de travail.

#### **Réponse :**

**Le poste de contrôleur administratif est pourvu depuis le 1<sup>er</sup> avril 2009.**

- Un agent va être intégré sur le poste vacant de commis administratif principal libéré récemment, suite à la nomination dans une autre unité de l'agent qui en était titulaire, (après un long détachement en tant que vivier GRH)
- Un agent en longue maladie depuis janvier 2007 reprend son activité à compter du 1<sup>er</sup> avril.

#### **VI.4 ACCES INTERNET POUR TOUS**

Cet outil d'information et de communication est utile à tous et dans tous les secteurs d'activité, et pourtant nous constatons aujourd'hui que certains groupes n'ont encore pas d'accès à cet outil. Nous déplorons cette situation et demandons dans un souci d'équité de remédier à ces différences de traitement.

##### **Réponse :**

**Il n'a pas été prévu d'accorder un accès à Internet à l'ensemble du personnel, les connexions à Internet ne sont accordées par la voie hiérarchique que dans le cas où les missions du salarié le nécessitent.**

#### **VII.5 SECURID CARD**

Quelles sont les règles et les conditions d'attribution de cette carte ? Lorsque celle-ci est attribuée dans quel cas l'entreprise peut solliciter sa restitution.

##### **Réponse :**

**La carte Secure-id permettant un accès au système informatique d'Aéroports de Paris à distance est accordée aux salariés dont le besoin a été justifié par le directeur de l'entité à laquelle est rattaché le salarié. Dès lors que ce besoin n'est plus justifié le salarié est amené à restituer sa carte.**

#### **VI.6° REVALORISATION DES BONS REPAS CDG3**

Les différentes possibilités de restauration accessibles aux groupes de travail génèrent systématiquement des frais supplémentaires. Afin de garantir un repas équilibré à tous les employés tel que les restaurants de notre entreprise le proposent, nous demandons la revalorisation des bons repas utilisés régulièrement sur cdg3 par plusieurs groupes de travail.

##### **Réponse :**

**Etant donné que l'UO CDG1 rencontre la même problématique au T3 que l'UO CDGE pour la restauration des agents postés aux S3 et T2G, il est envisagé de s'associer à l'étude menée actuellement avec la DRH et destinée à permettre la distribution de plateaux repas confectionnés par le CE dans les mêmes conditions que celles offertes au personnel d'Aéroports de Paris pouvant accéder aux restaurants d'entreprise (entrée plat, dessert ou 5 périphériques, prix de 2,85 € TTC).**

#### **VI.7 SUPPRESSION DES HORAIRES AMENAGES**

Suite à notre question restée sans réponse, notre organisation syndicale réitère sa demande.

Que vont devenir les horaires aménagés en opérationnel, à savoir pour les femmes et hommes en situation monoparentale, pour convenance personnel et parental de droit ?

**Réponse :**

Sur le principe, il convient de distinguer les aménagements d'horaires résultant des dispositions légales ou conventionnelles, de ceux demandés pour convenances personnelles.

Les aménagements d'horaire résultant des dispositions légales ou conventionnelles se traduisent par l'exercice d'un congé parental à temps partiel prévu par le code du travail jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou l'exercice d'un temps partiel choisi prévu par l'accord du 7 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (de trois à six ans) :

- L'exercice du congé parental à temps partiel ne peut pas être refusé par l'employeur. En revanche, la répartition et les horaires de travail sont définis par le responsable hiérarchique en accord avec le salarié (Cf. Note DG/2001/667 insérée à l'article 12 MDG).
- Les modalités d'exercice du temps partiel choisi sont définies par le paragraphe 4.3. de l'accord du 7 novembre 2006 qui reconduit le dispositif prévu par l'accord du 30 juin 2003. Les horaires de travail sont fixés par le responsable hiérarchique en accord avec le salarié. (Cf. Note DG/2004/2838 du 19 octobre 2004 insérée à l'article 39 MDG).

Les aménagements d'horaires demandés pour convenances personnelles sont accordés par les responsables hiérarchiques en fonction des nécessités de service. La mise en place de modalités transversales applicables pour toute l'entreprise n'est pas envisageable du fait de la nécessité de tenir compte de la spécificité de chaque secteur d'activité dans la gestion des aménagements d'horaires.

S'agissant des familles monoparentales, le paragraphe 4.8.4. de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les managers doivent tenir compte de la situation individuelle des salariés chefs de famille monoparentale dans la gestion locale.

