

PARIS, LE 09 AOÛT 2006

N°23

COMPTE RENDU DÉFINITIF DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU 20 AVRIL 2006

ORDRE DU JOUR

POINT 1 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX N° 16 – 17 – 18	6
POINT 2 : INFORMATION SUR L'OUVERTURE ET L'AUGMENTATION DU CAPITAL D'AEROPORTS DE PARIS	7
POINT 3 : CONSULTATION SUR LE PROJET D'ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX D'ORLY – 2^{EME} PASSAGE	13
POINT 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE PROFESSIONNALISATION DES AGENTS LUTTE AVIAIRE A CDGR	47
POINT 5 : INFORMATION SUR LE RAPPORT DE LA MEDECINE DU TRAVAIL – ANNEE 2005	63

ETAIENT PRESENTS

M. DE CORDOUE, Directeur des Ressources Humaines
 Mme LEMOINE, Responsable du Département DRHR
 Mme BOUCHON, DRHR
 Mme MONTANARI, assistante sociale

INVITES

M. HARDEL, intervenant pour la Direction
 M. RICAUD, intervenant pour la Direction
 Mme SALMON-DEMONS, intervenante pour la Direction
 M. BATISTELLA, intervenant ADP

Dr DRUMARE
 Dr GOSSOT
 Dr SEGUIN
 Dr GINESTE
 Dr BELJILALI

EXPERTS

M. JAZIRI, CFTC

MEMBRES du C.E.**SPE/CGT**

Mme VIANA
 M. PEPIN
 M. PORRAS

EXPERTS

Mme PERETTI
 M. RISSER

MEMBRES du C.E.**SICTAM/CGT**

M. MICHAUD
 M. PIETTE
 M. SADET
 M. STEVANCE
 M. IZZET
 M. VIDY
 M. GUARINO

EXPERTS

M. BUZATO
 M. GUFANTI

MEMBRES du C.E.**CFE-CGC**

Mme DONSIMONI
 M. PIGEON
 M. MICHAUX
 M. YAPOUDJIAN

EXPERT

M. BINET

MEMBRES du C.E.**CFDT**

M. TOTH

EXPERT

M. FERNANDEZ

MEMBRES du C.E.**FO**

Melle MARTIN
 M. BROWN
 M. PRETRE
 M. RIOU

MEMBRES du C.E.**SAPAP**

Mme BAUT
 M. BOUCHIKHI
 M. DUBUISSON
 M. GAUDIN

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. RENIER (CGC)
 M. LAMBERT (CFTC)
 M. GENTILI (FO)
 M. ELKETRANI (SPE/CGT)
 M. PAPAUX (SICTAM/CGT)
 M. LEVEQUE (CFDT)
 M. RIFFET (SAPAP)

La séance est ouverte à 9 heures 10.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT) – *« Déclaration du Spe/CGT et du Sictam/CGT au Comité d'Entreprise du 20 avril 2006 : Les administrateurs CGT nous ont fait part de leur étonnement, concernant l'intervention du représentant du Comité d'Entreprise lors du Conseil d'Administration du 14 avril 2006, sur le point de l'ordre du jour abordant l'ouverture du capital d'Aéroports de Paris.*

En effet, il semble que cette personne ait confondu la position de son organisation syndicale (CFE/CGC) avec celle du Comité d'Entreprise, lequel s'est opposé à l'ouverture du capital lors de la séance plénière du 27 mars 2006 avec 14 voix « contre » et 3 voix « pour ». Seule cette position aurait dû être exprimée auprès des administrateurs.

Nous pensons que ce représentant du CE par intérim a outrepassé ses prérogatives et son mandat en exprimant la position de son organisation syndicale et non celle du Ce qu'il a ainsi trahie.

Pour cette raison, nous demandons tout d'abord que soit modifié, avant diffusion, le compte-rendu du CA du 14 avril. Ensuite, nous demandons qu'au prochain Conseil d'Administration une information corrective soit donnée aux administrateurs sur l'exactitude des positions et du vote du Comité d'Entreprise.

Enfin, nous réclamons que ce point soit remis à l'ordre du jour du prochain Conseil d'Administration et qu'une nouvelle consultation soit organisée sur ce point. »

M. DE CORDOUE – J'ouvre la séance en commençant par une explication. Je vous rappelle que, dans une SA détenue majoritairement par l'État, c'est le Secrétaire du CE qui siège au CA, mais sans voix délibérative. En l'occurrence, la personne qui représentait le Secrétaire du CE était son délégué. Le problème soulevé aujourd'hui prouve que nous devons dorénavant mieux formaliser la suppléance du Secrétaire du CE. En effet, le suppléant doit être désigné par cette instance. Nous avons évoqué, lors d'un CE, le fait que Monsieur Michaud ne pourrait pas assister au CA. Monsieur Pigeon avait proposé de le remplacer. Etant donné ce relatif consensus, nous n'avons pas voulu empêcher la représentation du CE au CA. Concernant la remarque de Monsieur PAPAUX, sachez que la délibération du CE a été portée à la connaissance des administrateurs. En outre, la décision d'apporter une quelconque modification au compte-rendu du CA voire de convoquer un CA supplémentaire n'incombe pas au CE. Le CE possède des représentants au sein du CA qui, lors de l'approbation du compte-rendu, pourront faire valoir leurs points de vue.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT) – Le Spe et le Sictam/CGT demandent une suspension de séance.

M. DE CORDOUE – Nous sommes d'accord.

La séance est suspendue de 9 heures 15 à 9 heures 25.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT) – Nous avons enregistré votre réponse. En revanche, nous maintenons notre déclaration et demandons à ce qu'elle soit jointe au PV du jour. Le Secrétaire du CE rappellera le vote et nos administrateurs reliront cette déclaration, lors du

prochain CA. Nous enverrons, aujourd'hui ou demain, cette déclaration accompagnée d'une lettre aux PDG et DGD.

M. DE CORDOUE – Votre démarche participe à la transparence, ce que nous ne pouvons vous reprocher. Je vous propose d'entamer l'ordre du jour.

M. PIGEON (CFE-CGC) – La situation doit être éclaircie. Fabrice Michaud, notre Secrétaire, étant empêché, j'ai été invité à représenter le CE à titre consultatif, lors du dernier CA. J'avais bien évidemment en tête le vote du CE concernant l'ouverture du capital d'ADP. Toutefois, l'ordre du jour du CA de vendredi ne portait absolument pas sur ce débat, mais sur un certain nombre de résolutions devant être proposées à la prochaine Assemblée Générale de l'Ordre des Délégations au CE, concernant l'ouverture et l'augmentation du capital ainsi que l'actionnariat. A cette occasion, un certain nombre d'administrateurs ont estimé pouvoir se repositionner sur l'évolution de l'entreprise dans ce domaine. En qualité de Secrétaire Adjoint du CE, j'avais le choix de me taire ou de prendre la parole à titre personnel. Or, compte tenu des propos entendus lors de ce CA, j'ai estimé devoir m'exprimer. Cependant, je n'ai fait que répéter le discours que j'aie toujours tenu en CE. Ceci étant, je suis prêt à faire amende honorable. Compte tenu de mon intégrité intellectuelle que vous semblez respecter, j'aurais dû sagement écouter les diverses interventions. Néanmoins, je suis très attaché aux libertés individuelles et à la liberté de parole. Je n'accepte pas les dogmatismes et encore moins un certain nombre d'idéologies qui vont au-delà d'une certaine bienséance. La France reste une démocratie. C'est pourquoi, je me suis exprimé à titre personnel. Sachez que j'ai fustigé l'Etat et ai demandé davantage de pouvoir pour les salariés. Si vous considérez que mon comportement lors du CA est un manque de solidarité vis-à-vis de l'ensemble de la séance plénière en général et du secrétariat du CE en particulier, je vous prie de m'en excuser. Cependant, personne ne m'ôtera ma liberté de parole.

M. DE CORDOUE – Merci Monsieur Pigeon. Y a-t-il d'autres interventions préalables à l'ouverture de l'ordre du jour ?

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Concernant les dogmatismes et l'attaque contre l'Etat, nous pensons que ces attaques éventuelles ne portent pas sur les mêmes sujets. Nous n'avons jamais affirmé que l'Etat est un mauvais actionnaire. En outre, nous sommes choqués par le fait qu'une personne possédant un mandat de la séance plénière du CE puisse nous expliquer qu'entre choisir de représenter le CE, de se taire ou de s'exprimer à titre personnel, il choisisse cette dernière option. Les débats menés en séance plénière du CE sont très clairs. A l'exception de la CFE/CGC, chaque organisation syndicale est hostile à l'ouverture de capital. Or c'est cette opinion qui aurait dû être portée à la connaissance des administrateurs. Par conséquent, lorsque Monsieur Pigeon indique que personne n'attaquera sa liberté de parole et qu'il a préféré s'exprimer à titre personnel au CA, nous considérons que cette attitude ne correspond pas à celle d'un représentant du CE. En effet, c'est le Secrétaire Adjoint du CE qui était invité à siéger au CA, avec un mandat de la plénière suffisamment explicite, et non Monsieur Pigeon. Nous reconnaissons sa liberté d'expression individuelle, mais nous constatons un non respect du mandat accordé au représentant du CE. Nous maintenons la déclaration. Il ne s'agit pas de savoir si la liberté individuelle de Monsieur Pigeon a été bafouée, mais de défendre celle du CE qui, elle, n'a clairement pas été respectée.

M. GENTILI (FO) – Nous défendons également les libertés individuelles. Cependant, cette situation me rappelle une question posée en CE par le prédécesseur de Monsieur De Cordoue, à savoir « Etes-vous personnellement pour ou contre l'ouverture du capital ? ». Or Monsieur Olivier avait répondu que sa position personnelle n'intéressait personne. Il avait entièrement raison. Que les opinions personnelles soient partagées dans un café ou dans un forum est tout à fait logique. En revanche, il existe un problème aujourd'hui. Nous pensions que cette instance fonctionnait selon un système de démocratie par délégation. Par conséquent et compte tenu de notre attache à ce système, nous proposons de mettre au vote la motion suivante :

« La séance plénière du 20 avril du Comité d'Entreprise d'ADP rappelle :

1 – Son opposition formelle à toute ouverture du capital d'ADP ;

2 – Son opposition à toute association du personnel d'ADP à cette privatisation partielle.

La séance plénière rappelle par ailleurs qu'en l'absence de réponse sérieuse sur la valeur réelle d'ADP, sur l'augmentation de son capital, sur la part des actions qui vont être mises en Bourse, sur la pérennité du contrat de régulation économique, le CE est en droit d'estimer qu'ADP est en danger. En conséquence, la séance plénière rappelle que conformément à la démocratie par délégation, les représentants du CE au CA se doivent de respecter le mandat donné par la séance plénière. »

Nous pouvons vous transmettre une copie de cette motion et, en cas, d'adoption nous souhaitons qu'elle soit officiellement transmise au CA dans les plus brefs délais.

M. TOTH (CFDT) – Nous vivons dans une République démocratique. Une des premières règles de valeur constitutionnelle en France est qu'aucun mandat n'est impératif. Cela signifie que nous élisons des représentants qui sont libres de s'exprimer dans le cadre de leurs attributions. Il incombe bien évidemment aux électeurs et aux personnes chargées de mandater leurs représentants d'être certains de la confiance qu'ils leur accordent. Or le fait de ne pas respecter un mandat en le rendant impératif est un non-respect de la démocratie. Pour cette raison, – je m'exprime en mon nom puisque mon mandat n'est pas impératif – je ne pourrais pas adopter une motion qui rend les mandats impératifs.

M. DE CORDOUE – Une autre personne souhaite-t-elle s'exprimer sur la motion de FO ?

Monsieur De Cordoue demande à Monsieur Gentili de relire la motion.

M. RENIER (CFE-CGC) – Je considère que toute demande est légitime et recevable. La politique appliquée comporte un problème de fond. Je n'y reviendrai pas afin d'éviter d'envenimer le débat. Monsieur Pigeon a eu le courage et l'honnêteté de s'expliquer, dont acte. Sur la forme, la proposition de Monsieur De Cordoue devra faire l'objet d'une mise en place au sein du secrétariat du CE. Concernant la motion proposée par FO, la CFE-CGC déclare qu'elle ne participera pas à cette « mascarade », c'est-à-dire au vote, et ce, quelle que soit la motion. Nous avons déterminé notre position depuis un certain temps, laquelle a été rappelée en diverses occasions par certains orateurs. Nous ne changerons pas de position et la défendrons.

M. DUBUISSON (SAPAP) – Nous estimons que Monsieur Pigeon est ici personnellement visé. Or nous refusons de cautionner cette attaque, c'est pourquoi nous ne prendrons pas part au vote.

M. TOTH (CFDT) – Nous ne participerons pas non plus à ce vote car nous nous sommes déjà prononcés contre l'ouverture du capital dans cette instance. En outre, je me suis déjà exprimé sur le fond du problème.

M. DE CORDOUE – Nous pourrions, au préalable, nous demander s'il est nécessaire de voter cette motion. Nous souhaiterions connaître l'avis de la CGT.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je m'exprime en tant que Secrétaire du CE, indépendamment de mon appartenance syndicale. Dès lors qu'une motion est proposée au vote, elle doit être examinée et soumise à l'avis de la séance plénière. Dans ce cadre, la motion est légitime de droit puisque proposée au vote.

M. DE CORDOUE – Cette explication convient-elle aux élus ?

Les élus approuvent le vote de la motion.

Il est procédé au vote. Les résultats sont les suivants : 10 voix pour (Spe CGT, Sictam CGT et FO). 8 élus ne prennent pas part au vote (CGC, SAPAP et CFDT).

M. DE CORDOUE – Nous vous proposons d'entamer l'ordre du jour.

M. PRETRE (FO) – S'agissant des experts, pour quels points de l'ordre du jour leur présence est-elle requise ?

Mme LEMOINE – Monsieur Binet (CFE-CGC), Madame Sandra Peretti (Spe), Monsieur Thierry Risser (Spe/CGT), Monsieur Hervé Buzato (Sictam/CGT), Monsieur Gufanti (Sictam/CGT) et Monsieur Jaziri (CFTC) interviendront pour le Point 3, « Consultation sur le projet d'organisation opérationnelle des terminaux d'Orly – 2^{ème} passage ». Concernant le Point 4 « Information et Consultation sur le projet de professionnalisation des agents Lutte Aviaire à CDGR », les experts invités sont Monsieur Xavier, Trésorier du SPE/CGT et Monsieur Jaziri. Ce dernier interviendra également lors du Point 5 « Information sur le rapport de la Médecine du Travail – Année 2005 ».

M. PRETRE (FO) – Pourquoi des experts devant intervenir lors de points précis de l'ordre du jour précis assistent à l'intégralité de la séance plénière ?

M. TOTH (CFDT) – Nous avons envoyé une demande d'expertise pour Monsieur Daniel Fernandez sur le Point 2 qui est, entre temps, devenu le Point 3.

M. DE CORDOUE – Il semble que nous n'ayons pas enregistré cette demande. Nous la prendrons en compte dès réception. La remarque de Monsieur Prêtre est pertinente. Toutefois, le sujet dont nous venons de débattre n'était pas inscrit à l'ordre du jour.

M. PRETRE (FO) – Il s'agit d'un point d'ordre.

M. DE CORDOUE – Effectivement. Les experts doivent uniquement assister aux points sur lesquels ils sont désignés. Nous leur demandons par conséquent de sortir le temps que nous traitons les deux premiers points de l'ordre du jour.

POINT 1 : Approbation des procès-verbaux n° 16 – 17 – 18

M. DE CORDOUE – Avez-vous des remarques à formuler sur ces comptes-rendus ?

Melle MARTIN (FO) – Nous avons simplement constaté quelques erreurs d'orthographe sur nos noms de famille. Nous remettrons directement les corrections au secrétariat du CE.

M. DE CORDOUE – Cette démarche n'en sera que plus efficace. Souhaitez-vous faire d'autres observations ?

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Concernant le PV n°18, en page 1 « Nous souhaitons rendre hommage à notre collègue Jean-Luc *Soulari* » et non « Jean-Luc Aldry ». Il serait utile de vérifier l'orthographe des noms.

M. DE CORDOUE – Effectivement. Cette erreur est regrettable.

Les procès-verbaux n° 16, 17 et 18 sont approuvés sous réserve des modifications apportées en séance.

POINT 2 : Information sur l'ouverture et l'augmentation du capital d'aéroports de Paris

M. DE CORDOUE – Monsieur Graff et Monsieur Rubichon ont pris l'engagement d'informer dorénavant les élus sur l'avancement du projet d'ouverture du capital, lors de chaque CE. Je suis donc chargé de vous donner quelques explications.

En termes de calendrier, s'agissant de l'Etat, nous sommes toujours dans la phase d'enregistrement des documents à l'AMF. Comme vous le savez, trois organisations professionnelles patronales (la Fnam, le Scara et le Bar), ont déposé un recours au Conseil d'Etat contre le Contrat de régulation économique. Ce recours n'est pas suspensif. Nous ne savons pas à quel moment le Conseil d'Etat se prononcera sur ce recours. Nos juristes estiment qu'il a peu de chance d'aboutir, cependant, pour l'instant, il existe. Cette démarche a conduit les autorités de l'Etat (l'Agence des participations et la SPT) à nous demander de produire un complément d'informations sur ce contentieux. Nous avons répondu à leur demande. C'est pourquoi, l'enregistrement des documents ne devrait, normalement, pas être retardé.

Concernant l'Entreprise, le Conseil d'Administration du 14 avril a convoqué une Assemblée Générale extraordinaire le 22 mai, sur laquelle je reviendrai, et une AG ordinaire le 18 avril qui a permis d'approuver les comptes de 2005. L'AG extraordinaire du 22 mai est essentiellement destinée à mandater le CA pour préparer les opérations d'augmentation du capital. La composition du montant de l'augmentation de capital ne sera révélée qu'au moment où le CA aura débuté ses travaux. Nous vous en parlerons puisque nous avons convenu d'une totale transparence dans ce domaine. L'AG extraordinaire procèdera à la désignation de nouveaux administrateurs, mais uniquement côté Etat et personnes qualifiées puisque les administrateurs salariés conservent leurs mandats.

Pour information du CE, vous savez qu'une campagne d'information des salariés est en cours sur l'offre qui leur est réservée. Au jour d'aujourd'hui, environ 45 % des salariés ont pu assister à au moins une séance d'information. Nous pensons que d'ici à la fin du mois d'avril, tous ceux qui auront eu la possibilité d'être informé, c'est-à-dire les salariés présents, auront bénéficié du premier niveau d'information. Le second niveau pourra débuter lorsque le ministre aura officiellement lancé l'opération

Avez-vous des questions sur le déroulement de l'ouverture du capital ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Si j'ai bien compris, une AG extraordinaire prévue le 22 mai mandatera le CA pour réfléchir sur la nature de l'augmentation capital. Le CE maintient sa position, à savoir que nous distinguons, au sein du processus engagé, l'ouverture de l'augmentation du capital. Par conséquent, nous réitérons notre demande sur la consultation du CE sur la nature de cette augmentation. En outre, il semble, compte tenu de votre référence aux experts juridiques, que la nomination des commissaires aux comptes n'ait pas été correctement effectuée. Les Commissaires aux comptes ont été mandatés dans

le cadre de la transformation de la Société Anonyme et du changement de statut. Ils ont été désignés par l'Etat – il s'agit de deux cabinets dont Ernst&Young. Dans le cadre de la mise en place et de la constitution de la SA, une des prérogatives du CA aurait été, normalement, de proposer les commissaires aux comptes lors de la première AG du 24 décembre 2005. Les commissaires aux comptes ne sont donc pas officiellement nommés pour procéder à la validation des comptes. Je base mes affirmations sur les articles L 225-7 et L 225-8 du Code du Commerce qui stipulent clairement que la proposition des commissaires aux comptes à l'AG ordinaire incombe au CA ou au Conseil de Surveillance. Or il semble que cette condition n'ait pas été respectée. Cela signifie, par extrapolation, que les comptes présentés en AG ordinaire le 18 avril ne sont pas réellement authentifiés et certifiés, conformément au texte. Nous demandons à la Direction de vérifier ces points, sachant que le CE a déjà effectué cette démarche par le biais de son conseiller juridique qui confirme cette anomalie.

M. GENTILI (FO) – Sans vouloir jouer les « oiseaux de mauvaise augure », j'ai plusieurs fois accusé la Direction de faire preuve d'angélisme. D'après un certain nombre de rumeurs concernant la valorisation que vous entendez donner à ADP, vis-à-vis d'investisseurs que je suppose capitalistes ou à des spécialistes en analyse financière – ce qui n'est pas le cas du CE – il me semble facile d'affirmer que le développement durable du transport aérien connaîtra une embellie durant les cinq prochaines années, qu'ADP possède des garanties et un patrimoine et qu'elle est la première plateforme. Cette valorisation serait pertinente si elle incitait le gouvernement à augmenter le capital. Je partage, à ce propos, le point de vue du Secrétaire. Je vous rappelle que la motion votée en début de séance explique clairement nos inquiétudes.

Une erreur de la part de vos juristes peut nous conduire à perdre un procès pour vices de procédures. En effet, les compagnies peuvent démontrer qu'elles subiront le système de bonus/malus au niveau des redevances, sans même y avoir été associées. FO ne souhaite pas que l'Entreprise soit mise en péril sous prétexte que le contrat de régulation économique sera détruit par un acte de justice européen ou national. Nous devons prendre en compte cette hypothèse.

Supposons que, quelques mois après l'ouverture du capital et malgré le lobby destiné à éviter une séparation juridique de notre escale, cette séparation soit inévitable. Cela signifie une perte de 10 % du Chiffre d'Affaires.

Ces hypothèses sont malheureusement réalistes et peuvent mettre une entreprise en péril. L'action boursière perdrait de sa valeur. Nous sommes en droit d'exiger que ces points soient vérifiés. Je partage le point de vue du Secrétaire du CE : nous ne pouvons pas accepter d'être informés et consultés après l'ouverture effective du capital. C'est pourquoi nous sommes inquiets et qu'il existe un phénomène de précipitation, y compris dans le fait de convaincre nos collègues. Nous ne savons si une séance plénière du CE Extraordinaire est nécessaire avant le 22 mai. Cependant, nous voulons disposer des éléments clés du dossier avant cette date, à savoir notamment :

- Quelle est la valeur réelle de l'Entreprise ?
- Quel est le montant de l'augmentation du capital ?
- Quelle partie sera vendue ?

- Quelles sont les mesures prises pour éviter une OPA et une prise de contrôle d'une minorité de blocage dans le capital ?

Nous ne pensons pas que nos élus aient davantage reçu ces informations au cours du CA.

M. PRETRE (FO) – Concernant la question de la non-nomination du Commissaire aux comptes, je m'associe, en tant que président de la Commission Economique, à l'intervention de Fabrice Michaud, Secrétaire du CE.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Je ne reviendrai pas sur les questions récurrentes que nous vous posons et auxquelles Serge Gentili a fait référence dans son intervention. Vous faites allusion aux différentes attaques juridiques qui pourraient concerner plus ou moins directement ADP ou le CRE. Nous savons que de telles attaques existent déjà au niveau européen, que le Commissaire européen aux transports, Monsieur Barrot, a été saisi du problème et qu'une action a été conduite devant le Conseil d'Etat. Pour cela, nous demandons un inventaire exhaustif et détaillé des actions juridiques menées contre le CRE et ADP. En effet, vous nous affirmez que vos juristes sont optimistes et qu'aucun effet calendaire ne sera constaté durant l'attente des décisions des différentes instances. Sachez que la position de vos juristes n'est pas systématiquement partagée par tous et qu'ils ont parfois commis des erreurs. En outre, même si la Direction écarte totalement la possibilité qu'une de ces instances s'en prenne au CRE ou à ADP, nous souhaitons que le CE soit informé sur ce type de scénarii et sur les solutions envisagées par ADP dans ce cadre. Nous ne sommes pas forcément d'accord avec l'équipe de Monsieur Birolichie qui considère qu'il n'existe aucun danger.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Les références des articles cités précédemment sont erronées. Il s'agit des articles L 225-7 (page 258) et L 225-228 (page 313) du Code du Commerce. Il y est stipulé que « *Les Commissaires aux comptes sont proposés à la désignation de l'Assemblée Générale par un projet de résolution émanant du Conseil d'Administration ou du Conseil de Surveillance, ou dans les conditions définies par la section 3 du présent chapitre des actionnaires.* »

M. DE CORDOUE – Je vous rappelle que, lors de l'avant-dernier CE, Monsieur Graff a clairement affirmé qu'il n'a aucune raison de cacher au CE ce qu'il est autorisé à lui dire. Connaissant la sincérité et l'honnêteté de Pierre Graff, je suis certain qu'il respectera cet engagement.

Concernant votre suggestion d'organiser un débat autour de l'augmentation du capital ; sachez que Monsieur Graff n'a pas évacué cette demande et qu'il y consacrerait le temps nécessaire. C'est pourquoi nous considérons qu'il n'existe aucun obstacle. Nous avons le temps de tenir ce débat d'ici au 22 mai. Actuellement, nous ne connaissons pas le plafond ni la forme que prendra l'augmentation du capital. Le CA doit y travailler. Sauf obstacle juridique en termes d'entrave à l'AG ou autre qui nous empêcherait de vous détailler ces informations, Monsieur Graff est tout à fait disposé à revenir vous en parler.

Le sujet de la validité de l'expertise des Commissaires aux comptes a été évoqué au cours du mois de mars. Cependant, nous n'avons pas obtenu davantage d'informations depuis. Ce point a inquiété nos juristes. Le fait qu'ils n'en discutent plus signifie qu'une solution a été trouvée ou, plus probablement, qu'il existe un problème. Nous devons de toute

manière, vous fournir une réponse claire. En outre, comme l'a fait remarquer Monsieur Stevance, les situations où il est possible de faire intervenir le domaine judiciaire sont toujours risquées.

Le Contrat de régulation économique a été enregistré, publié et approuvé par le Ministre. Il est donc applicable. Il est vrai que si ce contentieux aboutissait, il aurait des conséquences sur l'économie d'ADP en cas de cotation en Bourse – les actionnaires réviseraient leur estimation de la valeur de l'Entreprise – et sur ses recettes. Cependant, je considère que, même si ce contrat est invalidé, nous pourrions tout de même discuter d'un autre accord, dans une forme qui ne serait pas contestable.

L'instance européenne n'a, à ce jour, rien déclaré et nous ne connaissons pas ses intentions dans ce domaine.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Le CE ne remet pas en cause la validité du travail des experts comptables, mais les procédures de nominations identifiées dans le Code du Commerce. Nous utilisons le conditionnel car il semblerait que les procédures légales de nominations des Commissaires aux comptes n'aient pas été respectées. Par extension, nous pourrions considérer que le travail et la validation réalisés sur l'exercice 2005 pourraient être remis en cause, notamment par le CE. Toutefois, les débats de cette instance et les élus sont astreints à un droit de réserve. En outre, si ce genre de vice de procédure était rendu public, il pourrait appuyer les démarches engagées sur le contrat de régulation économique.

Nous avons également cru comprendre que de nouveaux administrateurs qualifiés représentants de l'Etat seront nommés le 22 mai. C'est pourquoi, nous demandons dès aujourd'hui à la Direction d'observer attentivement les attributions de ces administrateurs puisqu'il semble que l'un d'entre eux siège déjà dans trois CA de Sociétés Anonymes. Or le Code du Commerce limite le nombre de mandats. Nous invitons vivement la Direction à examiner la mise en place de la SA. En effet, un certain nombre de procédures semblent avoir été occultées.

M. DE CORDOUE – Ma précédente intervention était un résumé. Si la procédure de désignation des Commissaires aux comptes pouvait être déclarée invalide, il est évident que leur rapport n'aura plus la même importance. Concernant le cumul des mandats, la loi sur la NRE stipule que chaque administrateur peut cumuler jusqu'à cinq mandats.

M. GENTILI (FO) – Dans le domaine du Droit, rien n'est jamais certain et c'est la raison de l'existence des tribunaux. En revanche, les problèmes de procédure sont assez gênants et certaines décisions de justice peuvent être considérées comme stupides tout simplement parce que nous sommes forclos ou que nous avons omis de convoquer l'Assemblée des actionnaires afin d'obtenir le mandat. Malheureusement, ces situations existent. Nous devons donc rester prudents.

