

INTERVENTION DE FO LORS DU COMITE D'ENTREPRISE EXTRAORDINAIRE DU 31 MAI 2006

ORDRE DU JOUR

POINT 1 - CONSULTATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DES CHSCT :

- CONSULTATION SUR LE PROJET D'ACCORD GENERAL SUR LES CHSCT ET LES MESURES DE COORDINATION DE L'ACTIVITE DE CEUX-CI
- CONSULTATION SUR LA PROPOSITION DE REGLEMENT INTERIEUR TYPE POUR LE CHSCT DE COORDINATION ET POUR CHAQUE CHSCT
- CONSULTATION SUR LE RETRAIT DU RECOURS POUR EXCES DE POUVOIR PORTE LE 4 FEVRIER 2005 PAR LES COMITES D'ENTREPRISE DEVANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE PARIS CONTRE LA DECISION RENDUE LE 6 DECEMBRE 2004 PAR LE MINISTERE DES TRANSPORTS, DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE, DU TOURISME ET DE LA MER (INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL ET DES TRANSPORTS) CONFIRMANT LA DECISION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DES TRANSPORTS DE PARIS II DU 5 OCTOBRE 2004 ORGANISANT 7 CHSCT AU SEIN D'AEROPORTS DE PARIS.

POINT 2- INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA FERMETURE DE L'ACTIVITE AEROBUS

POINT 3 - INFORMATION SUR LE BILAN DE L'ACTIVITE DES FILIALES D'AEROPORTS DE PARIS

ETAIENT PRESENTS

MEMBRES DU C.E.

EXCUSES

EXPERT

FO

M. PRETRE

M. BROWN

Mlle MARCHAND

Mlle MARTIN

M. LEGAIS

M. RIOU

M. REBILLE

REPRESENTANT SYNDICAL

M. GENTILI FO

M. GENTILI (FO).- Je trouve une nouvelle fois choquant, et c'est devenu la mode depuis que l'on a décidé de nous privatiser (même partiellement), que l'on fasse tout dans notre dos et que nous apprenions le matin par la presse que l'entreprise va être partiellement privatisée.

Je pourrais dire que nous osions espérer avoir le type de garantie que nous avons aujourd'hui, à savoir que, pour l'instant, aucune OPA dangereuse ne pourrait être possible puisque l'Etat détiendrait effectivement une majorité qui va au-delà d'une majorité relative, sous toutes réserves puisque nous avons une fourchette. Mais j'attire l'attention de ce comité d'entreprise sur le fait que les mêmes garanties avaient été données pour Gaz de France et qu'à peine quelques semaines après ce type de garantie, la privatisation totale est prévue.

Nous avons appris ce matin même que l'opération était lancée et nous restons opposés à toute ouverture du capital. D'ailleurs, quels que soient le taux de rentabilité ou les garanties données aux personnels, étant donné le risque que l'action s'effondre compte tenu notamment des analyses que mon organisation a faites, tant sur le taux d'endettement que sur la situation internationale de la spéculation autour des aéroports, nous tenons à faire une déclaration aujourd'hui même pour dire que nous sommes opposés à toute ouverture du capital.

De ce point de vue, nous continuons à dire au personnel qu'il vaut mieux éviter d'être actionnaire de l'entreprise.

POINT 1 : CONSULTATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DES CHSCT :

- CONSULTATION SUR LE PROJET D'ACCORD GENERAL SUR LES CHSCT ET LES MESURES DE COORDINATION DE L'ACTIVITE DE CEUX-CI

- CONSULTATION SUR LA PROPOSITION DE REGLEMENT INTERIEUR TYPE POUR LE CHSCT DE COORDINATION ET POUR CHAQUE CHSCT

- CONSULTATION SUR LE RETRAIT DU RECOURS POUR EXCES DE POUVOIR PORTE LE 4 FEVRIER 2005 PAR LES COMITES D'ENTREPRISE DEVANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE PARIS CONTRE LA DECISION RENDUE LE 6 DECEMBRE 2004 PAR LE MINISTERE DES TRANSPORTS, DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE, DU TOURISME ET DE LA MER (INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL ET DES TRANSPORTS) CONFIRMANT LA DECISION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DES TRANSPORTS DE PARIS II DU 5 OCTOBRE 2004 ORGANISANT 7 CHSCT AU SEIN D'AEROPORTS DE PARIS

En préalable, la direction informe les syndicats que le directeur de la plateforme de CDG souhaite que CDGX soit rattaché au CHSCT de CDG2.