#### **VI.8 MOYENS DE PAIEMENT AU BAR DES RESTAURANTS D'ENTREPRISE**

Actuellement seul le cash est accepté comme moyen de paiement. Nous souhaitons la mise en place d'un système qui permettrait de régler les consommations avec la carte de cantine ou la carte professionnelle.

**Réponse :**

Cette question est à l'étude.

## VII – Questions posées par les délégués SPE/CGT

---

### VII.1 REGLEMENT X2 A CDGP

Suite à nos questions des mois de septembre 2007, mars 2008, août 2008 et contrairement à votre dernière réponse, aucun règlement d'utilisation des parcs de stationnement ni règlement relatif aux conditions générales d'utilisation des parcs ne sont affichés dans les PC Parcs de CDGP.

- Il serait grand temps que vous vous intéressiez à l'avancée du dossier et qu'enfin vous réagissiez fermement quant à la lenteur inexplicable de la DAC.

#### Réponse :

**Le règlement des parcs est à la signature du sous préfet. CDGP via CDGX a relancé le sous préfet récemment. Le dossier est en cours d'étude par ses services. Quand au règlement relatif aux conditions générales d'utilisation des parcs, il ne peut être diffusé, il doit faire mention de la validation du règlement des parcs par le sous préfet. L'arrêté préfectoral 94-1873 du 7 juin 1997 et le règlement d'utilisation des parcs du 23 janvier 1997 signé par Monsieur DURET sont toujours applicables – ces documents seront prochainement disponibles dans chaque PC.**

### VII.2 POLYVALENCE VOIRIE.

Alors qu'il manque 3 agents réseaux sur un effectif de 23, il est demandé à ces derniers d'effectuer les missions de voiries telles que protection balayage, intervention d'urgence sur bouches d'évacuation des eaux pluviales, protection des agents ONET lors de leurs interventions sur les linéaires, assistance de la société FAYOLLE...

- Le SPE CGT revendique la remise à niveau des effectifs des agents réseaux, des agents voirie et votre intervention auprès des sociétés ONET et FAYOLLE en leur demandant de respecter leur cahier des charges.

#### Réponse :

**A compter du mois d'avril, nous aurons 21 personnes présentes sur 22 dans le groupe des Agents Accès Transports, dont un intérimaire et un agent revenant de longue maladie.**

**Malheureusement deux personnes du groupe seront encore absentes pour longue maladie.**

### VII.3 EFFECTIF AIA CDGE.

Le protocole d'accord de fin de grève du 16 juin 2005 n'ayant pas été dénoncé, le SPE CGT demande le remplacement des agents en détachement, des agents en longue maladie, les postes vacants.

#### Réponse :

**Un groupe de travail paritaire, animé par le directeur de l'Unité Opérationnelle CDG1 et composé de représentants de la Direction de CDG (pôle RH et responsables exploitation des UO aérogares), de la DRH (DRHR et DRHV) et des organisations syndicales a été mis en place fin 2008.**

**Son objectif était de mener une réflexion objective quant au métier des AIA au regard des évolutions constatées (organisationnelles, opérationnelles, technologiques, réglementaires)**

**Dans ce but, six réunions ont eu lieu (les 22/9/08, 9/10/08, 30/10/08, 19/11/08, 8/1/09 et 13/2/09) afin d'aborder les sujets suivants :**

- **Missions des AIA**
- **Conditions de travail**
- **Dimensionnement des besoins**
- **Synthèse des travaux**

**Le groupe de travail a conclu ses travaux en préconisant la suppression du groupe de travail avec garantie des emplois des AIA et redéploiement de leurs missions.**

**Cette préconisation et la décision de la Direction seront présentées au comité d'entreprise le 9 avril puis au CE du 11 mai.**

**L'engagement de maintien des effectifs pris par le protocole d'accord de fin de grève du 16/6/2005 ne valait que dans un contexte donné, au vu d'une certaine organisation du travail. Cette organisation a considérablement évolué depuis 2005 pour diverses raisons (évolutions des missions, mutations technologiques) qui ont été examinées par le groupe de travail et qui seront présentées au CE du 9 avril. Cette évolution fait que l'on peut conclure à la caducité dudit accord sans qu'il soit nécessaire de procéder à sa dénonciation.**

#### **VII.4 AIA CDG**

Suite à la disparition annoncée du groupe de travail AIA sur Roissy, qui assurera les différents missions d'exploitation en aérogare (bagages abandonnés, électroméca, rondes...) ?