J'ai assisté à une réunion à laquelle participaient des personnes telles que Monsieur Barreau. Elles sont particulièrement attentives au lobby très important mis en place par les différentes organisations d'employeurs. Certes il existe peu de prises sur le terrain juridique européen puisque cette décision émane d'un ministre. Cependant, si ADP avait décidé seul du contenu de son contrat de régulation économique, un recours en justice lui aurait été accordé au niveau européen.

Cela étant, les attaques ne sont pas seulement de nature juridique. Le Conseil Supérieur de l'Aviation Marchande a écrit au Ministre pour lui demander de diminuer les anomalies et lui expliquer qu'ADP devrait limiter l'augmentation de ses redevances et de ses taxes à 2,5 % et non plus à 5 %. La renégociation aura lieu, mais ne concernera pas une augmentation de 5 %. Or, en cas de problème, nous avons tendance à considérer qu'ADP est la variable d'ajustement. Les attaques émanent également d'une directive européenne en préparation.

Monsieur Graff est certes disposé à discuter avec les élus, cependant, je vous rappelle que le CE, comme le CA, peut être tenu à une certaine confidentialité, notamment sur le futur capital réel d'ADP et son augmentation. Les personnes chargées de coter ADP en Bourse ne veulent pas que cette information soit publiquement révélée avant qu'eux-mêmes aient été informés de la valeur de l'action. Il s'agit d'un sujet préoccupant qui ne se limite pas à l'adoption des comptes par un Commissaire plus ou moins convenablement mandaté. Nous souhaitons un débat plus transparent sur cette question plutôt que d'être mis devant le fait accompli.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Lors de l'AG du 18 avril, je n'ai pas pu prendre la parole car, dans le cadre du fonctionnement de cette instance, le CE doit envoyer ses observations et ses motivations par écrit dans un délai défini. J'ai été surpris de découvrir que le Bilan Social 2004 avait été associé aux documents comptables faisant référence à l'Exercice 2005 et présentés au CA. Je sais que le Bilan Social 2005 n'a pas pu être terminé en temps et en heure. Nous vérifierons donc si, dans le cadre de l'AG des actionnaires, la production du Bilan de l'Exercice correspondant aux comptes de l'Exercice est nécessaire. En effet, en 2007, le CE devra impérativement disposer de ce Bilan dès le mois d'avril afin de pouvoir l'examiner avant l'AG des actionnaires qui se réunit en juin.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – S'agissant du Bilan Social, la CGT signale depuis un certain temps à la Direction qu'elle attend ce document dont la publication est réglementée en termes calendaire. Or la Direction nous répond toujours qu'elle doit préparer de nombreux documents et qu'elle ne pourra donc pas nous remettre le Bilan Social dans les délais légaux. Nous en concluons que, d'une part, l'Entreprise privilégie sa communication vers les marchés financiers extérieurs, au dépend de l'information des IRP et des élus du personnel et que, d'autre part, il existe un problème de sous-effectif que nous ne cessons de dénoncer et qui ne concerne pas seulement les services d'exploitation. Nous considérons que la Direction ne met pas les moyens nécessaires en œuvre pour respecter ses obligations. Nous demandons à ce que le Bilan Social soit diffusé le plus rapidement possible afin que les Commissions concernées du CE l'étudient. Il est également nécessaire qu'un réel débat ait lieu sous peu en séance plénière du CE et que le CE puisse communiquer sa position et son analyse non seulement au CA, mais aussi à l'AG des actionnaires puisqu'il s'agit d'une de ses prérogatives. Etant donné que ces personnes se réuniront le 22 mai et que nous sommes dans l'incapacité d'aborder ce point le 18 avril, il est important que le CE puisse s'exprimer le 22 mai sur ce sujet.

M. PRETRE (FO) – Je vous rappelle que la non-présentation du Bilan Social dans les délais légaux peut être assimilée à un entrave du CE.

M. DE CORDOUE – Je souhaite vous apporter deux réponses. Tout d'abord le calendrier de l'Entreprise a été modifié puisque, les années précédentes, les comptes étaient arrêtés plus tardivement, parfois même après le mois de juin. Le Bilan Social était donc édité au printemps. Ensuite, il est exact que nous avons rencontré des difficultés à rassembler les données suite au changement de système informatique, mais ces problèmes ont été résorbés. Nous sommes donc en mesure d'éditer le Bilan Social, ce que nous ferons dans les meilleurs délais, ce document étant effectivement obligatoire aussi bien vis-à-vis du CE que des instances extérieures. Il est à ce propos autant destiné aux administrateurs qu'à la communication du rapport annuel. Je vous propose de vous préciser, dès le CE de la semaine prochaine, la date à laquelle nous pourrions passer ce Bilan en séance plénière.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Nous sommes satisfaits qu'une date puisse nous être communiquée la semaine prochaine, cependant nos inquiétudes concernent davantage le non-respect de vos obligations calendaires. Vous nous expliquez que, les années précédentes, l'arrêt des comptes et l'édition du Bilan Social intervenaient plus tardivement et que ce calendrier a été modifié. Toutefois, nous vous rappelons que la CGT n'a pas approuvé cette modification. En outre, il nous paraît évident que les documents que vous produisiez auparavant au mois de juin et qui vous intéressent, au vu de vos ambitions, ont pu être édités en mars. En revanche, pour le Bilan Social, qui semble à vos yeux moins important, vous n'avez pas su vous adapter. Vous avez effectué une sélection de ces documents et avez travaillé selon vos priorités. Nous considérons par conséquent que cette instance n'est pas consultée convenablement sur les problèmes sociaux de l'Entreprise et que vous avez choisi de communiquer auprès des investisseurs extérieurs au lieu d'assurer au CE un certain niveau d'information. Cette attitude est inexcusable.

S'agissant du SIRH, nous avons eu de nombreux sujets d'accroche avec votre prédécesseur. Le SIRH a été instauré à la fin 2003 et a été officiellement lancé en avril 2004. Or actuellement, il est toujours mis en cause. Nous avons tenté, avec nos collègues du Spe, de discuter avec la Direction des problèmes posés. La seule réponse que nous ayons obtenue est que la situation est normale. Le Direction nous a même interdit de continuer à poser des questions sur ce sujet. Nous refusons que vous utilisiez à nouveau cette excuse pour justifier le retard de la production du Bilan Social. En outre, vous êtes tout à fait conscients qu'il ne s'agit pas seulement d'un problème de récupération d'informations, mais que les effectifs de la DH ont été submergés de tâches sans rapport avec le Bilan Social.

Je confirme les propos de Monsieur Prêtre, à savoir que si vous ne publiez pas ce Bilan en temps et en heure, il existera effectivement un délit d'entrave puisque le CE ne pourra pas s'en saisir suffisamment tôt.

M. DE CORDOUE – J'en prends acte. Je considère que ce retard n'est de la responsabilité de l'Entreprise, mais de celle de la DRH. Par conséquent, je l'assume. Nous ferons en sorte que ce Bilan soit édité. Toutefois, contrairement à ce que vous pouvez penser, nous n'avons aucune arrière-pensée dans cette affaire.

Je vous propose de passer au Point 3 de l'ordre du jour et de faire entrer les experts ainsi que les personnes chargées de les présenter.

POINT 3 : Consultation sur le projet d'organisation opérationnelle des terminaux d'Orly – 2^{ème} passage

M. DE CORDOUE – Nous demandons à chaque organisation syndicale de présenter ses experts afin que nous puissions les identifier.

Un représentant SPE/CGT – Le Spe présente Sandra Peretti, agent commercial, et Thierry Risser, PCI à Orly Sud.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Notre représentant étant absent, je suis chargé de vous présenter nos experts, à savoir Hervé Buzato et Hervé Gufanti.

Un représentant CFTC – Nous vous présentons Monsieur Jaziri.

Un représentant CFE-CGC – Nous vous présentons Frédérique Binet.

M. TOTH (CFDT) – L'expert de la CFDT est Daniel Fernandez.

M. DE CORDOUE – Nous vous souhaitons à tous la bienvenue.

Je vous rappelle que nous débutons le deuxième passage de ce dossier. Le premier a été traité le 13 octobre 2005. Je passe la parole à Monsieur Hardel et son équipe qui sont chargés de vous présenter ce projet.

M. HARDEL – Bonjour à tous. Je suis accompagné de Michel Ricaud et de Sylvie Salmon-Demons qui, en tant que DPP cette semaine, pourra être interrompue occasionnellement.

Ce projet d'organisation est l'aboutissement d'une réflexion initiée en décembre 2004. Il a largement impliqué l'ensemble de l'Encadrement des deux terminaux. A la suite de la présentation du premier passage, nous avons développé notre projet avec l'établissement de fiches de missions pour chacun des groupes de travail opérationnels. Elles ont été communiquées aux organisations syndicales le 5 janvier. Une rencontre a eu lieu le 31 janvier avec ces dernières afin de présenter les projets de couverture horaires et d'effectifs des groupes de travail. Nous avons ensuite engagé une démarche de concertation avec ces groupes de travail dans chaque terminal tout d'abord, sachant, comme cela est indiqué dans le dossier, qu'au total plus de 100 agents ont été impliqués dans ces réunions tant à Orly Sud (110 agents) qu'à Orly Ouest (105 agents). Un certain nombre de réunions se sont également tenues au niveau de la Direction d'Aéroports.

Notre projet se mêle parallèlement à plusieurs réflexions centrales menées dans l'Entreprise et devra, le cas échéant, être amendé en fonction de leurs conclusions. Ces réflexions portent sur le temps de travail annuel, sur le rythme horaires des agents travaillant en horaire continu H24 et sur l'évolution des services de sécurité incendie et de

la nouvelle réglementation SSIAP qui remplacera les réglementations intérieures. En outre, une réflexion engagée en février et à laquelle participe les aéroports de CGD et d'Orly, concerne les missions des agents commerciaux.

1. Les objectifs et les grandes lignes de l'organisation projetée

Ce projet s'adresse au périmètre des agents travaillant sur les tableaux de service, dans les deux unités opérationnelles (terminaux Orly sud et ouest), en temps réel et dans le cadre d'une ligne de commandement. Cette ligne de fonctionnement « temps réel » est distincte du rattachement hiérarchique et fonctionnel de ces mêmes agents.

Les objectifs de la réorganisation sont les suivants :

- relever le défi de la qualité auquel sont confrontés les terminaux d'Orly, et de manière plus générale ADP ;
- mieux répondre aux attentes des clients passagers et compagnies en améliorant la qualité d'accueil ;
- atteindre un haut niveau de disponibilité et de conformité des installations afin de respecter les standards de qualité et les objectifs du contrat de régulation économique ;
- mieux estimer et anticiper les flux dans les processus de préparation de l'exploitation et d'affectation des ressources ;
- renforcer la présence des personnels d'ADP au contact du public.

Nous avons identifié un certain nombre de points forts et de points faibles qui nous avaient conduits à envisager trois familles placées sous l'autorité du Responsable d'Exploitation de permanence qui restera, néanmoins, le « patron » du temps réel.

- La famille « Installations » dont la mission est de maintenir les installations du terminal en conformité avec les objectifs fixés en termes de sécurité, de sûreté, de propreté, de confort, de fonctionnement technique et de maîtrise de l'énergie.
- La famille « Trafic » qui vise à préparer l'exploitation opérationnelle en recherchant l'information, en affectant de manière optimale les ressources aéroportuaires et en supervisant l'écoulement des flux.
- La famille « Passage » qui comporte deux missions particulièrement opérationnelles, à savoir gérer l'écoulement des flux de passagers et de bagages en coordination avec tous les acteurs de la plateforme, ainsi qu'informer, accueillir et guider les passagers et le public en général.

Chaque famille est encadrée par un responsable Haute Maîtrise : le responsable « Installations », le responsable « Trafic » et le responsable « Passage ». Les équipes « Passage » et « Installations » doivent être plus mobiles qu'elles ne le sont aujourd'hui. En outre, la performance de l'affectation des ressources sera améliorée grâce au regroupement géographique des personnels « Trafic » et à la création d'un poste d'expert « Trafic ».

2. Description détaillée de l'organisation

Je ne m'étendrai pas sur la description des postes des différents groupes de travail qui composent la majeure partie du document. Elle est, de plus, bien connue de chacun d'entre vous et a fait l'objet de concertations approfondies avec chaque groupe de travail et d'un certain nombre de mises au point par rapport au projet initial. Je soulignerai simplement quelques cas particuliers.

a. *Le responsable « Installations »*

Ce poste est issu de l'actuel poste de Chef de Quart dont la mission est essentiellement technique et qui deviendra responsable du maintien de la conformité des installations des terminaux. Il encadrera l'ensemble des équipes relevant du PCI, y compris les ERP, futurs SSIAP, et les agents Coordonateurs Sûreté. Le document indique clairement que cette responsabilité managériale n'est pas une responsabilité professionnelle. En effet, le Responsable « Installations » sera notamment chargé de vérifier la présence effective des agents afin de garantir la sécurité et la sûreté du terminal, de s'assurer qu'ils disposent des moyens nécessaires à leur activité et, dans le cas contraire, d'alerter le REP afin de mettre en place les solutions appropriées.

b. *Le responsable « Trafic »*

Les Responsables « Trafic » travaillent en horaire continu H24. Ils ont un profil d'expert et auront la responsabilité générale de la préparation de l'exploitation. Ils se substitueront fonctionnellement aux actuels Chefs Ressources. Toutefois, les Chefs Ressources ne seront pas directement transférés aux emplois de Responsables « Trafic ». En effet, ces emplois seront affichés et accordés en priorité aux actuels Chefs Aérogare, Chefs Ressources ou aux Coordonateurs Cricra Crg qui posséderont les compétences requises pour le poste.

c. *Les assistants « Passage »*

Ces assistants proviennent de deux groupes existants : les actuels emplois du pôle Objets Trouvés à Orly Ouest ou pôle Multi Services à Orly Sud et les agents d'aérogares PCI qui sont les anciens AIA non ERP. Ces groupes de travail ont été réunis afin que les terminaux disposent d'agents alternativement affectés à des emplois du type pôles Multi Services ou Objets Trouvés, et mobiles dans des postes de type agents d'aérogare.

d. *Tableau récapitulatif des effectifs*

L'organisation s'effectuera à effectif constant, tout du moins lors de la première étape de sa mise en œuvre. Seul interviendra un redéploiement de certains emplois actuels vers de nouveaux postes qui nous semblent plus adaptés et plus utiles à l'amélioration de notre exploitation. Par la suite, lorsque l'automatisation des saisies d'enveloppes sera effective, nous réduirons légèrement les effectifs au travers de la suppression de quatre emplois par terminal sur des totaux de l'ordre de 190 postes.

3. Les conditions de travail

Compte tenu de la situation juridique du CHSCT, nous n'avons pas pu soumettre ce dossier à cette instance. Cependant, une présentation sera réalisée dès qu'un CHSCT aura été créé. Pour l'instant nous agissons avec beaucoup de soin notamment au niveau des futurs PC « Trafic » qui regroupent l'ensemble des fonctions d'affectation des ressources. Nous travaillons en étroite collaboration avec des ergonomes et les groupes de travail concernés.

4. Les modalités de mise en œuvre

a. Affectation sur les nouveaux emplois

Les emplois supplémentaires de Coordonateurs Passage – actuels CURG – ne seront pas affichés, mais réservés en priorité aux Coordonateurs Ressources.

Le groupe le plus impacté par cette nouvelle organisation est celui des Coordonateurs Trafic. Les 17 emplois de Coordonateurs Trafic seront pourvus par les actuels Coordonateurs Ressources qui n'auront pas été retenus sur les autres postes auxquels ils auraient postulé. Ce groupe pourra connaître un léger surnombre en termes d'agents. Dans tous les cas, ces derniers recevront des propositions d'emplois équivalents dans le cadre des deux terminaux.

b. Mesures d'accompagnement

Notre dispositif prévoit les mesures d'accompagnement habituelles telles que la compensation des pertes de rémunération dans les groupes de travail qui, par suite d'un changement d'horaires, subiront une réduction du nombre d'heures majorées. Le présent dossier stipule que l'indemnité différentielle couvrira 100 % de l'écart constaté et ne diminuera pas durant les douze mois suivant la mise en place de la nouvelle grille horaires. Des mesures compensatoires seront appliquées aux changements de rythme de travail. Les agents dont le nombre de vacances annuelles augmentera par suite d'une réduction de leur amplitude moyenne, bénéficieront d'une gratification exceptionnelle versée en une fois – modalités indiquées en page 41 du document – et qui sera égale, selon les cas, à deux, trois ou quatre fois au traitement brut mensuel de l'échelon 256.

c. La formation

Nous avons prévu des mesures de formation. A la suite d'une réunion qui s'est tenue au début du mois avec les organisations syndicales, les deux unités opérationnelles ont précisé leurs dispositifs de formation. Ces informations ont été transmises hier aux organisations syndicales.

En conclusion, sachez que nous n'avons pas retenu toutes les dispositions demandées par les agents lors des réunions de concertation, telles que les changements de rattachement. Néanmoins, nous avons maintenu le principe de rattachement des Coordonateurs de Qualité de service au pôle « Installations ». En effet, nous estimons que la mission de ces agents est de veiller à la conformité des installations et que leur action s'inscrit totalement dans ce pôle. Nous avons également décidé de ne pas suivre la demande exprimée dans

l'un des deux terminaux, concernant le rattachement des actuels CURD, futurs Coordonnateurs Passage, au pôle Trafic. En effet, ces agents sont chargés de participer directement à l'écoulement opérationnel des flux, mission qui s'inscrit dans celle de la famille « Passage ».

Ces choix sont relativement secondaires pour les personnels qui s'intéressent en priorité aux missions allouées. Il nous appartient de déterminer le meilleur rattachement en fonction de chaque mission. Nous n'excluons pas que ce dispositif puisse comporter des erreurs d'appréciation et que nous devions y apporter des corrections après quelques temps. C'est pourquoi, Monsieur De Cordoue et moi-même souhaitons instaurer un Comité de suivi de la réorganisation qui permettrait de réaliser un bilan mensuel du processus et de procéder à des corrections. Nous sommes totalement ouverts à la mise en œuvre d'un tel processus de suivi et d'ajustement de notre projet.

J'insiste sur le fait que cette démarche est un travail que nous avons mené en profondeur, depuis environ un an et demi. Nous avons régulièrement mobilisé l'Encadrement ainsi que des experts, à travers différentes réunions de concertations qui ont débuté bien avant celles évoquées aujourd'hui, avec l'ensemble des équipes opérationnelles. Nous considérons qu'il est indispensable de moderniser nos organisations du « temps réel » qui restent, en quelque sorte, le « produit » de l'histoire. Elles n'ont pas encore pleinement intégré la création des directions d'aéroports et restent associées à l'ancien schéma des directions de l'Exploitation et de l'Équipement. À travers cette organisation, nous voulons atteindre une véritable modernisation qui intègre l'Unité des directions d'aéroports et l'Unité opérationnelle des deux terminaux Ouest et Sud.

M. DE CORDOUE – Je vous rappelle que ce projet ne présume pas de trois sujets par ailleurs en cours de discussion : les rythmes de travail, l'évolution de la fonction ERP vers SSIRP dont nous débattons au mois de mai – nous fixerons une date lors de la prochaine réunion du bureau – et le groupe de travail sur les agents commerciaux qui fera également l'objet d'une discussion en mai. Je vous propose de passer aux questions des élus.

Mme VIANA (SPE/CGT) – Nous souhaitons faire lecture de la déclaration commune à nos organisations syndicales Spe et Sictam/CGT.

« Pour le Spe et le Sictam/CGT, la réorganisation opérationnelle des terminaux d'Orly telle qu'elle est présentée par la Direction est illégitime.

En effet la Direction maintient le cap sur la mise en place de sa réorganisation à travers une parodie :

- *d'audit du cabinet Bruhnes ;*
- *de consultation des salariés.*

De négociations où les revendications des salariés et de nos organisations syndicales n'ont pas été prises en compte.

Nous constatons que le seul but de cette réorganisation est de réduire les effectifs à travers une itinérance qui, appliquée à tous les groupes de travail, conduira inévitablement à la polyvalence, la flexibilité, la déstructuration des conditions de travail (rythmes horaires, temps de travail, etc.) et à la perte de reconnaissance des métiers.

Ceci aura forcément un impact négatif sur la qualité de services, la sécurité et la sûreté, qui sont les engagements de services publics pris par Aéroports de Paris et sa Direction auprès du Gouvernement, des passagers, et des usagers et qui sont inscrits au cahier des charges de l'ancien établissement public.

Pour toutes ces raisons, nos organisations syndicales demandent :

- *d'une part, le retrait du point numéro 3 de l'ordre du jour de ce Comité d'Entreprise ;*
- *d'autre part, l'ouverture de véritables négociations sur les revendications reprises sur le préavis de grève du 20 avril 2006.*

Revendications portant notamment sur :

- *les effectifs ;*
- *les métiers,*
 - *leur technicité,*
 - *leurs missions,*
 - *leurs périmètres d'action*
 - *leur pérennité ;*
- *le temps de travail ;*
- *les qualifications et les niveaux de responsabilité ;*
- *la formation professionnelle permanente. »*

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Au vu du nombre d'experts, mon intervention restera généraliste. Je souhaite débiter par la demande de rejet faite par Madame Viana. Outre les motivations pertinentes évoquées dans la déclaration, je vous rappelle que nous avons à nouveau constaté un dysfonctionnement. En effet, s'agissant du plan de formation qui est un élément important du dossier, l'information a été diffusée hier et non pas aux élus du CE, mais uniquement aux organisations syndicales. Notre accord sur la vie syndicale d'ADP est pourtant très clair sur les délais d'envois d'informations aux élus. Il semble que la Direction ait une nouvelle fois entravé son fonctionnement et qu'elle n'ait pas respecté les règles en vigueur au sein d'ADP. Nous souhaitons, par rapport à ce problème qui n'est pas simplement un problème de forme et qui devient récurrent, reporter la consultation, sachant que nous pouvons considérer la présentation réalisée ce jour comme une information.

Les nombreuses questions posées par l'ensemble des organisations syndicales lors du premier passage du 13 octobre 2005, n'ont obtenu aucune réponse. Monsieur du Mesnil a qualifié le débat de riche, mais nous a renvoyé à des concertations futures sur lesquelles je reviendrai.

En outre, un important déficit des motivations et une posture défensive de l'ensemble des employés des services opérationnels ont été signalés. A cette époque, nous avons demandé à la Direction d'Orly d'étudier ce problème en vérifiant notamment l'origine de ces absences de motivations. Je vous pose à nouveau cette question puisque nous n'avons aucune réponse à ce jour. De plus, je ne pense pas que l'origine du problème soit à rechercher uniquement au niveau des agents.

Nous vous avons également interrogés sur la responsabilité juridique des Responsables « Installations » en cas de problèmes ou de plaintes futurs. Or nous ne sommes toujours pas informés sur ce point et ces agents sont toujours considérés comme premiers responsables en cas d'incidents. Nous souhaitons une information et une réponse claire sur le niveau de cette responsabilité juridique.

Dès le 13 octobre 2005 vous envisagiez une polyvalence car vous expliquiez dans votre document que si un groupe de travail n'était pas complet, un autre groupe serait appelé en complément. Par conséquent, vous prévoyiez déjà des problèmes d'effectifs. Vous n'avez pas davantage répondu à nos questions sur ce sujet aujourd'hui. Quelle polyvalence voulez-vous mettre en place ? Quelle est cette complémentarité qui n'a pour but que de masquer un manque d'effectif chronique ?

Vous aviez annoncé que les horaires de travail ne subiraient pas de changements significatifs. Il est vrai, au regard du document, qu'aucun changement majeur n'interviendra dans ce domaine.

Vous nous aviez assuré que les effectifs devaient rester constants. Or à terme vous annoncez huit pertes d'emploi (quatre à Orly Sud et quatre à Orly Ouest). A ce propos, nous comptabilisons au total et d'après le dossier qui nous a été transmis, neuf suppressions de postes. Nous vous demandons de reprendre votre calcul. Ces neuf suppressions ne prennent pas en compte les postes « masqués » ; j'y reviendrai.

Lors du premier passage, nous vous avons également demandé de nous communiquer l'audit de Monsieur Bruhnes. Je vous rappelle, étant donné que vous souhaitez travailler dans la transparence, que n'avez pas trouvé le temps de nous envoyer ce document depuis le 13 octobre 2005. Nous souhaiterions vérifier votre soi-disant application des préconisations et travailler avec ce document.

Nous considérons que vos concertations sont de l'ordre de celles de Monsieur De Villepin : vous nous entendez, mais ne nous écoutez pas. Ce problème est tel que nous avons été obligé de déposer un préavis en novembre. Vous considérez que la concertation est riche et la négociation constructive alors que vous conduisez les organisations syndicales à déposer un préavis.

Monsieur De Cordoue a bien précisé, avant de donner la parole aux élus, que nous ne devons pas préjuger des groupes de travail actuellement en place et qui doivent rendre leurs conclusions sous peu. De qui se moque-t-on ? Vous mettez en place une organisation qui concerne les Agents Commerciaux et les CPA, indépendamment des conclusions du groupe de travail. Nous avons constaté avec quel empressement la Direction d'Orly a accepté de travailler dans ce groupe puisque le CE a dû rappeler ses obligations au Directeur Général délégué. A ce propos, nous regrettons son absence car c'est lui qui est à l'origine de ce groupe de travail. S'agissant du groupe chargé d'étudier le temps de travail, la situation est identique. Vous affirmez que vos décisions correspondront à ses conclusions. Dans ce cas, quelle est l'utilité des groupes de travail ? Servent-ils à masquer la misère et à obtenir une pseudo paix sociale au sein des IRP ? Nous attendons une réponse très claire sur ce sujet. Nous refusons de croire qu'une fois que cette organisation aura été mise en œuvre, en l'occurrence dès le mois de mai d'après le calendrier présenté, nous

pourrons revenir sur les dispositions prises et ainsi respecter les préconisations des groupes de travail concernés.

Vous continuez à vous plaindre d'une présence insuffisante des personnels d'ADP au contact du public. Depuis combien d'années le CE ne cesse-t-il de vous signaler un problème de sous-effectifs ? Il semble que vos modes de calculs diffèrent des nôtres. Nous constatons une réduction de 28 postes de Coordonateurs Trafic sur l'ensemble d'Orly, c'est-à-dire de plus de la moitié de ces postes. De plus, le chiffre de huit postes supprimés à Orly n'est pas correct. En effet, d'après les effectifs totaux, nous en comptabilisons neuf.

Les effectifs que vous nous communiquez sont insuffisants pour assurer les renseignements téléphonés. Cette remarque est d'autant plus vraie au vu de la situation actuelle. Prenons comme exemple les 43 Agents Commerciaux d'Orly Sud. Le tableau de service du mois de mars indique que nous sommes à -10 par rapport au nombre d'entrées en ETP que vous nous avez transmis. Cela signifie que les données que vous proposez au CE sont d'ores et déjà erronées.

De même, vous nous avez présenté, le 13 octobre, l'organisation des effectifs en ETP dont la moyenne s'élevait à 194 agents au total, pour les deux plateformes. Or si nous calculons cette moyenne en fonction des documents remis aujourd'hui, nous ne comptabilisons plus que 190 agents. Que sont devenus les quatre ETP, sachant que six mois seulement séparent ces deux moyennes ?

La CGT se plaint depuis longtemps que les cibles présentées en CE ne sont jamais atteintes. C'est pourquoi nous nous inquiétons lorsque vous nous annoncez une suppression de neuf emplois alors que les effectifs actuels présentés sont déjà erronés et supérieurs à la situation réelle.

La situation des renseignements téléphonés est critique puisque vous nous expliquez que l'avenir de cette activité est lié au résultat de l'enquête de satisfaction menée auprès de la clientèle. Comment pouvez-vous être surpris du mauvais fonctionnement de ce service alors que vous ne lui accordez pas les moyens nécessaires ? A ce propos, il semble que vous ayez récemment reçu une remarque d'un parlementaire. Vous devez adopter une attitude plus sérieuse.

Votre projet engendre, pour les agents, un changement des rythmes de travail, de locaux, de technologie et d'outils. Vous devez donc les former et vérifier l'ergonomie des nouveaux postes de travail. Or aucun CHSCT n'est en place. Outre un report de cette consultation, nous vous demandons que les 23 personnes aujourd'hui élues de droit suite au jugement rendu par la Cour de Cassation, soient présentes lors de la prochaine séance du CE et qu'elles nous éclairent sur les problèmes afférents à cette organisation.

Dans le même ordre d'idée, vous souhaitez placer des agents chargés de réguler le trafic des avions, dans des locaux quasiment « aveugles ». Il semble, d'après ces agents, que la piste sera visible sur des écrans. Nous nous inquiétons fortement de la sécurité aérienne, sachant que ce problème dépasse les compétences du CHSCT.

