

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 25 OCTOBRE
2012

Vous avez des questions, des réclamations, des revendications:

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

Site Internet

<http://adp.force-ouvriere.org>

ROISSY/LE BOURGET

01.48.62.14.79
fory1@adp.fr

ORLY/RASPAIL

01.49.75.06.41
fool1@adp.fr

Séance des Délégués du Personnel (DP) du jeudi 27 septembre 2012 Enfin des réponses POSITIVES!

La plupart des réclamations que notre syndicat porte devant l'employeur en DP depuis un certain nombre de mois concernent la détérioration des conditions de travail des salariés. Cette détérioration n'a qu'une seule cause: le sous effectif, le non remplacement des départs et l'interdiction de procéder à des recrutements extérieurs (sauf pour les cadres et les postes réglementaires).

Or, la direction refuse en délégués du Personnel que nous évoquions la situation de l'emploi, nous renvoyant au Comité d'Entreprise, lequel n'est pas une instance de négociation.

Les syndicats n'auraient donc pas le droit de revendiquer des embauches!!!

Pourtant, nous avons déjà négocié et obtenu des embauches dans le cadre de préavis de grève sectoriels (agent commerciaux de CDG1, campagne hivernale...).

Alors s'il faut en arriver à un appel à la grève pour obtenir le pourvoi des postes, FO y est prêt!

DIF=plan !

Début juillet, la direction a fait parvenir à chaque salarié le répertoire des formations internes accessibles au titre du DIF.

On constatera, que l'ensemble des formations figurant au plan formation sont accessibles au titre du DIF. Ainsi lorsque la direction X inscrit au plan formation de sa direction une formation « gestes et postures » pour ses personnels, le salarié de la direction Y peut suivre cette formation en utilisant ses heures de DIF.

Même si la loi prévoit que des actions de formation prioritaires peuvent être définies par accord collectif d'entreprise, le salarié peut alors choisir une formation parmi celles-ci, bien que ce ne soit pas une obligation.

A ADP, l'accord collectif sur la formation a voulu privilégier les formations internes car nous avons notre propre centre de formation avec des formateurs salariés de l'entreprise. Il était effectivement logique qu'un salarié souhaitant faire une formation existant en interne privilégie nos formations ADP, sur temps de travail à une formation dispensée par un organisme extérieur. Mais il n'est pas normal que les formations ne figurant pas dans le catalogue soient difficilement accessibles.

Nous revendiquons que les actions de formations accessibles au titre du DIF soient des actions de promotion (celles permettant d'acquérir une qualification plus élevée) ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances et pas limitées à celles inscrites au plan.

Réponse: La direction nous renvoie sur la négociation du nouvel accord formation.

Vos interlocuteurs FO aux DP

ROISSY

Miki WINCZEWSKI (CDGE)
Catherine FRADET (CDG1)
Yannick CARON (CDGX)
Yves MERCIER (CDG1)
Antonio FERNANDES (CDGE)
Corinne BROUARD-LAMINE (CDGR)
Isabelle SAMSON MARIELLE (CDGA)

ORLY

Marilisa BOULANGER (DDD)
Jean TUAN (DMCI)
Annie BELHASSEN (DRHS)
Luc LEPELIER (ORYS)
Severine BOUTON (ORYS)
Patrick LASBLEYE (DCOG)

LE BOURGET

Souria GHENIMI (LBG)

RASPAIL

Pascal TOUATI (DFI)

Mise en place unilatéralement du bilan d'étape professionnel pour les SSIAP de CDGE

FO rappelle à la direction que le projet d'avenant du 3 mars 2009 relatif au Bilan d'Etape Professionnel n'a pas d'existence contractuelle suite à l'opposition majoritaire de 3 syndicats dont FO.

Le bilan d'étape professionnel a été créé par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Ce bilan a vocation à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences des salariés.

Cette idée de bilan a été reprise par l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et par le législateur qui demande que « *dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, le salarié bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans* » (souligné par nous).