#### **Réponse :**

**Ce point sera abordé dans le cadre de l'information inscrite à l'ordre du jour de la séance du comité d'entreprise prévue le 9 avril.**

**Divulguer les détails de ce dossier auprès des Délégués du personnel reviendrait à méconnaître les fonctions des élus dudit comité d'entreprise, à anticiper sur l'information qui leur est due et serait par conséquent constitutif de délit d'entrave.**

#### **VII.5 SECURITE DES AGENTS CO A CDGA.**

Les agents co de CGDA subissent de trop nombreuses agressions verbales et physiques, racket, insalubrités (les SDF dorment sous les comptoirs) et ce quotidiennement.

Les alarmes sont bien installées mais débranchées depuis le PC car elles sonnent intempestivement.

- **Les agents réclament depuis plusieurs mois à être accompagnés lors de leur prise de service par un maître-chien (sans suite !).**

**A défaut, ils demandent à ce que soit installées des vitres de protection afin de rendre « étanche » leurs comptoirs, comme au terminal EF.**

### Réponse :

**Indépendamment des mesures mises en œuvre en concertation avec DPAF (patrouilles régulières, opérations programmées de contrôle des SDF), de l'action régulière des travailleurs sociaux de l'association EMMAEUS, plusieurs mesures ont été mises en œuvre :**

- 1. maintien de l'éclairage de la zone centrale en ZP jusqu'à 23h**
- 2. directives données aux CPA de fermer le comptoir info du 2C, sitôt la fin du dernier vol (basculement de l'ACO en renfort au 2D)**
- 3. directives aux hiérarchies opérationnelles pour passer régulièrement sur les comptoirs du 2C et 2D après 21h**
- 4. Rappel a été fait aux équipes du PCI que le dispositif d'alarme mise en place sur les comptoirs information devait faire l'objet d'une surveillance attentive et d'une vérification en cas de déclenchement. La seule panne technique du dispositif d'alarme ne doit pas constituer la remise en cause du professionnalisme des agents du PCI en charge de ce dispositif**

### **VII.6 EVOLUTION DU METIER AGENT CO**

La Direction de CDGA, sans aucune concertation avec les agents co, impose des missions relevant d'avantage les compétences d'un panneau RODEL (installé auparavant par les AIA !!!), voire d'une plante verte.

- a. Peut-on parler d'évolution ?

Le SPE CGT réclame des missions issues d'une vraie concertation relevant réellement de ce métier historique d'Aéroports de Paris.

### Réponse :

**Les missions d'information dans les terminaux nécessitent à l'occasion que les agents soient positionnés au plus près des flux les plus conséquents. Ces cas se matérialisent notamment dans des situations particulières, pannes d'affichage où lorsque l'évolution rapide du programme de vols nécessitent la transmission d'une information ciblée et évolutive.**

**Lors des missions d'information en mobilité dans ces cas d'espèces, les moyens mis en œuvre visent à atteindre le plus rapidement possible l'objectif visé : orienter rapidement les passagers vers les zones d'enregistrements et portes d'embarquement. Les moyens d'information venant en complément de l'expertise des agents sont alors déployés (tablette PC, panneau d'information à réactualiser par exemple) ce qui permet d'accroître les vecteurs de communication vers les passagers.**

### **VII.7 AIRES DE TRAFIC CDGR**

Suite à la mise en place de la réorganisation de CDGR le 5 décembre 2008, le groupe de travail Aires de trafic devait être constitué de 14 agents selon les engagements de la Direction.

A ce jour, manque un agent en longue maladie et ce depuis 2003.

- Le SPE CGT réclame le pourvoi de ce 14<sup>ème</sup> poste.

**Réponse :**

**Un agent de ce Groupe de Travail est en rechute d'accident du travail – accident datant de 2003. Cet agent ne peut être remplacé. Toutefois cette situation ne pénalise pas les prises de droits à congés, ni les formations.**

**VII.8 CONGES SPECIAUX (ANNEXES 1 ET 2)**

Existe-t-il chez ADP une disposition permettant à ses salariés d'obtenir des congés sur une période commune avec son conjoint lorsque celui-ci est en période de congés imposés (usines, BTP... fermant en août) ?

