

## **LA DECLARATION FO AUX DELEGUES DU PERSONNEL**

Les élections professionnelles se sont tenues et nous en connaissons tous les résultats. FO maintient son nombre d'élus aux Délégués du personnel dans tous les collèges.

Aujourd'hui, 27 février 2013, se tient cette première séance des Délégués du Personnel de la nouvelle mandature. On pourrait faire table rase du passé mais l'expérience nous montre que la Direction a toujours cherché à déconsidérer cette instance, les élus y siégeant, et par voie de conséquence les agents ADP qu'ils représentent notamment :

- En refusant de répondre nettement aux revendications et réclamations portées par les élus de l'instance.
- En réorganisant le fonctionnement de l'instance qui comme nous l'avons dit et répété, ne permet pas de meilleurs résultats.
- En refusant, y compris, des revendications "historiques" portant sur les effectifs dans les secteurs. La direction s'arrogeant le droit d'y mettre un véto.

On pourrait faire table rase du passé mais comment pourrions-nous taire ou oublier les 136 revendications posées sur la dernière mandature et le si peu de réponses apportées.

Aujourd'hui, 27 février 2013, FO et sa délégation aux DP entendent défendre avec ténacité les prérogatives des élus DP et de l'instance notamment le fait que de l'ensemble des IRP, seuls les DP sont maîtres de leur ordre du jour et que nous refuserons toute tentative de décentralisation de l'instance et toute tentative de la Direction qui viserait à nous dicter les revendications et réclamations dont nous sommes les garants.

D'ailleurs, cette instance se tient dans un contexte pour le moins inquiétant pour les salariés de ce pays et les agents ADP.

En effet, quand on lit dans le journal d'ADP, que le nouveau PDG "a demandé à la DRH de réfléchir à une nouvelle dénomination des différentes catégories de salariés.", faut-il comprendre qu'il souhaite modifier

l'article 1 du statut du personnel qui définit les différentes catégories d'agents ADP (exécution, maîtrise, cadre) qui renvoie aux articles 18, 19 et 20 qui déterminent les grilles d'échelons et les qualifications.

S'agissant de l'évolution de la masse salariale, il indique vouloir "limiter les automatismes subis qui pèsent sur le compte de résultat de l'entreprise et donner plus de marges de manœuvre pour reconnaître les mérites des collaborateurs". N'y a-t-il pas lieu de s'inquiéter ?

Les automatismes subis, nouvelle expression pour parler du GVT (Glissement, Vieillesse, Technicité), autrement dit: l'ancienneté, les grilles d'échelons, les avancements, les promotions, les primes de sujétion. Bref, il faut limiter l'application des articles 22 (l'ancienneté), article 25 (prime pour sujétion professionnelle), les articles 28 (avancement) et 29 (promotions).

Est-ce cela que le PDG appelle les automatismes subis? A FO, nous appelons cela les droits et les garanties collectives des agents ADP codifiés dans le statut du personnel. Et il faudrait substituer à cela, plus de marge de manœuvre pour reconnaître les mérites des collaborateurs, autrement dit, instituer et généraliser le salaire au mérite, à la tête du client !

A ces questions, il nous faut des réponses.

**Toujours est-il qu'aujourd'hui, 27 février 2013, FO et sa délégation aux DP réaffirment que nous avons pour mandat de défendre les intérêts matériels et moraux des agents ADP, de porter les revendications et réclamations collectives, de défendre l'application du statut du personnel, du manuel de gestion, des accords, du code du travail, et des us et coutumes appliqués aux Aéroports de Paris.**

**C'est parce que nous sommes attachés aux garanties collectives que nous serons en grève et en manifestation, le 5 mars prochain, à l'appel des confédérations FO et CGT contre la transposition dans la loi de l'accord scélérat remettant en cause le code du travail.**

**Orly, le 27 février 2013**

## - CRECHE GLOBE TROTTERS -

En juillet 2012, les élus FO revendiquaient:

Chaque année, la crèche de CDG ferme ses portes pendant une durée de 3 semaines. 3 semaines pendant lesquelles les salariés se retrouvent dans une situation de casse-têtes chinois pour essayer de trouver un mode de garde de substitution. Autant dire que c'est "Mission impossible" pour la plupart d'entre eux! Surtout pour ceux qui n'ont pas de tiers vers qui se tourner ! L'équipe de la crèche est composée de 45 salariés !!! Ne peut-on pas envisager un roulement de ces mêmes salariés afin de limiter la durée de cette fermeture annuelle et assurer une équipe minimale? D'autant plus que les horaires assurés le week-end sont différents de ceux en semaine à savoir 8h30-17h (week-end) au lieu de 5h30-22h30! Autant dire que les salariés en horaires décalés sont discriminés compte tenu de leur rythme horaire continu ou semi-continu et du nombre de décalages qu'ils subissent pendant cette période !

