

## Compte-rendu de la réunion DP du 26 Novembre 2015

### Questions 1 : Contrôle de gestion: des salariés perdus depuis la réorganisation

Depuis la réorganisation de la filière contrôle de gestion, des salariés ne sont toujours pas fixés sur leurs affectations.

**F.O revendique que la direction fournisse un état des lieux des suites de la mise en œuvre de la réorganisation.**

**FO demande que celle-ci trouve des solutions pour les salariés qui se trouvent dans l'impasse, faute de d'affectation en raison de la mise en œuvre de cette réorganisation.**

*Réponse de la direction : A sa connaissance, l'ensemble des salariés est affecté sur un poste. 134 salariés dans la filière, et 11 hors de celle-ci.*

*Un organigramme est en cours d'établissement, et sera disponible sur l'Intranet très bientôt.*

*Il nous est demandé de signaler les cas particuliers.*

- *Comment une direction peut-elle autant négliger ses salariés ?  
ADP met en œuvre les réorganisations, quelles que soient les alertes formulées par les élus et quels que soient les votes des instances représentatives du personnel.  
En revanche la prise en compte de l'impact de celles-ci sur les salariés est beaucoup moins maîtrisée !  
F.O revendique que cesse cette politique destructrice menée au détriment des salariés qui sont la variable d'ajustement, ce au seul bénéfice des profits.*

### Question 2 : A IMOS: Les salariés vont devoir acheter des 4x4 !

Depuis maintenant plus d'un an une partie des salariés d'IMOS occupe les bâtiments 519 et 523.

La direction d'IMOS nous avait assurée à "l'époque ", qu'il y aurait assez de places de parking pour tout le monde.

Or, que constatons-nous ? Faute de places de stationnement les salariés doivent se garer sur la pelouse, dans la boue, dans les virages, (avec tous les dangers que cela représente), voir sur les places réservées "handicapés".

Malgré plusieurs demandes des salariés auprès des responsables de la direction, rien n'a été fait pour résoudre ce problème.

Est-il nécessaire de rappeler que c'est cette même direction qui garantit aux instances représentatives du personnel un nombre de places de stationnement suffisant dans le bâtiment ASKIA ?

**F.O réclame que la direction trouve, dans les plus brefs délais, une solution de stationnement, afin que les salariés de l'immobilier puissent garer leurs véhicules correctement.**

Réponse de la direction : Le nombre de places de parking affectées à IMOS, vu en concertation avec le CHSCT, est suffisant. Les locataires qui occupaient parfois les places ADP, notamment lors de formation dans ces locaux, ont été sensibilisés au problème.

Par ailleurs une modification des procédures Transavia va amener les équipages à quitter le parking du 524: le problème de capacité sera donc résolu.

- *Nous avons objecté que la question porte exclusivement sur les bâtiments 519 et 523, et non sur le bâtiment 524. Par ailleurs, que le projet de déménagement ait été exposé en CHSCT ne signifie pas du tout que les mesures aient été prises en concertation avec l'instance. La situation présente constitue une belle démonstration du non-respect des engagements pris par la direction. Une fois de plus, ce sont les salariés qui subissent les mauvais choix des décideurs ! F.O réclame le respect des engagements pris.*

### **Question 3": A IMOS "Gestion Locative, " les salariés n'ont qu'à se débrouiller !**

Depuis Aout 2014 l'équipe "Gestion locative" du pôle Immobilier Sud doit travailler sans cadre A. Le salarié qui occupait ce poste est parti à la retraite (hors cadre PDV) et depuis ce temps-là une cadre A de Roissy vient à Orly de temps en temps.

Conséquence : les salariés doivent traiter seul leur-travail du quotidien. Cette situation est inadmissible pour ce groupe de travail, et la situation est très mal vécue par ceux-ci.

ADP réorganise, supprime des effectifs, désorganise le travail, retire toute responsabilité aux "petits salariés". Et les salariés doivent continuer à travailler dans ces conditions et se taire !