**Réponse :**

**Selon l'article L. 3141-14 du code du travail, l'employeur prend en compte, pour fixer les dates de congés payés de ses salariés, notamment la situation familiale des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou de la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.**

**Cette prise en compte n'impose pas aux employeurs de ne pas considérer leurs propres contraintes d'organisation et leurs règles d'attribution des congés, en accordant systématiquement les mêmes périodes de congés que celles attribuées par l'employeur du conjoint. Elle conduit à rechercher les possibilités d'attribution de périodes de congé commun.**

**VII.9 PACS**

Le SPE CGT demande à connaître le nombre de jours auquel un agent peut prétendre suite à un PACS selon les dispositions légales.

**Réponse :**

**Cf. question SAPAP 6.**

**VII.10 RECLASSEMENT.**

La situation des agents reclassés de l'Escale bénéficiant d'horaires aménagés ne cesse de se dégrader.

Le choix de postuler sur ces postes lors de la fermeture du service résidait principalement sur la garantie de conserver des horaires de travail pouvant se concilier avec la vie privée.

In fine, une pression quotidienne s'exerce sur ces « mères » dont la situation personnelle se dégrade à vitesse « grand V » faute de perspectives stables.

➤ Le SPE CGT réclame la possibilité pour ces agents de bénéficier d'horaires adéquats qui plus est, sont tout à fait compatibles avec le trafic et ceci conformément à l'esprit de l'Accord sur l'Égalité Professionnelle.

**Réponse :**

Le principe général applicable à l'organisation des horaires de tous les salariés à temps partiel de droit ou pour convenances personnelles est fixé par le paragraphe 1.3. de la note DG/2001/667 du 6 mars 2001 insérée à l'article 12 MDG et relative au temps partiel : les horaires de travail des salariés à temps partiel sont fixés par le responsable hiérarchique en accord avec le salarié. Ce principe est confirmé pour le temps partiel choisi dans le paragraphe 3.3.1. de la note DG/2004/2838 du 19 octobre 2004 insérée à l'article 39 MDG.

Toutefois, certaines dispositions particulières existent pour :

- les salariés bénéficiaires d'un congé parental d'éducation à temps partiel : le paragraphe précité de la note DG/2001/667 du 6 mars 2001 insérée à l'article 12 MDG prévoit que l'aménagement des horaires de travail de ces salariés devra s'efforcer de prendre le plus possible en compte les souhaits des intéressés dans les limites compatibles avec les nécessités de service.
- Les salariés bénéficiaires d'un temps partiel choisi en application du paragraphe 4.2. de l'accord du 7 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prolonge l'application des dispositions de l'accord du 30 juin 2003 sur le temps partiel choisi, bénéficient sous réserve des nécessités de service du maintien des grilles horaires qui leur étaient appliquées dans le cadre du temps partiel parental. Dans le cas contraire, l'exercice du temps partiel choisi peut être subordonné à un changement de poste pouvant s'accompagner le cadre échéant d'un changement de type horaire.

S'agissant plus particulièrement des salariés reclassés dans le cadre du plan escale, les modalités applicables aux salariés à temps partiel sont définies dans le paragraphe 4.2. du dossier relatif aux conséquences de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la Direction de l'Escale présenté le 11 mars 2007 au Comité d'entreprise Ce paragraphe prévoit la possibilité pour les salariés à temps partiel de conserver leur horaire de référence ( $\frac{1}{2}$  temps ou  $\frac{3}{4}$  temps) pour :

- Les temps partiels parentaux, thérapeutiques, ou pour invalidité de première catégorie tant que les salariés rempliront les conditions pour bénéficier de ces dispositions légales ou contractuelles.
- Les contrats de travail à temps partiel qui seront maintenus si les salariés titulaires de ces contrats le souhaitent.
- Les temps partiels incités jusqu'à l'expiration de la période contractuelle de 4 ans;

En revanche, ce paragraphe prévoit que les salariés à temps partiel pour convenances personnelles perdront le bénéfice de ce régime de travail ( $\frac{1}{2}$  temps ou  $\frac{3}{4}$  temps) à l'échéance de l'autorisation accordée. Néanmoins, les salariés dont la situation familiale le justifierait, feront l'objet d'un examen particulier afin de moduler sur la durée le retour à un travail à temps plein.

Ainsi, les horaires de travail des salariés à temps partiel de l'Escale reclassés dans les autres secteurs de l'entreprise sont fixés en application des principes précités et au regard des nécessités de service du secteur d'accueil.

### **VII.11 FERMETURE DU T3 A CDG : INFO OU INTOX ? (ANNEXE 3)**

Une rumeur enfle et hante les couloirs de CDG ; le T3 fermerait bientôt ses portes...  
Inquiétude malheureusement relayée par la Tribune (annexe 1).  
Ce suspens est insupportable, pouvez-vous éclairer nos lanternes ?

