



Raspail le 9/12/11

Mme FROMENTEAU RAULET
DRHR
Raspail

Objet: projet de modification de la note du manuel de gestion relative aux jours fériés

Madame,

Vous nous avez fait parvenir par courriel en date du 30 novembre, deux projets de modification de notes du manuel de gestion remis le 28 novembre lors de la réunion de DRHR à laquelle nous n'avons pas pu assister.

En dehors des modifications de forme que nous vous avons communiquées vendredi 9 décembre lors de notre entretien sur le projet de modification de la note relative aux jours fériés, vous trouverez ci-dessous notre contestation sur le fond de la modification de l'article concernant la fête des pères et des mères.

Les salariés d'ADP, mère ou père de famille (jusqu'aux 16 ans de leurs enfants), employés dans les services où le travail du dimanche est habituellement pratiqué ou ceux en horaire administratif qui seraient appelés à travailler les dimanches soit de la fête des Mères, soit de la fête des Pères, selon le cas bénéficient:

- soit d'un repos compensateur
- soit du paiement d'une majoration de 100%, applicable aux heures effectuées, exclusive de toute autre majoration.

La nouvelle rédaction de la note de service, supprime cet acquis social et obligerait les salariés à utiliser un droit à repos réduction du temps de travail au non de l'équité de traitement avec les salariés n'ayant pas d'enfants.

L'article L.1132-11 du code du travail dispose qu' "aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses

opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap".

Notre organisation syndicale estime qu'il s'agit d'une lecture restrictive du code du travail. En effet, si l'octroi d'un repos compensateur supplémentaire ou d'une majoration liée à la condition parentale était une discrimination vis-à-vis d'un salarié n'ayant pas d'enfant, cela signifierait que le bénéfice de demi-journées d'autorisations d'absence "rentrée scolaire", de journée de congés spéciaux (mariage, décès), l'attribution du SUFA, ou du COFA, de journées d'absence pour soins enfants malades mais également les congés parentaux, les temps partiels parentaux ou choisis seraient également considérés comme discriminatoires.

A l'inverse, nous estimons qu'il serait discriminatoire d'obliger un salarié père ou mère de famille à utiliser un JRTT aboutissant à la perte des heures majorées du dimanche en lieu et place de l'autorisation à ne pas travailler pour la fête des pères et des mères.

En aucun cas, octroyer un avantage social au regard de la situation familiale ne saurait être considéré comme une discrimination au sens de l'article précité. Notre demandons donc le maintien de l'avantage découlant du statut.

Salutations distinguées

Christelle MARTIN
Secrétaire du syndicat



Syndicat Général FO Aéroports de Paris

Roissy : Bureau 2R04 060 Module MN

Tél. 0148621479 Fax 0148622044

Courriels: roissy.foadp@free.fr

Intranet : fory.adp.fr

Orly : Bureau 5360 Orly sud

Tél. 0149750659 Fax 0149750256

orly.foadp@free.fr

fool@adp.fr