



Compte-rendu de la réunion de DP de juin 2015

Suppression de la mention de la catégorie dans l'annuaire sur fiche individuelle: Quel est le but?

FO a constaté que dans l'annuaire, n'apparaissait plus la catégorie du salarié ADP, et ce, quelle que soit son niveau de catégorie : Exécution-Maitrise-Haute-maitrise-Cadre

Dans quel but ?

Cette modification ajoute à l'opacité actuelle sur les fonctions et groupe de fonctions, un trouble supplémentaire. Cela a-t-il fait l'objet d'une information ?

FO demande l'explication de cette suppression.

Réponse de la direction : ces éléments ne figurent pas dans un annuaire car on ne choisit pas son interlocuteur par rapport à sa fonction, donc la qualification ne figure plus. Qui plus est la direction aurait rencontré des problèmes avec les contrats d'apprentissage.

- Fo réitère sa demande pour que ces éléments figurent, cela permet de connaître le champ d'intervention de l'interlocuteur.

Aires de Trafic ORLY

L'équipe des aires de trafic d'Orly est au bord de la rupture. En effet, l'effectif réel et actuel de cette équipe est au-dessous de la limite d'un tableau normal en 10h30.

L'effectif correct qui était de 8 + 1 agent mois est passé à 5 agents mois à cause de divers soucis. 3 agents en longue maladie, un congé sans solde et un décès.

Les conséquences de ces absences fortuites entraînent donc une modification continuelle du tableau de service, et un refus important de demandes de droits à récupération du fait des obligations de moyens minimums dont l'entreprise a besoin.

Conscients du problème, les agents s'astreignent au bon fonctionnement du service, mais commencent à courber l'échine.

Nous demandons que des solutions soient rapidement trouvées, afin de remettre les effectifs à niveau soit par l'embauche, soit par des intérimaires en interne.

Réponse de la direction : la situation étant exceptionnelle, on a revu le besoin opérationnel, et le poste de jour. Il est difficile d'embaucher dans ce secteur car il faut obtenir des permis spécifiques, et la formation est longue. Elle nous annonce réfléchir à une nouvelle organisation. Néanmoins les salariés peuvent poser leurs droits à repos.

- Pour FO il n'est pas acceptable de ne pas armer un poste car cela empêche les salariés de travailler avec l'effectif qui leur permet d'assurer leurs missions. La direction prend cette fâcheuse habitude de gérer les sous-effectifs avec le non-armement de postes...FO constate que la direction n'a surtout pas anticipé les besoins. Nous faisons également part de notre inquiétude à l'idée d'une nouvelle organisation. Qui plus est des droits à congés sont refusés.

ORYS : prise des heures RTT

Nous revendiquons la possibilité pour les agents en TDS de pouvoir poser des 1/2h de RTT accolées aux heures. Il est en effet parfois plus aisé pour tous de poser 1h30....

Réponse de la direction : négative car cela donne trop de travail aux gestionnaires.

PCSI

Les agents du PCSI ont constaté que les connaissances générales et complémentaires exigées pour leur poste depuis 1998 (voir annexe 1) ne sont pas en corrélation avec la note d'application de l'article 19 du manuel de gestion (Ref: PDG/2014/0384) définissant les qualifications des personnels de maîtrise, technicien et assimilé. En effet, il est clairement indiqué dans cette note:

- Maîtrise (II B) et haute maîtrise (IIC1a) Assistant réseau : Titulaire d'un Baccalauréat électronique ou électrotechnique...

Cependant, ces connaissances, exigées par la DSI dans les ouvertures de postes faisant référence à l'article 19, correspondent à la qualification "Analyste d'exploitation" .

- Haute maîtrise IIC1 Analyste d'exploitation : Titulaire d'un BTS ou DUT en informatique, ou expérience équivalente ...

Mandaté par les agents du PCSI, une délégation FO a demandé audience auprès de la hiérarchie en présence de la RRH. Celle-ci a eu lieu le 09/06/15

Malgré nos explications fournies, malgré le fait d'avoir présenté une pétition signée par la totalité du groupe de travail appuyant cette revendication, cet entretien n'a pas permis d'aboutir à une solution conforme à la demande des agents et de FO.

