

Orly, 21 décembre 2015

Madame MEDARD Alice Anne
DRH
RASPAIL

REF : UNSA/SAPAP 2015/N° 94

OBJET : Demande de l'UNSA/SAPAP suite au PV de désaccord sur les Négociations annuelles obligatoires

Madame la Directrice des Ressources Humaines

Comme nous vous l'avons précisé à de multiples reprises, lors des dernières réunions de négociation salariale (NAO), l'UNSA/SAPAP s'oppose et s'opposera à toute dénonciation unilatérale de la part de la direction d'un quelconque accord que nous aurions signé.

En effet, le seul cas de dénonciation que nous avons connu est la dénonciation du PEE en 2010, dénonciation qui avait été acceptée par les organisations syndicales signataires puisqu'un accord de substitution était d'ores et déjà en place, en l'occurrence l'accord PEG.

Une dénonciation unilatérale de la part de la direction sans disposer, pour les organisations syndicales signataires, des modalités détaillées d'un accord de substitution, ne peut être considérée que comme un acte d'agression envers les organisations syndicales.

L'UNSA/SAPAP a toujours été, dans l'intérêt collectif des salariés et de l'entreprise, un syndicat constructif. L'UNSA/SAPAP est signataire des accords Travailleurs Handicapés, PERCO/PEG, Don de jours, Mesures sociales d'accompagnement du déménagement du siège social... et les accords à venir.

S'agissant du fond de ce désaccord, vous connaissez notre position qui est très claire : les dernières propositions de la direction sont bien sûr insuffisantes, et surtout assorties de contreparties exorbitantes et inacceptables pour nos mandants.

Par ailleurs, en cas de négociation vraiment constructive, et bien entendu préalable à toute dénonciation unilatérale, nous voulons vous faire part de différentes propositions qui sont les suivantes :

- Mettre fin à la note de service qui prévoit un nombre minimum de 3 jours de CP à poser
- Mettre fin à la règle d'accolement des droits à absence (RTT, TD42, RF, JSC et CP)
- Revenir au calendrier prévu par le code du travail en matière de poses de congés (1er juin au 31 mai de l'année suivante).

Dans l'attente d'une réponse constructive de la part de la direction, nous restons ouverts au dialogue social et sommes prêts à regarder toutes les dispositions des accords que nous avons signés, mais pas avec une épée de Damoclès qui serait un accord déjà dénoncé par la Direction.

Je vous prie de croire, Madame la Directrice, en l'assurance de ma considération distinguée.

Laurent GARSSINE
Secrétaire général

2016/N°1

La Lettre
Souvent imitée, jamais égalee



ACCORD TRAVAILLEURS HANDICAPES



L'UNSA/SAPAP a négocié et signé l'accord *Travailleurs Handicapés*.

SDF

Malgré les alertes de nos délégués UNSA/SAPAP tant dans les réunions Délégués du Personnels que dans les différents CHSCT concernant le comportement de certains SDF vis-à-vis des passagers et des salariés, la direction a toujours évacué ce problème. Sa seule réponse " nous ne pouvons rien faire ; les aéro-gares sont publiques''. Mais le mardi 15 décembre

DON DE JOURS



A la suite de la loi 2014-459 du 9 mai 2014, concernant l'autorisation

UN PEU D'HISTOIRE

Les comités d'entreprises fêtent leurs soixante-dix ans. Nés à la suite du Conseil National de la Résistance le 15 mars 1944 qui prône "l'instauration d'une véritable démocratie économique et sociale, impliquant l'éviction des grandes féodalités économiques et financières". A partir des années 50, les élus des CE vont proposer de nouvelles formes d'activités sociales et cul-

- Cet accord s'articule autour de 4 thèmes majeurs :
- les actions en faveur du maintien dans l'emploi
 - Les perspectives d'insertion et de formation professionnelle dont l' embauche en milieu ordinaire
 - Le recours aux entreprises adaptées

tembre 2015, un salarié d'une société de nettoyage a été agressé et poignardé mortellement par un SDF. Aujourd'hui les salariés dans nos terminaux travaillent dans la peur. L'UNSA/SAPAP demande à la direction et aux préfets de mettre en place des mesures concrètes pour la sécurité des sala-