Nous revendiquons une solution pour les salariés en décalés qui n'ont hélas pas le droit de prendre leur congés payés principaux en août.

La Direction répondait:

Il ne s'agit pas d'une question DP. Néanmoins, Aéroports de Paris précise que ce sujet a fait l'objet d'un débat lors du dernier conseil d'administration de la crèche qui s'est tenu en juin. Interrogées sur la fermeture des deux structures de la crèche 3 semaines en août, les directrices nous ont indiqué que cela ne paraissait pas poser problème aux parents qui s'organisaient durant cette période. Il est à noter que cette organisation existe depuis l'ouverture de la crèche en 2006. Nous mettrons cependant cette question de nouveau à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration.

Cette question DP datant de Juillet 2012 est restée sans suite puisque la réponse énoncée ci-dessus préconisait de soumettre cette question à l'ordre du jour du conseil d'administration de Septembre 2012. Aujourd'hui la problématique reste identique: **FO revendique la communication de la réponse du conseil d'administration.**

### Réponse de la Direction et nos commentaires:

**La Direction a répondu que la fermeture de la crèche répondait à un « problème d'organisation de structure ».**

**Réponse étonnante quand on sait que les responsables de la crèche nous répondent: « Cette crèche est une crèche associative et il est indispensable d'en équilibrer les comptes... L'ouverture durant toute la période d'été nécessiterait des embauches »**

**Face à l'incohérence de réponses, FO a demandé une réunion particulière sur la question des crèches de Roissy et Orly. La Direction en a accepté le principe.**

**Pour ce qui concerne FO, nous défendrons l'intérêt des agents qui ont besoin de cette possibilité de garde tout au long de l'année.**

**CDGE/ CCO: LOCAL AVEUGLE -**

(...) Les élus FO ont évoqué les conditions de travail inacceptables des CCO liées au fait qu'ils travaillent depuis 9 mois dans le PC crise. Les élus FO ont revendiqué pour les CCO travaillant en local aveugle des HRTT pour compenser cette pénibilité et une gratification exceptionnelle pour la fatigue et le stress, conséquence de cette situation.

Concernant l'accréditation d'HRTT, la direction a répondu négativement se retranchant derrière la note du MDG du 25 avril 1991 qui indiquerait que les HRTT sont données si les agents travaillent au moins 80% de leur temps dans le local aveugle.

Si la Direction cite cette note du MDG, c'est qu'elle existe. Pourtant, elle n'apparaît pas dans le manuel de gestion dans le portail RH ; et quand nous demandons par écrit la communication de cette note au président des DP, nous n'avons aucune réponse.

**Les élus FO revendiquent la communication de cette note si elle existe toujours. Qu'elle existe encore ou non, les élus FO revendiquent l'octroi d'HRTT pour les CCO.**

**Concernant l'octroi de la gratification exceptionnelle, la direction a répondu que la demande n'avait pas été faite. FO revendique l'octroi de la prime et une réponse précise quand au délai de versement.**

### Réponse de la Direction et nos commentaires:

**La direction campe sur ses positions à savoir : pas de prime, pas de RTT pour compenser cette situation.**

**Concernant la note du 25 avril 1991, elle sera intégrée au compte rendu des DP mais, selon la Direction ce n'est pas une note du MDG mais une note de service. C'est ce qui explique qu'elle ne figure pas au MDG.**

**- MANUEL DE GESTION -  
LE DROIT SOCIAL APPLICABLE A ADP DOIT  
ETRE A LA DISPOSITION DE TOUS**

Les élus FO sont attachés à l'existence des droits et garanties collectifs codifiés dans le manuel de gestion. Or, le fait que la Direction puisse se retrancher derrière une note du MDG n'apparaissant pas dans le manuel de gestion pose des problèmes fondamentaux.

Il est de la responsabilité de l'employeur que le droit social applicable aux agents ADP soit connu de tous les agents ADP et leur représentants.

**Les élus FO revendiquent que les agents ADP puissent**

# Avec FO ADP,

accéder à un manuel de gestion à jour.

