



AÉROPORTS DE PARIS

Comité d'Entreprise : Des élus(es) CGT qui se mettent vraiment en 4 !

Dès la création du Comité d'Entreprise en 1969, la CGT était à l'œuvre pour l'organisation des activités sociales et culturelles afin de porter les valeurs de solidarité dans l'intérêt collectif et intergénérationnel.

Avec le développement de l'entreprise et la création de richesses, le Comité d'Entreprise a pu pendant de nombreuses années développer de plus en plus d'activités. Et en plus des activités sociales, culturelles et sportives, **le CE ADP est un des rares CE à gérer encore en direct 5 restaurants du personnel !**

Les ressources du Comité d'Entreprise dépendent directement du niveau de la masse salariale de l'entreprise et donc des orientations sociales décidées par la direction sous l'impulsion du PDG. **Politique sociale particulièrement mise à mal** avec le plan d'économies de Connect 2020, qui vise à diminuer les charges courantes. Diminutions axées essentiellement sur les frais de personnel qui ont des **répercussions immédiates sur notre Comité d'Entreprise.**

Revendiquer et obtenir des augmentations générales de salaires contribuent à favoriser notre niveau de vie, mais aussi à développer les actions du Comité Entreprise pour toutes et tous.

Pour la CGT, défendre le Comité d'Entreprise, c'est aussi défendre une organisation collective et solidaire, valeurs souvent remises en cause par les différentes réorganisations imposées par la direction et qui favorise l'individualisme.

Le CE ADP n'est pas le seul à subir des attaques. En France, **les Comités d'Entreprise font l'objet de pressions de la part de l'économie marchande.** En octobre dernier, par exemple, un amendement au projet de loi de financement de la Sécurité Sociale de 2017 proposait de plafonner l'exonération des activités sociales et culturelles.

Après débats ce serpent de mer ne passera pas, notamment grâce à l'action de la CGT.

Les hommes et femmes politiques qui défendent l'économie libérale et prônent la libéralisation totale de l'économie ne souhaitent qu'une chose, comme certaines organisations syndicales de notre entreprise : que les ressources des Comités d'Entreprise profitent aux secteurs marchands et financiers.

Dans ce contexte, les élus CGT ont élaboré et présenté, sur chaque mandature, avec les autres membres du Bureau du CE, les budgets qui ont permis de poursuivre et de développer les activités de notre CE.

Ces budgets ont toujours été soutenus par des votes majoritaires des organisations syndicales et la direction a souligné la rigueur de gestion de notre CE.



Le blog : lacgtadp.com

La CGT, votre meilleur atout !

Implication et expérience des élus CGT au Comité d'Entreprise



BARÈME

Taux	Quotient familial	Montant de la subvention
1	1	0,00 €
2	2	1,00 €
3	3	2,00 €
4	4	3,00 €
5	5	4,00 €
6	6	5,00 €
7	7	6,00 €
8	8	7,00 €
9	9	8,00 €
10	10	9,00 €
11	11	10,00 €
12	12	11,00 €
13	13	12,00 €
14	14	13,00 €
15	15	14,00 €
16	16	15,00 €
17	17	16,00 €
18	18	17,00 €
19	19	18,00 €
20	20	19,00 €
21	21	20,00 €
22	22	21,00 €
23	23	22,00 €
24	24	23,00 €
25	25	24,00 €
26	26	25,00 €
27	27	26,00 €
28	28	27,00 €
29	29	28,00 €
30	30	29,00 €
31	31	30,00 €
32	32	31,00 €
33	33	32,00 €
34	34	33,00 €
35	35	34,00 €
36	36	35,00 €
37	37	36,00 €
38	38	37,00 €
39	39	38,00 €
40	40	39,00 €
41	41	40,00 €
42	42	41,00 €
43	43	42,00 €
44	44	43,00 €
45	45	44,00 €
46	46	45,00 €
47	47	46,00 €
48	48	47,00 €
49	49	48,00 €
50	50	49,00 €
51	51	50,00 €
52	52	51,00 €
53	53	52,00 €
54	54	53,00 €
55	55	54,00 €
56	56	55,00 €
57	57	56,00 €
58	58	57,00 €
59	59	58,00 €
60	60	59,00 €
61	61	60,00 €
62	62	61,00 €
63	63	62,00 €
64	64	63,00 €
65	65	64,00 €
66	66	65,00 €
67	67	66,00 €
68	68	67,00 €
69	69	68,00 €
70	70	69,00 €
71	71	70,00 €
72	72	71,00 €
73	73	72,00 €
74	74	73,00 €
75	75	74,00 €
76	76	75,00 €
77	77	76,00 €
78	78	77,00 €
79	79	78,00 €
80	80	79,00 €
81	81	80,00 €
82	82	81,00 €
83	83	82,00 €
84	84	83,00 €
85	85	84,00 €
86	86	85,00 €
87	87	86,00 €
88	88	87,00 €
89	89	88,00 €
90	90	89,00 €
91	91	90,00 €
92	92	91,00 €
93	93	92,00 €
94	94	93,00 €
95	95	94,00 €
96	96	95,00 €
97	97	96,00 €
98	98	97,00 €
99	99	98,00 €
100	100	99,00 €