Mlle MARTIN (FO).- On a un peu du mal à comprendre en quoi le directeur de la plate-forme de Roissy intervient. On a quand même eu 10 réunions de négociation sur cette question, faire des modifications une fois que la dernière réunion a eu lieu n'est pas tout à fait correct.

De plus, pourquoi rattacher le 57-20 à CDG aérogare 2 ou à CDG aérogare 1 et non pas à CDG Technique, par exemple, puisque la zone technique est plus proche du 57-20 que CDG2 ?

En raison des risques encourus par ces populations, il serait peut-être plus logique de les rattacher à CDG Technique ou à CDG Support. On ne comprend pas la logique de M. Brun. Nos priorités n'étaient pas seulement un rééquilibrage d'effectifs, mais vraiment un

découpage géographique dans un premier temps afin de maintenir l'unicité de l'entreprise et que cela ne corresponde pas au découpage d'Aéroports de Paris de par la réorganisation, la mise en place des unités opérationnelles en tenant compte des risques des populations.

Pourquoi CDG2 ? On ne comprend pas l'intérêt. L'intérêt est que les élus soient au plus proche des travailleurs pour pouvoir intervenir en cas d'accident ; des élus de l'aérogare 2 sont-ils plus proche que des élus travaillant sur la zone technique pour intervenir sur le bâtiment 57-20 ? C'est là qu'est plutôt notre interrogation.

M. GENTILI (FO).- Même si ce n'est pas vraiment à l'ordre du jour, c'est un point important pour nous. Vous le savez, tout le monde est très attaché au statut du personnel. Le terme "toiletage" est souvent très mal interprété et, vu le contexte, je pense qu'il serait effectivement pertinent que vous regardiez en détail tout ce qui a besoin d'être revu. Le point le plus important se trouve dans les premiers articles, où il est dit que le statut du personnel s'applique à tous les salariés de l'établissement public.

Par ailleurs, un certain nombre de salariés (c'est mon cas à titre personnel, mais je l'évoque rarement) ont bénéficié d'échelons suite à un accord signé. Je peux vous dire que ces échelons, du point de vue du droit administratif, n'existent pas tant que le conseil d'administration n'a pas validé l'existence de l'échelon 125 etc.

Si vous pensez qu'un toilettage est nécessaire concernant l'article 47, il serait bien de regarder l'ensemble et pas seulement l'article 47, et d'arriver au conseil d'administration avec un document complet qui met le statut du personnel et le statut d'Aéroports de Paris en conformité, mais pas seulement avec l'article 47, avec tous les articles.

Mlle MARTIN (FO).- De façon générale, en ce qui concerne le dossier, on a beaucoup travaillé parce qu'il y a eu 10 réunions de négociation, et l'on peut dire que l'on peut,, pour une fois, parler de négociation et pas seulement de concertation.

On a pu obtenir des choses, mais on a également obtenu un certain nombre d'engagements de la part de la Direction, on apprécierait qu'elles soient notifiées lors de cette séance, notamment l'engagement de la Direction que la mise en place de plusieurs CHSCT n'a pas pour but de créer des établissements distincts et décentralisé l'entreprise et que l'unicité de l'entreprise sera respectée.

En ce qui concerne les différents accords sur les moyens, les règlements intérieurs qui seront décidés par les CHSCT, la Direction s'est engagée à faire un bilan au bout d'un certain nombre de mois (6 mois) avec les organisations syndicales de façon à voir s'il est nécessaire de modifier et d'améliorer le fonctionnement des CHSCT en augmentant notamment les moyens en ce qui concerne les IK, le nombre d'heures, la question des locaux et également l'engagement de la Direction d'envisager des modifications des périmètres des CHSCT s'il y avait des évolutions importantes, notamment en termes d'effectifs. On aimerait que ce soit acté lors de cette séance.