Les élus DP ayant en charge de faire respecter le droit existant, les élus FO revendiquent que soit communiqué à tous les élus DP un état précis des notes du manuel de gestion existant et applicable et, que leur soient communiquées les futures notes nouvelles et/ou modifiées par la Direction.

**Réponse de la Direction et nos commentaires:**

**La Direction informe qu'il y a une réécriture du manuel de gestion et qu'un état des lieux est en cours. La Direction refuse d'envoyer aux élus DP et aux agents les notes du MDG et les notes de service.**

**On ne peut que s'interroger sur le fait que la Direction refuse de communiquer les notes du manuel de gestion et notes de service.**

**- POSTULATION -  
FO REVENDIQUE LA POSSIBILITÉ DE POSTULER  
DE L'EXTÉRIEUR EN CAS D'ABSENCE**

Un poste est affiché sur l'espace Intranet tel que:

AGENT TECH. INFORMATIQUE PROCESS BAGAGES  
-----  
-----

**15/02/13** Affichage N° 00015604

Statut Haute maîtrise B

Fonction Agent Tech. Informatique Process Bagages

Qualification Agent technique

Les candidatures seront enregistrées jusqu'au

**04/03/13 inclus**

**Vous pouvez postuler en ligne : "Mon accès au SIRH", Rubrique Gestion de l'emploi --> Postes à pourvoir.**

Malheureusement, les salariés intéressés sont partis en CP du 14/02 au 04/03/13 inclus et ignoraient l'éventualité d'une telle opportunité et, que ce poste serait mis à l'affichage le lendemain de leur départ en congés. Ces mêmes salariés ne peuvent donc pas postuler via le SIRH puisqu'ils sont absents de leur lieu de travail.

Afin de garantir l'équité de traitement pour tous les salariés, qu'ils aient la même opportunité et que certains ne soient pas discriminés du fait de leur absence pour CP, **FO revendique la mise en place d'une procédure alternative permettant à TOUS les salariés intégrés dans l'entreprise de postuler depuis l'extérieur.**

**Réponse de la Direction et nos commentaires:**

**Une étude de faisabilité en lien avec la DRH et la**

**DSI afin de proposer une solution. Dans l'attente, la Direction conseille aux agents de se rapprocher de leur gestionnaire.**

**- CDG1/ AGENT CO -  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS CO.  
QUE FAIT LE PRÉSIDENT DES DP?**

(...) Les élus FO ont évoqué la dégradation des conditions de travail des agents en évoquant les comptoirs infos de CDG1/T3 placés entre deux sas d'entrée mais aussi par l'absence de salle de repli dotée de casiers à proximité permettant aux agents de pouvoir déposer leurs effets personnels mais aussi, permettant d'éviter les allers et venues dans le local des RT.

S'agissant des comptoirs, le président des DP a estimé qu'il était anormal qu'il y ait encore des difficultés sur ces comptoirs" et, s'est engagé à interpellier le président du CHSCT.

S'agissant de la mise en place d'une salle de repli, la Direction a fourni une réponse pour le moins évasive se retranchant derrière l'existence de vestiaires situés au niveau technique et à une salle de repli non adaptée.

Ces réponses sont insuffisantes et conduisent les élus FO à maintenir leurs revendications:

- La mise en place d'un projet visant à corriger les dysfonctionnements sur les comptoirs et permettant aux agents de bonnes conditions de travail
- La mise en place d'une salle de repli indépendante avec casiers, salle adaptée à l'activité des Agents Co.

Suite au débat sur ces revendications, le président des DP s'est engagé à interpellier le président du CHSCT et à venir visiter les lieux. A ce jour, nous n'avons aucune nouvelle.

**Monsieur le Président des DP, Avez-vous interpellé le président du CHSCT ? Et quand comptez vous venir ?**

**Réponse de la Direction et nos commentaires:**

**Il aura fallu deux instances des DP et un mail adressé au Président des DP pour obtenir une date. Le Président des DP se déplacera le 14 mars prochain. Nous y serons, avec les Agents Co pour faire valoir les revendications.**

**en avant les revendications**

### **Le rôle des délégués du personnel**

L'instance des Délégués du personnel est la seule instance où les élus sont maîtres de leur ordre du jour. C'est-à-dire que mois après mois, les élus déposent leurs revendications et réclamations auprès de la Direction.

Pour FO, le délégué du personnel joue un rôle essentiel :

- Par sa présence au quotidien au côté des collègues,
- Pour faire respecter le statut, les notes du manuel de gestion qui en découlent, les accords et le code du travail,
- Pour renseigner, conseiller, organiser et rassembler les collègues sur les revendications, individuelles et collectives, faire valoir les intérêts

matériels et moraux : tel est le mandat des délégués FO.