Aussi, les agents du PCSI ayant été lésés dans leur carrière par cet état de fait depuis 1998, les élus FO portent ce problème au DP pour réclamer et revendiquer l'intervention de la DRH afin de requalifier ce poste.

Réponse de la direction : l'art 19 est actuellement en cours de remise à jour. Dans le cadre des pesées de poste, ce n'est pas le niveau d'études qui compte. Les salariés ne sont pas analystes, la revendication est donc non recevable pour la direction.

- FO les salariés fondent justement leur revendication sur le manuel de gestion. Une grande partie des salariés à bac +2. La direction ne pourrait plus embaucher de salariés avec de telles compétences sur une telle grille. Les agents ne sont pas prêts à lâcher leur

revendication. Fo demande qu'une délégation d'agents soit reçue. La direction s'engageant à regarder le contenu du poste, la question est mise en suivie.

Poste vacant à DSIXS

A notre connaissance un poste n'est toujours pas pourvu dans le groupe GIR à DSIXS. Affiché suite à un départ en retraite et les candidats n'ont toujours pas eu de réponse.

FO demande ce qui justifie la lenteur de ce recrutement et demande le pourvoi du poste au plus vite.

Réponse de la direction : le dernier affichage a été infructueux. Le poste est de nouveau à l'affichage. Le temps entre les deux affichages a été nécessaire pour trouver des candidats potentiels.

- **FO : en suivi car les salariés postulants n'ont pas tous eu de réponse**

BSI

Le BSI devait être reçu par les agents courant avril 2015, et devait regrouper les deux années passées. A ce jour, rien.

FO demande communication de la raison du retard, et la date à laquelle ce document devrait être reçu.

Réponse de la direction : le BSI est à l'initiative de la direction, et la DRH le fait évoluer. Cela a nécessité le renouvellement du marché avec un nouveau prestataire. Les salariés devraient le recevoir à partir de la mi-juillet. Le BSI ne présentera que l'année 2014.

Avenant au contrat de travail : dans quels cas?

Suite aux nombreuses questions de salariés, FO a constaté que depuis quelques temps, les salariés bénéficiant soit d'un avancement à l'échelon soit d'une modification de qualification et /ou catégorie, n'étaient pas automatiquement concernés par un avenant à leur contrat de travail. FO réclame une communication générale expliquant les modalités de signature d'un avenant au contrat de travail considérant qu'en principe chaque salarié détient un contrat de travail en bonne et due forme.

Réponse de la direction : l'avenant doit être fait lorsqu'il y a une modification de qualification, d'échelon ou de catégorie, et devrait normalement être signé par les deux parties. Il peut aussi prendre la forme d'une notification, ce qui est souvent le cas pour un changement d'échelon.

- **FO : Nous demandions des éclaircissements sur les pratiques à ADP en matière d'avenant... car c'est ça qui intéresse les salariés !
Or, la réponse de la direction s'attache à rappeler le droit, tout en reconnaissant à demi-mot qu'elle ne le respecte pas systématiquement :**

" l'avenant doit être fait lorsqu'il y a une modification de qualification, d'échelon ou de catégorie", tout en reconnaissant qu'à ADP, ce n'est pas toujours le cas, notamment pour

les échelons qui font l'objet d'une notification – ou pas, d'ailleurs...
Et nous connaissons tous des salariés qui n'ont pas, et n'ont jamais eu de contrat...

IMO : Encore un poste bi plateforme

Un poste de "spécialiste travaux courants faibles" est à l'affichage sous le numéro 17101.

Ce poste serait basé sur CDG mais dans le descriptif des missions, il est écrit que l'agent retenu serait amené à se déplacer sur Orly.

A ce jour, sur Orly, le poste de "spécialiste travaux courants faibles" est déjà occupé par un salarié. Alors pourquoi avoir créé ce poste bi plateforme? Pourquoi inquiéter les salariés de la sorte ? Veut-on se débarrasser des salariés de l'immobilier d'Orly ?

- **FO réclame une explication claire de la direction vis-à-vis de la stratégie RH de la direction d'IMO**

Réponse de la direction : jusqu'à présent, les pôles IMON et IMOS échangeaient peu. Depuis quelque temps les échanges se font surtout au niveau des 2C1. Le pilotage des travaux réside dans la connaissance géographique des deux plateformes, et ces échanges permettent plus de réactivité.