➤ Si cela se vérifie, quelles mesures sociales d'accompagnement comptez-vous mettre en place ?

#### **Réponse :**

**Il s'agit d'une rumeur. Ce scénario n'est pas envisagé par la direction.**

### **VII.12 NO MAN'S LAND À ORYP**

Au parking 2 Orly Ouest, l'enclos utilisé pour sécuriser les véhicules de la clientèle susceptible d'être spolié trop facilement se trouve au niveau – 5, fermé à la clientèle. Celui-ci pour raison économique est plongé dans le noir, si ne n'est que quelques lucioles indiquant les sorties de secours.

➤ Nous demandons que pour le confort de travail, la sécurité des agents et optionnellement pour la qualité client que vous prétendez, ce niveau soit mieux éclairé ou que l'enclos soit déplacé.

#### **Réponse :**

**Compte tenu de la forte baisse de fréquentation du P2 en particulier depuis le mois de janvier, la direction des parcs et accès a décidé de fermer les deux derniers niveaux du parc P2 qui offre un niveau de service limité au regard notamment du Parc P0 totalement rénové. Ces niveaux ne sont pas accessibles au public. En ce qui concerne l'utilisation de l'enclos grillagé au niveau -5, celui-ci reste très faible. Les sécurisations étant à l'initiative d'Aéroports de Paris, il est toujours possible de mettre en œuvre d'autres solutions telles que la sécurisation du véhicule sans déplacement, l'utilisation d'enclos situés dans un autre parc ...**

## VIII – Questions posées par les délégués CFDT

---

### VIII.1 FUMER DANS LES BUREAUX DANS LE BATIMENT 288

Certains salariés s'enferment dans leur bureau individuel pour fumer. Nous demandons une intervention de la DH pour aménager des locaux pour les fumeurs et préserver les non fumeurs.

#### Réponse :

Comme tous les locaux collectifs, le bâtiment 288, pour répondre aux exigences de la loi Evin, était doté d'une salle réservée aux fumeurs au 4<sup>ème</sup> étage (salle 4314). Depuis l'application du décret 2006-1386, qui interdit de fumer dans les locaux collectifs, cette salle a été transformée en local archives. Les fumeurs doivent donc, comme dans tous les bâtiments d'Aéroports de Paris, fumer à l'extérieur du bâtiment où des cendriers ont été installés à cet effet, à chaque entrée. Les faits relatés sont les premiers de cette nature rapportés au gestionnaire des locaux.

Suite à cette question, un rappel de la règle a été fait (23 mars 2009) à tous les managers présents dans ce bâtiment.

### VIII.2. PAS DE PANNEAUX SYNDICAUX A CDGA

Nous constatons, à CDGA, l'absence de panneaux d'affichages syndicaux. Nous demandons l'intervention de la DH pour mettre aux normes selon la loi cette aérogare, afin de permettre une information aux salariés.

#### Réponse :

Il y a 3 lieux d'implantation au niveau du pôle exploitation :

- PCI
- RT (pour les ACO et les CPA)
- Bâtiment 1258 (en cours d'équipement, nous venons de récupérer les 3 panneaux).

La consigne donnée est conforme à la réglementation du travail, à l'accord sur le droit syndical et aux besoins de communication : il doit y avoir 3 panneaux de même taille, 1 pour les affichages syndicaux, 1 pour le service et 1 pour les informations diverses. Notons que l'on vient de rajouter il y a quelques mois 1 panneau Sécurité du Travail / SMI.

### VIII.3 DEMANDE DE BILLETS A PRIX AVANTAGEUX

Des tarifs préférentiels ont été accordés par une Cie aux salariés munis d'un badge rouge. Nous demandons que ce genre d'avantage soit recherché et étendu à d'autres compagnies ou même avec la SNCF pour tous les salariés avec ou sans badge rouge.

#### Réponse :

Tout salarié d'aéroports de paris peut demander aux services aux salariés une attestation pour faire valoir sa situation de salaire ADP auprès des compagnies aériennes.