La prochaine réunion des délégués du personnel se tiendra le

**JEUDI 28 MARS 2013**

Vous avez des questions, des réclamations, des revendications:

N'hésitez pas, faites respecter vos droits en contactant le syndicat FO ADP !

- **ROISSY/LE BOURGET**  
0148621479  
fory1@adp.fr

- **ORLY/RASPAIL**  
0149750641  
fool1@adp.fr

le temps de se faire les dents, et les positionner sur de plus gros groupes une fois qu'ils sont aguerris?

Dernièrement à cause du traitement des congés payés et des reliquats, les récusés et les permutés étaient traités quasiment la veille pour le lendemain ce qui engendraient des erreurs sur les feuilles d'émargement (donc dans les effectifs sur le terrain).

Pour l'organisation de la vie de tous les jours des agents (garde d'enfants, rendez-vous de médecin, etc), il est inacceptable de connaître son planning moins d'une semaine à l'avance.

### **Réponse de la Direction et nos commentaires:**

***Selon la Direction, le vivier GRH est l'un des dispositifs les plus aboutis d'ADP. Un dispositif « abouti » qui met en situation difficile tant les Agents-CO que les gestionnaires!***

***Cela renvoie aux récentes réorganisations de la DRH et GRH locale, qui avaient pour conséquence de s'accommoder du sous-effectif.***

***Résultat: dégradation des conditions de travail.***

### **- ORLYVAL -**

### **REMBOURSEMENT DE L'ABONNEMENT.**

### **FO LE REVENDIQUE À 100%**

Les agents d'Orly utilisant les transports en commun entre Paris et Orly sont de plus en plus agacés par le manque de fiabilité des horaires de l'Orlybus qui entraîne des retards et leur font manquer la liaison avec les navettes ADP vers les différentes zones d'Orly.

**FO revendique le remboursement à 100% à l'ensemble des agents qui le souhaitent.**

### **Réponse de la Direction et nos commentaires:**

***La réponse de la Direction est négative. Pourtant, selon nos calculs, cela serait moins coûteux que de rembourser l'abonnement de l'Orlyval.***

tant réaliste.

***Nous demandons à ce que cette information soit plus fiable et identique à celle résultant du total des pensions de base (CNAV), et des complémentaires (AGIRC et ARRCO).***

### **Réponse de la Direction et nos commentaires:**

***Les données indiquées dans le BSI sont exactes si l'agent a fait toute sa carrière professionnelle au sein d'ADP.***

***Ce sont des approximations et des projections quand ce n'est pas le cas.***

***La Direction invite les agents à faire connaître l'ensemble des éléments de leurs carrières professionnelles et va étudier une manière d'informer l'ensemble des personnels.***

### **- RETRAITE -**

### **Bulletin Social Individuel**

Lors de la réunion d'information sur les retraites tenue en janvier à la Maison de l'Environnement de Paris-Orly, la représentante de la direction a reconnu que ce bulletin traité par une agence extérieure à l'entreprise révélait des lacunes notamment ce qui est des informations personnalisées retraite.

Ainsi le montant net de la future retraite est surestimé. Or, il peut influencer les salariés dans leur choix à cesser de travailler alors qu'il ne reflète pas un mon-

Un problème se pose pour les gestionnaires « viviers » que l'on jette sur le terrain sans même les mettre en double avec des gestionnaires CONFIRMES (à PLEIN TEMPS) pendant une certaine période.

Quand en plus, c'est sur un gros groupe (les Agents Co.), c'est limite inhumain et risque à la longue de mettre la personne en situation d'échec.

Ne serait-il pas plus judicieux de les faire commencer sur des petits groupes

### **- CDG1 -**

### **GESTIONNAIRE EN VIVIER LACHEE SEULE**



### **Nos élus FO**

#### **ROISSY / LE BOURGET**

**Patrick Debove**

**Catherine Fradet**

**Nordine Bekhtaoui**

**Yves Mercier**

**Miki Winczewski**

**Nicolas Mendelski**

**Corinne Brouard-Lamine**

**Isabelle Samson-Marielle**

#### **ORLY / RASPAIL**

**Marilisa Boulanger**

**Severine Bouton**

**Isabelle Marchand**

**Hernani Vieira**

**Patrick Lasbleye**

**Pascal Touati**