**FO revendique que ce poste, qui est essentiel au bon fonctionnement de l'activité, soit pourvu, pour que de nouveau ce groupe de travail puisse travailler dans de bonnes conditions.**

Réponse de la direction : Le poste avait été affiché, mais aucun salarié n'avait candidaté. C'est la raison pour laquelle le cadre dirigeant l'activité au nord vient régulièrement travailler avec l'équipe du sud à Orly Tech.

Le recrutement externe est en cours, il devrait être finalisé prochainement.

Il est néanmoins nécessaire que les agents du Nord et ceux du Sud continuent de travailler ensemble, de manière étroite.

- *Effectivement, IMO réaffirme régulièrement la nécessité d'un travail en commun entre Roissy et Orly. Attention cependant : les postes ne sont pas tous bi-plateformes, malgré les tentatives de la direction. F.O réclame l'affectation de tous les postes vacants et réaffirme son opposition à la mobilité forcée !*

### **Question 3: art 28 / projet SSPG**

L'attribution des articles 28 dans le cadre de la mise en place et du suivi du projet SSPG n'a pas fait l'objet de communication interne auprès des salariés. Pour autant, certains salariés ayant bénéficié de cette mesure, d'autres sont restés dans le flou et bien que réunissant les critères d'éligibilité à cet Art 28 n'ont pourtant pas pu en bénéficier.

FO demande une communication claire et transparente auprès de salariés du périmètre et mise en application du MDG pour les salariés identifiés et éligibles à l'article 28.

Réponse de la direction : Les salariés qui ont posé la question à leur hiérarchie ont obtenu une réponse un. Nous rappelons que l'usage des dispositions de l'article 28 reste à la discrétion de la hiérarchie. Cette question ne relève d'ailleurs pas des délégués du personnel.

- *Nous avons rappelé qu'à chaque événement occasionnant des primes, des gratifications, nous demandons la transparence et l'équité de traitement pour l'ensemble des salariés.*

*La direction a ajouté mettre la question en suivi, pour vérifier la concordance des pratiques entre les deux plateformes.*

#### **Question 4 : gratifications exceptionnelles SSPG ADV-ACHATS**

Quelles sont les modalités d'octroi de gratifications exceptionnelles, (même si on sait qu'elles sont attribuées à la discrétion de la hiérarchie) pour tous les salariés de la filière SSPG ADV-ACHATS ?

Le nombre des salariés concernés s'élevant à plus de 180, **FO demande une communication claire et transparente auprès des salariés du périmètre.**

*Réponse de la direction : même réponse, les gratifications exceptionnelles demeurent à la discrétion des hiérarchies.*

- *Nous avons rappelé qu'à chaque événement occasionnant des primes, des gratifications, nous demandons la transparence et l'équité de traitement pour l'ensemble des salariés.*

#### **Question 5 : Journée sécurité: "la chasse aux risques"**

Pour faire suite à l'infodif d'annonce de "la chasse aux risques" FO constate qu'une fois de plus la direction n'assume pas sa responsabilité en matière de sécurité du travail et tente de reporter la responsabilité sur les salariés.

Aussi, en lieu et place d'un mug pour les quelques premiers qui répondront, **nous demandons un mug pour tous, et surtout que la direction assume ses obligations légales.**

Réponse de la direction :

*Comme à chaque fois qu'une initiative tente de mobiliser l'ensemble du personnel afin de susciter un esprit de prévention, il y a ce type de protestation.*

*La direction d'Orly a souhaité s'investir totalement dans cette journée, et envoyé à tous les salariés un "quizz".*

*C'est la participation à celui-ci qui occasionnait la distribution de MUGS, qui est une initiative purement locale d'Orly*

- *La direction a modifié l'ordre de nos questions, répondant en même temps à la "Question 8 : Journée sécurité: "la chasse aux risques": de qui se moque-t-on ?", ce que nous avons précisé en séance.*

#### **Question 6 : Groupe de travail aires de trafic : quid du dégraissage des aires**

A notre question du mois de juillet intitulée:

" UNE NOUVELLE GRILLE POUR LE GROUPE DE TRAVAIL ? OU LORSQU'ON ADAPTE BESOIN OPERATIONNEL A L'EFFECTIF, ET NON L'INVERSE..."