- **FO : nous sommes contre la polyvalence entre les plateformes, qui induit des temps de trajets supplémentaires.**

IMOS : déménagement et regroupement des salariés

Les salariés du pôle immobilier Sud travaillent en mode dégradé depuis maintenant 7 mois. Ceux-ci ont été forcés de déménager au détriment de TRANSAVIA. Ce déménagement a eu pour conséquence de diviser les équipes.

Le responsable de pôle s'était engagé à regrouper l'ensemble du personnel et informer ceux-ci de la date de regroupement avant la fin d'année 2014 voir début 2015. Ensuite, pour diverses raisons la réponse devait être donnée en février, puis avril et à ce jour nous n'avons toujours de réponse.

FO pense que les salariés méritent plus de considération, et réclame que la direction informe les salariés de la date définitive à laquelle ceux-ci pourront être enfin regroupés et ainsi pouvoir travailler dans de meilleurs conditions.

Réponse de la direction : la direction a demandé une étude ergonomique au service compétent DRHRP, sur les groupes de travail installés dans ces deux bâtiments. Cette étude est en cours. Par ailleurs, IMO n'a à ce jour pas assez de visibilité pour confirmer un déménagement. Aucun changement n'est prévu pour 2015. Elle va demander à la RRH de communiquer sur ce dossier.

- **FO : on a séparé les équipes et on les a installées en dépit du bon sens, dans des bâtiments différents. Nous demandons que la promesse de réunion ces équipes soit tenue. Fo demande communication de l'étude ergonomique.**

Prime de langue

Certains salariés, apprennent en découvrant qu'ils ne perçoivent plus la prime de langue, que la validité de l'examen est dépassée, la direction, supprimant tout simplement la prime.

FO revendique que la direction informe les salariés 2 à 3 mois avant la fin de la validité de l'examen d'anglais et de la 2eme langue étrangère et leur propose des dates pour repasser les examens. Il

n'est pas normal que les salariés ne soient pas informés en amont et que la direction supprime unilatéralement la prime de sujétion professionnelle.

Réponse de la direction : la prime ne doit pas être supprimée, que le contrat de travail soit suspendu ou non, pour les salariés qui ont eu un congé parental, maternité ou sans solde. Elle doit leur être versée à leur reprise, car la prime de langue est rattachée au poste occupé.

QDS de CDGA

4.25 Équivalents plein-temps présents contre 10 avant le PDV! Malgré un salarié en détachement qui devrait rejoindre le groupe de travail prochainement, l'effectif des QDS de CDGA est largement inférieur au besoin opérationnel et la charge de travail n'a pas été adaptée pour permettre au groupe d'avoir des conditions de travail supportables.

L'été approchant, FO alerte la direction sur l'état de fatigue du groupe et demande d'urgence une adaptation des missions et de la charge de travail.

Réponse de la direction : le groupe de travail a été impacté par le PDV et le pôle exploitation a adapté la charge de travail aux effectifs, pour ce qui concerne les tournées et les réceptions de produits. Il y aura 7 agents cet été grâce aux détachements. Les prises de service ont été modifiées également (7h au lieu de 6h) et le besoin opérationnel sera revu.

- **FO : comme pour les autres secteurs, on prend des détachements des autres groupes de travail pour pallier aux manques d'effectifs. Ce qui n'est pas acceptable. Les salariés sont inquiets pour leur devenir**

Adhésion à la Charte Ethique du Groupe ADP

Certains salariés se sont étonnés que la direction, par voie l'Infodif, leur demande d'adhérer à la Charte Ethique. Puis, incite à nouveau les salariés à le faire. Alors que le taux d'accident du travail a fortement augmenté, on rappelle le respect de la santé et de la sécurité, alors que c'est une obligation de résultat de l'employeur. Faut-il rappeler le problème des archives contaminées ? Les diverses expertises pour Risque grave, diagnostiquant des troubles psychosociaux ?

On rappelle le respect des lois et des réglementations, mais la direction a déjà été condamnée pour entrave au Comité d'entreprise... et a "oublié" de consulter le CE avant de vendre le siège.

On vante le respect de l'environnement, la RSE, responsabilité sociétale de l'entreprise, notée à l'excellence... alors que le dialogue social est en panne.