Avant de vous laisser répondre, je vous rappelle que le Spe et la CGT demandent le report de cette consultation. Je vous signale une fois de plus et au-delà des problèmes de

communication de documents qui justifient à eux seuls un tel report, que nous sommes inquiets de constater que l'organisation sera mise en place dès mai 2006. En effet, la Direction ne respecte pas cette instance étant donné qu'il n'est nullement envisagé un possible report de cette mise en place et donc un vote négatif ou un débat prolongé sur la question. La Direction nous enverra, comme toujours, une lettre nous informant de sa décision. Il s'agit d'un problème récurrent de non-considération du CE.

Mme PERETTI (SPE/CGT) – Je souhaite intervenir plus précisément sur le groupe Agents Commerciaux CPA pour lequel les agents du pôle « Passage » ont tenu plusieurs réunions. Les organisations syndicales ont assisté à trois réunions de présentation du dossier. Il est apparu que la seule nouveauté pour ce groupe était l'instauration de la mobilité. Or le dossier montre que deux points essentiels n'ont pas été évoqués en réunion.

Vous affirmez tout d'abord que les débordements de l'activité Renseignements Téléphonés seront « *transférés à un centre d'appels extérieur. La pérennité de l'activité sera conditionnée à l'atteinte d'une efficacité suffisante mesurée par la quantité d'appels traités en interne* ». Nous rappelons que, en 2002, un projet de centre d'appels unique avait été présenté. Les agents avaient émis des propositions ambitieuses, mais rejetées en totalité par la Direction. Depuis, les effectifs de ce groupe n'ont cessé de chuter. A Orly, par exemple, l'effectif présenté lors du CE de novembre 2003 comprenait 62 agents commerciaux. Or aujourd'hui, il ne compte plus, théoriquement, que 43 agents. Il existe une volonté affichée des hiérarchies de marginaliser l'activité en la considérant comme non prioritaire. Lorsqu'un chef d'aérogare remplit une feuille de répartition, les RT ne sont pas prioritaires. La conséquence est une fermeture du service plusieurs heures par jour et ce sans message d'accueil. Vous avez d'ailleurs reçu récemment une plainte émanant d'un parlementaire qui avait tenté de joindre les RT un matin, lesquels étaient alors fermés de 6 heures à 9 Face à de telles contradictions, nous vous demandons de définir précisément les critères de qualité attendus et les moyens mis en place, afin que nous puissions nous y référer.

Le second point concerne votre projet d'installation des postes RT et Sono dans les espaces Accueil. A Orly, le local qui semble avoir été retenu est attenant au comptoir face à l'arrivée 1. Or cet espace est très étroit et très bruyant puisque situé à proximité du recyclage chariots. Nous vous demandons par conséquent de maintenir des locaux décents afin que les agents puissent travailler efficacement et sereinement.

M. GUFANTI (SICTAM/CGT) – Je m'exprimerai au nom des Chefs de Quarts d'Orly Sud et Ouest, dont une grande majorité refuse cette réorganisation qui remet en cause le cœur de leur métier au profit d'un rôle d'adjudant responsable du PCI. Les réunions d'information ne nous ont pas convaincu de la valeur ajoutée de cette nouvelle fonction. Nous refusons le management des activités dans lesquelles nous n'avons pas compétence (sûreté, sécurité et propreté). Nous réaffirmons notre souhait d'assumer pleinement nos responsabilités techniques et nous regrettons que cette modernisation des aérogares ne nous apporte pas les moyens ni les formations nécessaires pour améliorer notre réactivité et développer la fiabilité des équipements. Nous avons été écoutés, mais pas entendus. Nous informe-t-on sur les objectifs réels politiques ou sur le service aux clients d'ADP ? Les itinérants techniques refusent la polyvalence du projet et, dans la globalité, nous constatons une nouvelle fois que les propositions des agents et de tous les acteurs de cette réorganisation ont été ignorées.

M. BUZATO (SICTAM/CGT) – Avant tout, nous vous rappelons qu'une étude spécifique de la Médecine du Travail a été demandée par notre organisation syndicale compte tenu de l'impact direct de l'organisation sur les conditions de travail et, probablement, sur la santé de nos agents, notamment dans le pôle « Trafic ». Nous n'avons pas obtenu de réponse.

Nous constatons également que le CHSCT ne sera pas consulté, contrairement à l'obligation légale, au détriment d'une possibilité éventuelle d'expertise par un cabinet extérieur, également prévue par la réglementation.

Dans ce dossier, il est indiqué que le temps de travail, en particulier le rythme des horaires des agents en horaire continu, sera analysé. Il semble que vous n'agissiez pas de manière logique. En effet, cette analyse et les réunions auraient peut être dû être menées préalablement à la mise en place de cette organisation. Nous vous rappelons que nous entrons déjà en période de modulation et que les calendriers ont été proposés. Or pour de nombreux agents, le calendrier de modulation annuel sera modifié et le prévisionnel ne sera pas respecté. Consulterez-vous les instances ?

Vous avez reçu, depuis maintenant plusieurs mois, des demandes de possibilités de reclassement qui font également partie des obligations légales, pour les agents qui souhaitent quitter les horaires décalés, notamment les horaires de nuit. Nous vous rappelons que les obligations légales affectent une priorité aux agents qui ne veulent plus travailler de nuit. Cette question n'a toujours pas été abordée par la Direction.

Nous avons aussi demandé la mise en place d'un pôle de formation permanent aux métiers aéroportuaires. Or depuis plus de cinq ans, dans de nombreux secteurs, les formations sont davantage aléatoires, pour ne pas dire virtuelles. Il est aisé de reprocher aux agents de mal travailler. Cependant, les moyens nécessaires au suivi des évolutions ne sont pas donnés en amont.

Le pôle « Trafic » devrait subir, à terme, une réduction de 50 % de son effectif actuel qui est celui de 2003 et qui avait déjà été réduit par rapport à celui de 2000. Nous sommes passés de 34 à 28 agents, et passerons de 28 à 17, puis à 13 après-demain. Vous nommez quatre experts « Trafic » supplémentaires, ce qui correspond, par rapport à 2003, à deux postes supplémentaires. Pouvez-vous nous affirmez que ces deux agents permettront de remplacer les 26 postes de Coordinateurs supprimés ?

L'Agent Position CRA (régulation des aires de trafic, postes de stationnement avion, adéquation du point affecté à l'avion considéré) doit préalablement s'assurer de la disponibilité des moyens par les informations reçues en contactant les intervenants et en vérifiant visuellement et principalement la disponibilité du poste. L'instauration d'un PC unique en gare engendrera une sérieuse dégradation des objectifs de qualité recherchés et correspondants aux attentes des compagnies et des assistants, ainsi que du traitement des situations d'alertes ou détériorées.

Ces objectifs s'avèrent parfois incohérents :

- Par la perte de champ de visuel : le travail sur caméra diminue le temps de réactivité, augmente la fatigue ophtalmique et le facteur évènementiel de risque d'incidents ou d'accidents.

- Par l'augmentation des nuisances sonores, source d'un plus grand stress alors que l'écoute permanente de la fréquence sol est indispensable pour la gestion des postes de stationnement. Elle est, de plus, le principal outil d'informations sur les demandes de mises en route, de tractage ou de signalement de retard, d'une gestion optimale des situations dégradées ainsi que de la gestion des heures arrivée/départ postes.

Nous considérons que le fonctionnement dans ce PC unique, tant par la multiplicité des appels téléphoniques que par la présence accrue d'agents, dégradera considérablement l'amélioration attendue. Les agents s'opposent à ce fonctionnement. L'accroissement recherché de la charge de travail et la diminution des effectifs, combinés à l'augmentation des nuisances sonores, de la fatigue visuelle et du stress auxquels il convient d'ajouter une perte d'attention, de réactivité et de vigilance, aboutiront fatalement, au nom de la rentabilité, à un accroissement du facteur risque.

Nous alertons la Direction sur la responsabilité de ses choix au vu de la gestion des situations dégradées et des missions constantes d'amélioration de la sécurité des biens et des personnes. Etes-vous prêt à assumer cette responsabilité ? Que se passera-t-il en cas de panne des outils informatiques ou des caméras ?

M. PAPAUX (SICTAM/CGT) – J'interviendrai au nom de nos organisations syndicales par rapport à la première présentation en CE. Nos deux organisations syndicales se sont fortement investies dans cette réorganisation. Nous avons largement consulté nos collègues dans les différents groupes de travail. Toutefois, le résultat obtenu par la Direction est totalement différent du nôtre. Avez-vous effectué une sélection « sur le volet » de nos collègues ? Vous avez exercé une quelconque pression sur les salariés afin d'obtenir un certain nombre de réponses ? Cette possibilité fait, semble-t-il, partie d'une des revendications inscrites dans notre préavis de grève. Effectivement, vos hiérarchies ont fait pression sur les salariés pour qu'ils assistent à des réunions et au travers de refus d'absences autorisées. Il s'agit de méthodes scandaleuses.

Lorsque nos collègues traitent de l'absence du CHSCT, vous savez, ainsi que Monsieur Exposito l'a indiqué dans les instances des DP, qu'il vous est possible de recourir aux délégués du personnel. Or vous ne les avez sollicités à aucun moment dans le cadre de la réorganisation.

Vous n'êtes jamais en mesure de donner des réponses précises aux agents qui vous les demandent. Nous ne connaissons toujours pas les moyens mis en œuvre pour les agents commerciaux. Nous en concluons donc que leur situation ne s'améliorera pas.

S'agissant de la méthode, pourquoi avons-nous déposé un préavis de grève ? Nos organisations syndicales ne peuvent pas vous laisser affirmer que nous avons décidé de retarder quoi que ce soit en déposant un préavis de grève. Nous nous sommes effectivement interrogés sur le fait de déposer ou non un tel préavis avant la fin des consultations, compte tenu du manque d'écoute de la part de la Direction et de notre désaccord. Nous avons finalement décidé de maintenir la démarche jusqu'à son aboutissement, puisque nous sommes tenus par un protocole d'accord. Vous ne pouvez absolument rien nous reprocher à ce niveau. En revanche, nous pouvons vous reprocher de ne pas nous avoir écoutés et de n'avoir pris en compte aucune de nos remarques. Nous le regrettons.

Lorsque nous avons débuté les négociations, nous vous avons précisé, par écrit, qu'il existait un « chapeau » global de formations pour les trois pôles d'activités, notamment sur les métiers aéroportuaires non validés par des diplômes d'Etat. Ce sujet n'a jamais été abordé. Nous n'avions donc pas d'autre solution que de déposer un préavis de grève.

Hier, lors de la réunion de négociations, nous n'avions pas pour but de détruire le projet de réorganisation, mais de continuer à négocier les points non traités. Nous sommes ravis que la Direction ait trouvé des alliés objectifs dans ces négociations. Pour autant, nous remettons en cause de manière permanente cette réorganisation et informerons les usagers et les salariés sur les dérives qu'elle occasionnera. Tant que vous refuserez de négocier les points figurant dans le préavis de grève, nous serons en conflit. Or un conflit ne se traduit pas forcément par un préavis de grève, mais par des fêtes dans les aérogares, des visites de collaborateurs, etc. Nous maîtrisons parfaitement ces méthodes et ne considérons pas que la lutte soit triste.

Mme DONSIMONI (CGC) – Concernant ses grands principes, vous nous affirmez que cette organisation a pour principe de clarifier les responsabilités des lignes de commandement et de rapprocher les équipes au sein de l'entité cohérente. Cependant, vous séparez dès le départ les lignes de commandement et le rattachement fonctionnel et hiérarchique. Actuellement, votre organisation semble assez complexe et votre ambition est de la simplifier. Nous ne comprenons pas votre logique. L'organisation que vous nous présentez repose sur le REP à haute maîtrise, ce qui ne nous dérange pas. Vous indiquez que le REP est le patron de l'organisation « temps réel » et qu'il possède un rôle d'arbitrage. Cependant, s'il est le patron est-il réellement le chef de famille, puisque vous parlez d'une organisation familiale qui est un modèle particulier ? Vous ajoutez des entités hiérarchiques telles que le Chef de Quart qui devient Responsable « Installations » et qui sera chargé d'encadrer la famille « Installations », mais qui devra également noter et apprécier des agents qui n'exercent pas forcément le même métier que lui. Cette distinction entre « fonctionnel », « hiérarchique » et « opérationnel » n'est pas évidente sachant que ce responsable ne possède pas toujours une autorité hiérarchique.

La question de l'organisation hiérarchique n'est pas claire. Dans une organisation qui se veut claire et cohérente, il me semble fondamental que tout ne repose pas sur la famille « Haute Maîtrise », comme vous l'affirmez. Nous comprenons que vous souhaitiez responsabiliser les services de haute maîtrise, mais vous ne semblez pas tenir compte des cadres. L'organigramme que vous nous présentez s'arrête aux REP. Or nous souhaitons disposer d'une plus grande visibilité de l'organisation hiérarchique afin de connaître chaque patron et chef de famille. L'Agent « Haute Maîtrise » ne doit pas forcément tout assumer et ne possède pas systématiquement l'ensemble des compétences requises.

Un autre exemple apparaît en page 14 au travers des SSIAP dont les rattachements fonctionnel et opérationnel sont séparés. Cette organisation comporte de nombreux intermédiaires et de grandes différences entre la qualification et le fonctionnement. S'agissant de métiers très techniques, nous demandons davantage de précisions sur cette organisation.

En termes d'effectifs, nous notons que les AIA seront remplacés par des AIA rattachés aux PCI. Qu'est-ce que cela signifie ? Qui accompagnera les SSIAP lors des interventions

après que les effectifs auront été diminués ? Les agents SSIAP pourraient être amenés à intervenir seuls. Comment concevez cette situation, notamment la nuit ?

Nous demandons que les organigrammes soient clarifiés et détaillés jusqu'aux Directeurs de plateformes afin que nous sachions de quelle manière seront instaurés les grands principes annoncés. Nous vous demandons également de présenter cette organisation par type d'activité et non par famille et de regrouper le fonctionnel et l'opérationnel.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Vous ne respectez pas les instances. En effet, vous pouviez demander l'avis des élus du CHSCT, mais ne l'avez pas fait.

Vous avez omis un point essentiel dans les dossiers transversaux de la DH, à savoir le temps de travail qui générera au minimum sept vacances par an pour les agents qui ont des horaires d'environ neuf heures et davantage pour les agents travaillant en 2x12. Vous attendez peut être la fin de la privatisation pour traiter cette question et éviter les problèmes sociaux dans l'Entreprise.

Vous avez également oublié d'indiquer qu'une productivité annuelle de 1 % est attendue au travers du contrat de régulation économique.

Vous nous expliquez Monsieur Hardel, ne pas avoir pu tenir compte de toutes les observations et revendications des agents. Cependant, quelles demandes avez-vous finalement accepté de prendre en compte ? Nous souhaiterions vraiment le savoir.

Madame Salmon, pouvez-vous nous expliquer la raison de l'appel du député ainsi que le contenu de l'échange ? Il semble que ce contact concernait un avion « au large », mais également les RT qui étaient fermés. Avez-vous justifié cette fermeture en invoquant un manque d'effectif ?

Dans ce jeu des trois familles, nous avons identifié le père et la mère. Cependant, où sont les enfants ? Nous procéderons à un vote dont le résultat sera de dix voix défavorables, cinq abstentions et trois voix favorables, mais qui n'empêchera pas le projet d'être adopté par la Direction.

M. FERNANDEZ (CFDT) – J'interviens en tant qu'expert pour toutes les questions restées en suspend. S'agissant des effectifs, nous avons constaté un fort décalage entre le premier projet qui date du 3 février et celui du 10 avril. En outre, la dernière version du projet présente deux effectifs différents pour un même secteur.

Le projet présenté le 3 février indiquait un effectif de 18 coordonnateurs commerciaux à Orly Sud et de 15 à Orly Ouest contre 17 et 12 dans le projet du 10 avril. De même, l'effectif des agents commerciaux passe de 48 (Sud) et 43 (Ouest) dans le projet du 3 février à 43 (Sud) et 40 (Ouest) dans le projet d'avril. Il semble que les cinq agents qui ne feront plus partie d'Orly Ouest correspondent à la réduction d'effectif du service RT. En outre, le dossier présenté aujourd'hui indique, en page 30, qu'Orly Ouest comptabilisera 42 agents commerciaux et, en page 38, seulement 40. Cela signifie que nous perdons deux agents en huit pages !

Concernant les Assistants Passage, nous ne comprenons pas la différence qui existe entre Orly Sud et Ouest. En effet, dix assistants étaient prévus par terminal, mais nous constatons qu'Orly Ouest n'en comportera plus que neuf.

D'après la réunion qui s'est tenue à Orly Ouest sur les effectifs, il manquerait dix agents commerciaux. Ce chiffre nous semble démesuré.

Une réunion doit avoir lieu à Orly Ouest en juin et en septembre afin de faire le point sur les effectifs. Il serait souhaitable qu'Orly Sud fasse l'objet de réunions identiques.

Comment expliquez-vous que l'effectif Pexas n'ait pas évolué à Orly Sud malgré la création d'un poste de Coordonateur Itinérant de nuit ?

Nous souhaitons des précisions sur l'effectif journalier des Assistants Passage. En effet, vous avez prévu cinq agents, c'est-à-dire un agent le matin et un le soir. Or cette organisation laisse entendre que la vacation ne sera pas toujours couverte.

Vous vous êtes engagés à faire des propositions aux agents et aux coordonnateurs Trafic. Nous souhaitons que les modalités de mise en œuvre mentionnent le maintien en poste des agents hors-effectif jusqu'à l'érosion naturelle, tout du moins pour ceux qui n'auront pas pu être repositionnés. Nous vous avons également demandé une étude sur le travail sur écran de ce groupe puisque ces agents passeront l'intégralité de leur vacation devant des écrans.

Vous semblez vouloir reprendre Air France à Orly Ouest. Nous souhaitons des précisions sur cette question ? En effet, cette décision sous-entend une augmentation de l'activité des coordonnateurs Trafic, auquel cas l'effectif prévu ne sera peut être plus suffisant.

Nous avons demandé à ce que les qualifications des Curg (Coordonnateurs Passage) soient alignées sur celles des Coordonateurs Commerciaux puisque leurs activités sont sensiblement identiques. Pourriez-vous nous fournir une réponse ?

Vous considérez que les ERP2 ne sont pas d'actualité. Toutefois, leur descriptif de poste stipule qu'ils doivent animer, encadrer et motiver leurs équipes. Nous avons déjà discuté de ce point lors de la première réunion. Nous estimons qu'il existe un décalage entre un poste de coordonnateur et de telles responsabilités en termes de qualification.

Vous affirmez que les REP dirigent trois familles. Il s'agit par conséquent d'une nouvelle fonction de « Maîtrise Dirigeant » ! Le contexte nous laisse penser que ce poste n'est pas à sa place en tant que 2C2. Nous demandons par conséquent qu'une pesée de poste soit réalisée, en conformité avec les compétences demandées dans cette fonction.

Nous vous avons également demandé à ce que les modalités des postes de Responsables Trafic stipulent que les Chefs de Ressources actuels soient prioritaires sur leurs postes et, s'ils le souhaitent, sur les postes de Responsables Passage.

Enfin, avez-vous prévu un examen professionnel ?

M. GENTILI (FO) – De nombreux arguments ayant été avancés, j'éviterai les répétitions. Néanmoins, Monsieur De Cordoue, sachez que je suis outré. Je pensais que le

Directeur Général avait compris que ce dossier était absolument irrecevable, voire méprisant pour le CE, ses représentants et le personnel. En effet, il nous semble que ce dossier a été monté par un consultant ne connaissant absolument rien au fonctionnement de l'Entreprise ni, plus généralement, à l'activité aéroportuaire. Le Trafic Passage correspond, comme nous le savons tous, à l'escale. Le fonctionnement aéroportuaire d'ADP comporte déjà deux contraintes en termes de réglementation : les Pexas et les ERP qui ont d'ores et déjà évolué. La Loi s'applique sur les services de sécurité incendie, bien que nous disposions de deux ans pour être aux normes.

Nous possédons enfin l'information publique, physique et électronique ou téléphonique – je reviendrai sur ce point puisque nous discutons de mon métier – ainsi que le fonctionnement au travers de la détection d'anomalies. Monsieur Rubichon semble considérer nécessaire de réinventer le rondier. Nous avons accepté, non pas de le réinventer, mais de faire en sorte que l'AIA existe. En effet, il apparaît au statut, mais a été absorbé par les ERP. A ce propos, nous avons constaté pendant les grèves, un taux de réquisition du personnel proche de 100 %, par les ERP1 et 2. En tant que syndicat, nous avons indiqué à Monsieur Blanchou que cette situation était totalement insensée. Il semblait partager l'avis de FO sur le fait que certaines missions dédiées à la Pexas étaient assurées par des ERP et inversement. Cette situation était logiquement due à un problème de sous-effectif. L'idée la plus ingénieuse serait, d'après vous, de changer le métier des agents commerciaux. Cependant, Madame Lemasson se déplace lorsqu'elle réunit les syndicats. Or aucun membre de la Direction d'Orly ne s'est présenté à la réunion.

Lorsque nous avons discuté de l'évolution de mon métier, j'ai posé la mauvaise question. En effet, il nous a été indiqué qu'un diagnostic des points négatifs avait été réalisé et qu'une réunion avec les organisations syndicales était souhaitée. Vous définissez des cibles avant de réfléchir à leur mise en œuvre et à la manière dont le personnel y sera associé. Cela est très drôle ! J'ai donc demandé si, bien que cette méthodologie soit classique, nous pouvions discuter du fond. La Direction m'a répondu qu'elle ne pouvait pas dialoguer avec nous avant le CE. De qui se moque-t-on ? J'ai alors voulu savoir où étaient les personnes d'Orly. La Direction n'a pas été en mesure de me répondre. Cette réaction est scandaleuse. Bien évidemment, nous avons discuté de plusieurs points, excepté des RT. Une centaine d'agents ont été réunis et interrogés sur la vision qu'ils possèdent de leur métier et sur le fait d'aller davantage à la rencontre du public. Ainsi, certains de nos collègues, que nous comprenons par ailleurs, préféreraient assurer cette tâche plutôt que de la voir confiée à ELFIA ou au groupe Crit. Votre action frôle le mépris.

Chaque point du dossier doit être éclairci. Je vous rappelle que nous avons refusé le projet du centre d'appels extérieur. Prévoyez-vous de créer cinq postes de RT permanents et à temps plein par plateforme ou cinq emplois au total ? Dans ce dernier cas, les RT ne seront pas assurés quotidiennement. Cet exemple illustre parfaitement l'absence de maîtrise du sujet des personnes ayant rédigé ce document. Pour obtenir un poste H18 aux RT, il est nécessaire d'être précis. En outre, comment assurerez-vous cinq postes permanents, à temps plein, par jour, par vacation et par terminal ? En effet, nous constatons depuis plusieurs mois un fort taux d'insatisfaction des passagers aux RT dû aux fréquentes fermetures du service, elles-mêmes liées au projet de centre d'appels. Compte tenu de notre incapacité dans ce domaine, ce service serait bien évidemment sous-traité par une société privée.

Nous demandons à reprendre l'ensemble des négociations. Nous sommes d'accord avec la CGT. Nous ne savons pas si Monsieur De Cordoue a le pouvoir d'affirmer que le dossier présenté aujourd'hui est tout aussi inacceptable que la première version que nous avons refusée. Cependant, rien ne semble avoir été modifié.

Je souhaite prendre quelques exemples. Il est indiqué que le REP est un patron : je ne pensais pas qu'un tel vocabulaire était employé au sein d'ADP. En page 3, il est expliqué qu'une réflexion est menée sur le « *Temps de travail annuel : analyse du temps de travail réalisée et modalités à mettre en place pour parvenir au « temps de travail contractuel » [...]»*. Cette action a déjà été conduite au sein de l'escale et les conclusions se sont révélées négatives au regard des tableaux de service. De même, les rythmes horaires des agents travaillant en horaire continu seront étudiés. Nous entendons que vous supprimerez le 2x12 et que vous attribuerez une prime *one-shot*. De qui se moque-t-on ? Des engagements ont été pris pour mener une étude en collaboration avec des médecins. Or vous envisagez, puisque la Loi vous le permet, une dérogation pour instaurer un rythme horaire de douze heures. Il s'agit de l'engagement réel pris par la Direction.

Concernant l'évolution des missions des agents commerciaux, nous devenons effectivement des AIA. Par conséquent, nous refusons votre proposition. Un agent commercial n'a pas à gérer le mécontentement de 300 passagers lorsqu'un seul agent de Police est présent à la douane. Nous sommes d'accord pour que des améliorations soient apportées aux dysfonctionnements. Il est nécessaire de donner les moyens aux RT de fonctionner correctement en mettant en place, par exemple, un système électronique plus efficace capable de répercuter les appels. En revanche, nous refuserons toute privatisation du service malgré que vous décidiez de maintenir un agent aux RT. Vous vous moquez de nous. Nous sommes prêts à discuter d'un AIA dont les missions seraient quelque peu élargies. A ce propos, nous estimons depuis quelques années qu'il serait pertinent que nos AIA maîtrisent un vocabulaire minimum en anglais voire qu'ils disposent d'un outil informatique plus performant pour renseigner les passagers.

Votre projet consiste à fusionner les missions des agents commerciaux avec celles des AIA et à externaliser les RT. Nous ne sommes pas d'accord. En outre, vous supprimez les rythmes horaires 2x12 et demandez aux salariés de travailler davantage, mais à effectif constant. Si vous estimez que le résultat de votre projet sera l'amélioration de l'information au public, vous faites fausse route. Nous arriverons à une augmentation de la polyvalence et à une réduction des effectifs pour une charge de travail identique. C'est pourquoi, avant de nous proposer une solution, vous auriez dû organiser un débat avec les élus sur les anomalies dans les différents services. Cependant, vous avez choisi de ne pas en discuter ce qui est inadmissible. J'attends avec impatience le débat sur l'évolution des missions de mon métier. Vous ne pouvez pas instaurer un tel système sans même accepter une discussion avec les représentants du personnel.

M. PIETTE (Sictam.CGT) – Au début des interventions, je pensais que l'intégralité des points du dossier serait évoquée, ce qui n'est pas le cas. Je souhaite formuler d'autres remarques. Ce dossier est l'aboutissement d'une réflexion engagée en décembre 2004 ! Je m'interroge quant à son contenu si ce délai n'avait pas été aussi long.

Je suis surpris que la Direction consulte le CE sur un dossier qui n'a fait l'objet d'aucune analyse ou réflexion. Or il est clairement indiqué que l'évolution et les études menées sur

les dossiers en cours impacteront certains points de ce projet tels que les rythmes horaires. Les agents en horaire continu font l'objet d'une préconisation de la médecine du travail qui établie une réorganisation du temps de travail en s'appuyant sur les conclusions de ses médecins (pénibilité des horaires, risques liés au travail en 3x8). Cependant, nous n'avons pas reçu ces conclusions.

Le dossier sur l'évolution des services de sécurité incendie sera présenté le 12 mai. Vous auriez pu attendre cette date pour présenter la nouvelle organisation à Orly.

Nous estimons pertinent d'avoir associé les organisations syndicales et les agents à la réflexion sur l'évolution des missions des agents commerciaux, mais regrettons que les représentants d'Orly n'y aient pas été invités. Vous proposez une nouvelle organisation et une évolution des métiers sans y associer les agents. Il semble que vous nous présentiez un dossier finalisé, malgré les nombreuses critiques émises par les agents présents lors des réunions, mais dont vous n'avez absolument pas tenu compte.

Je m'inquiète également du déficit d'envie des groupes de travail évoqué en CE lors du premier passage. Le préavis de grève déposé concerne les effectifs, les formations et les conditions de travail. Cette réaction traduit un problème d'organisation, voire de management.

Ce dossier vise principalement une amélioration de la qualité de service, mais également une réduction des effectifs. Pensez-vous que ces deux objectifs soient compatibles ? En effet, il me semble qu'une telle amélioration passe par la mise en place des moyens nécessaires. Or nous avons quantifié les besoins et en avons conclu que l'effectif est insuffisant.