Le législateur comme les partenaires sociaux renvoie à un autre accord national interprofessionnel en ce qui concerne les modalités et les conditions d'application du bilan d'étape professionnel. Or, FO rappelle à la direction que le projet d'avenant du 3 mars 2009 relatif au Bilan d'Etat Professionnel n'a pas d'existence contractuelle suite à l'opposition majoritaire de 3 syndicats dont FO.

FO revendique l'arrêt de ce bilan d'étape professionnel organisé par la hiérarchie locale, imposé aux salariés entre deux interventions ainsi que l'arrêt des convocations hiérarchiques des SSIAP refusant de se soumettre à cette évaluation de compétences et de connaissances qui n'a aucune existence légale et qui est génératrice de RPS (risques psychosociaux).

Organisation du temps de pause pour les travailleurs de nuit, en nuit

La difficulté, voire l'impossibilité de prises régulières des repas et d'aménagement de temps de repas pendant les vacations est un critère de pénibilité.

Or les salariés prenant leur vacation de nuit débutant après 21H n'ont pas de pause repas.

FO revendique le respect de l'article 5.4 de l'accord sur le travail de nuit: "En tout état de cause, toute vacation d'une durée minimale de 6H30 comportera une pause repas d'une durée de 30 minutes" et donc que les salariés travaillant en nuit bénéficient d'une pause repas.

Prime d'absence restaurant ou bon repas pour les salariés en vacation de nuit

Puisque la nuit les restaurants du personnel, RIE sont fermés, nous revendiquons conformément à la note DRH/31 le versement de la prime d'absence restaurant ou l'octroi d'un bon repas (si des restaurants publics sont ouverts, selon le terminal) aux salariés dont les vacations de nuit débutent après 21H afin qu'ils puissent se restaurer pendant leur vacation de travail.

Réponses de La Direction et nos commentaires

Depuis des mois (nous pouvons même parler d'années), notre syndicat conteste la mise en place à CDGE d'un examen interne (d'une centaine de questions à l'origine et d'une trentaine aujourd'hui) imposé aux SSIAP1 souhaitant:

- faire des détachements comme SSIAP2,
- passer leur diplôme SSIAP2 dans le cadre de leur Droit Individuel à la Formation en vue de développer leurs compétences

Mais également:

-aux SSIAP1 souhaitant faire une mobilité dans une autre UO

-à l'ensemble du groupe afin de vérifier si les SSIAP1 maintiennent bien leurs compétences

Cet examen est organisé par la petite hiérarchie, entre deux interventions. Et les SSIAP refusant de se plier à cet examen étaient convoqués par la hiérarchie locale et menacés d'insuffisance professionnelle, de refus d'obéissance....

La direction a enfin accepté de mettre fin à cet examen inique. Elle va monter un groupe de travail afin de trouver une autre méthode pour veiller au maintien des compétences des SSIAP.

FO a bien entendu demandé que les SSIAP soient associés à ce groupe de travail et que les menaces proférées de refus d'obéissance, insuffisance professionnelle soient effacées des notations dans le cadre des EAP.

Les agents en 2X12 ont droit à une pause repas (le diner) lorsqu'ils sont en nuit.

Mais pour les salariés en 3X8 heures notamment les agents commerciaux, commençant leur nuit à 22H ou 22H30, la direction refusait d'accorder une pause repas, estimant que les salariés avaient diné avant leur vacation. Il n'y avait qu'à l'escale ou nous avions pu obtenir une pause petit déjeuner pour les agents en nuit avec l'octroi d'un bon repas.

La direction a été obligée de répondre favorable à notre réclamation puisque FO avait obtenu lors des négociations de l'accord sur le travail de nuit que soit inscrit dans l'accord que tout salarié travaillant au moins 6H30 avait droit à une pause repas.

La direction estime que s'il y a des restaurants du personnel ou RIE, même s'ils sont fermés la nuit, il y a des restaurants et que par conséquent les salariés n'ont pas le droit de bénéficier de la prime d'absence de restaurant. Mais la direction accepte le principe d'accorder la prime panier ou le bon repas. Nous avons par ailleurs exigé qu'un rappel soit fait aux hiérarchies locales. Un salarié seul en poste en nuit a droit également à sa pause repas.