Et de mettre en avant le respect des principes de loyauté, le respect de l'image de l'entreprise, et de la confidentialité... malheur au salarié s'il lui arrivait de révéler à son conjoint ou son voisin la réalité de l'entreprise, certes moins vertueuse que la belle image qu'elle se construit pour l'extérieur!

De nombreux salariés ont vécu la demande de la direction comme une provocation, et certains se sont abstenus "d'adhérer" à cette fameuse Charte.

Quelle est la valeur juridique de cette charte ?

Quelles sont les conséquences, pour les salariés, de la signer ?

Et de ne pas la signer ?

FO revendique le droit pour chaque salarié de choisir ou non d'adhérer à ce texte, qui n'est qu'une opération d'affichage.

Réponse de la direction : la direction ne répondra pas – officiellement - à cette revendication, estimant que c'est une "déclaration".

Toutefois, elle a lu en séance la réponse rédigée par la déontologue du groupe, qui souhaitait que cette réponse nous soit communiquée.

La direction explique que le rappel qui a été fait, a été envoyé à tous les salariés, la direction n'exerçant pas de contrôle sur le système, et ne vérifiant pas quel salarié a "adhéré" à la charte- ou non.

Elle rappelle que l'adhésion à la charte est un acte volontaire et en aucun cas obligatoire.

- **FO : il est curieux que la direction, qui dispose d'une réponse en bonne et due forme rédigée par la déontologue du groupe, ne souhaite pas répondre " officiellement".**

Parking P3 Orly, souvent saturé

A compter du 1^{er} juin, tous les salariés bénéficient des droits d'accès parkings dans leur carte professionnelle (Infodif du 29/05/2015, à 10 h 31).

Au moment même où l'autorisation de stationner dans les Parcs proches des terminaux se généralisait à tous les salariés, l'accès au P3 à Orly était fermé pendant plusieurs jours début juin. Les salariés qui se présentaient aux deux accès du P3 se trouvaient devant des grilles fermées, et ont dû gagner soit le P6, lui aussi très chargé, soit le P1 après un détour compliqué.

Nous revendiquons:

- **D'une part que l'information par les affichages soit clair et cohérent : il arrive qu'un afficheur soit libellé "bienvenue au P3", alors que le suivant notait "P3 fermé", ou encore que l'afficheur soit libellé "P3 saturé, se diriger vers le P1", alors que le P3 n'est pas fermé.**

Un affichage exact et précis permettrait au salarié de se diriger vers le P1 directement.

- **D'autre part, que lorsque le P3 est indisponible, l'accès au P1 puisse être autorisé de manière automatique car à ce jour, il faut prendre un ticket et se présenter aux agents parc en sortie.**

Réponse de la direction : elle reconnaît des problèmes d'affichages discordants et va faire le nécessaire pour que cela ne se reproduise plus.

Parking Vacances

A Roissy, les salariés sont autorisés à stationner dans le Parc PAB jusqu'à 31 jours. Nous revendiquons, pour Orly, la même autorisation pour le P2, qui dispose toujours de places disponibles.

Réponse de la direction : non pour le P2, cependant les badges professionnels sont paramétrés pour tous les salariés d'ADP afin qu'ils puissent accéder aux divers parkings pendant la durée de leurs congés.

Ne touchez pas à nos jours de repos pendant l'été!

Les effectifs étant insuffisants à l'exploitation dans de nombreux groupes de travail, les TDS vont automatiquement être réajustés régulièrement pendant l'été. L'été étant une période de forte

activité pour l'exploitation, il est nécessaire pour des questions de santé de respecter les rythmes des grilles horaires. En termes de conciliation de la vie privé avec la vie professionnelle pendant cette période de congés des enfants et des conjoints, FO estime que les salariés sont en droit de revendiquer le respect des jours planifiés de repos.

Nous revendiquons donc la recherche systématique de volontariat pendant l'été pour tous les réajustements des TDS pour cause de sous-effectifs.

Réponse de la direction : quand cela est possible les gestionnaires ne touchent pas aux jours de repos.

- FO : Les sous-effectifs chroniques depuis tellement longtemps font que les jours de repos sont modifiés de façon incessante. Les salariés de repos sur le tds se trouvent dans l'obligation de trouver une possibilité de permuter pour conserver leur jour off d'origine... Ingérable pour tous!

N'hésitez pas à contacter vos délégués FO