Vous nous faisiez la réponse suivante :

*" Le besoin opérationnel de cette activité ayant évolué, il est effectivement proposé par le manager de rencontrer prochainement le groupe de travail pour d'une part partager ce besoin opérationnel et d'autre part, si besoin bâtir une organisation en adéquation avec cette évolution..."*

Suite à votre réponse particulièrement évasive à même question pourtant plus argumentée, nous sommes revenus d'une part vers le groupe de travail, et d'autre part avons contacté la hiérarchie, qui nous a

proposé d'assister à une réunion dite de travail, destinée à proposer à l'équipe une grille à 5 personnes ( besoin opérationnel de 1 le matin, 1 le soir), soit moitié moins que le besoin opérationnel défini il y a quelques années.

Car "le besoin opérationnel a changé" : en effet, la hiérarchie soutient qu'en raison de l'augmentation du trafic et des travaux ayant entraînés la fermeture de nombreux postes avions, ceux-ci sont occupés quasiment en permanence, notamment la nuit, de sorte qu'il n'est plus possible de procéder au dégraissage (sauf exception).

**Dans ces conditions, comment garantir que les postes avions sont dépourvus de substance graisseuses ou de traces de carburant ? En d'autres termes, la sécurité des personnels au sol est-elle correctement assurée ?**

Réponse de la direction :

*Le dégraissage est effectué par un sous-traitant. En aucun cas la sécurité des personnels n'est mise en cause. Par ailleurs cette question et la suivante relèvent du CHSCT, et pas des DP.*

➤ *La direction, sur ce sujet précis, réponds encore à minima. Elle a de plus fait remarquer que nous posions une question alors même que la hiérarchie nous avait convié à une réunion de travail "ne vous étonnez pas si ensuite on ne vous fait plus les mêmes conditions" Nous avons répondu que les faits que nous rapportons n'ont pas de caractère confidentiel, et que nous avons bien sûr saisi le CHSCT!*

#### **Question 7 : Groupe de travail aires de trafic : conditions de travail des personnels**

De fait, la direction propose qu'un seul agent assure le balayage, et quitte cette activité si une activité de dégraissage urgente est nécessaire, en cas d'épandage par exemple- la dégraisseuse servant à nettoyer le sol, et également à aspirer les liquides tels que le carburant ou les fluides de dégivrages-.

Comme nous l'expliquions déjà dans notre question de septembre :

- La nouvelle dégraisseuse récemment remise en service est inadaptée, voire dangereuse (elle avait été renvoyée à ORYL pour en principe être transformée en balayeuse, le premier exercice en piste ayant prouvé que sa maniabilité était insuffisante pour dégager rapidement un poste si nécessaire).
- Une dégraisseuse plus petite, mais plus maniable et d'une capacité adaptée, avait été prêtée par Roissy, mais a dû repartir.
- Une ancienne dégraisseuse avait mise en service, mais est tombée en panne (compte tenu de son âge et du montant de la réparation, CDGL a décidé de ne pas la faire réparer).
- Sans autre matériel disponible, la hiérarchie a fait revenir sur site la dégraisseuse, bien qu'elle soit inadaptée, et a de nouveau essayé de la mettre en service.

Mais pour dégraisser uniquement la ligne axiale d'un poste avant de repeindre cette ligne (marquage au sol réglementaire), il a été demandé à l'équipe d'utiliser une balayeuse auxiliaire, toute petite et destinée en principe à balayer les abords de l'aérogare (passage sous les auvents possible).

Cette balayeuse diffusant à l'avant de l'eau pour éviter de soulever un nuage de poussière – et non pour nettoyer- il a été préconisé d'ajouter des bidons de détergents dans le réservoir d'eau.

Non seulement la manutention supplémentaire est pénible : bidons lourds, à soulever haut pour atteindre le réservoir, mais l'opération s'est avérée inefficace, et nocive pour la machine, dont les durites étaient bouchées par le produit !