- tion de dons de jours de repos à un salarié pour un de ses ayants-droits (conjoint ou enfant gravement malade) l'accord prévoit ;
- un don de 15 jours maximum
 - La création d'un fond de solidarité abondé de 30 jours par la direction.
- L'utilisation de dons de jours est possible lorsque le salarié a utilisé

turelles. Ils se structurent, créent des commissions et permettent de l'autonomie. Dans la décennie 1960, les attributions économiques du CE vont être renforcées, notamment avec la loi du 18 juin 1966. Le CE ne se contente pas de gérer les activités sociales, sa fonction première est d'intervenir sur toutes les questions liées à la gestion et à la marche de l'entre-

- La sensibilisation des acteurs de l'entreprise
- L'accord prévoit l'embauche de : 15 CDI, 6 contrats d'apprentissage, 15 aides à l'emploi ou CDD, 6 stagiaires à minima et la garantie de maintenir le taux d'emploi au delà des 6% légaux.

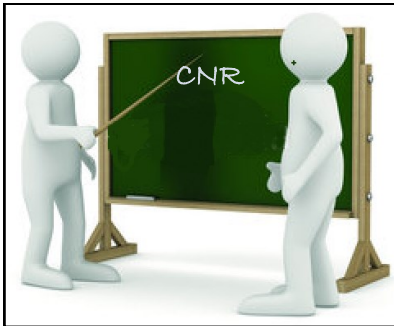


riés et la prise en charge spécifique des SDF.



tous ses droits d'absence du régime légal. Ces dons peuvent être anonymes sans contrepartie de façon définitive et irrévocable ou nominative envers un salarié désigné. L'UNSA/SAPAP a négocié et signé cet accord qui suscite et développe le sens de la solidarité.

prise pour y défendre les intérêts collectifs des salariés.



RESTAURANT DU CE

A un audit qui met en évidence la faible fréquentation des restaurants en particulier à Orly sud et à CDG2A, la direction demande au secrétariat du CE de faire 1 Million d' économies sur la Masse salariale.

GPEC : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences



- L'UNSA/SAPAP a négocié et signé l'accord GPEC qui prévoit ;
- La mise en place d'un observatoire des métiers et des compétences présidé par un représentant de la direction et aussi la désignation d'un secrétaire

BATIMENT ASKIA : Cœur d'ORLY

Les CHSCT 5,6,7 et 8 se sont réunis le 5 janvier 2016 concernant le projet de déménagement et d'aménagement du bâtiment ASKIA). Les membres ont voté une résolution d'action en justice afin

YAMMER : Veux-tu être mon ami s'il te plaît?



L'entreprise veut mettre en place un nouveau logiciel de communication virtuelle, appelé YAMMER. Ce logiciel sera dans un premier temps complémentaire aux autres applications mais pourra à terme remplacer la GED et Outlook. Son utilisation doit se faire sous forme de groupe communautaire privé ou public ou chaque salarié pourra faire une demande d'ami ou recevoir une invitation de la part de

Pour l'UNSA/SAPAP, la direction remet en cause son engagement financier sur la restauration gérée par le CE et tente de faire encore plus d'économie au détriment des salariés. L'UNSA/SAPAP défendra tou-

- nommé par les syndicats signataires.
- La mise en œuvre de parcours modulaires de formation (50 heures minimum).
- L'embauche de 30% des jeunes en CDI.
- L'accueil de jeunes en contrat d'apprentissage au-delà des 3% de l'effectif.
- La mise en place de référents à tout niveau tel que référent d'entreprise, référent métier, animateur filière.

jours la restauration gérée par le CE.



- L'embauche de 2% des seniors en CDI.
- L'aménagement des horaires pour les seniors (55ans).
- Le temps partiel de fin de carrière (TPFC).
- Le rachat des trimestres à hauteur de 3000€ (12 trimestres maximum).
- L'affichage différé des postes pour permettre aux alternants de postuler, après obtention de leur diplôme "métiers réglementaires SSIAP1".

d'exercer tous les recours nécessaires à l'annulation du projet en l'état. A ce jour, celui-ci est jugé dangereux pour la santé des salariés.



- Sur le manque de visibilité concernant le type de population qui utilisera ce logiciel
- L'UNSA/SAPAP restera vigilant. Il est nécessaire que l'entreprise prenne en considération ces demandes avant toute mise en place d'un procédé risquant d'avoir un impact social et par conséquent, de modifier l'organisation du travail et l'ensemble des comportements qui régissent jusqu'à présent nos activités.
 - Sur la sécurité des données sachant que les serveurs se trouvent aux U.S.A.
 - Sur la confidentialité dans les échanges entre salariés
 - Sur le phénomène de réseau virtuel très inquiétant car il peut devenir un facteur d'isolement social pour les salariés.