On rappelle aussi que la Direction s'était engagée, lors de la présentation du bilan 2005 et du plan 2006, à ce qu'il y ait possibilité, dès la remise en place d'une instance, de revoir le plan 2006 de façon qu'il soit en conformité avec la nouvelle instance, puisque le plan a été fait sur la version "découpage inspection du travail". On tient à ce que ce soit revu assez rapidement et on pense également qu'il va y avoir un gros travail à faire puisque, on l'a dit à de nombreuses reprises, on a quand même un certain nombre d'inquiétudes en ce qui concerne l'HSCT au sein d'Aéroports de Paris, notamment de part le fait que les animateurs sécurité soient directement rattachés aux unités opérationnelles, ce qui, pour nous, empêche les animateurs sécurité d'avoir une indépendance vis-à-vis des patrons des U.O. Nous pensons que cette indépendance est nécessaire de par le rôle qu'ont ces animateurs sécurité.

Nous pensons qu'il pourrait être intéressant de faire une expertise notamment sur cette question. Nous espérons que l'instance va se remettre en place très rapidement, qu'un travail important pourra être effectué en ce qui concerne les 10 risques principaux recensés en ce qui concerne Aéroports de Paris, principalement les risques de coactivité, auxquels FO est très

attachée en raison des accidents mortels qui se sont produits sur nos plates-formes. Nous espérons, non pas rattraper le travail qui n'a pas été fait pendant un an puisqu'il n'y avait pas d'instance, mais pouvoir se remettre très rapidement à travailler sur l'HSCT au sein d'Aéroports de Paris dans l'intérêt des salariés.

Mlle MARCHAND (FO) .- En ce qui concerne FO, nous sommes là pour que cela tourne et se remette sur pied très rapidement. Il y a de grandes lacunes en matière d'HSCT à Aéroports de Paris (cf. le bilan présenté récemment et ce que vient de dire Mlle Martin à ce sujet).

Il y a quand même un an de travail à rattraper ; il faudra que tout le monde s'y mette. Quant aux membres qui représenteront officiellement Force ouvrière, ils seront là pour que les agents travaillent dans de bonnes conditions en matière d'HSCT. Nous souhaitons être pris pour des interlocuteurs valables, nous ne sommes pas là pour empêcher la sécurité du travail, mais plutôt en tant que force de proposition, de revendication en matière d'HSCT, mais pas de cogestion.

Enfin, le comité de coordination doit pouvoir jouer tout son rôle en matière de coordination et non pas être une instance pour "inaugurer les chrysanthèmes", comme c'était prévu il y a plus d'un an dans d'autres projets.

M. GENTILI (FO).- Il est rare que notre délégation vote pour quoi que ce soit dans ce C.E., mais je pense qu'on le fera et je voudrais quand même expliquer pourquoi.

D'abord, je voudrais faire le constat que nous avons été, notamment grâce à l'éclairage de notre expert, Technologia, convaincus des dysfonctionnements liés à la structure qui n'existe pas vraiment puisque vous ne l'avez pas reconnue, qui a fait l'objet de multiples attaques en justice. Je n'entrerai pas dans le détail des choses puisque l'on souhaite enterrer cet échec dans la politique sociale de l'entreprise. C'est même pire qu'un échec au niveau des relations entre la Direction et nous-mêmes. C'était aussi un échec entre la Direction et les organisations syndicales compte tenu du fait que le CHSCT défunt des 23 ne représentait pas la démocratie au sein de notre entreprise.

Nous nous félicitons que, enfin, on soit parvenu à un accord global, même si rien n'est jamais parfait et que nous sommes effectivement convaincus que les structures qui sont proposées aujourd'hui ne sont pas forcément idoines, qu'il faudra peut-être les revoir.