Dans le même style de "bricolage", il a été demandé à un agent de tenter d'aspirer un épandage avec la balayeuse, uniquement conçue pour aspirer poussières, feuilles mortes, etc..., avant que l'agent constate que le moteur risquait de surchauffer dans cette manipulation inadéquate- et totalement inefficace.

**FO ADP revendique qu'on respecte les salariés, et qu'on leur assure des conditions de travail normales, non accidentogènes, et qu'on leur fournisse des matériels adéquats.**

**A moins bien sûr qu'on dégrade à dessein les conditions de travail, pour s'affirmer ensuite contraint de sous-traiter l'activité!**

*Réponse de la direction : L'équipement cité comme étant retourné à Roissy n'a pas été retiré à Orly, mais est tombé en panne.*

*Une lourde opération de maintenance du dégraisseur est en cours. Il sera bientôt à disposition de l'équipe.*

- *La direction persiste à ne répondre que très partiellement, mais n'apporte aucun démenti à tous les détails que nous avons cités. Quel dégraisseur est en réparation ? On nous répète qu'il n'y a aucun problème, alors que la situation sur le terrain ne cesse de se dégrader, les agents n'étant plus que 4 actuellement en grille. Affaire à suivre, un point est prévu au CHSCT 7 du 4<sup>ème</sup> trimestre.*

### **Question 8 : Journée sécurité: "la chasse aux risques": de qui se moque-t-on ?**

Comme on le voit dans les questions précédentes, les principes de préventions qui commandent de supprimer d'abord les risques à la source sont parfois très loin d'être appliqués.

Au contraire, les délégués FO constatent que la direction prend parfois des décisions qui génèrent automatiquement des risques supplémentaires. A titre d'exemples, non exhaustifs :

- Rajouter des postes non prévus à la conception dans des open-space, situation vue notamment à Raspail, le manque de rangements occasionnant des piles de dossier au sol, celui-ci étant déjà traversés par des câbles non protégés par des goulottes, pour ne citer que les risques de chute.
- La réduction du temps gratuit dans nos parkings de 20 à 10 minutes, y compris les dépose-minutes, ce qui a accentué la survenance de conflits que doivent traiter les agents parcs, augmentant mécaniquement les possibles risques d'agression.
- Les sous-effectifs récurrents dans les groupes opérationnels, qui favorisent la précipitation, le stress, et donc les accidents

Alors que ces risques, maintes fois signalés par les délégués du personnel et par les CHSCT, n'ont pas été pris en compte; alors que l'évaluation des risques psychosociaux n'est pas encore réalisée de façon exhaustive dans le document unique, de nombreux salariés ont ressenti cette "chasse aux risques " comme une provocation.

Les accidents du travail ont connus une forte hausse en 2014, la direction doit d'abord s'interroger sur les causes de ce fait, sur sa propre responsabilité, et y remédier, au lieu de se défausser sur les salariés.

**FO revendique le nécessaire respect des salariés, et une vraie politique de réduction des risques, s'attachant à réduire leurs causes au lieu de se défaire sur les salariés.**

Réponse de la direction :

Compte tenu du taux d'accident du travail en 2014, la direction se doit de mettre en place des actions de préventions. En la matière toutes les initiatives sont bonnes à prendre.

L'annonce de cette journée avait été faite au CHSCT transversal, un bilan lui sera présenté. Comme il a été précisé pour d'autres questions, l'évaluation des risques psychosociaux a été faite globalement pour l'ensemble des personnels administratifs avant qu'une méthodologie mise au point par un groupe de travail interne, groupe formé par l'ANACT, permette d'évaluer séparément chaque groupe de travail, démarche en cours actuellement.

➤ *Là encore, aucune réponse aux situations précises exposées...*

***Les délégués FO sont à votre disposition pour transmettre vos réclamations individuelles ou collectives, et porter vos revendications.***

***N'hésitez pas à nous contacter !***

Pour les délégués du personnel FO ADP,

La rédactrice  
Pascale LAPIERRE