#### **VIII.4 DUREE DES DETACHEMENT DES SALARIES HE/ST**

Demande de bilan des durées totales des détachements des agents HE/ST au 31/12/08. Le prochain comité des HE a été annoncé par M Senentz au 1<sup>er</sup> trimestre 2009, voir compte rendu de la commission reclassement du mois de décembre, quelle est la date de ce comité et combien d'HE vont obtenir un poste et sortir du groupe des HE ? Demande des avancements 2008 pour ces salariés : combien sont passés à 45 mois et pour quel motif ? Nous constatons que ces personnels sont sanctionnés à chaque avancement, nous demandons un contrôle de la DRH pour que cesse cette injustice.

#### **Réponse :**

**Au 31.12.08, 90 salariés étaient en situation de hors emploi organique (RM + ST). Dans ce contexte, on peut estimer la durée moyenne en situation HE/ST d'un agent à 31 mois. Enfin, la durée d'un détachement peut être très variable en fonction du contexte et de la situation de l'agent ; cette durée varie de 3 mois à 12 mois.**

**Un prochain Comité HE sera organisé à mi-2009 dès lors qu'un nombre suffisant de situations pérennes justifiant l'intégration aura été repéré.**

**En ce qui concerne l'avancement des salariés en position HE, la DRH veille à ce qu'ils ne soient pas traités différemment des autres salariés ; au contraire, une attention particulière est portée aux agents dans cette position.**

#### **VIII.5 ASCENSEUR A ORLY SUD**

Nous constatons que les ascenseurs d'Orly sud, notamment au S5, sont défectueux, nous demandons la date des révisions et de maintenance de ces ascenseurs, afin que cessent ces arrêts intempestifs, voire dangereux.

#### **Réponse :**

**Tous les ascenseurs d'Orly Sud font l'objet d'une maintenance préventive mensuelle. Les dernières opérations de maintenance sur le S5 ont eu lieu les 21/1/09 et le 20/2/09. Elles n'ont pas fait apparaître d'anomalie de fonctionnement. La prochaine opération de maintenance du S5 a été effectuée le 19/3/09.**

#### **VIII.6 ETAT D'INSALUBRITE DES TOILETTES AU 5<sup>EME</sup> ETAGE A ORLY SUD**

Nous constatons depuis quelques temps que l'état des toilettes à cet étage est devenu insalubre. Le soir, les SDF et autres personnes viennent les utiliser et les laissent dans un état déplorable.

Nous demandons à la DRH d'intervenir afin que ces toilettes restent propres.

#### **Réponse :**

**Nous avons constaté que la meilleure solution était de fermer à clé les BS chaque soir pour éviter les méfaits des SDF.**

**Nous envisageons d'informer de cette fermeture les agents qui travaillent au 5<sup>ème</sup> car l'implication de tous est indispensable**

### **VIII.7 ACCES AUX LOCAUX SYNDICAUX AU MODULE MN AUX PERSONNES A MOBILITE REDUITE**

Nous constatons depuis la mise en service des bureaux au module MN que l'élévateur pour les personnes à mobilité réduite est régulièrement défaillant et actuellement en panne depuis des semaines. Par ailleurs aucun moyen d'accès pour les handicapés n'est prévu entre le RDC et le 1er étage où se situent les locaux de la CGT et de la CFDT. Nous réclamons une intervention de la DH pour une mise aux normes avec l'étude et la réalisation d'un élévateur entre ces deux niveaux.

#### **Réponse :**

**L'élévateur dont il est question est actuellement en cours de réparation. CDGE rappelle que le PCI doit être informé dès lors qu'un dysfonctionnement ou une panne est constaté sur les installations. Le bâtiment a été construit selon les règles d'accessibilité en vigueur au moment de sa construction. CDGE prend en compte la réclamation de la CFDT et va étudier la faisabilité de mise en œuvre d'une solution permettant l'accueil des personnes à mobilité réduite par l'ensemble des syndicats.**

### **VIII.8 HORAIRE DE FIN DES DP**

L'article 3.5 de l'accord "Egalité professionnelle" du 07 novembre 2006 stipule : " La direction s'engage à organiser les réunions des instances représentatives du personnel incluses dans les horaires suivants : 9H00-16H30. Les DP du 26 février dernier se sont achevés à 20h00. Nous réclamons une application stricte de l'accord précité.