Principes d'organisations des grilles horaires

En DP d'aout, la direction a répondu à notre revendication que "*lors des négociations sur le travail de nuit, la position de la direction a été et reste de rappeler qu'il n'est pas obligatoire d'accorder deux jours de repos après les nuits et que l'accord sur le travail de nuit a conduit à revoir les organisations horaires*".

FO s'inscrit en faux. L'accord sur le travail de nuit a permis de maintenir les organisations de travail existantes et d'aligner les nouveaux groupes de travail sur les organisations existantes puisque la loi interdisait tout travail (de jour comme de nuit) supérieur à 8H sauf dérogation et accord signé par les syndicats.

Par ailleurs, ne figure pas dans l'accord qu'il n'est pas obligatoire d'accorder deux jours de repos après les nuits.

Par conséquent, FO revendique le respect des préconisations du CHSCT et respectées dans la construction des grilles horaires, à savoir pas de repos isolé et donc deux repos entier après les nuits afin de ne pas aggraver la pénibilité des populations en horaire décalé.

Modification des tableaux de service

A notre revendication du mois précédent sur les modifications intempestives des TDS et à notre proposition de faire appel au volontariat, CDG a répondu: "*le réajustement des TDS est inhérent au fonctionnement opérationnel. Après publication du TDS-le 15 du mois précédent sauf exception les réajustements sont essentiellement effectués en sollicitant les salariés donc sur la base du volontariat*".

La réclamation de FO ne portait pas sur les modifications après la communication du TDS (soit après le 15 du mois précédent) mais sur les modifications imposées sur le TDS opérationnel (communiqué normalement le 15 du mois) par rapport à la grille théorique.

FO rappelle que les grilles théoriques sont communiquées aux organisations syndicales, aux médecins du travail, CHSCT... et que nous veillons au respect d'un certain nombre de préconisations afin d'atténuer les effets de la pénibilité du travail en horaire décalé lors de leur construction.

Or, ce sont ces grilles théoriques qui sont modifiées localement. Les salariés prennent donc connaissance des modifications le 15 du mois lors de la communication du TDS opérationnel. Les médecins du travail comme les CHSCT, les syndicats ont connaissance d'un tableau de service théorique "conforme" alors que les horaires, rythmes, repos.... des salariés n'ont plus rien à voir avec la grille de base théorique.

En effet, la priorité des hiérarchies locales est que le besoin opérationnel soit respecté. Mais comme les grilles théoriques ne correspondent pas à l'effectif réel et présent des groupes de travail, il faut les réajuster en permanence en décalant, sans tenir compte de la pénibilité des horaires, du temps de repos nécessaire après des nuits, des rythmes biologiques....

FO revendique que les effectifs à l'exploitation soient mis à niveau et tiennent compte non pas uniquement du besoin opérationnel minimum journalier mais également des droits à congés, formation ... Concernant les modifications de la grille théorique, communiquées le 15 du mois (M-1), nous revendiquons leur communication aux syndicats, CHSCT et médecine du travail sauf si la direction accepte de rechercher des volontaires avant toute modification imposée.

Réponses de La Direction et nos commentaires

La direction rappelle que le tableau théorique sert de base pour l'élaboration du tableau opérationnel. Ce tableau respecte les mêmes règles de droit.

La direction rappelle que les tableaux sont portés à la connaissance des salariés le 15 du mois et qu'il est nécessaire de les réajuster pour tenir compte des absences. Par ailleurs, la direction rappelle qu'il n'y a pas d'obligation d'accorder 2 repos après une descente de nuit.

FO conteste de nouveau cette réponse. Les tableaux n'étant pas réajustés pour tenir compte des absences (maladie, CP, formation) mais à cause du sous effectif permanent à l'exploitation.

Il suffirait donc de procéder au pourvoi des postes pour que les décalages intempestifs cessent. En attendant, pourquoi la direction ne ferait-elle pas appel au volontariat plutôt que d'imposer des modifications mettant en difficultés les salariés et augmentant la pénibilité?

La direction a proposé de faire un point avec les gestionnaires de personnel afin de voir avec elles, si lancer des appels aux volontariats avant la communication des TDS modifiés le 15 du mois était possible et n'augmenterait pas leur charge de travail.