L'évolution du service incendie a fait l'objet d'une réflexion au niveau des postes. Orly y a participé suite au conflit des ERP et a proposé de mettre huit ERP2 sur les postes de travail devant être tenus en H24. Cette évolution et la nécessité d'appliquer l'Arrêté du 2 mai 2005 imposent au service de former les agents ERP pour la mise en place du SSIAP, d'où un besoin supplémentaire en formations quantifié par le groupe de travail concerné. La réflexion portait sur l'ajout d'ERP dans les groupes de travail. Cette démarche a été appliquée à Roissy. Pourquoi l'organisation d'Orly serait-elle différente ?

Nous avons demandé à ce que les agents ERP1 soient formés à la certification ERP2 et à l'évolution du SSIAP2, afin, entre autre, de faire fonctionner un groupe de travail. S'agissant des ERP et de l'amélioration de la qualité de service, CDG1 comporte huit ERP affectés à des postes H24. Les Responsables Plateforme du groupe des REP doivent permettre de suivre certains dossiers administratifs et de renforcer le groupe d'ERP. L'analyse réalisée sur CDG1 s'est révélée négative. Serait-il possible d'augmenter l'effectif des Responsables Plateforme ? Ainsi les moyens nécessaires à l'amélioration de la qualité de service seraient utilisés.

S'agissant des pages 14 et 15, mes remarques vont au-delà du dossier devant être présenté le 12 mai et portant sur l'évolution des SSIAP. Il est indiqué que l'ERP2 a pour mission de programmer et d'organiser des simulations de sinistre et des exercices d'évacuation du terminal. Or la responsabilité de la programmation de ces exercices n'incombe-t-elle pas au Directeur du hall ? Dans le cas contraire, il serait utile de préciser que l'ERP2 peut,

lorsqu'il le juge nécessaire, décider d'évacuer les aérogares. Il me semble cependant que ce ne soit pas l'objectif recherché. Une des missions de l'ERP2 serait également d'encadrer et de motiver les autres agents ERP, mais ce n'est pas sa principale tâche.

La page 15 traite notamment de la modification des relations entre l'ERP2 et le REP. L'ERP2 décide du déroulement de ses missions, notamment en cas d'évacuation des aérogares. Toutefois, il est indiqué qu'il doit contacter le Directeur du terminal ou le REP en cas de danger grave ou imminent, pour pouvoir évacuer les locaux. Nous ne sommes pas d'accord. L'ERP2 est responsable des biens et des personnes dans l'aérogare et peut décider de l'évacuation des locaux. Nous vous demandons de modifier le texte en précisant que l'ERP2 peut décider seul d'évacuer l'aérogare en cas de danger ou d'impossibilité de contacter l'un des deux responsables.

Il est nécessaire de quantifier les besoins en formations des ERP pour mettre les effectifs en adéquation.

Les SSIAP doivent également intervenir en cas de problème et donc être formés aux premiers secours, ce qui n'est pas toujours le cas.

Enfin, s'agissant de la prime d'accompagnement sur les modifications d'horaires et de la compensation en cas de perte de rémunération, d'heures majorées ou de modification du rythme de travail, les groupes de travail peuvent-ils bénéficier d'une compensation de leurs heures majorées, suite au passage d'un poste continu à un poste semi-continu ou à la modification de leur rythme de travail ? Ce point n'est pas clairement défini.

Mme BAUT (SAPAP) – De quelle manière espérez-vous atteindre cette fameuse qualité de service en attribuant à des agents des activités qu'ils refusent d'assurer ? Il s'agit d'un problème réel. Nous en discuterons dans quelques mois.

L'érosion naturelle évoquée par Monsieur Fernandez est l'explication donnée aux agents dont l'effectif de secteur doit être réduit de 27 à 17 personnes et qui souhaitent savoir qui sont les dix personnes concernées. Cela signifie-t-il que vous attendez que ces dix personnes décèdent ? Cette réorganisation engendre des situations improbables.

Nous vous avons fortement questionné lors du premier passage, mais n'avons toujours pas obtenu de réponses. De même, les effectifs du Salon 500 d'Orly ne font toujours pas partie de vos effectifs. Vous pouvez recommencer votre travail.

M. RISSER (SPE/CGT) – La situation n'a quasiment pas évolué depuis le début du projet. La CGT a sollicité la Direction à ce sujet et a demandé une fiche de mission. L'évolution se fait dans le mauvais sens. Au niveau de la sécurité incendie, les actions sont totalement incohérentes. Ce dossier ne permet pas de respecter davantage la Loi. La sécurité incendie est soumise à une réglementation. Je tiens à rappeler à Madame Salmon et à Monsieur Ricaud qu'avant d'être Directeurs, ils sont Chefs d'établissements et devront, un jour, assumer leurs responsabilités. Dois-je rappeler que le Directeur et le Responsable Sécurité du tunnel du Mont-Blanc ont été condamnés respectivement à six mois de prison avec sursis et à six mois fermes ? Le dernier exemple en date concerne le défilé sur la Nationale 7 des étudiants qui n'ont pas été autorisés à entrer dans les aérogares Ouest et Sud, mais qui ont verrouillé manuellement les sorties de secours. Le

danger était alors très important pour les passagers présents dans l'Etablissement. De qui vous moquez-vous ? Vous favorisez l'exploitation au détriment de la sécurité incendie.

Concernant la sûreté, 30 postes ont été supprimés. Le QG avait prévu, à l'époque, 44 postes Pexas. Or seuls 14 postes ont été créés. Vous généralisez les ouvertures de terrasses et en zones réservées, à distance. Cela est lamentable !

Votre dossier est creux, non crédible, illégitime et hors la loi. Nous demandons à tous les élus du CE de se prononcer sur son report. Il en va non seulement de nos qualifications, mais surtout de la sécurité des biens et des passagers dans les aérogares.

M. TOTH (CFDT) – Dans l'état actuel du dossier qui indique notamment en page 39 qu'« *En raison de la situation juridique des CHSCT, le présent projet n'a pas (pu) être soumis à cette instance.* », nous nous interrogeons. En effet, la situation juridique du CHSCT dans l'Entreprise, en particulier suite à l'arrêt rendu par la Cour de Cassation, fait que 23 élus de cette instance auraient pu être consultés, sachant que de nombreux agents ont, eux, été interrogés dans les différents secteurs, autant à Orly sud qu'à Orly Ouest. Il existe des moyens puisque l'expertise réalisée par Technologia a révélé qu'un élu CHSCT travaillant sur Roissy peut être consulté sur un dossier concernant Orly.

Nous demandons que le point 3 de l'ordre du jour soit reporté et que le CHSCT soit consulté. Vous travaillez sur ce dossier depuis un an et demi. Ce projet est très important puisqu'il a un impact sur les salariés au travers des modifications de lieux, de conditions et d'outils de travail et d'une grande itinérance. C'est pourquoi nous restons méfiants quant à la sécurité des agents qui, lors de situations critiques, iront directement à la rencontre du public, tout en ne parvenant pas toujours à joindre l'interlocuteur concerné ou à obtenir une réponse pertinente. Nous nous mettons en danger vis-à-vis d'une clientèle parfois difficile.

Nous demandons le report du dossier et la consultation des membres du CHSCT. Vous ne pouvez pas vous cacher derrière un imbroglio avéré pour ne pas consulter la seule instance qui, hormis le CE, doit obligatoirement l'être lorsque les conditions d'hygiène et de sécurité des agents sont directement touchées. Etant donnée l'importance du dossier, cette consultation est impérative.

M. BINET (CGC) – Je vous rappelle que l'article MS 46 alinéa 2 de l'arrêté du 25 juin 1980, stipule que lorsque le service est assuré par des agents de sécurité incendie, l'effectif doit comptabiliser au minimum trois personnes présentes simultanément, dont un Chef d'équipe. En outre, cet effectif doit être adapté à l'importance de l'établissement. Or il semble que ce ne soit pas le cas à Orly. Depuis le mois d'octobre dernier, nous avons comptabilisé 22 absences d'agents non remplacés, sachant que cette situation nous autorise à fermer l'aérogare durant onze jours consécutifs. Quelle conduite les agents doivent-ils tenir dans un tel cas ? Quelle est la perte d'exploitation ?

S'agissant de la suppression des AIA au profit des AEA qui font partie du service « Passage », nous sommes soucieux de constater que les agents SSIAP doivent désormais intervenir seuls. L'AIA était indispensable. Nous avons l'habitude de dire, dans notre métier, qu'un homme seul est un homme mort. Nous sommes également inquiets quant à la situation du personnel féminin destiné à intervenir seul, surtout la nuit. En effet, les

terminaux sont parfois fréquentés par une population sensible. Quelle est votre opinion sur les effectifs du SSIAP ?

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Je m'étonne du déroulement de ce CE. Les experts qui sont intervenus sont des personnes travaillant sur des activités auxquelles la Direction d'Orly aurait visiblement dû s'intéresser davantage. La majorité des questions posées ce matin restent une nouvelle fois en suspend, alors que des réunions dites de concertation ont eu lieu avec les salariés. Vous ne noter que les questions qui vous intéressent. Cela est d'autant plus étonnant que nous entamons le deuxième passage qui ne devrait être qu'une formalité. Nous nous prononçons également pour un report du dossier. La situation est inacceptable. Nous sommes lassés de vous répéter les mêmes choses. Il est encore plus inacceptable que la Direction diffuse un courrier expliquant que, pour le bien de l'Entreprise, elle décide de mettre en place la réorganisation et ce, malgré un vote négatif des élus. Vous ne tenez pas compte des salariés. Cela suffit !

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – J'ai omis d'informer l'assemblée qu'il existe un projet de mise en place d'un Bureau de Tourisme de la Ville de Paris au mois de juin, à CDG. Nous l'avons appris totalement par hasard. Ce point nous semble important puisqu'il impactera l'activité des agents commerciaux. En effet, les personnes du Bureau seront formées pour renseigner le public non seulement sur les questions relatives au tourisme, mais également aux installations. Ce projet fera-t-il l'objet d'une discussion en CE ?

Melle MARTIN (FO) – Je suis réellement choquée et lassée de cette situation. Le 13 octobre, il a été proposé d'organiser un deuxième passage et ce, dans l'intérêt des débats. Cependant, le contenu de ce deuxième passage est identique à celui du premier. Aucune réflexion supplémentaire ne semble avoir été menée. Le REP est toujours le « patron ». Certaines appellations n'ont aucun rapport avec l'activité aéroportuaire et engendreront une confusion. Ainsi, lorsque nous voudrions contacter le PC Trafic, nous obtiendrons le PC Escal. Vous auriez au moins pu changer les noms.

La réglementation stipule que vous devez nous communiquer certains documents dans un délai précis. Or je n'ai pas reçu le volet sur les formations. Vous l'avez transmis hier aux organisations syndicales, mais pas aux élus du CE. En outre, notre organisation syndicale a assisté toute la journée à une réunion avec la Direction et n'a donc pas pu l'étudier. Vous n'avez pas respecté la procédure en transmettant des documents du jour pour le lendemain.

Bien qu'il n'existe, pour l'instant, pas de CHSCT, des personnes ont été élues. Les documents présentés en CHSCT et en CE sont les mêmes. Seuls les débats sur la partie HSCT, tenus en CHSCT, diffèrent de ceux organisés en CE puisque le CHSCT est spécialisé dans les conditions de travail et l'aménagement des locaux. Or, en tant qu'élue, je n'ai pas été informée de l'aménagement des PC Trafic, du projet de réaménagement du PC d'Orly Sud ni de l'organisation des espaces Accueil Clients. De même, je n'ai pas reçu les documents sur les nouvelles missions mobiles ni sur les nouveaux outils de travail (vidéosurveillance, terminaux portables, etc.). Qu'il existe ou non un CHSCT, le CE doit disposer du même niveau d'informations que les élus de cette instance, lesquels ne possèdent même pas les documents en question.

Je vous rappelle qu'en cas de réorganisation, la Direction est obligée de maintenir les conditions de travail au même niveau ou de les améliorer. Or d'après les déclarations des

experts, il semble que les nouveaux locaux de travail des services d'information au public soient moins confortables que les anciens (semi-aveugle, bruyants, etc.). Vous ne respectez pas la Loi.

Il est indiqué que l'organisation se fera à effectifs constants et que des promotions seront accordées. Toutefois, je considère que mon patron est le PDG d'ADP et non le REP. Je profite de mon intervention pour aborder la question des effectifs réglementaires puisque lorsque nous déposons un préavis de grève sur les effectifs des ERP, vous ne vous déplacez pas pour négocier. Vous engagez votre responsabilité pénale étant donné que le système de dérogation fait qu'ADP a pour obligation de disposer systématiquement d'un ERP2 et de deux ERP1 dans chaque aéroport. Comment se fait-il, dans un jour dit normal, que l'aéroport ne compte qu'un seul ERP1 en plus de l'ERP2 ? Le préfet n'est évidemment pas informé de cette situation car il serait gênant de devoir fermer les aéroports au public en raison d'un problème de sous-effectif. Je ne tiens pas, en tant que syndicat, à alerter la Presse sur la mise en danger des passagers. En revanche, le rôle de la Direction d'Orly est de garantir un effectif minimum. Les textes légaux sont fermes à ce sujet. Par conséquent pouvez-vous vous engager, aujourd'hui, à maintenir un effectif minimum en matière de sécurité incendie ? Nous nous inquiétons de la disparition des AIA à Orly, puis, par la suite, à Roissy. Ces agents sont d'ores et déjà qualifiés ERP1. Vous devrez donc faire passer tous les agents en SSIAP1. Comment parviendrez-vous à mettre en place les recyclages étant donné que nous ne possédons pas suffisamment de personnel pour maintenir nos aéroports ouverts ?

Compte-tenu du non-respect des délais d'envoi des documents sur la formation et de l'absence totale d'information sur le chapitre 3 suite à l'absence de CHSCT, nous demandons le report du dossier. Vous pouvez organiser un troisième passage si vous le souhaitez.

Enfin, nous considérons choquant que la Direction nous présente une réorganisation en nous expliquant qu'elle sera impactée par quatre points. Seuls trois points ont été cités et celui sur le temps de travail annuel n'a pas été abordé. Ces points auront des incidences importantes sur la réorganisation. Or les négociations de la partie « horaires » débutent la semaine prochaine. Les discussions sur l'évolution des services de sécurité incendie et sur les missions des agents sont prévues en mai, lors du prochain CE. Par conséquent, plutôt que de faire passer votre réorganisation en temps réel aujourd'hui, sachant que quatre dossiers sont en cours de réflexion et impacteront ce projet, il serait préférable de traiter les points 2, 3 et 4 lors du CE de mai. Ensuite, une fois que les élus se seront prononcés sur ces points, vous serez libre de mettre en place cette réorganisation. Pour l'instant, FO demande le report de ce point.

M. DE CORDOUE – Je vous remercie. Je vais présenter quelques éléments de considérations générales avant de passer la parole à l'équipe de Monsieur Hardel. Vous l'avez dit, c'est un dossier qui remonte à loin. Il y a plusieurs années que cette réflexion est lancée sur la modernisation du service aux passagers dans nos aéroports. Je suis un peu surpris de ce que j'entends parce que j'ai l'impression qu'il y a une certaine urgence à se remettre en cause. Vous le savez, l'Entreprise a pris des engagements vis-à-vis de l'Etat, vis-à-vis du public, sur la qualité de service. Comment allons-nous les remplir ?

M. DE CORDOUE – J'entends beaucoup d'arguments. Vos critiques portent beaucoup sur l'effectif. Je n'ai pas trop entendu de critiques sur l'organisation elle-même. Or le dossier présente une organisation.

M. DE CORDOUE – Lorsque vous parlez, je ne vous coupe pas la parole. Si vous voulez bien me laisser parler... J'ai entendu effectivement beaucoup d'arguments visant à dire : « *vous n'êtes pas prêts, reportez, il y a le temps, on verra cela plus tard...* » Je pense pour ma part qu'au bout du compte, l'immobilisme tue. Je prends acte des remarques sur le CHSCT. Simplement, ne confondons pas le rôle du CHSCT et celui du Comité d'Entreprise. Les missions ne sont pas les mêmes. Même s'il faut effectivement prendre l'avis sur la sécurité du travail et les conditions du travail. Quelqu'un l'a fait remarquer. Cela peut faire partie du dossier. C'est peut-être insuffisant. En tout cas, il est prévu que ce sujet vienne au débat lorsque l'Instance pourra à nouveau fonctionner. J'espère que l'Instance pourra fonctionner de nouveau rapidement. Vous dites que le dossier est incomplet. C'est vrai que le dossier comporte un paragraphe sur la formation un peu court. Des fiches complémentaires ont été ajoutées. On ne peut pas dire qu'il n'y a rien dans le dossier. Vous évoquez des problématiques de responsabilités. Il faut que les choses soient claires en la matière. L'employeur est là pour assumer ses responsabilités : les responsabilités de celui qui fixe les instructions de travail, de celui qui répartit les tâches – de ce point de vue, les agents sont couverts –, ses responsabilités en termes d'organisation. Il y a un moment pour le dialogue avec les agents et les organisations syndicales et il y a ensuite un moment pour faire fonctionner la structure. Monsieur Hardel, de ce point de vue, a fait une proposition que personne n'a relevée et qui ne me paraît tout de même pas inintéressante. Il s'agit d'une proposition d'instaurer un comité de suivi – ce serait nouveau, mais je pense que le sujet le mérite car il est important. Ce comité de suivi permettrait d'ajuster au fur et à mesure le dispositif. Certains sujets sont d'ordre transversal. On ne peut pas les traiter dans le cadre d'un sujet local. Il s'agit de celui des REP et du temps contractuel. Ces deux sujets concernent toute l'Entreprise, et pas uniquement la Direction d'Orly. Le moment venu, quand nous aurons débattu de ces sujets, ils s'appliqueront partout. Voilà ce que je voulais dire en préalable. Nous reparlerons tout à l'heure de la consultation. Je cède la parole à l'équipe de Monsieur Hardel pour répondre aux nombreuses questions que vous avez posées. Il s'agit de beaucoup de points de détail. Je ne suis pas en capacité de vous répondre.

M. HARDEL – Je voudrais ajouter quelques considérations générales, bien connues par les équipes d'Orly. Le développement de l'aéroport d'Orly est plus difficile que celui de tout autre aéroport puisque nous travaillons dans un contexte de limitation de créneaux d'une part et dans un contexte également de concurrence et d'attractivité très forte de l'aéroport Charles de Gaulle. Le développement d'Orly ne va pas de soi et ne peut s'obtenir que si l'on est capable à la fois d'augmenter fortement notre qualité et notre attractivité, et de maîtriser nos charges. De ce point de vue, il est exact que nous avons à envisager de très légers gains de productivité sur les périodes à venir. Pour autant, ces gains ne sont pas portés sur les équipes opérationnelles. Nous créons régulièrement de nouvelles fonctions. Nous avons créé par exemple les itinérants bagages spécialisés par terminal et nous nous en félicitons. Cette action améliore très fortement la qualité de disponibilité des installations bagages, qui sont cruciales pour la ponctualité et la qualité tout simplement. Dans ce projet, nous sommes dans une première étape à iso-effectif, comme je l'ai dit tout à l'heure. Nous envisageons une deuxième phase avec l'automatisation de saisies d'heures bloc, qui

s'accompagnera d'une très légère réduction d'effectif. Je confesse que je me suis trompé tout à l'heure. Il s'agit effectivement d'une réduction de neuf au total, et non pas de huit. C'est exact. C'est bien ce qui est écrit dans le document.

Ma deuxième remarque est la suivante. Nous avons tout de même deux enjeux très forts dans notre exploitation. Nous ne pouvons pas rester dans une exploitation à l'ancienne. Il faut qu'on la modernise activement. Deux sujets sont très importants. Le premier est d'atteindre une meilleure conformité de nos installations. C'est d'ailleurs ce que reprennent les indicateurs du Preux, très largement. Mais je dirais que nous avons émise cette idée bien avant. Il faut que nous obtenions une meilleure conformité de nos installations, qu'il s'agisse de la disponibilité, de la propreté, du confort, etc. Ceci passe bien par une équipe intégrée, à commandement unique, qui a cette responsabilité de la conformité des installations en temps réel. Je m'explique un instant sur le temps réel. Il est évident que chaque agent, y compris travaillant sur tableau de service, est rattaché à un pôle (par exemple le pôle exploitation ou l'activité bagage, ou telle ou telle entité fonctionnelle du terminal) ? C'est ce que nous avons appelé le rattachement fonctionnel, et qu'on pourrait appeler également le rattachement hiérarchique. Pour autant, en temps réel, et notamment dans la période des heures ouvrables, tous ces intervenants ont besoin d'être placés dans un cadre de fonctionnement, un cadre opérationnel avec un commandement qui est la ligne du temps réel. C'est bien dans ce cadre-là que nous avons écrit – on peut ergoter sur les termes – que le REP était « le patron du temps réel ». Disons qu'il est le responsable du temps réel. Pour autant, il y a bien des structures fonctionnelles qui exercent leurs responsabilités dans l'organisation et dans la prise de tout un ensemble de décisions. C'est bien de cette ligne de commandement du temps réel que nous parlons et que nous traitons à travers ce dossier. C'est de savoir qui détermine les actions, les tâches et les interventions qui doivent être menées par chacun des intervenants. A un instant donné, nous avons de l'ordre de 30 à 35 intervenants du temps réel dans chaque terminal. Il est donc évident que le REP ne peut pas être le patron direct de chacune de ces 35 personnes. Il faut qu'il y ait une articulation, un relais. C'est ce que nous avons appelé nos trois familles. On pourrait les appeler les trois pôles. C'est une structuration de cette chaîne de responsabilité du commandement du temps réel.

Monsieur de Cordoue a répondu sur le point de la formation. Chaque fiche descriptive de poste indique les aspects de formation que nous avons envisagés et qui ont fait l'objet de discussions. A la demande de certaines organisations syndicales, nous avons fourni des éléments complémentaires hier. Pour autant, ce sujet n'avait pas été plié.

Je réponds à des questions plus précises. D'abord, il n'est pas question, à travers cette organisation, de créer des locaux aveugles. Je ne sais pas de quels locaux vous avez parlé. Nous regroupons les personnes qui gèrent les ressources « avions » et celles qui gèrent les ressources « gare ». Qui pourrait s'étonner de cette action ? Nous les regroupons dans des locaux à la lumière du jour, qui ont une vue partielle sur les aires de trafic, et dont la vue sera complétée par des images vidéo. Nous avons entrepris l'installation de caméras (avec zoom), qui permettront de voir de manière précise l'ensemble des points avions, dont certains ne sont pas aujourd'hui visibles depuis le CRA. Il est vrai que les agents qui s'occuperont des ressources « avions » travailleront davantage à partir des caméras. Mais ils auront une vision parfaitement claire. Nous avons également éclairci les aspects de responsabilité. Le dossier le mentionne d'ailleurs. Les agents qui affectent les ressources « avions » n'ont pas responsabilité de s'assurer que les postes sont dégagés de tout obstacle

et en conformité. Ils ont la responsabilité d'affecter les ressources « avions » en fonction des disponibilités et des libérations de postes.

En ce qui concerne les effectifs des agents Commerciaux, il y a effectivement une coquille dans le dossier que nous avons constatée en écoutant Monsieur Gentili. Les effectifs de la page 38 sont bons. Ce sont des effectifs équivalent plein temps. En revanche, les effectifs de la page 30 concernant Orly Ouest comportent une erreur. Il aurait fallu lire 40 et non 42. 42 est l'effectif et non l'effectif équivalent plein temps. Par rapport au dossier du mois d'octobre, nous avons fait le choix de parler en effectif équivalent plein temps. Evidemment, dans le groupe des agents Co dans lequel le nombre de temps partiels est important, la différence est significative. Cela explique pour l'essentiel, et je crois même en totalité, l'écart entre les chiffres présentés le 13 octobre et ceux qui sont dans ce dossier. Je précise d'ailleurs que ce dossier n'est pas le même que celui du 13 octobre. Il est peut-être le même en termes d'architecture et d'organisation. Ce serait bien étonnant qu'on ait changé complètement d'idée concernant l'architecture. Mais c'est un dossier d'organisation avec des effectifs, des couvertures horaires et des descriptifs de postes qui ne figuraient pas dans le dossier du mois d'octobre. Il serait faux de dire qu'on présente là le même dossier. Un travail très important a été mené depuis cette date pour produire tous ces éléments de précision.

Je voudrais répondre à la question des rythmes horaires. Nous ne changeons pas le rythme horaire des groupes existants tant que la réflexion menée au sein de l'Entreprise n'a pas abouti. Il n'y a pas de procès à intenter sur ce point. Les personnes qui travaillent aujourd'hui en 3x8 restent en 3x8. Les personnes qui travaillent aujourd'hui en 2x12 restent en 2x12. Lorsque la Direction, au niveau central, aura décidé des mesures à prendre en termes d'horaires, ces mesures auront naturellement vocation à s'appliquer aux groupes d'Orly concernés. Il n'y a pas de changement de ce point de vue.

Je voudrais répondre à la question concernant les agents Co. Je m'indigne qu'on puisse dire qu'Orly ne participe pas aux groupes de réflexion qui sont menés conjointement avec CDG. Je crois qu'il y a eu, lors d'une première réunion qui avait été convoquée très tardivement et sans préavis, impossibilité pour notre représentant d'assister physiquement à cette réunion. Mais je peux vous assurer que nos représentants participent chaque semaine en vidéoconférence aux réunions qui ont lieu sur l'évolution du métier d'agent Co. Je dirais même que, fort de la toute réflexion menée par Orly de manière anticipée, Orly apporte beaucoup de matière dans ce dispositif. En attendant que cette réflexion se conclue, nous avons suspendu la mise en œuvre des espaces accueil client et nous avons suspendu la mise en œuvre d'un dispositif de mobilité plus important appuyé sur des outils. Nous attendons que la réflexion centrale ait abouti pour appliquer à Orly les résultats d'une réflexion centrale à laquelle nous participons très activement.

Je voudrais préciser que le Salon 500 n'est pas dans ce dossier. Pourquoi n'est-il pas dans ce dossier ? Tout simplement parce que le Salon 500 n'a été rattaché à la Direction d'Orly qu'au mois de janvier. Pour l'instant, il fonctionne de manière séparée, autonome. Il est possible que dans quelque temps, on trouve utile et pertinent de mener un certain nombre de synergies entre le Salon 500 et d'autres activités. Ce jour-là, nous présenterons, s'il y a lieu, un projet d'organisation. Aujourd'hui, le Salon 500 n'est pas dans notre sujet.

En ce qui concerne les effectifs SSIAP, je voudrais que vous sachiez que c'est une préoccupation majeure des deux directeurs de terminaux que de respecter de manière scrupuleuse la sécurité incendie dans chacun des terminaux. A ma connaissance, nous avons de temps en temps des difficultés parce que tel ou tel agents, qui devrait venir, est confronté à une impossibilité au dernier moment. Cela nous amène à mettre en œuvre des dispositions de prolongation d'un agent en fonction, voire à demander à l'ERP3 de venir suppléer l'absence de tel ou tel agent absent. Mais je n'ai pas connaissance de déficits qui mettraient en péril notre sécurité. Nous savons néanmoins que notre dispositif est fragile. Nous savons que nous avons matière à le rendre plus robuste, par des mesures qui ne sont pas encore déterminées aujourd'hui. Si nous constatons et faisons approuver par la Direction Générale le besoin de renforcer le dispositif de telle ou telle manière, nous présenterons bien entendu le moment venu un projet d'organisation qui intégrera cette nécessité.

Je sais que je n'ai pas répondu à toutes les questions. On a l'impression que le *statu quo* conviendrait mieux à l'ensemble des groupes de travail, de manière collective. Mais je pense que le *statu quo* nous condamnerait au déclin d'Orly. Ce n'est pas notre vision. Nous avons l'ambition d'attirer de nouvelles compagnies à Orly, de faire croître le trafic jusqu'au niveau, voire au-delà du niveau atteint dans les meilleures années. L'objectif de la Direction d'Aéroports de Paris dans son ensemble est de faire croître le trafic de Paris jusqu'aux environs de 28 millions de passagers par an. Nous n'en sommes qu'à 25 millions. Il y a donc encore du chemin à parcourir. C'est un chemin à parcourir sans créneau supplémentaire. Il s'agit d'une difficulté intrinsèque qu'il faut bien mesurer. Ce challenge n'est possible que si nous sommes capables à la fois d'augmenter très fortement la qualité et de maîtriser l'ensemble de nos charges pour que les compagnies, *low cost* notamment, soient attirées par l'aéroport d'Orly, viennent à l'aéroport d'Orly, choisissent l'escale comme assistant. Un certain nombre d'évènements qui se sont passés dernièrement vont dans le bon sens. Mais nous devons continuer à nous améliorer.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Je crois que nous ne nous sommes pas compris. Nous avons demandé un retrait. Je crois qu'on n'a pas compris notre position. Serge Gentili a parlé de mépris vis-à-vis de l'Instance. Je crois que nous le touchons effectivement. Il y a une urgence à être rapide dans la qualité de service. Selon vous, on ne vous demande pas comment on pilotera cette qualité de service. Or depuis le début de l'examen de ce point de l'ordre du jour et bien en amont dans les pseudo-réunions de négociation, nous n'avons pas cessé de poser cette question. Nous sommes justement très concernés par ces questions et nous souhaitons fermement aboutir.