Quotient familial avec 15 tranches, permettant ainsi un accès approprié pour tous et adapté à la situation familiale de chacun.

Vacances familiales - Voyages : 1 954 197 M€ (27,49 % du budget) - Subvention augmentée de 15 € par tranche.



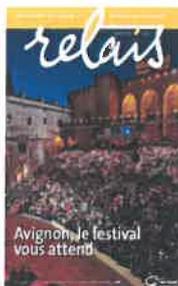
- ◆ Décloisonnement des 3 semaines subventionnées par la possibilité de les utiliser toute l'année.
- ◆ Développement des séjours balnéaires et week-end.
- ◆ Diversification des destinations avec notamment un voyage solidaire en 2017.

Ces orientations ont permis l'augmentation du nombre de bénéficiaires.

Culture : 305 953 € (4,30 % du budget)



- ◆ Organisation sur les plates formes de soirées à thème (Cuba, Irlande...) qui ont rassemblé plus de 300 salariés à chaque fois.
- ◆ Développement des sorties culturelles, valorisation des festivals culturels (Avignon, Angoulême la BD, Solidays, les Vieilles Charries...).



- ◆ Tickets cinéma, entrées Parcs de Loisirs.
- ◆ Deux spectacles par mois, au lieu d'un auparavant et prise en charge à 60 %.
- ◆ Gratuité des médiathèques.

Sport : 840 313 € (11,82 % du budget)



- ◆ Maintien de notre patrimoine par un développement équilibré des installations entre les plates formes
- ◆ Soutien à l'Association Sportive du Comité d'Entreprise qui compte près de 2 600 adhérents en 2016.
- ◆ Organisation d'après-midi rollers (+ de 120 participants).
- ◆ Soutien à l'Aéroclub favorisant l'accès aux plaisirs de l'aviation.

Enfance : 3 033 325 M€ (42,67 % du budget)

Principal budget du CE, pour que tous les enfants puissent partir en vacances.



- ◆ Séjours vacances scolaires
- ◆ Fête de l'enfance
- ◆ Spectacle et jouets de Noël
- ◆ Centres de loisirs

Restaurants : Subvention spécifique de 8 424 462 M€

Malgré une subvention en baisse d'un million d'euros :



- ◆ Ouverture d'un nouveau restaurant du personnel à Askia,
- ◆ Ouverture d'une cafétéria dans le nouveau siège social,
- ◆ Offres de menus à 2,80 € ou 3,20 € (avec + de produits bio),
- ◆ Repas à thème et animation (Bretagne, Irlande...),
- ◆ Pots de départs en retraite.

Du 30 mars au 4 avril 2017 :

Les élus(es) CGT Délégués(es) du Personnel



Interpellent les hiérarchies locales pour leur soumettre les revendications des salariés(es) pour qu'elles y répondent : sous-effectif, reclassement, proposition d'amélioration des conditions de travail...