A suivre donc....

Conflit de droit en le Code du travail et le Code des transports

La loi Aubry a introduit la possibilité de déroger au délai de prévenance de 7 jours. Ainsi à ADP, un accord permet la direction de modifier les horaires, jours de travail et de repos, amplitudes jusqu'à la veille pour le lendemain.

D'un côté, les salariés peuvent voir leurs horaires modifiés 24H à l'avance par l'employeur et de l'autre l'employeur impose aux salariés de se porter gréviste 48H à l'avance. Cherchez l'erreur!

Nous revendiquons donc à défaut de non application de la loi anti grève par la direction, que toutes modifications des TDS soient interdites dès que des préavis sont déposés et pendant toute la durée des grèves à venir.

Conflit de droit en le Code du travail et le Code des transports (bis)

Au regard du Code du travail, un salarié est dans l'obligation de commencer une grève, dès la 1ere minute de sa 1ere vacation travaillée suivant le début de la grève. Ainsi pour un préavis commençant à 6H, s'il travaille en 9H-18H, il ne peut travailler de 9H à 10H puis se mettre en grève à 10H mais doit commencer à 9H.

Un salarié est absent les jours précédents la grève (CP, maladie, repos) et n'a pas eu connaissance du dépôt d'un préavis de grève.

Il reprend le travail le jour de la grève et découvre le préavis, les revendications et souhaite faire grève. Or le délai de prévenance de 48H avant de faire grève n'a pu être respecté. Il doit donc attendre 48H pour pouvoir faire grève. Or, il n'a pas le droit de travailler deux jours puis de rejoindre le conflit en cours.

Nous revendiquons donc la non application de la loi anti grève afin que tous les salariés n'ayant pas eu connaissance de l'appel à la grève puissent faire grève s'ils le souhaitent sans l'application d'un délai de prévenance de 48H avant.

IK Utilité de service-tableau des distances : 4ème épisode

Cette réclamation avait été évoquée lors de la séance DP d'Avril 2012. La direction s'était engagée alors à contrôler les IKU des 6950 salariés et de ce fait, refaire les calculs des distances de toutes les distances.

Or DRHS nous avait annoncé le 7 Juin 2012 que le contrôle avait déjà été effectué pour..... tous les salariés soit 6750 contrôles !

Inquiétante rapidité de l'exécution de ces contrôles au vu du nombre colossal de vérifications à réaliser et au vu du nombre d'erreurs résiduelles dans le précédent tableau annexé au MDG.

FO revendique la communication du tableau précédent ainsi que le nouveau, sachant qu'il est introuvable sur l'espace RH, et non annexé à la note.

Réponses de La Direction et nos commentaires

La direction nous renvoie sur la décision du conseil constitutionnel concernant la loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs du 16 août 2007 (décision 2007-556DC) qui indique: « il est en tout état de cause de la responsabilité de l'entreprise chargée d'une mission de service public de recenser les moyens propres à lui permettre d'assurer, en cas de conflit, la continuité du service public dont la gestion lui a été confiée », lui permettant ainsi de réaffecter les personnels disponibles.

Concernant l'autre réclamation, la direction nous indique qu'au regard du code des transports, un salarié n'ayant pas eu l'information de la grève et n'ayant ainsi pas pu se déclarer gréviste 48H à l'avance devra se déclarer gréviste dès sa prise de poste, et pourra faire grève mais au bout de 48H!!!

FO a contesté la référence à la décision du Conseil Constitutionnel de 2007 relative à la loi anti grève dans les transports terrestres et antérieure à la loi anti grève de 2012 sur le transport aérien.

FO a rappelé par ailleurs à la direction que nous étions déjà soumis à un service minimum par voie réglementaire et que par conséquence, ADP n'avait pas besoin d'appliquer cette loi anti grève.

La direction refait la même réponse mais précise qu'effectivement le tableau n'est pas pour l'instant annexé à la note.

Il le sera et figurera au manuel de gestion sur l'espace RH dès sa finalisation.

Retrouvez notre nouveau site sur Internet :

<http://adp.force-ouvriere.org>