Concernant le développement d'Orly, cela fait longtemps que la CGT vous dit qu'elle n'est pas favorable à un « sous-CDG », mais qu'elle souhaite un développement d'Orly. Là aussi, il ne faudrait pas faire de faux procès d'intention. Mais au nom de l'urgence, il ne faut pas faire passer n'importe quoi. De plus, l'urgence, nous la connaissons. Nous en revenons à l'exemple que je vous donnais tout à l'heure concernant la communication vers l'investisseur et la communication du bilan social. Pour définir vos urgences, vous utilisez des critères de sélection qui vous sont propres et qui ne sont absolument pas partageables par les organisations syndicales.

On nous a ensuite expliqué qu'il fallait augmenter la productivité. C'est le premier élément qui a été donné par Monsieur Hardel. On touche tout de suite le fond du problème. La

seule chose qui vous intéresse, ce sont les critères purement économiques. On nous parle du nombre de créneaux à Orly. Effectivement, ce créneau existe. Il est peut-être de 250 000 mouvements par an. Mais il me semble aussi que nous en sommes très loin actuellement. Qu'on ne vienne pas nous dire qu'il n'existe pas une marge de manœuvre. Je peux me tromper, mais il semble qu'il y ait actuellement 40 000 créneaux non utilisés.

Vous dites que nous n'avons pas critiqué l'organisation en tant que telle. Nous n'avons pas assisté à même séance de Comité d'Entreprise ! Si nous avons évoqué des problèmes d'effectifs, sur lesquels je vais revenir, nous avons également évoqué des problèmes de sécurité et de gros problèmes d'organisation. Nous avons fortement critiqué l'organisation par famille, mais aussi le fond de l'organisation qui est loin d'être pertinente de notre point de vue.

En ce qui concerne les effectifs, on nous explique qu'entre le document de février et celui présenté aujourd'hui, la différence s'explique par les temps partiels. Admettons, mais je ne pense pas que le nombre de temps partiels ait tant évolué en deux mois pour expliquer de telles différences. De toute façon, le fond du problème n'est pas là. Il est que les chiffres de la page 38, que Monsieur Hardel vient de confirmer, sont faux. Ce ne sont pas les effectifs que nous avons sur le terrain. Vous êtes donc en train de nous présenter un dossier dans lequel les effectifs ne sont pas justes. Prenez les tableaux de service, vous constaterez votre erreur.

En ce qui concerne la responsabilité, vous dites qu'il n'y a pas de problème. Les personnes qui affectent les points avions ne sont pas chargés de vérifier si l'emplacement n'est pas encombré ou autre. Je me rappelle tout de même des explications qui nous ont été données au moment de l'effondrement du 2E à CDG. Les organisations syndicales se sont fortement alarmées des poursuites judiciaires qui pourraient être engagées à l'encontre des salariés d'Aéroports de Paris. La réponse qui avait été donnée à l'époque par la Direction Générale était qu'effectivement, on ne pouvait pas savoir jusqu'à quel point un juge d'instruction pouvait mettre en examen, qu'un juge d'instruction pouvait descendre très bas dans la chaîne de responsabilité, et qu'Aéroports de Paris avait d'ores et déjà travaillé avec ses avocats pour offrir une protection juridique à tous les salariés ADP de la chaîne de commandement jusqu'à l'exécution. Si un avion percutait un élément présent sur un poste avion ou si une anomalie sur un bâtiment n'était pas détectée, je ne suis pas sûr qu'un agent ADP ne serait pas inquiété. Nous vous demandons donc d'être plus précis sur ce point.

Vous nous expliquez qu'on nous présente un projet local et que, par conséquent, on ne peut pas prendre en compte les réflexions transversales. Un élu vous l'a dit tout à l'heure : on raisonne d'abord en transversal, et ensuite en local. Il est hors de question de mettre la charrue avant les bœufs. Nous allons laisser les groupes de travail terminer leur travail. Ensuite, nous adapterons la réorganisation d'Orly aux décisions de l'Entreprise qui sont prises sur un plan général. On reprend bien là la revendication de la CGT qui est de travailler sur les métiers.

On vous a demandé la communication du rapport Brune en octobre 2005. Nous ne l'avons toujours pas reçu. Visiblement, toutes les questions ne sont pas notées. Vous procédez à un choix sélectif. Celle-là n'est pas notée. Nous attendons la réponse. Sur la raison de la soi-disant non-motivation des agents, nous n'avons pas de réponse. J'ai parlé des effectifs ; ils

sont faux. Le temps et le rythme de travail font partie précisément des questions évoquées par le groupe de travail. On nous dit qu'il n'y aura pas de modification immédiate, mais il peut y en avoir par la suite. Nous avons parlé de la concertation. Les délais de communication des documents ne sont pas respectés. Les délais de consultation après la mise en place ne sont pas normaux non plus. Concernant les effectifs, on nous explique que le changement entre la situation 2006/2007 et la vision cible se fait uniquement par l'automatisation des affectations des ressources. Dans ce cas, pourquoi les assistants de passage voient leurs effectifs diminuer en raison de cette automatisation ?

Enfin, concernant la sécurité en terminal, vous nous dites qu'il s'agit d'une de vos priorités, que vous y faites particulièrement attention. Mais Monsieur Hardel vient de nous dire qu'à sa connaissance, il n'y avait pas de problème. Il a beau être d'une autre organisation syndicale, nous le connaissons un petit peu. Nous connaissons le sérieux de l'expert de la CFE CGC, qui nous a donné des chiffres intéressants. Une fermeture de 11 jours de l'aérogare ne serait pas une mise en danger des biens et des personnes ? De qui se moque-t-on ? L'explication qui nous est donnée est que les problèmes qui se poseraient occasionnellement seraient la faute d'agents qui ne viendraient pas travailler. Je crois qu'on touche le fond ! Nous avons bien compris votre principe : vous avez décidé, vous êtes dans l'urgence, vous avez des critères économiques et de toute façon vous voulez passer. Mais nous vous promettons un printemps savoureux. Non seulement vous n'écoutez pas les salariés, vous n'écoutez pas leurs représentants, mais en plus – et d'autres organisations l'ont dit – vous êtes en train de mépriser les instances, les salariés et leurs représentants. Nous vous demandons instamment de reporter ce point, la consultation qui l'accompagne et de laisser le temps aux différents groupes de travail de rendre leurs conclusions.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Nous sommes ravi d'apprendre que Monsieur Hardel souhaite une croissance d'Orly, malheureusement avec des compagnies *low cost* et des charters. Nous sommes persuadés qu'avec la privation d'ADP, ce seront non seulement les compagnies qui seront *low cost* mais aussi les agents ! Je vous ai bien écouté, Monsieur Hardel. Vous avez bien dit que vous souhaitiez la mise en place d'un comité de suivi de cette réorganisation. Non merci ! Nous avons déjà donné. Nous nous sommes déjà rendu compte de l'efficacité redoutable de la CMOS sur les 35 heures.

Melle MARTIN (FO) – FO doit être aveugle.

Un intervenant – Non, dans ce cas, FO doit plutôt être sourd...

Melle MARTIN (FO) – Non, non, FO doit être aveugle. Nous assistons à la seule et unique réunion avec les organisations syndicales sur le groupe de travail des agents Co. Vous nous dites que vous étiez effectivement absent à une réunion. On a le droit d'être absent à une réunion. On a le droit aussi de se faire représenter lorsqu'on a une impossibilité matérielle de se rendre à une réunion. Vous nous dites que vous avez assisté à toutes les autres réunions. Est-ce que vous avez invité les syndicats à l'exception de FO parce que vous ne vouliez pas de nous aux autres réunions ? En tout cas, nous n'avons été informés que d'une seule et unique réunion sur les agents Co. Et à cette réunion, Orly n'était pas présent. C'est un constat.

Je constate également que dans le cadre de réunions sur un certain nombre d'éléments de négociation comme les préavis de grève, les ERP, les services sécurité incendie, Monsieur Hardel ne s'est pas déplacé. Monsieur Brun était effectivement présent. Je reviens sur votre réponse à ce sujet. Vous n'êtes pas au courant de problèmes d'effectifs au niveau des ERP. Je suis un petit peu surprise. Vous semblez découvrir le problème. De plus, vous dites qu'il s'agirait d'un problème d'absentéisme. Un ERP3 est présent. C'est un expert. Je n'ai pas compris, à l'écoute de son intervention, qu'il y avait beaucoup d'absentéisme chez les ERP. A moins que les congés payés, les formations, les RTT, les récupérations soient considérées par vous comme de l'absentéisme. Si c'est le cas, je m'inquiète quant au point concernant le temps de travail des agents. En fait, les ERP n'auront peut-être plus le droit de prendre des congés. Ils n'auront plus qu'à travailler sans cesse... Sérieusement, Monsieur, je vous invite à regarder les tableaux de service. En tant que syndicats, nous sommes fiers. Nous n'avons pas besoin de savoir s'il y a un malade, s'il y a un préavis de grève, s'il y a des absences, s'il y a quoi que ce soit pour savoir si un tableau de service « tient la route ». Nous prenons la grille, nous recensons le nombre de croix, et on se rend compte que samedi, il manque un ERP1, et que dimanche, il en manque un aussi. Que fait-on alors ? Il effectue toutes les missions de sécurité incendie.

Vous avez un véritable problème d'effectif chez les ERP. Rassurez-vous, à Roissy se pose le même problème. Il est facile de dire que les agents ne sont pas responsables. Effectivement c'est la hiérarchie qui est responsable. Mais à quel niveau ? L'ERP2 est finalement le chef d'équipe. Il fait donc partie de la hiérarchie. L'ERP3 est encore à un niveau supérieur. *Quid* de l'agent, qui est un simple ERP1 et qui est tout seul avec l'ERP2. Ce jour-là, il manque un agent. Si un incendie se déclare dans l'aérogare, et qu'il conduit à la mort de personnes, l'agent ne sera naturellement pas responsable. Mais psychologiquement, vous pensez qu'il n'aura pas le sentiment d'être responsable, de ne pas avoir été capable de sauver des vies à cause d'un sous-effectif ? Nous répondre, Monsieur, que vous n'avez pas connaissance de problèmes et que la cause majeure est l'absentéisme, nous ne pouvons pas l'accepter. Depuis six mois, nous vous disons qu'il y a un problème d'effectif. Il y a eu tout de même beaucoup de réunions de négociation.

Concernant les changements de rythme, vous nous répondez que des études sont en cours et qu'elles portent sur l'ensemble de l'Entreprise. Ce n'est pas exact. Elles concernent l'ensemble de l'Entreprise hors escales, ces dernières ayant déjà connu un changement de rythme. En fait, vous maintenez les rythmes tels qu'ils sont et vous entendez aviser par la suite. Si vous maintenez les rythmes tels qu'ils sont, pourquoi mettez-vous en place des primes différentielles en cas de changement de rythmes ? Si les rythmes ne bougent pas, j'ai un peu de mal à comprendre.

Concernant les locaux, j'écoute les experts. Je n'ai pas été invité à visiter les nouveaux locaux. L'intervention de l'expert a été claire. L'expert vous demande un peu plus d'informations sur la localisation des futurs locaux. Moi, en tant qu'élue, j'aimerais avoir plus d'informations sur cette partie. Nous sommes dans l'obligation d'avoir ce type d'information. Sur un dossier impliquant des modifications des conditions de travail, des changements de locaux, la mise en œuvre de nouvelles technologies, nous demandons l'avis du CHSCT. Nous souhaitons qu'il nous donne une expertise technique sur la question. Pour l'instant, nous n'avons pas de CHSCT. Mais nous rencontrons demain la Direction et nous serons peut-être tous d'accord sur ce point. Il se peut très bien qu'au prochain CE, l'Instance détermine le nombre de CHSCT en accord avec l'Employeur.

Vous aurez peut-être un CHSCT dans dix jours. Je ne comprends pas lorsque vous dites que vous ne pouvez pas attendre. Normalement, lorsque le Comité d'Entreprise est consulté, le projet soumis n'est pas complètement verrouillé – avec, comme l'a dit Joël, la petite lettre de la Direction Générale : « dans l'intérêt de l'Entreprise, j'ai pris acte de vos remarques, mais dans l'intérêt de l'Entreprise, j'applique ». Aujourd'hui, nous vous demandons un report. Mais ce n'est pas un report de six mois, de deux ans ou quatre ans. Au mois de mai, un certain nombre de points passeront en Comité d'Entreprise. Ils auront un impact sur votre réorganisation. Nous aurons également à traiter le gros dossier de la mise en place du CHSCT. Dès demain, nous engagerons ces négociations. Alors pourquoi ne pas attendre un mois ? Votre réorganisation n'est quand même pas bouclée au point qu'on ne puisse pas attendre ne serait-ce qu'un mois. Il faut prendre le temps. Il faut que vous répondiez précisément à nos questions. Il faut organiser des réunions de travail au niveau local, avec les organisations syndicales et les agents concernés. Surtout, il faut que nous puissions visiter les nouveaux locaux. Pour nous, il n'est pas envisageable d'être consulté sur une réorganisation impliquant une modification des lieux et des conditions de travail sans un avis préalable du CHSCT. Il n'y a pas de CHSCT, mais je veux bien me déplacer. Je suis représentante syndicale au CHSCT et la Direction n'a pas attaqué ma désignation. Je veux bien me déplacer. Nous parlons des conditions de travail des agents. Il n'est pas envisageable pour notre organisation syndicale de nous prononcer si nous n'avons pas des éléments sur ces points.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Au vu des échanges et des débats, un certain nombre de questions ont été posées par les experts et les élus et sont toujours sans réponse. Dans votre exposé, vous faites référence à des dossiers transversaux : la réflexion sur les horaires continus, la réflexion sur le temps de travail, deux dossiers importants liés à cette réorganisation (le SSIAP et les agents commerciaux information).

Concernant les effectifs, vous utilisez encore le terme de vision cible. Je tiens à vous rappeler que le CE vous interpelle depuis un certain temps sur le fait que la Direction ne respecte pas ses engagements concernant les différentes réorganisations qui ont été soumises au Comité d'Entreprise. Je fais référence à la mise en place des unités opérationnelles. Je fais référence à la mise en place de la sûreté. D'ailleurs, un expert a rappelé à juste titre le déficit flagrant, en termes d'effectifs, au niveau des Pexas. En effet, la vision cible, qui avait été identifiée et présentée au Comité d'Entreprise et que la Direction a mise en place malgré l'avis négatif du CE, prévoyait un effectif de 44. Il est aujourd'hui de 14.

Aujourd'hui, vous procédez de la même manière. Vous nous présentez une réorganisation avec une vision cible. Or comme cela a été souligné, on n'est pas obligé d'atteindre la vision cible. D'ailleurs, force est de constater que pour toutes les réorganisations que vous avez présentées, la vision cible n'est jamais atteinte.

En ce qui concerne le CHSCT, il appartient à la Direction de montrer qu'elle veut jouer réellement la transparence et que chaque instance représentative remplisse pleinement son rôle, même s'il demeure un imbroglio juridique. 23 membres ont tout de même été valablement élus. La représentativité de l'ensemble des organisations syndicales n'est pas assurée. Mais à plusieurs reprises, les élus vous ont demandé de réunir ces 23 membres afin qu'ils donnent un avis sur les différentes réorganisations.

Cette réorganisation met en cause l'organisation du travail. Je vous rappelle que toute modification de l'organisation et des conditions de travail suppose un avis préalable du CHSCT. Vous avez plus ou moins levé le malentendu sur les locaux aveugles. Cela reste néanmoins à être vérifié. Je crois savoir que lors du prochain CE du 27 avril, nous étudierons l'accord sur les locaux aveugles. Par conséquent, indirectement, il y a tout de même certaines choses qui sont sous-jacentes.

Concernant la transmission des dossiers, nous apprenons aujourd'hui en séance plénière qu'un certain nombre de compléments d'information sur le processus de formation lié à cette réorganisation ont été communiqués aux organisations syndicales. Toutefois, les membres du Comité d'Entreprise n'ont pas été destinataires de ce document.

Au vu de tous ces éléments, au titre du Comité d'Entreprise, nous vous demandons le report de la consultation. En cas de refus du report, je rappelle qu'il existe d'autres moyens pour le Comité d'Entreprise de bloquer l'Instance. Je vous dis officiellement aujourd'hui que nous utiliserons ces moyens. S'il faut que l'Inspection du Travail convoque le Comité d'Entreprise, il le convoquera. Aujourd'hui, nous sommes arrivés à un tel mépris de l'Instance et de la responsabilité des élus. Je pense que cela suffit. Vous parlez d'engagements en matière de qualité de service. Dont acte. Mais l'engagement de la Direction, en termes de responsabilité et de suivi de dossier, est aussi important. Nous attendons avec impatience de connaître la position de la Direction sur le report de la consultation. En fonction de votre réponse, nous aviserons.

M. DE CORDOUE – Si vous le voulez bien, nous allons poursuivre le déroulement des interventions. Nous ferons une petite interruption de séance. Puis, nous reprendrons les débats par la suite.

Je n'étais pas là lorsque vous avez fait votre intervention, mais j'en ai compris la teneur.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je vous le dis officiellement. Si vous continuez à avoir cette attitude vis-à-vis du Comité d'Entreprise, je ne signerai plus les ordres du jour du Comité d'Entreprise. Dans ce cadre-là, c'est l'Inspection du Travail qui convoquera le Comité d'Entreprise. Si vous voulez qu'on en arrive là, nous pouvons le faire. Mais à un moment ou un autre, il faut considérer les élus comme des gens responsables, même si nous avons des approches politiques, de principe et de fond, différentes. A un moment ou à un autre, il faut respecter les prérogatives de chacun. Nous respectons les prérogatives de la Direction. Lorsque le Directeur Général nous envoie sa lettre selon laquelle, pour l'intérêt de l'Entreprise, il maintient la mise en place du projet malgré l'avis négatif du CE, nous en prenons acte. Mais il faut aussi que la Direction respecte les engagements pris dans le cadre de ce dossier, notamment en matière d'effectifs. Toutes les réorganisations engagées depuis la mise en place de la réorganisation générale qui a institué les unités opérationnelles font référence à des effectifs cibles. Or si nous reprenons tous ces dossiers, je suis prêt à faire le pari que tous les effectifs cibles n'ont pas été atteints. Je prends l'exemple des Pexas, pour lesquels 44 postes étaient prévus. Or nous n'en sommes aujourd'hui qu'à 14 postes. Vous parlez d'engagements en termes de qualité de service. Dont acte. Par contre, il y a un engagement de la Direction vis-à-vis du Comité d'Entreprise et de ses élus, pour tous les dossiers qui sont soumis à sa consultation. Vous devez respecter ces engagements.

M. DE CORDOUE – Je ne suis pas certain que ce soit en empêchant les institutions de fonctionner qu'on progressera. Il y en a déjà une qui ne fonctionne pas : c'est le CHSCT.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Il n'y a pas d'autre moyen.

M. DE CORDOUE – J'ai connu une entreprise dont le CE n'a pas fonctionné pendant deux ans. Vous la connaissez comme moi. Trois personnes ont demandé la parole. Je vous propose de les écouter. Ensuite, nous procéderons à une petite interruption de séance et je reviendrai vers vous.

Mme DONSIMONI (CGC) – Je reviens sur vos propos selon lesquels nous n'aurions pas critiqué l'organisation. Notre organisation syndicale ne l'a peut-être pas fait en des termes suffisamment explicites. Je répète donc que si les principes nous semblent clairs et louables, ils ne nous semblent pas atteignables. Vous disiez tout à l'heure que l'Entreprise doit savoir se remettre en cause. Oui, bien entendu, nous ne sommes pas opposés à cela, mais pas à n'importe quel prix. Vous dites aussi que l'immobilisme tue. Je pense aussi que l'excès de précipitation peut aussi tuer. En l'état actuel, le dossier comporte trop d'incertitudes. Nous n'avons pas de visibilité sur les organigrammes que je vous ai demandés. Le dossier comporte trop d'incertitudes, notamment en matière de sécurité incendie – comme notre expert vous l'a rapporté – avec les risques que cela induit pour l'Entreprise. Tout à l'heure, vous avez dit que dans ce cas l'employeur saurait assumer ses responsabilités. Mais quand un véritable problème se pose, le juge ne se contente pas d'aller chercher le chef d'établissement. Au contraire, il cherche où sont réellement les responsabilités. Cette organisation, telle qu'elle est présentée, comporte encore trop d'incertitudes. Nous nous joignons à la demande de report de la consultation. Nous saurons, nous aussi, prendre nos responsabilités si ce report n'est pas accepté.

M. BOUCHIKHI (SAPAP) – Au vu et à l'écoute de ce qui a été dit ce matin, je crois que les réponses données par le directeur de la plate-forme d'Orly sont difficiles à accepter. Monsieur Hardel, vous nous dites que vous ne pouvez accepter qu'il soit affirmé qu'aucun responsable de la plate-forme d'Orly n'a assisté à la première réunion concernant le dossier piloté par Madame Lemasson. Nous nous interrogeons fortement sur votre réponse. Je crois savoir, Monsieur, que le Directeur Général délégué vous a donné la charge de ce dossier. La décision a été prise de désigner Lemasson pour le piloter. La première règle aurait voulu que... et c'est ce que m'a dit Monsieur Rubichon. Nous avons vu à la télévision hier que lors d'une pause café, devant une machine, on se disait beaucoup de choses. Je vous en donne une preuve bien sympathique. Beaucoup d'agents de Roissy regrettent le départ de Madame Lemasson, que beaucoup d'agents de Roissy – et plus particulièrement nous, les organisations syndicales parce qu'elle nous a présenté un dossier d'une manière assez forte pour l'intérêt de l'Entreprise, l'intérêt du comportement des agents pour ce qui est de la qualité de service dans les aéroports. On a entendu certains dire que ce n'était pas bien qu'un responsable d'ADP milite pour la qualité de service au sein de nos aéroports. Nous le regrettons.

Monsieur le Directeur d'Orly, vous nous dites que vous allez allouer des primes aux agents sur l'échelon moyen de 256. Quand les délégués de la CGT disent que vous vous êtes trompé sur vos calculs (moins 9 au lieu de moins 8), vous nous confirmez gentiment que vous maintenez votre position, et qu'effectivement il y a moins 9. Vous nous giflez ! Vous nous dites : « Je me suis trompé, ce n'est pas moins 8. Je suis à moins 9 et je maintiens à

moins 9 ». Par ailleurs, vous n'avez pas répondu au problème des installations Vous n'avez pas expliqué. On ne va pas revenir sur le CHSCT. Ce n'est pas la peine. Nous n'avons pas besoin de vous dire comment une instance fonctionne. Vous savez que les 23 membres sont élus. Vous savez que les délégués syndicaux peuvent prendre le relais. Mais vous n'en tenez pas compte. Vous maintenez simplement que le solde est effectivement de moins 9. Nous avons d'ailleurs eu raison de vous le rappeler. Ainsi, vous ne vous trompez pas. Vous nous dites que des réunions ont été tenues. Mais nous sommes inquiets. Une réunion aura lieu le 4 mai avec Monsieur Duguay, qui reprend ce dossier. Mais quel dossier reprend Monsieur Duguay ? Les agents Co, les ERP ? Lequel ? Est-ce que vous anticipez sur une mise en place ? Est-ce que ce dossier ne fera pas partie de cette réunion ? Permettez-moi, Monsieur, de vous dire que nous sommes au bord du précipice. Si nous faisons un pas en avant, tout le monde tombe. Qui tombera ? Derrière tout cela, il y a des femmes et des hommes, il y a des êtres humains. Ne l'oubliez pas. J'aimerais que vous nous répondiez, dans la mesure du possible, à notre question. Est-ce que ce dossier fera partie des réflexions futures, à travers la réunion qui se tiendra le 4 mai, ici même ?

Mme PERETTI (SPE/CGT) – Pour le groupe des agents commerciaux CPA, nous avons posé deux questions assez précises. Nous n'avons obtenu aucune réponse. La première portait sur les renseignements téléphoniques. Nous vous demandions de préciser les critères de qualité attendue et les moyens que vous mettiez en place pour les atteindre. Vous avez répondu partiellement à la deuxième question, qui portait sur les conditions de travail et l'espace des renseignements téléphoniques sonos qui devrait intégrer les espaces accueil. Vous avez dit qu'il n'y aurait pas de locaux aveugles. Je suppose que l'on s'est trompé lorsqu'on a dit qu'il était envisagé d'installer cet espace à côté du comptoir, qui est un local aveugle. Nous avons donc notre réponse à cette question. Mais je pense qu'il sera nécessaire d'en discuter et qu'il serait pertinent de reporter la consultation.

M. ELKETRANI (SPE/CGT) – Je me souviens de la première fois que Monsieur Rubichon est intervenu devant le Comité d'Entreprise. J'apprécierais qu'il ne parle pas. J'aimerais qu'il m'écoute car j'ai une question pour Monsieur Hardel. Il parle avec ses collègues. Je crois qu'il faut respecter l'Instance et ses membres. Je me rappelle de la première fois que Monsieur Rubichon est intervenu devant l'Instance. Il nous a dit qu'il voulait réhabiliter le Comité d'Entreprise et respecter les élus. Vous étiez là, ce jour-là. Aujourd'hui, les élus, on s'en fout ! On ne les respecte pas ! On nous tient de beaux discours. On nous dit qu'on veut respecter le Comité d'Entreprise et ses membres. J'essaye d'assister le plus souvent possible aux réunions du CE. Je remarque que vous écoutez nos avis mais que vous n'en prenez absolument pas en compte. J'ai une question à poser à Monsieur Hardel et à laquelle il n'a pas répondu. C'est une question du médecin ASAFAP. Que faites-vous des agents qui refusent cette réorganisation ? Vous les licenciez ? Vous les fouettez ? Vous les tuez ? Tant que Monsieur Hardel ne répondra pas à cette question, nous resterons là, toute la journée s'il le faut. Nous n'irons pas manger. Nous resterons ici. Nous ne voulons pas de la langue de bois dont vous êtes un professionnel.

M. GENTILI (FO) – Je partage ce qui vient s'être dit. Malheureusement, en vingt ans de carrière, j'ai rarement vu une Direction désavouée, sauf à deux reprises. Le prédécesseur de Monsieur Rubichon, qui était pourtant quelqu'un de très autoritaire et très dur, avait compris que ne voulions pas du centre d'appels. Il avait compris que si l'Entreprise voulait de bons renseignements téléphoniques, elle avait intérêt à écouter les spécialistes que nous

sommes. Un centre d'appels à l'extérieur détériorera la qualité de service. On nous répond que les RT représentent 5 emplois à plein temps. Cela ne représente même pas un poste par jour. Or à l'époque, quand nous avons dimensionné les besoins, alors même que le nombre de passagers et d'avions était différent, nous étions arrivés à un total de huit postes. D'ailleurs, nous pensions que cinq ou six postes en permanence étaient à l'époque suffisants. Si à Roissy, nous avions également des RT à hauteur de six ou sept postes.... Je parle en postes et non en agents. Comment voulez-vous améliorer la qualité de réponse aux passagers quand il n'y a personne au poste ? On nous dit que cela sera un poste par jour environ. C'est inacceptable. Je ne parle pas de la méthode utilisée dans le cadre des fameuses réunions. Si une personne d'Orly était présente à la réunion de présentation de l'avenir de nos métiers, c'était une camarade de mon syndicat. A la fin de la réunion, ils ont commencé un débriefing alors qu'elle était encore dans la salle. Savez-vous ce qu'elle a entendu ? « *Mince, ils ont parlé des Renseignements Téléphoniques ; il ne fallait pas en parler* ». La Direction discute avec les personnes qu'elle choisit. Comme par hasard, personne de mon organisation syndicale n'a été auditionné. On vous aurait alors dit : « *Au fait, que pensez-vous faire pour les Renseignements Téléphoniques ?* ».