Nous souhaitons aussi que la structure de coordination ne soit pas une coquille vide, qu'elle puisse éclairer l'ensemble des 8 CHSCT sur des problèmes de type transversal et global. Il y a en effet de forts risques à Aéroports de Paris, notamment la coactivité autour des avions. Sans aller jusqu'à créer des structures interentreprises dont la solidité juridique pose question, nous soutenons tout à fait ce que proposent nos camarades de la CGT de travailler avec nos sous-traitants, avec la compagnie aérienne Air France. Au niveau de Force ouvrière, nous avons réuni les élus FO des différents CHSCT sur une plate-forme, celle de Roissy, et c'est effectivement très important.

Il y a d'autres risques. Malheureusement, on constate que, là aussi, c'est par la presse que l'on entend parler de choses graves, notamment la présence d'amiante dans un certain nombre de nos infrastructures. Il faut relever les manches et se mettre au travail. Je ne sais pas si c'est au bout de 6 mois ou d'un an d'exercice, mais on aura peut-être de nouveau besoin de l'éclairage d'un expert pour voir s'il y a des ajustements à opérer.

Nous votons essentiellement sur la mise en place d'une architecture, d'une structure, et je voudrais rappeler que notre expert a aussi pointé du doigt de très mauvaises habitudes sur lesquelles nous devons retravailler : une indépendance réciproque et le fait d'éviter le mélange des genres entre les prérogatives qui sont celles de vos services et celle des représentants du personnel.

Dernier point : on l'a tous dit, on aimerait bien se mettre au travail vite. Un grand collègue se réunit le 15 juin, donc rapidement. Je souhaiterais tout de même que l'on ait un éclairage supplémentaire sur la manière de faire du passé table rase pour pouvoir remettre une instance

toute neuve, puisqu'il me semble que quand le grand collège va réunir une nouvelle structure va aussi désigner de nouveaux mandatés. Il me semble que, dans ces domaines, on a encore quelques incertitudes sur la fin de l'existence de l'ancienne institution telle quelle a été bizarrement élue.

Je souhaiterais tout de même que, là-dessus, le comité d'entreprise ait un éclairage puisque l'on va devoir se prononcer dans quelques jours sur la manière de mettre en place la nouvelle instance, qui on élit et comment.

18 voix pour : FO, SAPAP, CGC, SPE/CGT, SICTAM/CGT, CFDT

Vote sur le deuxième point.

18 voix pour : FO, SAPAP, CGC, SPE/CGT, SICTAM/CGT, CFDT

Vote sur le point 3.

18 voix pour : FO, SAPAP, CGC, SPE/CGT, SICTAM/CGT, CFDT

(Applaudissements)

POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA FERMETURE DE L'ACTIVITE AEROBUS

M. PRETRE (FO).- Vous parliez de la fermeture définitive de l'activité aérobuse, ce qui fait suite au transfert de cette activité précédemment gérée par ADP vers la sous-traitance, ce qui a complètement détruit la qualité de service de l'époque. Depuis ce transfert, on a vu se multiplier un nombre d'incidents qui auraient pu avoir des conséquences graves sur la sécurité, la sûreté et, de toute façon, l'image de marque d'ADP. J'y reviendrai.

Maintenant, vous nous dites dans le dossier que 15 agents sont affectés, et donc, sont en reclassement. Je vous rappelle que cela fait suite au reclassement de quelque 80 agents Aéroports de Paris en 2001. Je vous rappelle qu'à cette date, vous avez arrêté l'activité gérée par Aéroports de Paris avec du personnel Aéroports de Paris pour la donner à la sous-traitance, à la demande d'Air France et au détriment des autres compagnies, en évoquant le fait que celle-ci devait être ouverte à la concurrence.

A l'époque, nous mettions en avant le fait que les passerelles, mobiles ou non, n'étaient pas un secteur concerné par la directive d'ouverture à la concurrence de l'assistance en escale. Je remarque aujourd'hui que, dans votre dossier, vous revenez au terme "passerelles mobiles". En 2001 vous évoquiez le terme "bus" et je remarque aujourd'hui, vous revenez aux passerelles mobiles et à la qualité de service.

Il est dommage qu'une activité pouvant être un plus pour les compagnies autres qu'Air France soit complètement mise au placard, et que ce soit encore une qualité de service d'ADP, qui disparaît complètement avec la procédure.