Portent les réclamations individuelles et collectives des salariés(es) au travers de questions écrites auprès de la direction.



Accompagnent et organisent la défense de leur Camarades de travail, lorsque la direction veut les sanctionner, voire les licencier. protègent les salarié-e-s quand ceux-ci sont en difficulté (erreur administrative, procédure disciplinaire, tribunaux...) : en 2015 et 2016 plusieurs accidents du travail contestés par la direction ont été reconnus devant le tribunal des affaires de sécurité sociale permettant aux salarié-e-s de faire valoir leurs droits



Veillent à la bonne application et au respect des règles de l'entreprise : Manuel de gestion, règlement intérieur, code du travail, avancements...)

Les Délégués(es) CGT du Personnel : Au plus près des salariés(es) !

Les élus(es) CGT Délégués(es) du Personnel jouent un rôle primordial par leur proximité avec les salariés(es) et leur connaissance du terrain. **Les listes CGT en sont le reflet avec des candidats(es) issus(es) de tous les secteurs et plates formes de l'entreprise.**

Depuis 2 ans, les élus(es) CGT DP ont interpellé la direction lors des réunions mensuelles présidées par un représentant de la direction des ressources humaines, assisté par les RRH des directions. **Au cours de ces 24 réunions, plus de 300 questions ont été posées à la direction par les élus(s) CGT DP.** Toutes les directions ORY, CDG, DIA, DSI, IMO, DRH, SMR, COM... ont été interpellées. Les questions portaient sur les salaires, les primes, les conditions de travail, la sécurité du travail, la santé au travail, les conséquences de réorganisations sur la vie des salariés, l'état des locaux, l'état des outils de travail, l'application des règlements et des lois, la prise des congés payés, la prise des RTT...

Tout ce travail est réalisé grâce aux liens humains qu'entretiennent les élus(es) CGT avec leurs collègues de travail . Et tous les mois les élus(es) CGT DP vous rendent compte de leur mandat dans un tract nommé « A SAVOIR », reconnaissable à sa couleur jaune, qui est très attendu et apprécié !

Votons massivement CGT

Les élus(es) CGT au CHSCT



Donnent **leur avis** sur la politique de santé et sécurité du travail, sur les mesures prises et leurs effets (*prévention des agressions et incivilités, des risques Psychosociaux, des risques liés aux déplacements...*).



Peuvent mener une enquête suite à un accident du travail et font des recommandations à l'employeur.



Déclenchent une **expertise** sur un projet important, l'introduction d'une technologie nouvelle, ou sur un projet de réorganisation (*aménagement du nouveau siège social à Roissy, aménagement d'Askia, réorganisation de la filière Contrôle de Gestion et SSPG, évolution de l'organisation de la fonction RH...*) ou suite à un risque de danger grave et imminent.



Inspectent les lieux et postes de travail et font un rapport entraînant des modifications et améliorations (*plusieurs dizaines de visites de locaux de travail par an, menées et décidées par les délégations du personnel des CHSCT...*)



Sont **consultés(es)** aussi pour tout type d'accord collectif sur les aspects Hygiène, Sécurité, Santé et Conditions de Travail de l'accord (*comme pour le Télétravail, le Service Hivernal ou l'évolution des EAP...*)

Le mandat au CHSCT : Un moyen utile, efficace et indispensable

Les élus(es) du personnel CGT dans chaque CHSCT jouent un rôle important en agissant pour mettre en œuvre des actions dans l'intérêt des salariés(es).

Face à l'augmentation sans précédent du nombre et de la gravité des accidents du travail, conséquences de la suppression de centaines de postes, il faut continuer à faire vivre ces droits et moyens d'intervention dans l'entreprise. En particulier face aux lois Rebsamen, Macron ou Loi Travail, qui ont réduit considérablement les moyens d'action de cette instance.

Alors oui, le mandat CHSCT est un moyen utile, efficace et indispensable qu'il convient de confier à des élus(es) CGT fiables, expérimentés(es) et déterminés(es) à changer les choses !

La défense des **intérêts des salariés(es)**
au cœur de nos actions