Je peux vous dire que la mobilité dans l'aérogare est dangereuse. Le CHSCT vous le dira probablement, lorsqu'il sera mis en place. Aller à la rencontre des passagers, cela peut parfois se traduire par des gifles, voire pire. Nous en avons l'expérience. Ce n'est pas le travail des agents d'information. On vous dit qu'il y a un gros problème. Et ce n'est pas nous qui le disons, mais la police. Lorsque la police arrive à 6 heures pour ouvrir, alors que l'avion doit décoller, il y a un problème. Mais ce n'est pas en envoyant un agent sur place que le problème sera résolu. Au contraire, je peux vous dire qu'un agent qui se serait présenté à 6 heures du matin se serait fait lyncher. Voilà la vérité.

Ce dossier est dans un état aussi pitoyable que ce qui nous a été présenté auparavant. Je ne comprendrais pas que la Direction Générale le fasse passer de force. Je vous le dis, Monsieur de Cordoue. Il ne faut pas nous prendre pour des imbéciles. Vous écrivez noir sur blanc qu'ils travailleront, comme à l'escale, 38 heures par semaine. Je ne fais pas de menace. Mais vous aurez un conflit. Si la politique sociale de l'Entreprise consiste à ne discuter qu'après un préavis de grève, j'en prends acte. Mais dans ce cas, je ne vois pas pourquoi nous discutons aujourd'hui avec vous.

M. DE CORDOUE – Je vous remercie. Je vous propose de procéder à une interruption de séance de dix minutes.

La séance est suspendue de 12 heures 45 à 12 heures 55.

M. DE CORDOUE – Je suis assez frappé par le débat très nourri que vous avez alimenté. Beaucoup de questions me laissent à penser soit que vous n'avez pas assisté à la réunion avec les organisations syndicales du mois février, soit que ces questions n'ont pas été posées, soit encore qu'elles n'ont pas donné lieu à des réponses. Finalement, je me rends compte que si nous voulons prendre sereinement le temps de répondre à chacune des questions posées, l'après-midi ne sera pas suffisant. Dans ces conditions, je propose que la Direction d'Orly organise une nouvelle réunion avec les organisations syndicales. Nous avons pris note de toutes les questions que vous avez posées ce matin. Nous écouterons l'enregistrement, si nous pouvons l'obtenir rapidement, pour dresser la liste de ces questions. Cette réunion avec les organisations syndicales permettra à la Direction

d'apporter un maximum de réponses. Ce ne seront pas toujours des réponses satisfaisantes, mais ce seront au moins des réponses. Nous vous proposons également de reprendre la consultation lors d'une prochaine séance du Comité d'Entreprise.

Par contre, je ne souhaite pas lier ce dossier à d'autres dossiers. Sinon, nous n'en sortirons jamais. Il y aura toujours un dossier qui attendra l'autre. On nous dira : « *On ne peut pas conclure sur le dossier des agents Co parce que vous ne nous avez pas consultés sur l'organisation d'Orly ; nous ne pouvons pas conclure sur l'organisation d'Orly parce que vous ne nous avez pas consultés sur le dossier des agents Co.* » Ne mélangeons pas tout. Il existe des dossiers sectoriels. Là, nous sommes bien sur un dossier sectoriel qui porte sur l'organisation du fonctionnement de la Direction d'Orly, avec une répartition en trois familles. Ce projet est traversé par des dossiers transversaux, qui seront traités par ailleurs. J'observe que cette organisation d'Orly peut fonctionner sans la mise en application de nouvelles dispositions sur les rythmes de travail ou sur le fonctionnement des CCAP. Je propose donc qu'on arrête la discussion à ce stade. Une réunion avec les organisations syndicales aura lieu prochainement, une fois que nous aurons eu connaissance de la liste des questions. Je vous invite d'ailleurs à les préparer ou à les faire préparer par vos représentants. Nous reprendrons la consultation lors d'une réunion du mois de mai. Nous préparerons l'ordre du jour des réunions de CE du mois de mai avec le Secrétaire. Monsieur Michaud, cela vous convient ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Ce n'est pas à Monsieur Michaud que la proposition doit convenir. C'est à l'Instance qu'elle doit convenir.

M. DE CORDOUE – Vous êtes le Secrétaire.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je suis effectivement le Secrétaire du CE. Nous prenons note des éléments que vous avez donnés. Cela étant, suite aux remarques que nous avons formulées sur les effectifs, nous reprendrons les dossiers qui sont passés dans le cadre des réorganisations. Malheureusement, dans la plupart des cas, l'effectif cible n'a pas été atteint. Nous souhaiterions donc que la Direction arrête de parler au Comité d'Entreprise de vision cible. Ces organisations sont en perpétuelle évolution. Nous aimerions donc être consultés sur des projets mentionnant le chiffre réel des effectifs à atteindre. Nous prenons note que la consultation est reportée à une séance du mois de mai.

M. DE CORDOUE – Je vous remercie. Je vous propose d'arrêter le débat sur ce point. Souhaitez-vous faire une pause-déjeuner maintenant ? Si nous procédions de la sorte, nous pourrions nous retrouver aux alentours de 14 heures.

La séance est suspendue de 13 heures 10 à 14 heures 05.

POINT 4 : Information et Consultation sur le projet de professionnalisation des agents Lutte Aviaire à CDGR

M. DE CORDOUE – Nous accueillons Monsieur Batistella.

M. BATISTELLA – Je suis satisfait de vous présenter ce dossier qui comporte plusieurs étapes. En premier lieu, un rappel de l'évolution des événements est nécessaire afin que vous puissiez comprendre le contexte dans lequel nous avons travaillé. Nous nous intéressons à la faune, y compris au risque animalier. CDG a connu un certain nombre de changements dans ce domaine, en particulier au niveau de l'organisation et des méthodes de travail.

1989 est une année charnière puisqu'elle a connu la publication du premier texte définissant réellement ce qu'est le Service de Protection et de Lutte Aviaire. Avant 1989, ce service était assuré par un garde chasse ou, le plus souvent, par la DGAC et les Flyco. A cette époque la Lutte Aviaire consistait à taper dans ses mains pour chasser les oiseaux sans tenir compte du contexte, du risque ni de leur comportement. La mise en place de ce service en 1989 a débuté par la constitution d'une équipe de cinq agents en horaire atelier, c'est-à-dire uniquement en semaine. Or en dehors de ces horaires, rien n'empêchait les oiseaux de voler au dessus des pistes.

Par la suite, une astreinte a été instaurée en semaine à CDG, de manière à renforcer cette équipe. Malheureusement, en 1995, un accident mortel incluant neuf personnes a eu lieu sur l'aéroport du Bourget et a nécessité la création d'un service basé sur le modèle existant à CDG. Cependant, nous ne pouvions pas satisfaire à la fois les besoins de CDG qui étaient en permanente expansion, et ceux du Bourget. Les équipes ont donc été renforcées et plusieurs réflexions ont porté sur l'aménagement des grilles afin d'adapter les horaires de travail en fonction de la saisonnalité. En effet, le soleil se couche en moyenne vers 17 heures en hiver contre 23 heures en été et l'évolution de l'amplitude horaire est relativement forte au printemps. Or, hormis quelques rapaces, les oiseaux ne volent pas la nuit.

Dans les années 2000, nous avons instauré des grilles de vacances courtes en hiver (7 heures 30), moyennes au printemps (9 heures 10/9 heures 20) et longues en été (10 heures). Ce système nous a permis de couvrir le risque animalier, par ailleurs important dans l'aéronautique, et de répondre à la demande de la DGAC.

Courant 2001, cette Direction a organisé des discussions sur le transfert complet de cette mission vers le gestionnaire, à la fois pour la mise en place des moyens et pour la gestion de l'activité. Au jour d'aujourd'hui, le décret n'est toujours pas sorti. Nous pensons qu'il sera effectif à la fin de l'année. D'ici là, la navigation aérienne continue d'orienter les équipes vers le risque à combattre.

A partir de 2001 et jusqu'à 2003, nous avons étudié la fonction particulière qu'est la Lutte Aviaire. Nous nous sommes progressivement aperçus que les systèmes de lutte étaient devenus plus sophistiqués puisqu'ils s'attachaient désormais aux cris des oiseaux et exploraient d'autres domaines tels que le laser. La technicité prend le pas sur les anciennes méthodes, à savoir l'effarouchement. Nous avons également observé le comportement des oiseaux afin de pouvoir informer et former les agents à la prévention et l'orientation permettant de rendre le territoire hostile.

Ces démarches montrent que nous quittons une activité sans réelle consistance pour un véritable métier. C'est pourquoi nous nous sommes intéressés à lui donner une perspective au travers, notamment, des nombreuses discussions qui se sont tenues durant plusieurs années avec les agents de CDG – cette affaire est antérieure à 2003. Ces échanges nous ont permis de créer un projet de filière professionnelle d'agents de Lutte Aviaire, sachant que le décret, tel qu'il existe aujourd'hui, s'intéresse également aux risques animaliers. Or sur la plateforme de CDG, il n'est pas rare de rencontrer des animaux à cornes susceptibles d'endommager les avions. Je ne citerai pas le cas des lapins qui sont fréquemment visibles et que nous tentons également de combattre.

A travers la qualification et les grilles initiales d'ouvriers qualifiés « Entretien Plateforme » d'exécution simple à exécution principale, nous avons proposé de mettre en place une grille de maîtrise 2B destinée, sous certaines conditions d'accès, aux agents principaux de Lutte Aviaire. J'estime, sur cet aspect, qu'il s'agit d'une avancée importante. Les actions mises en place ne sont pas destinées à empêcher les agents de progresser. Au contraire, nous tenons à les accompagner dans une activité importante en matière de sécurité et ainsi leur donner des perspectives dans un contexte réglementaire qui évolue vers le transfert complet de la responsabilité de la lutte contre le péril animalier aux gestionnaires d'aéroport. Cette démarche est en accord avec les missions actuellement transférées par la DGAC. A ce titre et contrairement à ce qui a été affirmé, ce projet n'a pas pour objectif d'utiliser les agents de Lutte Aviaire pour d'autres tâches telles que l'inspection des pistes. Il s'agit d'un domaine d'activité bien distinct.

La progression des agents s'appuie sur une formation encadrée en partie par la DGAC, ce qui leur permettra de mieux intégrer cette nouvelle activité. En effet, actuellement la DGAC propose peu de formations. Dans le nouveau règlement, elle demande le renforcement de la formation ainsi qu'une accréditation tous les trois ans au lieu de tous les cinq ans. Nous devons par conséquent nous organiser afin de permettre à chaque agent, ainsi que le font d'autres groupes tels que ceux des filières SSIAP, de suivre les formations nécessaires et donc d'accomplir au mieux ses futures missions.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Je suis enchanté de constater qu'un dossier sur la Lutte Aviaire passe en CE. En effet, depuis 1995, nous demandons à ce que la fonction d'agent « Lutte Aviaire » obtienne un statut professionnel, aussi bien à Orly qu'à Roissy. Cependant, la totalité des agents de Roissy ne sont pas en phase avec le dossier présenté. Depuis 1995, les agents de ces deux plateformes demandent à ce que le poste « Lutte Aviaire » possède un statut de Maîtrise, c'est-à-dire qu'ils ne veulent pas passer des examens comme cela est indiqué dans dossier.

En outre, vous demandez aux agents de posséder des connaissances parfaitement maîtrisées en anglais en cas d'examen. Cette aptitude est totalement inutile puisqu'ils sont

en contact continuuel avec la tour de contrôle et qu'il leur est formellement interdit de parler aux pilotes.

L'utilisation du laser – DGAC et STNA – est un autre problème. En effet, il s'agit certes d'une technologie très avancée et destinée à progresser, mais également dangereuse. Le laser actuellement utilisé est loin d'être irréprochable puisqu'il n'effarouche qu'une seule catégorie d'oiseaux. Par conséquent, il n'est pas pertinent de former les agents « Lutte Aviaire » à son utilisation.

Vous semblez indiquer que des battues seront organisées contre les lapins, mais cette tâche existe déjà depuis longtemps. Elle n'entre donc pas dans le cadre de la professionnalisation du poste.

Il est expliqué dans le dossier : « *Création d'une nouvelle qualification en Maîtrise. L'ouverture vers cette grille se fera dans la limite des postes budgétisés de l'activité.* ». Cela signifie donc qu'un système de quota sera appliqué. Or lorsque les agents de Roissy ont demandé si un tel système serait utilisé, la Direction a répondu par la négative. Cependant, si aucun budget n'est disponible, aucun poste ne sera libéré.

M. GENTILI (FO) – Il est regrettable que ce débat ne traite pas du projet de décret. Les fédérations syndicales ont été conviées à une réunion de concertation organisée par la DGAC, sur le projet de modification de la réglementation. Monsieur Batistella a raison d'affirmer que tous les animaux ne volent pas, mais que d'autres courent et sautent. Il s'avère que la modification mise à l'ordre du jour est assez drastique.

Auparavant, la réglementation mettait simplement les agents en garde contre les dangers liés à la présence d'oiseaux sur les pistes. De plus, outre les applaudissements, d'autres systèmes de défense existaient tels que les appeaux, les prédateurs, etc.

La nouvelle réglementation s'appliquera à tous les animaux et à tous les aéroports de France. Or les bêtes à cornes sont moins présentes à Roissy qu'à Beauvais. Les agents se verront attribuer des tâches supplémentaires. C'est pourquoi, je m'interroge. En effet, il existe une différence entre le maniement des armes et le fait de posséder un permis de chasse. Qui supportera l'achat de ce permis ? En outre, l'utilisation d'une arme à feu diffère selon que l'agent travaille sur une grande ou une petite plateforme. Un projectile atteignant Mach 2 ou Mach 3 présente un certain nombre de dangers. La capacité de l'agent à manier son arme sera dorénavant vérifiée tous les trois ans. Nous considérons que cette procédure est lourde. Nous espérons que la DGAC tiendra compte d'une partie des remarques émises par les fédérations syndicales, tout du moins sur ce point précis.

Compte tenu des procédures supplémentaires et toujours plus contraignantes, destinées à intégrer cette réglementation, nous sommes favorables à en discuter en amont. Vous savez comme nous que la DGAC instaurera la nouvelle réglementation une fois qu'elle aura jugé le nombre de consultations suffisant. Cependant, avant de nous consulter, vous devez nous fournir toutes les informations nécessaires afin que le débat sur ce sujet soit constructif. La modification de la réglementation de nos collègues pompiers a tendance à s'assouplir contrairement à celle des agents « Lutte Aviaire ». Nous souhaitons discuter de l'ensemble des risques existants.

Lors de la réunion avec la DGAC, nous avons également évoqué la question de l'attitude à tenir face à la découverte d'un oiseau mort. Il me semble avoir entendu qu'un péril proche du risque aviaire existait. Nous demanderons par conséquent à ce que les risques en matière d'hygiène, de sécurité et de contamination par le personnel fassent l'objet d'une étude et d'une formation spécifiques.

L'objectif de la réglementation est de prendre des dispositions contraignantes afin d'éviter que l'aviation civile ne soit impactée par des dangers liés aux animaux. Cependant, vous devez avant tout anticiper les besoins en formation des personnels et discuter de leurs qualifications. Or ces points n'apparaissent pas au dossier. Certes les projets de décrets ne sont que des projets, mais ils existent. La Direction comme les fédérations syndicales, ont été consultées.

M. DUBUISSON (SAPAP) – La DGAC souhaite effectivement se désengager. Ce point apparaît d'ailleurs dans le cahier des charges d'ADP. Lors de la réunion du 6 avril dernier, nous avons posé de nombreuses questions, dont plusieurs sont restées en suspend. L'une des missions opérationnelles consiste à « *Anticiper les actions sur le terrain par une meilleure compréhension des échanges entre les pilotes et la tour de contrôle.* ». Or, à moins que les oiseaux ne pratiquent l'anglais, elle nous semble peu envisageable.

En outre, l'évolution des acquis professionnels des agents passera par le suivi de stages aéronautiques dont le balisage de piste, le taxiway et la rampe d'approche. Or en quoi la gestion du péril animalier est-elle liée ces formations ?

Vous demandez également que l'agent « *participe aux situations de crise par le convoyage de matériel sur les aires.* ». Cependant, il me semble que le convoyage était jusqu'à présent assuré par les Flyco. C'est pourquoi nous ne sommes pas certains qu'il n'existe pas un rapport entre le péril animalier et le remplacement des Flyco.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Les agents, à Orly comme à Roissy, ne s'opposent pas à l'évolution de leur métier. Cependant, ils s'inquiètent de la manière dont elle se déroulera.

Nous sommes satisfaits de pouvoir nous occuper de ce dossier. En effet, depuis 1995, plusieurs grèves ont eu lieu en raison des problèmes existants dans ce domaine. La CGT a même relancé les Directions afin que le dossier soit remis à l'ordre du jour.

Le problème actuel est que les agents refusent de passer des examens. Celui qui leur est proposé n'est pas concevable. De plus, il ne présente aucun intérêt puisqu'il concerne un métier que les agents exercent déjà, sachant que l'habilitation devant avoir lieu tous les trois ans est identique à cet examen.

La possession d'un permis de chasse fera partie du décret d'application. Cependant, sachez que certaines personnes refuseront de passer ce permis car il s'agit d'un loisir et non d'un diplôme. Des autorisations préfectorales sont attribuées pour la destruction d'oiseaux. Actuellement, cinq agents d'Orly ne possèdent pas le permis de chasse, mais ont obtenu cette autorisation. La lutte contre les animaux fait partie intégrante des attributions des agents « Lutte Aviaire », malgré qu'elle n'ait, jusqu'à présent, jamais été formalisée. Ce personnel est simplement autorisé à tirer à vue pour protéger les aéronefs.

Toutefois, le réel problème de fond reste le refus des agents de passer des examens.

M. DUBUISSON (SAPAP) – Quel est l'effectif destiné à passer en Maîtrise ? Nous nous opposons à la maîtrise telle que vous la proposez. Nous lui préférerions une filière technique et surtout pas une embauche à coefficient 252 que nous considérons comme scandaleux, compte tenu des tâches demandées aux agents.

Mme DONSIMONI (CGC) – S'agissant du projet en lui-même, il est effectivement intéressant de créer un groupe de travail à dimension évolutive. Toutefois, lors de la réunion du 6 avril, nous avons posé des questions auxquelles vous n'avez toujours pas répondu. Etant donné que nous avons fortement débattu du projet de décret, nous avons demandé à ce qu'il nous soit communiqué sous sa forme actuelle. Or nous ne l'avons pas reçu.

Nous avons également demandé des informations sur la formation dispensée aux agents au travers d'un plan de formation avec des données sur sa durée, ses modalités d'accès et son budget. En effet, le document cite une sélection avec avis hiérarchique. Qu'envisagez-vous à ce niveau ? En quoi consistera cet avis ?

Combien d'agents sont-ils susceptibles de passer en 2B ? Quels budgets seront consacrés à cette évolution ? De quelle manière les tâches seront-elles réparties entre les agents 2B et les 1B dont le groupe restera homogène ?

Ce dossier ne concerne que les agents de CDG. Il semble que le groupe d'agents d'Orly évoluera différemment. Nous constatons une forme de discrimination. Il est urgent de s'intéresser à Orly qui est un établissement unique et primordial de ne pas créer de scission entre les plateformes.

M. SADET (SICTAM/CGT) – Avez-vous tenu compte des terrains secondaires (Toussus, Pontoise, etc.) en matière de Lutte Aviaire ?

M. DE CORDOUE – J'essaierai de vous répondre.

Melle MARTIN (FO) – S'agissant des conditions d'accès à la grille Maîtrise, vous indiquez que l'agent devra posséder une ancienneté de cinq ans dans les métiers de la Lutte Aviaire, dont 24 mois dans l'échelon 118. Sachant que l'échelon d'entrée d'un agent qualifié « Lutte Aviaire » est 110, il ne pourra atteindre l'échelon 118 qu'au bout de 216 mois plus 24 mois, soit 240 mois (20 ans). Cela signifie que la majorité des personnes seront aptes à accéder à une maîtrise peu de temps avant de prendre leur retraite.

M. DE CORDOUE – Je vous propose de vous apporter des éléments de réponses, principalement sur le fond. Je laisserai Monsieur Batistella entrer dans les détails. Ce dossier concerne effectivement CDG. Toutefois, certaines de ses conditions pourraient être étendues à Orly. Ceci étant, Orly présentera son propre dossier. La discussion d'aujourd'hui ne sera pas oubliée.

Vous m'avez fait comprendre que le cas de la plateforme d'Orly devait être traité en priorité. Nous ne nous opposons donc pas à ce que son dossier soit rapidement présenté.

La réglementation va évoluer. Jusqu'à récemment, l'agent « Lutte Aviaire » était le bras « armé » du contrôleur. La tour de contrôle lui indiquait l'emplacement des oiseaux devant être chassés. Dorénavant, ADP assumera cette responsabilité de manière plus complète, c'est-à-dire que nous déciderons seuls des initiatives à prendre. Cette décision émanant de l'Etat, nous sommes tenus de compenser ce transfert de management.

La réglementation se renforce. Nous pourrions nous interroger sur le fait d'attendre la parution du décret pour mettre en place le système d'évolution des agents. Cependant, la DGAC s'appuie beaucoup sur ADP pour modifier les textes puisqu'elle dispose de peu de partenaires dans ce domaine et qu'ADP y est le plus avancé. Le projet de Monsieur Batistella sera probablement compatible avec les futurs textes.

Il semble que le décret concerne les aérodromes d'aviation commerciale. Sur la Région Parisienne, les deux aérodromes spécialisés dans le transport de passagers sont Orly et Roissy. Les textes n'excluent pas les terrains d'aviation légère, mais laissent à l'autorité le choix de ses moyens, c'est-à-dire qu'elle sera libre d'employer son propre personnel ou une personne extérieure à l'entreprise (agriculteur). En outre, ces terrains ont rarement connu de graves accidents puisque les avions y évoluent plus lentement.

En tant que DRH, je suis relativement satisfait de constater que nous nous préoccupons d'une perspective pour les agents de Lutte Aviaire. Il s'agit d'un des derniers emplois ne nécessitant que peu de formation et permettant d'entrer en catégorie 1B. Le fait que certains agents refusent que la professionnalisation de leur métier passe par un contrôle, qu'il s'agisse du premier examen ou de l'habilitation tous les trois ans, mérite peut-être une discussion. La reconnaissance de ce métier inclut que chacun accepte que ses compétences soient vérifiées.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Vous déformez mes propos.

M. DE CORDOUE – Il s'agit de votre opinion.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Non.

M. DE CORDOUE – D'après vous, les agents ne souhaitent pas passer d'examen, même si un contrôle doit être effectué tous les trois ans.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Non.

M. DE CORDOUE – J'ai donc mal interprété vos propos ! Vous renouvellez votre explication un peu plus tard.

La connaissance de l'environnement aéronautique inclut que les agents évoluant à proximité de la piste – ainsi que le font les pompiers – soient aptes à demander une autorisation au contrôle aérien à un moment propice. Cette capacité suppose une connaissance minimum de l'écoulement du trafic aérien. La maîtrise de l'anglais n'est effectivement peut-être pas indispensable, mais des notions leur seront utiles. Je passe la parole à Monsieur Batistella qui répondra en détail à vos questions.

M. BATISTELLA – Je vous rappelle que nous discutons aujourd'hui du dossier de Roissy. Cette plateforme possède une population de quinze agents. Actuellement huit agents possèdent cinq ans d'ancienneté, dont 24 mois à l'échelon 118, et peuvent donc intégrer la nouvelle grille. Sans préjuger de la réussite à l'examen des sept agents restants, bien que nous nous engageons à les accompagner le mieux possible, nous souhaitons, au total, que cette grille compte une dizaine d'agents d'ici à 2008. Il ne s'agit pas de limiter le nombre d'agents, mais d'améliorer le service et d'offrir une nouvelle perspective à des agents très attachés à leur profession. Contrairement à ce qui a été indiqué, les agents de Roissy ne semblent pas s'opposer à ce projet. En effet, je les ai rencontrés plusieurs fois ces trois dernières années.

S'agissant du budget évoqué, sachez que nous veillerons à accompagner les agents.

L'information dont vous disposez aujourd'hui est issue d'un travail rigoureux. Nous avons choisi de la décomposer en différents modules afin de simplifier sa gestion compte tenu des tableaux de service. Il existe effectivement une connaissance de l'aéronautique générale (infrastructure et comportement face à l'environnement). Ce critère est d'autant plus important sur un terrain comme Paris CDG qu'il évolue plus régulièrement que d'autres. Il est nécessaire de faire des rappels sachant que la réglementation dans ce domaine évolue.

Concernant l'anglais, nous n'envisageons pas de demander aux agents d'obtenir une note supérieure à 10 au test. Ils doivent seulement maîtriser certains termes techniques, sachant que les pilotes étrangers sont nombreux à CDG. L'agent veillant la fréquence doit comprendre l'annonce du pilote. Dans l'avenir, il est peu probable que nous continuions à parler français pour des problèmes de sécurité. D'après les comptes-rendus sur la sécurité aéronautique des grandes plateformes, les organisations du Transport International et l'Association des pilotes se plaignent de l'utilisation de deux langues. La phraséologie technique sera certainement en anglais. Par conséquent, nous commençons à nous mettre aux normes.

Il nous semble important que certains agents aient connaissance des risques liés à la structure de l'avion en cas de collision, en fonction de la race de l'oiseau.

Sur l'aspect « Objectif de la prévention du péril aviaire », la différence entre les actions actuelles et futures réside dans le fait qu'il ne s'agira plus de tuer les animaux, mais de prévenir le risque. Cette prévention passe, dans la grille Maîtrise, par un suivi des incidents – depuis la certification de l'aéroport en 2005, nous avons obligation de mettre en place un système de management de la sécurité –, des statistiques, de la partie aéronefs vulnérables et notamment des zones « critiques » de l'aéroport. En raison des nombreux travaux (ornières, points d'eau), le terrain n'est pas constamment plat. C'est pourquoi, nous demandons aux agents d'effectuer des relevés de terrain durant leur vacation.

Nous souhaitons augmenter le nombre de formations en ornithologie. Elles concerneront :

- la morphologie des oiseaux ;
- le classement des espèces ;
- l'adaptation au milieu ;
- les comportements ;

- les espèces impliquées dans les collisions ;
- les espèces protégées et réglementaires ;
- l'anticipation des mouvements des oiseaux en fonction de la météorologie ;
Les connaissances aéronautiques incluent la météorologie afin d'anticiper les événements liés à un orage ou au brouillard. Ce module sera assuré par des intervenants extérieurs et agréés par le STAC.
- l'environnement et la prévention ;
- les facteurs attractifs ;
- les solutions dans les emprises ;
- les techniques.

Nous utiliserons des moyens dont la technicité évolue. A ce propos, sachez que nous possédons l'autorisation du STAC pour l'utilisation des lasers sur CDG.

Outre les termes techniques devant être maîtrisés en anglais, nous procéderons à une vérification des aptitudes en rédaction puisque les agents devront remplir des fiches de notification d'évènements. Un tutorat pour le suivi des nouveaux agents 1B sera mis en place. Enfin, nous demanderons aux agents de posséder des notions d'analyse de données et en informatique. Ce programme se compose de 48 heures. Compte tenu de son délai de mise en place, il a été budgétisé à 144 heures en 2006.

Le décret, dont nous discutons depuis 2003, aurait dû sortir en 2005. Cependant, certains de ses points ont été amendés à la demande des gestionnaires. Ce texte est très proche de celui que vous connaissez. Les informations dont je dispose aujourd'hui laissent à penser que la DGAC l'éditera d'ici à la fin 2006 ou début 2007. Nous aurions effectivement pu attendre 2007 et entamer une réflexion sur nos futures actions dans le domaine de la Lutte Aviaire. Toutefois, nous avons choisi d'anticiper ce décret, sachant que cette demande émane aussi des agents.

M. DE CORDOUE – Vous avez omis de répondre aux questions sur le permis de chasse et la pesée des postes.

M. BATISTELLA – Le sujet du permis de chasse est encore en discussion. Je vous rappelle que tous les agents de Roissy le possèdent. Le débat en cours porte sur le fait de supprimer éventuellement ce point pour le remplacer par un agrément assurant une sécurité optimale aux abords des pistes, compte tenu des espèces ou non protégées. Toutefois, il est intéressant pour les agents de posséder ce permis.

Les nouvelles tâches ont été appréhendées par la DRH et pesées.