#### **Réponse :**

**La réunion des délégués du personnel est toujours programmée par DRHR en conformité avec les dispositions du paragraphe 3.5. de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 7 novembre 2006.**

**Toutefois, l'ordre du jour de la réunion des délégués du personnel n'est pas fixé par la Direction mais par les délégués eux-mêmes qui transmettent leurs réclamations avant la réunion. La durée de la réunion est donc directement liée au nombre de réclamations et à la durée des débats en séance pour chacune d'entre elles.**

**La direction répond en séance à chaque réclamation formulée et complète, le cas échéant, la réponse apportée par des précisions demandées par les délégués du personnel. Ainsi, la limitation de la durée des réunions nécessite de la part des intervenants une auto-discipline pour permettre des échanges constructifs sur chacune des réclamations.**

### **VIII.9 DEFISCALISATION DU PECULE**

Nous avons appris que le pécule ne serait plus défiscalisé à 65 ans. Nous demandons à la DH des précisions.

**Réponse :**

Le "pécule" est une indemnité versée à l'occasion du départ à la retraite dont le principe et les modalités de calcul à Aéroports de Paris sont prévus à l'article 32 du manuel de gestion.

Le régime fiscal des indemnités de départ à la retraite n'a pas été modifié par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009. A noter que le régime fiscal et social de ce type d'indemnités est susceptible d'évoluer à l'avenir.

- En cas de départ volontaire à la retraite, l'indemnité est :
  - exonérée dans la limite de 3 050 € et imposable au-delà, au titre de l'impôt sur le revenu, dans la catégorie des traitements et salaires,
- En cas de départ de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (à partir de 65 ans), l'indemnité est exonérée à hauteur du montant le plus élevé :
  - soit, 2 fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de 171 540€ pour 2009 (soit 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale),
  - soit, 50 % de l'indemnité perçue dans la même limite de 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale,
  - soit, l'indemnité conventionnelle ou légale (dans le cas d'Aéroports de Paris c'est l'indemnité légale qui sert de référence puisque l'entreprise ne relève pas d'une branche professionnelle)

**La séance a été levée à 18h00.**

**La prochaine réunion aura lieu le jeudi 30 avril 2009 à 9h00 – salle du conseil- Raspail.**

**Les réclamations seront reçues à DRHR jusqu'au vendredi 22 avril 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**

**Circulaire n° 002874 du 07 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité.**

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

Direction générale de l'administration

et de la fonction publique

FP/7 n° 002874

Le Ministre de la Fonction publique

et de la réforme de l'Etat

à

Mesdames et Messieurs les Ministres

et Secrétaires d'Etat

Cabinet

directions chargées des ressources humaines

Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département

**Objet : Autorisations exceptionnelles d'absence et pacte civil de solidarité.**

L'article 8 de la loi n° 99-499 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité (PACS), prévoit que dans le cas du décès du partenaire l'article L.226-1 du Code du travail s'applique aux salariés, c'est-à-dire que, d'une part, [redacted] peuvent être accordés à l'occasion de la conclusion du « PACS » et, d'autre part, deux jours d'autorisation d'absence peuvent être accordés dans le cas du décès du partenaire.

Pour transposer ces dispositions dans la fonction publique et dans un souci d'équité, il convient de prendre en compte les demandes d'autorisation spéciale d'absence formulées par les agents publics partenaires d'un PACS dans les mêmes conditions que celles prévues pour les agents mariés par l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et aux autorisations exceptionnelles d'absence.

Les agents publics pourront donc se voir accorder, à l'occasion de la conclusion d'un « PACS », un maximum de cinq jours ouvrables, et en cas de décès ou de maladie très grave de la personne liée par un « PACS », un maximum de trois jours ouvrables, sous réserve de l'intérêt du service.

Par ailleurs, j'attire votre attention sur le fait qu'en l'état actuel de la réglementation, les agents de l'Etat ayant conclu un pacte civil de solidarité peuvent se voir accorder, sans que leur situation maritale soit prise en considération, toutes les autorisations d'absence pour motif familial prévues par l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 précitée.

Les autorisations d'absence pour motif familial telles que prévues par l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 constituent, d'une façon générale, de simples mesures de bienveillance de la part de l'administration et sont examinées par le supérieur hiérarchique de l'agent au regard de la bonne organisation du service.

Les absences motivées par des situations non prévues par les textes doivent en principe être imputées sur les congés annuels.

Paris, le 7 mai 2001.

Net-iris : le portail juridique d'information des notaires en mars 2009 !



ANNEXE 2 - SAE/CGF n°8

Accueil Veille juridique Contrat Expert Forum juridique Indices & Taux

### Autorisation exceptionnelle d'absence pour certains évènements

Actualité publiée le jeudi 19 juillet 2001.  
Rédigée par Net-iris et classée dans le thème Famille & Personne.