M. GENTILI (FO) – Nous ne ferons pas de procès d'intention à Monsieur Batistella. Il est en quelque sorte préférable d'anticiper une réglementation qui, d'après Monsieur Mantoux (DGAG), sera inévitablement mise en place. Cependant, qui paiera le permis de chasse ? Nous refusons que cette dépense incombe au salarié car il ne s'agit pas d'un loisir. Le maniement des armes à feu est plus réglementé qu'avant. En tant que citoyen, je possède ma propre opinion dans ce domaine. Le futur décret semble très pointilleux sur le fait que les agents doivent pouvoir neutraliser l'animal, c'est-à-dire le tuer.

Nous partageons, en partie, le point de vue défendu par Monsieur De Cordoue sur la nécessité de discuter de l'évolution de la réglementation. Ce débat est d'autant plus important que la responsabilité des événements qui surviennent au sol n'est plus partagée avec la DGAC. Dorénavant, le gestionnaire est seul responsable du péril animalier et a une responsabilité juridique. Il serait d'ailleurs utile de pouvoir discuter d'autres responsabilités car, outre l'accident qui a eu lieu au Bourget, nous vous rappelons que Roissy a connu l'incident du Concorde lequel était dû à un morceau de métal présent sur la piste. Or dans un tel cas, le tribunal pénal recherchera également la responsabilité individuelle. Vous ne pouvez donc pas vous contenter de nous présenter un dossier limité à l'aérodrome de Roissy et un système calqué intelligemment sur les filières techniques, sachant que nos agents ne possèdent pas de CAP ni de BEP.

Nous sommes satisfaits d'apprendre que la moitié des agents sont aptes à passer en Maîtrise. Cependant, le problème réel concerne le fait qu'il est nécessaire d'attendre 20 ans pour atteindre le coefficient 251. En effet, dans les filières techniques, un OQ (CAP) passe en HQ (BEP) au bout d'un an seulement, puis obtient une Maîtrise assez rapidement. Nous souhaitons discuter de ce point. En raison de l'absence de CAP et de BEP, nous pourrions demander une certification plus souple que celle exigée pour les pompiers actuellement.

Au vu des questions ne pouvant être satisfaites, nous vous proposons de revoir le décret après son amendement. En effet, si l'obtention du permis de chasse devient obligatoire que ferez-vous des agents qui ne veulent ou ne peuvent pas manipuler une arme ? Nous devons en discuter. Par la suite, nous accepterons de négocier le statut « Maîtrise », mais à condition qu'il ne soit pas accessible seulement après 20 ans d'activité. En outre, les examens ne sont pas nécessaires. Les pompiers ont bénéficié d'un accord leur permettant de passer en « Maîtrise » sans examen.

Nous nous inquiétons également des connaissances nécessaires en anglais. En effet, si les agents ADP ne sont plus sous les ordres de la tour de contrôle, mais en contact direct avec les pilotes, il est indispensable de les former de manière intensive à cette langue. Certains pilotes pratiquent un anglais approximatif ou possèdent un fort accent. Le volet des formations doit être révisé et complété.

Nous considérons que la DGAC doit revoir son projet de décret. J'ai été consulté en tant que fédération sur ce texte, mais je ne sais pas ce que la DGAC a retenu de nos observations. Nous demandons que ce dossier soit réexaminé et ce, pour l'ensemble de l'Entreprise.

Enfin, nous n'accepterons pas que les qualifications diffèrent entre Orly et Roissy. Nous avons l'impression, une fois de plus, qu'Orly n'est pas pris en compte.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Nous sommes surpris qu'ADP ne traite pas de manière globale la question de la nouvelle réglementation puisque celle-ci vise à régir l'ensemble des aérodromes commerciaux.

Vous considérez que la Lutte Aviaire est une porte d'entrée. Cependant, il ne s'agit pas forcément d'une simple exécution. A ce propos, un grand nombre de secteurs et d'emplois d'exécution ont été supprimés malgré différentes interventions portant sur le fait qu'il

existe des possibilités d'évolution au sein d'ADP pour les agents non diplômés. Nous regrettons que ces remarques n'aient pas été prises en compte.

Je vous rappelle également qu'un agent « Lutte Aviaire » est seul durant sa vacation. Par conséquent, nous comprenons difficilement le mécanisme de la fiche d'appréciation sur laquelle la capacité de l'agent à passer en Maîtrise sera jugée par un tiers alors que ce métier est autonome. Les critères pris en compte sur cette fiche concernent les performances, l'anticipation sur les événements, l'autonomie, l'assiduité, etc. S'agissant de ce dernier point, la vacation de l'agent absent sera reprise par l'un de ses collègues. Le statut ne changera donc pas le problème.

Un agent « Lutte Aviaire », qu'il soit OQ, OHA ou en Maîtrise, connaît le maniement des armes à feu. C'est pourquoi nous considérons que cet argument ne doit pas être utilisé pour le passage au statut « Maîtrise ».

De même la langue anglaise ne doit pas être un critère déterminant dans l'évolution de l'agent puisque, quel que soit son niveau, il devra obligatoirement appréhender cette langue. Comment comptez-vous distinguer les catégories d'agents à ce niveau ?

Vous raisonnez selon le principe de la filière technique. Toutefois, hormis le fait qu'un agent travaillant dans cette filière soit titulaire d'un diplôme, les métiers techniques permettent d'évoluer. En outre, dans ce secteur, les agents ne sont pas forcément seuls pour exécuter leur mission et apprennent progressivement leur métier. Or votre dossier n'aborde pas cette question puisque l'agent est seul.

Pour toutes ces raisons, nous considérons légitime, ainsi que vous l'a expliqué Monsieur Pepin, que les agents demandent à passer en Maîtrise dès leur embauche.

Melle MARTIN (FO) – Combien de mots l'agent doit-il pouvoir maîtriser au terme de sa formation en anglais ? Avez-vous pu déterminer le vocabulaire nécessaire à ceux qui ne pratiquent pas du tout cette langue ? En effet, vous indiquez que la note de 10 ne sera pas demandée.

Nous comptabilisons actuellement dix OHQ et cinq OQ. S'agissant de votre projet de filière de professionnalisation, nous souhaitons connaître l'effectif total d'agents « Lutte Aviaire » (qualifiés, hautement qualifiés et principaux). Combien de postes seront créés ?

Si vos réponses ne nous conviennent pas, nous vous ferons éventuellement une proposition.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Je n'affirme pas que les agents refusent le projet de professionnalisation. Au contraire, ce sont eux qui en ont fait la demande, notamment par le biais de la CGT et de Monsieur Pinto qui a proposé de créer un dossier sur la professionnalisation du métier « Lutte Aviaire » à Roissy.

D'après vos explications, il semble que les agents soient des paysans à qui vous avez confié un 4x4 et que vous sollicitez de temps à autre pour effaroucher les oiseaux. Or ce n'est pas du tout le cas. Les agents contactent tout d'abord la tour de contrôle pour l'informer d'un danger potentiel, laquelle interrompt le cas échéant le trafic. L'agent entre

ensuite sur la piste pour effaroucher les oiseaux, puis prévient la tour que le danger a été écarté.

Les agents « Lutte Aviaire », à Orly comme à Roissy, demandent à passer en Maîtrise depuis 1995. Le principe de prévention dont vous nous faites part aujourd'hui existe déjà. Il est donc inutile qu'il apparaisse dans le dossier. Il est impensable qu'un agent ne prévienne pas la tour de contrôle d'un danger potentiel sur les pistes, qu'il soit d'origine animale ou autre. Les équipes font d'ailleurs partie des services de sûreté.

M. ELKETRANI (SPE/CGT) – Monsieur Batistella, qu'entendez-vous par « niveaux » d'anglais ?

M. DUBUISSON (SAPAP) – Si nous sommes effectivement favorables à une évolution de carrière pour ces agents, nous refusons qu'elle se déroule dans les conditions présentées aujourd'hui. Vous exigez que l'agent possède une ancienneté de cinq années dont 24 mois dans l'échelon 118. Cela n'est pas évident. Sur quinze agents, huit sont potentiellement aptes à passer en Maîtrise. Cependant, vous ne nous avez pas précisé combien d'agents au total accéderont effectivement à ce statut. Ceci étant, lorsque les agents nommés seront absents, ils seront remplacés par ceux dont le statut est inférieur. Partant de ce principe, tous les agents doivent passer directement en Maîtrise.

M. PIGEON (CFE-CGC) – L'ensemble des actions concourant à la professionnalisation d'un métier sont pertinentes. La reconnaissance d'une qualification suppose, en termes de méthodologie, l'instauration de conditions d'accès et d'habilitation ainsi qu'un accompagnement, notamment au niveau du parcours formations, et une validation des acquis. En outre, nous considérons qu'il n'existe aucun inconvénient à anticiper une réglementation destinée à être adoptée, semble-t-il, prochainement. Néanmoins, nous nous interrogeons quant à la responsabilité civile et pénale. Certes, en cas d'incident, l'Entreprise peut se voir engager sur ce point. Cependant, nous savons que les juges d'instruction ne se contentent plus de mettre en cause l'entreprise, mais recherchent individuellement les personnes responsables du problème. C'est pourquoi, nous devons incontestablement porter une vigilance accrue sur cette responsabilité civile et pénale.

S'agissant de la pesée de poste, les qualifications proposées ne pourraient-elles pas, comme les filières techniques, être assorties de la lettre P ?

Je souhaite émettre deux remarques sur le chapitre de la formation. D'une part, dans les années 80, la prise en charge du départ avions par les mécaniciens de piste a échoué suite à l'incapacité du service Formations à mettre en place un module de phraséologie en anglais. Par conséquent, nous espérons aujourd'hui, les pédagogies et les compétences ayant fortement évoluées, que les personnels concernés pourront bénéficier de cette phraséologie basée sur un vocabulaire d'environ 400 mots afin, notamment, d'évoluer. Ces fondamentaux sont de toute manière nécessaires à la pratique de ce métier. D'autre part, la durée du module est de 48 heures pour une inscription au budget de 144 heures. Or cette durée ne permet de ne former que trois personnes. Compte tenu de ma pratique du montage des budgets de formation, je considère que ces données sont le résultat d'une simple erreur d'écriture et espère que la formation sera supérieure à 144 heures.

Enfin, ce projet, par ailleurs pertinent, doit évidemment être commun à Orly, à CDG ou encore au Bourget puisque les responsabilités de ces aérodromes sont les mêmes.

M. DE CORDOUE – La question du paiement du permis de chasse n'est pas à l'ordre du jour puisqu'actuellement, il est à la charge d'ADP et qu'il n'existe aucune raison pour qu'il en soit autrement.

Le problème de la responsabilité est un sujet sur lequel nous revenons souvent. Nous en avons notamment discuté dans le cadre de l'inspection des pistes. Nos obligations dans ce domaine concerneront les moyens et non les résultats. A ce propos, la DGAC n'a jamais remboursé une compagnie aérienne ayant subi des dégâts dus à des animaux. S'agissant de l'accident du Bourget, sachez que nous avons été pris en défaut de mise en place de moyens, lesquels étaient alors seulement prévus. Nous étions en faute, mais de manière collective, c'est-à-dire que la hiérarchie et les agents de la navigation aérienne qui n'étaient pas présents au moment où ils auraient dû l'être ont été entendus par le Juge.

Concernant la langue anglaise, vous avez raison d'utiliser le terme « phraséologie » plutôt que « maîtrise ». La phraséologie des pilotes et des contrôleurs représente 400 mots et couvre l'ensemble du domaine du vol, à savoir le sol et l'air. Or la phraséologie des agents n'est liée qu'à l'environnement de la piste. Je ne suis pas en mesure de vous communiquer un nombre de mots précis, mais je pense qu'il doit se situer aux alentours d'une dizaine de termes. La remarque de Monsieur Gentili quant au fait qu'il ne suffit pas de connaître la langue, mais qu'il est également nécessaire d'apprécier les accents, est pertinente.

Je note avec satisfaction que nous avons construit un plan de formation. Je ne sais pas si le budget sera suffisant, mais celui qui est prévu par la DRH est déjà important. Sachez que, si nécessaire, nous ajouterons quelques heures supplémentaires.

S'agissant des effectifs en cause, je laisserai Monsieur Batistella vous répondre.

M. BATISTELLA – Avant tout, je souhaite revenir à la question de l'hygiène et de la sécurité au travail. Un certain nombre de mesures ont été prises dans le cadre de la prévention contre la grippe aviaire. Nous avons abordé ce thème avec les médecins du travail et les personnes concernées. Sachez qu'il nous préoccupe toujours même si le risque est moindre aujourd'hui, et que nous avons mis en place des moyens de précaution.

Concernant l'autonomie des agents, l'organisation que nous avons commencé à instaurer sur les plateformes et notamment sur CDG, inclut la mise en place des PCR et des responsables d'exploitation de permanence. Ils sont chargés de veiller à ce que l'ensemble de l'édifice fonctionne correctement et donc que le service de Lutte Aviaire soit assuré en temps et en heure. Les moyens existent.

La différence entre la procédure actuelle et future du passage en Maîtrise se situe au niveau du renforcement des activités de prévention. Actuellement, nous n'effectuons pas, par exemple, de relevé de terrain, de création d'exploitation de base de données, de suivi de mesures de prévention, etc. Ce sont ces tâches supplémentaires qui seront attribuées aux agents de Maîtrise, sachant qu'ils continueront de gérer le risque animalier, comme les agents d'exécution. Cette création se fera à effectif constant.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Les nouvelles tâches citées par Monsieur Batistella sont déjà assurées sur Orly. C'est pourquoi, nous pensons que le passage des agents en Maîtrise risque d'être compliqué. Vous nous demanderez peut-être de pratiquer le russe ou le japonais. En outre,

nos collègues de Roissy sont suffisamment intelligents pour avoir déjà mis en place ce type de tâches. Il existe un problème. Il est donc nécessaire de traiter le dossier « Lutte Aviaire » dans sa globalité. Pour autant, je vous rappelle que le dossier présenté aujourd'hui a été créé à la demande des agents.

M. DUBUISSON (SAPAP) – Vous ne m'avez pas répondu. Sur les quinze agents « Lutte Aviaire », huit sont potentiellement aptes à passer en Maîtrise. Cependant combien, sur ces huit agents, accéderont effectivement à ce statut ?

M. DE CORDOUE – Monsieur Batistella vous répondra.

Melle MARTIN (FO) – En réalité, il semble que ce dossier ne concerne pas un projet de professionnalisation. En effet, d'après les comptes-rendus des réunions tenues avec les organisations syndicales, nous pensions que vous souhaitiez mettre en place un déroulement de carrière pour nos collègues du service Péril Aviaire, c'est-à-dire une entrée au sein d'ADP en exécution simple, avec possibilité, même s'il n'existe pas, d'obtenir un CQP « Péril Aviaire », d'évoluer ensuite en exécution principale (OHQ), puis d'accéder au statut Maîtrise. Or vos objectifs sont tout autres. Vous soumettez systématiquement les agents à un examen afin qu'ils obtiennent une certification délivrée par la DGAC et donc le statut « Maîtrise ». En outre, lorsqu'un agent Exécution passera en Maîtrise, son poste initial sera tout simplement supprimé. Cela signifie que, dans une vingtaine d'années, les quinze agents que nous comptabilisons actuellement en Exécution simple et principale seront tous passés en Maîtrise. Il serait par conséquent préférable que ces agents obtiennent ce statut dès aujourd'hui et que vous conserviez un volet en Exécution au niveau de l'entrée chez ADP. Ainsi, vous pourriez recruter des contrats de professionnalisation en CDI, pour les faire passer directement en Exécution principale après un an en Exécution simple, puis en Maîtrise au bout de trois, quatre ou cinq ans, ce délai étant négociable.

Nous constatons que ce projet ne permettra pas aux agents d'évoluer. Tous seront en Maîtrise d'ici à un certain nombre d'années et les postes des agents qui partiront en retraite seront affichés automatiquement en Maîtrise. Ainsi, les qualifications OQ et OHQ « Péril Aviaire » seront supprimées et cette filière ne comportera plus de postes en Exécution.

M. GENTILI (FO) – Je souhaite connaître votre avis sur ce point. Il semble que Monsieur De Cordoue ne souhaite pas arrêter le recrutement des personnels de faible qualification. Or nous sommes sensibles à cette volonté puisque nous critiquons sans cesse le fait qu'il n'existe quasiment plus aucun poste en OQ ni en Exécution principale. Cependant, aujourd'hui, vous nous expliquez que, au fur et à mesure que les agents passeront en Maîtrise, les embauches à ces postes ne seront pas maintenues. Nous ne comprenons pas votre démarche.

Nous vous demandons, en outre, de ne plus ignorer la plateforme d'Orly. Il est foncièrement choquant que nous puissions discuter d'un problème aussi sérieux sans prendre réellement en compte ni la réglementation ni la formation, la qualification et la certification du personnel.

Nous demandons, une fois que la dernière version du décret sera sortie, qu'un débat lui soit consacré et ce, pour l'ensemble de l'Entreprise.

Certes la DGAC se « débarrasse » du projet. Cependant, vous indiquez dans le dossier que les acquis de la formation et donc le passage en Maîtrise seront validés par le STAC. Nous comprenons donc qu'il existe deux niveaux, dont un niveau d'Exécution que ne nécessite pas d'être en Maîtrise. Nous devons trancher cette question. Nous aurions été moins choqués que la Direction nous propose d'embaucher du personnel en contrat de professionnalisation à durée indéterminée, avec un coefficient 110 durant un an, puis, si la formation est concluante, que ce personnel évolue en OHQ et obtienne une titularisation à coefficient 112 et enfin qu'il passe en Maîtrise, l'ensemble du coût de cette démarche étant supporté par l'Entreprise.

Nous demandons officiellement qu'une négociation soit mise en place avec les organisations syndicales sur le passage en Maîtrise car il ne doit pas forcément découler d'un examen ni de cinq années au coefficient 118. Nous sommes parvenus à négocier de meilleures conditions d'évolution pour d'autres catégories de personnel. Il n'existe pas de raison de ne pas réitérer ce succès dans le cas présent. Néanmoins, une telle négociation ne doit pas se tenir en CE.

Je vous rappelle enfin que nous refusons que cette discussion porte uniquement sur la filière de Roissy.

M. BATISTELLA – S'agissant des huit agents potentiellement aptes à passer en Maîtrise, nous estimons que six d'entre eux accéderont à ce statut.

M. DE CORDOUE – Je retiens quelques idées de cette discussion. Tout d'abord, ce dossier aurait pu être traité plus tard, mais la Direction de Roissy a fait valoir l'existence d'une attente des agents. Il aurait effectivement été plus simple de disposer du décret puisqu'il aurait permis d'appuyer plus efficacement ce dossier. Cependant, les textes seront assez peu différents de ce que nous nous imaginons étant donné que nous travaillons sur leur établissement avec le STAC.

Bien que nous ne l'ayons pas formalisée et qu'elle soit susceptible de nécessiter un travail supplémentaire, l'autre idée est celle d'une filière de professionnalisation. Nous l'avons déjà utilisée dans beaucoup de métiers et en sommes systématiquement satisfaits. Reste à déterminer s'il est nécessaire de reporter notre discussion à la sortie des textes ou de prendre une position intermédiaire. Ce dernier choix est, à mon avis, peu dommageable puisque les textes évolueront forcément et que nous serons amenés à en rediscuter, notamment pour Orly. Je n'ai pas réellement d'opinion sur ce sujet. J'estime que nous devons avant tout être pragmatiques en autorisant Roissy à mettre en place ses projets, sachant que nous nous réunirons à nouveau lorsque les textes sortiront et lorsqu'Orly présentera son projet. Nous sommes ouverts à toutes propositions.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Nous vous proposons d'attendre. En effet, une réunion doit avoir lieu mardi prochain avec la Direction d'Orly, à ce sujet. Nous demandons que la consultation soit reportée et qu'Orly y soit associé, autrement notre syndicat se prononcera défavorablement sur ce dossier. Les agents des deux plateformes s'opposent à l'instauration d'un examen.

M. DUBUISSON (SAPAP) – Nous préférons également attendre que la réunion sur Orly ait eu lieu pour nous prononcer. Nous demandons le report de la consultation.

M. DE CORDOUE – Je souhaite connaître l'avis des autres organisations syndicales sur le fait de prendre une mesure palliative et de la compléter ultérieurement ou de suspendre le projet.

M. GENTILI (FO) – Nous estimons que l'information d'aujourd'hui est un premier passage. Nous disposons des projets de textes, bien que, en tant que tels, ils ne doivent pas être rendus publics. Une nouvelle fois, nous estimons que les instances doivent être respectées et que le CE n'est pas un lieu de négociation. Le volet « Passage en Maîtrise ou en OHQ » ne précise à aucun moment combien de temps l'agent restera en OQ. Dans les métiers techniques, cette durée est généralement limitée à un an.

Nous demandons que le CE soit consulté une seconde fois sur cette question avec, éventuellement, le projet de décret. Il est également nécessaire que ce débat soit élargit à d'autres missions telles que le Contrôle Piste qui a été particulièrement mal géré, à Orly comme à Roissy. L'évolution de la réglementation fait que l'exploitant de l'aéroport est responsable de l'entretien des pistes, ce qui inclut, en plus des animaux, les débris au sol. Il serait donc utile que cette question fasse l'objet d'un second passage lors d'un prochain CE et que nous soyons davantage renseignés sur l'évolution de la réglementation dans les domaines cités, voire dans d'autres secteurs. En effet, outre le Péril Animalier et le Contrôle Piste, la DGAC nous attribue un certain nombre d'autres missions. C'est pourquoi, le débat doit concerner l'ensemble des plateformes.

M. PIGEON (CFE-CGC) – Au nom du pragmatisme, il est regrettable de ne pas accompagner l'élaboration de ce dossier. Toutefois, la future réglementation n'est actuellement qu'un projet. ADP participe pleinement à son évolution et sert en quelque sorte de laboratoire par délégation de la DGAC.

D'autres points nous préoccupent. Le Péril Animalier et la Lutte Aviaire sont un sujet d'ensemble pour l'ensemble de notre emprise aéroportuaire et plus particulièrement pour CDG et Orly. Il serait donc plus raisonnable que cette séance se limite à l'information des élus et que la consultation intervienne après que les projets de CDG et d'Orly nous aient été présentés avec, pour ce premier, des réponses aux questions posées. Toutefois, je me permets de vous demander de ne pas jouer sur des effets de levier qui engendreraient, à terme, un report de l'ensemble. En effet, les personnels sont en attente d'une professionnalisation et de la création d'une filière reconnue. Nous devons faire progresser ces projets et procéder à une consultation en bonne et due forme afin, avant tout, de répondre aux souhaits des personnels.

M. TOTH (CFDT) – Le fait de considérer la présentation réalisée aujourd'hui en CE comme une information nous convient.

Nous demandons que le dossier d'Orly soit traité parallèlement au dossier de CDG. En outre, nous souhaitons que le plan de formation et le système de suivi des compétences nous soient clairement expliqués. En effet, les agents et les représentants du personnel s'opposent aux examens, mais tiennent à ce que les mesures nécessaires au maintien des compétences soient prises. Cette demande est liée à l'évolution des agents qui doit être discutée compte tenu du délai d'obtention de la Maîtrise que nous estimons trop long et de la grille 2B qui débute au coefficient 251.

M. DE CORDOUE – Nous traiterons vos demandes dans l'ordre où elles nous ont été présentées. Nous nous reverrons lorsque nous serons certains de la date de sortie des textes.

Sachez que nous ne tenons pas à instaurer une course aux qualifications. Nous comprenons que les agents possèdent des aspirations, mais nous ne devons pas séparer les qualifications du contenu réel des postes. En l'occurrence, les emplois ont été pesés. Nous pourrions éventuellement revoir le contour des postes lorsqu'Orly aura présenté son projet.

Enfin, une échéance, plus proche que celle de la sortie du décret, concerne la reprise des inspections de pistes. Ce texte existe et stipule qu'elle interviendra le 23 juillet prochain, c'est-à-dire avant d'avoir pu conclure la question de la Lutte Aviaire et du Péril Animalier, sauf si la DGAC sort son texte dans les quinze prochains jours.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Au niveau de la cohérence et de l'approche de l'organisation, l'activité « Lutte Aviaire » est transversale puisque les modalités d'exercice sont identiques à Orly et à Roissy. Il est pertinent que les problèmes du groupe de travail concerné soient pris en compte et reconnus professionnellement. Le travail effectué à Roissy peut servir de support au projet d'Orly. Il est donc pertinent de considérer la présentation d'aujourd'hui comme un premier passage. Cela permettra notamment à Orly de se remettre à niveau. En effet, nous avons malheureusement tendance à scinder les plateformes alors que nous sommes un établissement unique. Nous devons mener une réflexion de fond, globale et transversale sur ce sujet.

M. DE CORDOUE – Je suis assez d'accord avec votre analyse. Néanmoins, il existe une nuance à savoir que les plateformes ont chacune leur propre organisation et que le regroupement des tâches peut être différent d'un service à l'autre. Ceci étant dit, sur le fond, Roissy et Orly sont soumis aux mêmes obligations.

Nous remercions Monsieur Batistella.

POINT 5 : Information sur le rapport de la Médecine du Travail – Année 2005

M. DE CORDOUE – Nous accueillons les médecins du Travail, dont le Docteur Drumare qui est notre Médecin Coordonateur. Ce dernier va vous présenter de manière globale le rapport, puis chacun de ses collègues détaillera la partie qui le concerne.

DR DRUMARE – Bonjour à toutes et à tous. Je vais débiter par une rapide présentation de notre service.

Nous ne disposons pas, cette année, de modèle de rapport car le Législateur n'a pas fait paraître de nouveau modèle. Les rubriques ne sont pas totalement identiques à celles de l'année passée. L'un des principaux changements concerne la surveillance médicale renforcée qui a pu engendrer une certaine confusion. Néanmoins, nous ne sommes pas à l'origine de ce bouleversement.

Une autre modification est intervenue au niveau des Services de Médecine du Travail qui ont été rebaptisés Services de Santé au Travail. Ce nouveau terme signifie que le Législateur accordera de moins en moins d'importance aux examens cliniques et de plus en plus aux actions sur le terrain. Cette décision fait suite aux différents scandales tels que l'amiante. Le Législateur s'est aperçu que les personnes chargées de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans les entreprises avaient tendance à ne pas communiquer entre elles. Il souhaite donc faire le nécessaire pour que les différents partenaires (Service Sécurité, ergonomes, médecins du travail) travaillent ensemble. Cette organisation existait déjà au sein d'ADP. Par conséquent, nous ne rencontrerons pas de difficultés vis-à-vis de sa mise en place.

La nouvelle organisation engendre deux principaux changements. Tout d'abord, le Législateur impose l'instauration d'une Commission Technique. Celle d'ADP sera présidée par Monsieur De Cordoue. Elle vise à définir les grandes priorités de la politique de santé dans l'entreprise et les objectifs devant être atteints par les différents intervenants (médecins et Service Sécurité). Il est prévu que ce Comité se réunisse trois fois par an, la première réunion devant avoir lieu en septembre. Monsieur Tellier réunira l'ensemble de son service début mai pour discuter de ces divers problèmes. Fin juin, nous nous réunirons afin de faire le point. En outre, ces changements engendreront des modifications au niveau du CHSCT et une implication plus importante des médecins quant aux actions sur le terrain.

Mon introduction étant terminée, je vous propose d'écouter vos questions.

M. PIETTE (Sictam/CGT) – Je souhaite émettre quelques remarques sur la présentation du bilan de la Médecine du Travail. Les actions réalisées sur le lieu de travail sont intéressantes. Nous constatons que tous les médecins n'interviennent pas de la même manière selon les différents secteurs d'activités. L'un d'entre eux nous fait d'ailleurs remarquer que l'ensemble des locaux des services de son secteur d'activité a été visité. J'estime que nous

devons respecter cette démarche et la considérer comme une priorité pour la sécurité sur le lieu de travail. En revanche, comment un médecin du travail devant gérer 1 500 salariés pourra assurer les 150 demi-journées de visite dans les secteurs d'activités plus les visites médicales obligatoires ?

Je reviendrai sur l'obligation de la surveillance médicale renforcée des travailleurs de nuit. Ce sujet fait l'objet d'un important débat au niveau de l'organisation du temps de travail et de la pénibilité. A ce propos, nous notons que cet élément n'apparaît pas ou peu dans le dossier. Nous souhaitons que l'analyse réalisée sur le temps de travail, les conditions de travail et l'organisation du travail au niveau de l'Entreprise apparaisse au bilan et que les locaux des différents secteurs d'activités devant être visités soient définis. Ces demandes datent de 2005.