Le pacte civil de solidarité (lire l'article relatif au PACS), issu de la loi n° 99-1024 du 15 novembre 1999 relative à la solidarité entre citoyens, prévoit à l'article 8, que dans le cas du décès du partenaire l'article 1700 du Code de Commerce s'applique aux salariés liés par un PACS. Les partenaires liés par un PACS bénéficient de 3 jours d'absence et de 2 jours d'autorisation d'absence en cas du décès du partenaire.

La Circulaire du 7 mai 2001 (n°002874), prévoit que "pour transposer ces dispositions dans la fonction publique et dans un souci d'équité, il convient de prendre en compte les demandes d'autorisation spéciale d'absence formulées par les agents publics partenaires d'un PACS dans les mêmes conditions que celle prévues pour les agents mariés (Instruction n°7 du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et aux autorisations exceptionnelles d'absence)". Ces jours d'absence n'entraînent ni de réduction de rémunération, ni d'utilisation des congés annuels.

Ainsi, les agents publics pourront donc se voir accorder :

- à l'occasion de la conclusion d'un PACS, un maximum de 5 jours ouvrables
- en cas de décès ou de maladie très grave de la personne liée par un PACS, un maximum de 3 jours ouvrables (sous réserve de l'intérêt du service)
- toutes les autorisations d'absence pour motif familial prévues par l'Instruction n°7 du 23 mars 1950 relative aux personnes mariées.

Les absences motivées par des situations non prévues par les textes doivent en principe être imputées sur les congés annuels.

Ne copiez pas cette publication sur un site web tiers.  
Respectez le droit de la propriété intellectuelle.  
Faites simplement un lien vers l'article en reprenant son titre.

actualité précédente

<<< L'amélioration de la couverture sociale des non-salariés agricoles attendue pour janvier 2002

actualité suivant

Les Donations et Legs >>>

#### Actualité juridique du jeudi 19 juillet 2001

- Dispositions relatives aux modalités des opérations d'actionariat et de privatisation
- Evaluation des sommes à verser
- Conditions d'entrée et de séjour des étrangers à Mayotte, en Polynésie française et à Wallis et Futuna
- L'amélioration de la couverture sociale des non-salariés agricoles attendue pour janvier 2002
- Les Donations et Legs
- Vers une réforme de la législation pharmaceutique de l'Union européenne
- Proposition européenne sur l'imposition des revenus de l'épargne perçus à l'étranger
- Plus-values de cession de valeurs mobilières - Publication de l'Instruction fiscale
- Statuts du conjoint de commerçants et d'artisans
- Exercer en profession libérale : statut et obligations

Copyright © 2000-2009 Editions NET-IRIS. Tous droits réservés. Conditions d'utilisation | Confidentialité | Accueil

Editeur : Net-iris

Nlpe v7.3.5 - Page générée le 17/03/2009 à 11h44 en 0.04332s

ANNEXE 3 - 3AE7CG  
n° 3

Le gestionnaire des aéroports parisiens prend "des mesures d'économies" face à la baisse du trafic aérien. ADP a ainsi partiellement confirmé des informations de "La Tribune".



"Il y a des mesures d'économies qui ont été prises depuis un certain moment, visant à maîtriser nos coûts et à s'adapter à la conjoncture", a déclaré un porte-parole d'Aéroports de Paris (ADP). Cette annonce confirme en partie des informations parues dans "La Tribune" ce matin.

Selon nos informations, un "plan d'amélioration de la performance" est en train d'être finalisé. Il viserait à dégager plusieurs dizaines de millions d'euros d'économies", d'ici 2010 officiellement, mais cela pourrait aller jusqu'à 2011, voire 2012.

ADP, qui a enregistré une forte baisse du trafic en janvier, craint que cette tendance ne se poursuive dans les mois à venir. Son plan d'économies ne comprendrait pas de licenciements, mais une série de petites mesures, dont certaines seraient déjà en cours, notamment dans le domaine de l'entretien, de la maintenance et de la consommation d'énergie. La mise en place d'une stratégie d'achat commune avec l'aéroport d'Amsterdam Schiphol devrait également générer des synergies importantes, d'après nos informations.

Ce plan aurait pour objectif de sécuriser les objectifs de croissance du groupe, dans une conjoncture particulièrement incertaine. En cas de coup de frein encore plus violent dans le secteur du transport aérien, ADP disposerait également d'un "plan B", avec des mesures de réductions de coûts drastiques, comme la fermeture de certaines terminaux.