Les observations émises par les différents médecins du Travail sont assez intéressantes. Leurs objectifs diffèrent selon l'activité. L'emploi des handicapés et des agents Cotorep est un sujet pertinent, mais devrait être une priorité pour tous les médecins. De même, l'analyse du stress doit également devenir prioritaire, notamment dans les services concernés par une réorganisation et dans les nouveaux secteurs d'activité. Malgré l'absence de CHSCT, le Médecin du Travail doit visiter les nouveaux locaux.

L'analyse du temps de travail a été évoquée pour les services continus.

Le reclassement médical, qui est pourtant relativement important, est un élément très peu abordé dans le dossier.

S'agissant de l'aptitude, la répartition des types d'exams médicaux est la suivante :

- Visites d'embauches : 6 % ;
- Visites systématiques : 59 % ;
- Visites de reprises : 12 % ;
- Visites occasionnelles : 23 %.

Or nous constatons que l'aptitude au travail de nuit n'a fait l'objet d'aucune visite médicale. Lorsqu'un agent postule à un poste de nuit, le médecin doit obligatoirement lui délivrer une fiche d'aptitude. La réglementation du Code du Travail est claire sur ce point qui doit, je pense, être remis à l'ordre du jour. Il est nécessaire d'augmenter le nombre de visites pour ces agents. Le rôle de la Médecine du Travail vise la protection des salariés, notamment sur les postes de nuit.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – J'aimerais vous poser quelques questions sur le changement d'approche de la Médecine du Travail. En effet, dans le dossier il est indiqué que, compte tenu de la priorité donnée dans le milieu d'action du travail, « *Le Médecin du Travail doit consacrer au moins 150 demi-journées dans l'année à l'intervention dans le milieu du travail* ». L'effectif des médecins est-il correctement dimensionné par rapport à l'introduction de cette nouvelle obligation ?

Disposez-vous de plans d'actions prioritaires vis-à-vis de cette obligation, à savoir des points particuliers devant, selon vous, faire l'objet d'une analyse ?

La Commission Technique citée par le Docteur Drumare correspond-elle à la Commission Médico Technique du SST ? Il est indiqué que des membres salariés participeront à cette instance. Il existe effectivement une interaction avec le CHSCT. Pouvez-vous nous expliquer quelles sortes d'interaction et de complémentarité cette Commission engendrera-t-elle ? Quelles seront ses prérogatives ? Permettra-t-elle d'apporter des précisions dans ce domaine au niveau du CHSCT ?

M. BOUCHIKHI (SAPAP) – Monsieur Drumare peut-il nous expliquer ce qu'il entend par une implication plus importante du Service Médical vis-à-vis du CHSCT ?

Mme BAUT (SAPAP) – Ma question s'adresse au Docteur Beljilali. Il est indiqué dans le dossier qu'elle a réorienté 217 salariés dont 74 en psychiatrie. Or ses collègues réorientent en moyenne six à dix salariés en psychiatrie. Cette différence est-elle due à une coquille ou existe-t-il réellement un problème ?

M. DUBUISSON (SAPAP) – Le Docteur Seguin peut-elle nous expliquer pourquoi le chapitre « Effectif soumis à un risque de maladie professionnelle indemnisable » (page 88) ne traite-t-il pas de la grippe aviaire ?

DR SEGUIN – L'intitulé de la grippe aviaire n'existe pas.

M. DUBUISSON (SAPAP) – J'en suis conscient. Toutefois, il serait utile que vous demandiez que cette maladie apparaisse dans le tableau des maladies professionnelles.

Les agents du service « Lutte Aviaire » utilisent des pistolets CAPA et sont soumis à des retours de fumée importants. J'ai demandé que la fumée soit analysée afin d'isoler un risque de toxicité. Disposez-vous des résultats de cette analyse ?

M. IZZET (SICTAM/CGT) – Possédez-vous des études concrètes sur les contrôles X ? En effet, dans le cadre de la sous-traitance, nous avons découvert qu'il existe des problèmes sur ces contrôles. En outre, le chapitre des maladies professionnelles au sein de l'Entreprise n'aborde quasiment pas ce sujet, c'est pourquoi nous demandons davantage de précisions.

Melle MARTIN (FO) – La réforme de la Médecine du Travail comporte des points positifs, mais également négatifs. Il serait intéressant que vous nous donniez votre opinion sur ce sujet, compte tenu de votre expérience. La revalorisation du tiers temps nous semble pertinente. Cependant, votre effectif vous permet-il actuellement d'assurer 75 jours de visites annuelles sur le terrain ? Nous ne tenons pas à ce que votre charge de travail soit trop importante.

Nous nous inquiétons quant au suivi médical des salariés encadré par des plafonds. En effet, s'agissant de plafonds à ne pas dépasser, nous avons tendance à comprendre que le médecin est limité dans ses prescriptions d'examens annuels et que certains salariés ne peuvent par conséquent pas en bénéficier.

En outre, il est indiqué dans les conclusions et notamment dans celles sur les reprises du travail, que les médecins ne sont plus aussi libres qu'avant. Nous avons l'impression que la Médecine du Travail est désormais fortement contrôlée afin de pouvoir réaliser des économies.

Nous refusons que le personnel d'ADP subisse les conséquences de cette réforme qui nous inquiète fortement.

M. PIGEON (CFE-CGC) – Il nous semble pertinent de parler davantage de « santé du travail » plutôt que de « médecine du travail », dans la mesure où cette nouvelle appellation permet de s'intéresser au mieux-être du salarié.

Il est tout aussi important que l'ensemble des acteurs et des partenaires puissent pleinement participer aux actions du terrain et être proches des réalités du quotidien.

De même, nous considérons pertinent le fait que le législateur impose une Commission Technique dirigée, au sein d'ADP, par le DRH ; son but étant de créer un véritable projet de santé au travail.

Nous constatons avec satisfaction que le CHSCT doit participer à cette démarche. En effet, il peut se révéler très utile dès l'instant que les membres de cette instance sont en prise réelle avec le terrain, dépassent toute idéologie et agissent avec pragmatisme sur les conditions de travail.

Nous apprécions que le Docteur Beljilali ait commenté l'évaluation du stress en milieu professionnel pour ADP. En revanche, si la violence et l'agression font partie intégrante du domaine du stress, nous regrettons qu'aucun commentaire ne cite les travaux réalisés, bien que ces derniers aient été commandés en amont du projet d'étude sur le stress. Nous y reviendrons certainement puisque, dans les prochains mois, cette action pourra être parfaitement coordonnée avec un projet global concourant à la santé au travail.

M. GENTILI (FO) – Nous souhaitons attirer votre attention sur le fait qu'en page 13 du dossier, il est indiqué, à juste titre, qu'il doit exister, au niveau des branches, des conventions collectives, une négociation pour déterminer les métiers qui nécessitent le maintien de la visite annuelle, voire pluriannuelle. La visite médicale obligatoire intervient tous les 24 mois pour les catégories professionnelles considérées sans risque. Or les négociations n'ont pas réellement eu lieu et ce, dans aucune branche. Nous sommes quelque peu isolés puisque le statut du personnel s'apparente à une convention collective. C'est pourquoi, nous vous suggérons de créer un projet afin de définir les métiers d'ADP nécessitant le maintien de la visite annuelle. Une présentation pourra être réalisée en CHSCT ou en CHS de Coordination.

Il nous semble évident que certains métiers comportent une exposition à des risques tels que la surdité au Service Escalé. Nous pourrions observer ce problème afin d'améliorer la prévention. Il est tout à fait possible que cette critique apparaisse davantage au niveau de la Sécurité du Travail, voire en CHSCT. Cependant, une discussion sur ce sujet est indispensable et nous souhaitons que le ou les CHSCT soient associés à cette analyse.

Il existe bien évidemment de nombreux risques au sein d'ADP : amiante, nucléaire, nuisances sonores, etc. Or nous n'en avons jamais réellement discuté. De plus, nous regrettons que certaines personnes ne se rendent pas à leur visite médicale annuelle car les conséquences peuvent parfois se révéler dramatiques.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – La page 13 du dossier fait référence à l'instauration de la Commission Médico Technique au sein des SST. Quelles sont les prérogatives de cette instance ?

A titre d'information personnelle, je souhaite savoir pourquoi la psychiatrie arrive en deuxième position dans les réorientations des salariés vers des consultations spécialisées. Que signifie, dans ce cadre, le terme « psychiatrie » ?

DR DRUMARE – Le fait que les médecins du travail doivent réaliser 150 vacations sur le terrain est une très bonne initiative. S'agissant des effectifs, ADP dispose de six médecins, chacun travaillant à des horaires différents compte tenu de leurs exercices. Nous nous réunissons régulièrement afin de maintenir une politique commune à l'ensemble des sujets traités. Toutefois, certains de nos médecins ont déjà commencé à noter leurs visites sur le terrain. Nous vous devons une information. Normalement, en 2007, vous devriez bénéficier d'un bilan beaucoup plus précis des actions réalisées sur le terrain. Ces dernières doivent être, en grande majorité, menées en collaboration avec le CHSCT et tous les acteurs concernés par les problèmes de santé au sein d'ADP.

La fréquence des visites sera définie dans chaque branche. ADP possédant un statut très particulier, les six médecins mèneront une réflexion sur leurs pratiques et feront des propositions à Monsieur De Cordoue ainsi qu'à vous-même. Nous resterons bien évidemment à l'écoute du CHSCT afin de définir une politique commune à l'ensemble des plateformes et propre à chaque poste de travail.

Bien qu'il s'agisse d'une obligation légale, nous tenons à instaurer des dossiers transversaux entre nous, dans le but notamment de maintenir une politique commune. Quel que soit le dossier, nous voulons qu'un médecin se charge de l'étudier dans sa globalité. Les autres médecins continueront cependant à participer à son élaboration. Les sujets délicats tels que les horaires continus doivent être traités et centralisés par un médecin « animateur », à la fois sur Orly et sur Roissy, qui fera vivre la réflexion.

S'agissant du travail de nuit, nous appliquons une politique assez particulière puisque nous devons, normalement, rencontrer le personnel de nuit tous les six mois. Or la grande majorité des entreprises, dont ADP, n'applique pas ce système car elles possèdent d'autres facilités. Il s'agit notamment de la possibilité pour l'ensemble des agents de consulter un médecin de jour comme de nuit et ce, lorsqu'ils le souhaitent. Aucune restriction n'existe à ce niveau pour l'instant. Nous préférons répondre à la demande de chacun en fonction de ses besoins plutôt que d'instaurer un système où les agents nous rencontreront une fois par semestre. Il serait cependant possible de définir un *modus vivendi* pour les salariés favorables aux visites régulières. Toutefois, ces facilités, bien qu'elles soient illégales, sont un sujet important puisque récurrent. Nous avons choisi de résister et accepterons d'en discuter ultérieurement. Les visites semestrielles nous semblent inappropriées.

DR BELJILALI – Je tiens à vous rassurer sur les personnels orientés en psychiatrie. Les dossiers transversaux correspondent à la sensibilité de chacun. Ils sont répartis en fonction des centres d'intérêt et de l'approche des médecins. L'orientation psychiatrique ne signifie pas forcément que les personnes sont atteintes de pathologies lourdes. En outre, j'aurai peut-être davantage tendance, par rapport à mes collègues, à diriger les personnels vers un psychologue ou vers leurs médecins traitants pour une prise en charge parallèle, voire vers

des consultations spécialisées dans le domaine de la souffrance au travail qui sont liées au Groupe Stress. En effet, mes choix découlent de mon expérience en psychiatrie et du fait que j'estime travailler avec des secteurs davantage soumis à ce type de problèmes (réorganisation, escale, etc.). La psychiatrie est un terme très large. Mes collègues orientent parfois le salarié vers une prise en charge ponctuelle par son médecin traitant et ne notent pas ce cas en tant qu'orientation psychiatrique.

DR SEGUIN – La Lutte Aviaire sur les aires de trafic sera soumise à une surveillance médicale renforcée. Cependant, le tableau des maladies professionnelles ne tient pas compte de la grippe aviaire.

S'agissant des pistolets CAPA, le Docteur Gossot et moi-même solliciterons la Commission des Produits Chimiques afin de mener une étude sur la toxicité des fumées. De plus, il semble que vous disposiez de nouveaux fusils.

DR GOSSOT – Je souhaite compléter l'intervention du Docteur Drumare. En effet, vous semblez presque vous inquiéter de notre charge de travail, voire de notre stress. Nous vous en remercions ! Je vous rappelle que 150 demi-journées sont identiques à un tiers temps. Seule la formulation diffère. Auparavant, il nous était demandé de consacrer un tiers de notre temps aux visites sur le terrain. Or bien souvent une autre tâche devenait prioritaire (réunion, étude, etc.). Aujourd'hui, le législateur impose 150 demi-journées de visites sur les lieux de travail et nous demande de les noter afin que nous puissions nous repérer. Cette démarche est très positive car elle nous permet de ne plus dériver dans le temps. Il est vrai que nous avons, au départ, considéré ce « butoir » comme un système de surveillance, puis nous avons préféré le considérer comme un déficit constructif. Nous pensons être totalement au point en 2007.

Madame Martin a abordé, dans son intervention, les difficultés que nous rencontrons pour recevoir les agents. Il semble qu'elle se soit référée à l'une de mes conclusions. Sachez que ces difficultés ne concernent pas la prise de rendez-vous avec l'agent ni les délais liés à notre exercice professionnel, mais le fait d'expliquer aux managers que certains agents voient leurs aptitudes professionnelles diminuer suite à une maladie ou un mal-être. En effet, nous recevons très facilement les agents. Nos difficultés sont liées aux reclassements médicaux, aux aménagements de postes, etc.

DR GINESTE – Nous possédons un plan d'activité commun ainsi que des dossiers transversaux. Je tiens à vous rassurer sur le fait que nous nous occupons des travailleurs handicapés et des problèmes liés au stress sur notre secteur. Cette tâche n'est pas déléguée à la personne chargée du dossier transversal en question. Simplement, nous sommes représentés par un médecin dans les réunions centrales.

Les contrôles X font l'objet de relevés réguliers annuels effectués par des organismes agréés. Aucune fuite n'a été constatée. Ces personnes ne font pas partie des catégories A ou B définies par l'Institut des rayonnements ionisants.

Il n'existe pas de plafond instaurant une limitation du nombre de visites. Cependant, dorénavant à chaque fois que nous rencontrons les agents nous procédons à une visite médicale. Il peut s'agir d'une visite de reprise ou autre. La date de la visite systématique est alors repoussée.

DR DRUMARE – Je participe mensuellement à une réunion avec les médecins coordonateurs des grandes sociétés françaises. Cela me permet de comparer nos méthodes de travail. Or j'ai constaté que le service médical d'ADP est totalement en phase avec ces grandes sociétés. Nous vous informerons bien évidemment des réformes devant intervenir dans les prochains mois. En effet, ces modifications engendreront une politique différente en fonction de la décision de la Commission Technique. Nous devons peut-être nous adapter à certains dossiers importants.

Les IPRP sont les Intervenants Prévention des Risques Professionnels. Nous serons amenés, en particulier Monsieur Tellier, à émettre des propositions afin que des spécialistes s'occupent de chaque secteur. Je prends l'exemple de nos ergonomes qui sont de première importance. De même, dans le laboratoire, nous aurons besoin de spécialistes qui nous assisteront et nous conseilleront, d'où un travail en maillage plus important et donc plus efficace.

M. GENTILI (FO) – Il est possible que la fréquence semestrielle des visites médicales soit trop soutenue. Cependant, je vous rappelle que le Code du Travail stipule qu'un refus de visite médicale de la part d'un salarié est un motif de licenciement. Il serait donc plus raisonnable de discuter de ce problème. En effet, l'idée de la réforme n'est pas que les visites aient lieu tous les deux ans quelle que soit la catégorie professionnelle. Je m'oppose à toutes les sortes d'excès. J'estime que nous ne devrions pas attendre les conventions collectives pour discuter des fréquences des visites en fonction du secteur.

En outre, bien que la reconnaissance officielle d'une maladie professionnelle nécessite plusieurs années, il est important que nous tenions compte d'un virus en cours de mutation tel que la grippe aviaire et que nous prenions, dès maintenant, des mesures préventives.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Je souhaite revenir sur les observations générales émises par les médecins et notamment sur la question du reclassement des salariés. Il s'agit d'un des points traduisant le changement qui s'opère actuellement dans l'Entreprise.

Le phénomène de reprise précoce du travail cité dans ce rapport est-il uniquement lié aux contrôles de sécurité ou également aux contrôles organisés par la Direction ?

Nous souhaitons que l'appréciation de la Direction Générale sur le contenu du rapport et sur les observations des médecins, apparaisse dans le rapport d'activité de la Médecine du Travail de 2005.

Melle MARTIN (FO) – D'après la réponse du Docteur Gossot, les problèmes rencontrés par le service de Médecine du Travail sont principalement dus à certaines hiérarchies.

Le Docteur Drumare estime quant à lui que la Commission de Reclassement Médical n'est plus adaptée. Nous sommes d'accord avec lui sur le fait qu'il devient de plus en plus difficile pour les agents en position de reclassement médical, hors Cotorep et handicapés, de retrouver un poste dans l'Entreprise. Dans sa conclusion, il explique que l'enjeu du maintien de l'emploi « *impose de définir de façon suffisamment opérationnelle la notion de maintien dans l'emploi, d'en déterminer le fait générateur et d'en répertorier les outils. Dans cet esprit, la Commission de Reclassement Médical n'est plus adaptée actuellement aux changements d'ADP. Elle doit être repensée.* ».

En tant que Médecin du Travail, avez-vous déjà réfléchi à une manière d'améliorer le rôle de cette Commission ? Travaillez-vous avec Monsieur Exposito, le Président de la Commission de Reclassement Médical ? Les organisations syndicales doivent-elles demander à la Direction d'ouvrir des réunions de négociation pour faire un point sur la situation des reclassés médicaux d'ADP, éventuellement hors salariés handicapés ?

Il semble que nombre d'agents ressentent une peur vis-à-vis des passagers suite à un malaise dans leur secteur et qu'ils soient obligés de changer de filière. Il serait nécessaire de mener une réflexion sur le reclassement médical des agents ADP concernés.

DR DRUMARE – Je suis tout à fait d'accord pour définir la périodicité des visites. Nous resterons ouverts à toutes propositions. Ainsi nous pourrions trouver des solutions pour un certain nombre de postes de travail.

Par le passé, nous vous avons expliqué que les maladies professionnelles sont une bombe à retardement. Le nombre de ces maladies n'a pas augmenté en 2005 au sein d'ADP. Cependant, nous ne devons pas réfléchir à notre situation, mais observer celle de l'ensemble de la population française. Nous devons vous tenir informés de nos constats. Certaines maladies émergeront dans les prochaines années.

J'estime, peut-être plus que mes collègues, que la politique des salariés handicapés et la Commission RM ne sont plus adaptées aux nouvelles règles. Dès lors que les problèmes ont été répartis entre les plateformes, le mode de fonctionnement a été perturbé, d'où des difficultés croissantes d'intégration des salariés. Nous n'affirmons pas que la Commission RM est inutile, mais nous pensons que la situation actuelle n'est pas viable. Nous devons nous interroger sur notre manière de fonctionner et sur les actions à mettre en place pour éviter que nos projets n'avortent.

S'agissant des visites de pré reprises, nous répétons régulièrement que nous n'avons aucune possibilité de savoir à l'instant T quel salarié d'ADP est absent pour maladie. Il s'agit d'un problème grave. La seule manière de s'informer est de consulter des dossiers très lourds. Nous rencontrons régulièrement des personnes dont les problèmes de santé sont très sérieux, mais qui reprennent leur activité du jour au lendemain sur décision du médecin de la Caisse d'Assurance Maladie. Or bien souvent, cette décision engendre des problèmes sur le lieu de travail puisque nous n'aurons pas pu appliquer les actions liées à une reprise suite à un arrêt maladie de longue durée (reclassement, orientation). Nous souhaitons que les visites de pré reprises soient plus régulières afin que les agents réintègrent leur activité dans les meilleures conditions possibles.

Enfin, sachez que, hormis les médecins, personne ne peut intervenir sur le rapport d'activité de la Médecine du Travail.

M. IZZET (SICTAM/CGT) – Je ne partage pas votre avis sur le contrôle X dans la mesure où les contrôles sur les machines sont réalisés en situation de fonctionnement normal. Or lorsqu'un train de bagages s'ouvre continuellement, la plaque de protection contre les rayonnements est constamment levée.

Des rapports d'études menés dans des sociétés canadiennes expliquent que le rayonnement est trois fois plus important que celui indiqué dans le manuel opératoire des

machines. Concrètement, lorsqu'un bagage pénètre dans le tunnel, la plaque de plomb descend. La radiation est alors normale. En revanche, lorsque les compagnies aériennes, notamment sur les secteurs d'Air France (aérogare 2) font défiler les bagages très rapidement pour accélérer le débit des passagers, le rayonnement est constant. Nous ne savons pas dans quelles mesures le personnel d'ADP est touché par ces radiations. Toutefois, nous constatons de graves problèmes au niveau des structures de sous-traitance actuellement affectées au contrôle X. L'union locale de la CGT a recensé 28 fausses couches sur l'ensemble des structures de CDG, au niveau des contrôles X. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons savoir si, au-delà des contrôles réalisés pour le constructeur, d'autres études ont été menées.

DR DRUMARE – Ce dossier transversal est habituellement suivi par le Docteur Novacki qui est absent aujourd'hui. Je lui ferai part de votre question et lui demanderai de vous contacter.

Mme DONSIMONI (CGC) – Vous consacrez 150 demi-journées aux visites sur le terrain. De quelle manière vos interventions se traduisent-elles concrètement ? Quels sont vos moyens d'action ? Quels types de préconisations êtes-vous amenés à faire une fois que vos visites ont été réalisées ?

DR GOSSOT – Le temps que nous consacrons à ces visites n'a pas augmenté. Il a simplement été officialisé. Habituellement, nous intervenons avec le CHSCT. Autrement, nous prenons rendez-vous avec des hiérarchies pour visiter les lieux. En début de mois, j'ai, par exemple, accompagné un conducteur de balayeuse sur les pistes de Roissy afin de mieux connaître son activité. Ce type d'action nous permet de repérer les nuisances sonores, les absences de protection contre le soleil, etc. Nous intervenons ensuite auprès des hiérarchies et des animateurs de sécurité pour tenter de corriger les anomalies constatées. Notre Entreprise possédant une certaine culture de la sécurité, nous n'enregistrons que rarement des problèmes importants. Nous pouvons également intervenir dans des secteurs incluant la manipulation de produits chimiques ou lorsque des locaux sont repeints et que le personnel craint une pollution. Nos interventions prennent toutes sortes de formes.

DR DRUMARE – Sachez également que des séances de formation ont été organisées lors de l'épidémie de grippe aviaire afin d'expliquer au personnel la politique appliquée par ADP dans ce domaine.

M. PIETTE (SICTAM.CGT) – Il serait toutefois souhaitable d'identifier les personnes chargées de la gestion des dossiers transversaux. Il semble que ces derniers concernent notamment l'emploi des agents Cotorep, le stress, l'analyse du temps de travail qui permettrait aux organisations syndicales d'échanger des informations avec le service médical, et le reclassement médical. Nous devons améliorer ce dernier point. En effet, le fait que certains agents soient en reclassement médical depuis plusieurs années traduit clairement notre incapacité à leur proposer un poste adapté. Cette situation est inquiétante.

Vous n'avez pas répondu à la question sur la fiche d'aptitude des travailleurs de nuit. Il serait souhaitable que cette fiche soit systématiquement fournie aux agents qui postulent à des emplois de nuit.

De quelle manière pensez-vous informer les agents des risques liés aux nuisances sonores ? Il est nécessaire de leur préciser le moment à partir duquel le danger est réel, c'est-à-dire lorsque les dommages auditifs deviennent irréversibles.

DR DRUMARE – Nous possédons actuellement 36 dossiers transversaux. Je vous propose d'attendre l'instauration de la Commission en septembre pour réfléchir à l'amélioration de la situation des agents en reclassement médical. Nous devons également nous accorder avec Monsieur Tellier. Nous vous demandons d'être patients.

Vous avez sans doute remarqué qu'un double de la fiche d'aptitude est désormais remis à chaque agent, sachant que l'original est transmis à la gestion du personnel et que nous disposons, au niveau de la SIRH, de notre propre système de gestion. Le seul problème réside dans le fait que cette fiche ne tient pas compte du travail de nuit, eu égard à la discussion que nous avons tenue un peu plus tôt.

DR GOSSOT – Le problème des nuisances sonores est très important pour moi. De nombreuses personnes peuvent difficilement se protéger contre le bruit. Cela est notamment le cas des pompiers pour lesquels nous devons trouver des protections compatibles avec leurs casques. Monsieur Piette a très justement évoqué la difficulté de définir un moyen de faire percevoir la dangerosité du bruit aux personnels. Nombre d'entre eux nous expliquent ne pas être gênés par ces nuisances. Cela est inquiétant.

Nous réalisons un travail d'information dès l'embauche en délivrant des brochures et en expliquant le risque existant. Lorsqu'une personne passe d'un poste peu exposé au bruit (agent commercial) à un poste très exposé (superviseur de vol), nous demandons à ce qu'il prenne rendez-vous avec le médecin du travail pour une visite d'aptitude. Nous réalisons également des campagnes d'information par secteur et par équipe.

Par ailleurs, nous devrions enfin recevoir des appareils permettant de mesurer le bruit en décibels (dosimétrie). Il nous sera ainsi plus facile de vous transmettre une information plus étayée et d'indiquer aux salariés un nombre de décibels à partir duquel ils doivent se protéger.

M. DE CORDOUE – Nous avons bénéficié d'un exposé relativement intéressant. La DRH est évidemment satisfaite de ce rapport. Cependant, nous ne nous contentons pas uniquement de ce document puisque nous rencontrons les médecins périodiquement pour discuter de la santé de nos personnels. En outre, les évolutions réglementaires que nous avons évoquées sont positives puisqu'elles visent à favoriser la protection des travailleurs.

Si vous n'avez plus de question, je vous propose de lever la séance.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Ma question ne concernait pas la satisfaction de la DRH vis-à-vis du rapport de la Médecine du Travail. Nous souhaitons savoir, compte tenu des différentes remarques des médecins, quelles dispositions la Direction prévoit-elle d'engager pour régler les difficultés liées au reclassement médical des salariés dans l'Entreprise ? En effet, les problèmes d'emplois se dégradent au sein d'ADP.

M. DE CORDOUE – Je me permettrai d'élargir ma réponse. Les statistiques révèlent que le nombre d'agents en position de reclassé médical évolue faiblement. En revanche, celui des agents hors effectifs tend vers une forte augmentation.

Que les salariés soient en situation d'inadaptation à l'emploi pour raison médicale ou autre n'est pas satisfaisant. Nous devons par conséquent mener une réflexion sur ce problème dont l'origine est également due au fait que l'Entreprise s'élargit, que les unités gagnent en autonomie et que le suivi économique des activités est quelque peu différent. Ceci étant dit, entre 220 et 230 agents ADP sont actuellement en position d'inadaptation à l'emploi, dont environ 70 en reclassement médical. Ce chiffre est beaucoup trop élevé. Il existe effectivement un problème.

Un élu – Quels sont les secteurs concernés ?

M. DE CORDOUE – Je ne dispose pas de la répartition des agents concernés par secteur.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – De quelle manière la réforme destinée à modifier la gouvernance des services de Santé au Travail et le système d'agrément et de suivi se matérialisera-t-elle au sein d'ADP ? Nous comprenons difficilement ce point.

Vous évoquez une instance de contrôle et la participation de membres salariés au Conseil d'Administration des SST. Ces mesures s'appliqueront-elles à ADP et si oui, de quelle manière ? Nous ne demandons pas de réponse aujourd'hui.

DR DRUMARE – Je vais vous répondre aujourd'hui. Il est préférable que vous ne reteniez que le terme « Commission Technique » et le fait que cette instance se réunira trois fois par an avec les différents partenaires. Vous devez également retenir la notion d'IPRP. En revanche, vous pouvez temporairement oublier les instances de contrôles. En effet, l'agrément du Service de Santé au Travail interviendra tous les cinq ans. Or étant donné que nous n'entrons que dans la deuxième année, nous ne sommes, pour l'instant, pas concernés par ces instances. Je vous souhaite une bonne soirée.

M. DE CORDOUE – Nous vous remercions et levons la séance.

La séance est levée à 16 heures 40.

Le Secrétaire du Comité d'entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DH – DH.Z.RS

MM. LES MEMBRES DU C.E.

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Madame CUISSOT, Directrice administrative et financière du C.E