Quand on reprend l'historique, la procédure était : gestion Aéroports de Paris, cession d'une façon ou d'une autre à la sous-traitance, puis arrêt de l'activité, ce qui laisse présager pour l'avenir : emplois Aéroports de Paris, transfert vers filiales sous-traitantes = disparition d'emplois.

M. PRETRE (FO).- Le problème de cet arrêt définitif d'activité est bien entendu le reclassement des agents d'Aéroports de Paris. Mais pour la compréhension de ce dossier, en tant qu'élue et membre de la commission économique, je dirai que, à ma connaissance, et je parle de mémoire, en 2001, les aérobuses étaient à 50 % "Air France" et 50 % "autres compagnies" ; que s'est-il passé entre mai 2001 et 2006 pour qu'Air France devienne le seul client alors que les autres compagnies, qui étaient en aires éloignées (gestion des parkings sous tutelle Air France oblige), mais qui auraient préféré être parkées au contact, auraient préféré continuer l'activité aérobuses plutôt que d'être traitées en bus classiques ?

Dernier point : qu'allez-vous faire des aérobuses ? Seront-ils détruits ou vendus ?

M. GENTILI (FO).- Vous avez raison, Monsieur de Cordoue, de rappeler que cette affaire remonte à 1983 et je comprends mieux pourquoi M. Prêtre n'a pas eu de réponse. Souvenez-vous qu'en 1983, c'est quasiment à la demande d'Air France que l'on a inventé les aérobuses et que c'est en 1983 qu'Air France a décidé, d'ailleurs avec Aéroports de Paris, qu'il fallait ces aérobuses parce qu'il n'y avait pas assez de points de contact avion.

J'ai cru comprendre récemment que la même compagnie Air France nous traite de tous les noms parce qu'elle n'a pas assez de points de contact à CDG2 et que l'on allait "trinquer" au niveau du CRE s'il n'y avait pas assez de points de contact. Il faudrait quand même arrêter de nous prendre pour ce que nous ne sommes pas et j'ai bien l'impression qu'Air France nous prend pour des imbéciles.

Monsieur de Cordoue, en 1983 ADP a dit : "*l'aérobuse est un palliatif à la passerelle donc c'est une passerelle*". Je ne sais pas pourquoi, quelques années plus tard, ADP a changé d'avis et a dit : "*l'aérobuse, c'est comme un bus donc on ouvre à la concurrence*". Je vous rappelle que si l'on était resté sur la position de dire que c'était une passerelle, on aurait été hors champ de la directive européenne sur l'assistance en escale.

Je voudrais quand même rappeler cela, car quel est le bilan que l'on fait aujourd'hui ? On aurait pu inventer un autre outil, on aurait peut-être pu faire autrement au niveau de l'architecture de CDG2, mais je rappelle tout de même que c'était une solution, et M. Prêtre a raison de dire que les autres compagnies sont quand même moins bêtes qu'Air France, elles savent très bien que la passerelle est mieux qu'un aérobuse, mais que l'aérobuse est quand même nettement mieux qu'un bus classique.

Je dis cela parce que s'il y avait le nombre d'aérobuses prévus bien entretenus, pour le confort du passager, l'aérobuse est quand même fiable, c'est-à-dire que le passager n'a pas à descendre sur la piste, il monte directement dans l'engin et trois minutes après, il est dans l'aérogare. Maintenant, on nous dit : "*non, en fin de compte, ce n'est pas bien*". Cela nous pose quand même un problème majeur quand vous nous dites : "*on s'est désengagé d'un certain nombre d'entretiens*" et Alain Izzet avait raison de parler d'une politique de groupe.

Vous avez évoqué à juste titre le fait que la Sapser, un jour (du temps de votre prédécesseur, il est vrai), a dit : "*ADP est trop cher donc je ne passe plus par ADP*". C'est cela, une politique de groupe ? ! Cela pose aussi un autre problème, on va peut-être l'évoquer à l'occasion du point suivant : la politique que l'on a vis-à-vis de nos filiales. On les facture au prix fort, comme on le fait à nous, d'ailleurs ; en effet, quand on demande à changer le canon d'une serrure, si l'on passe par ADP, cela coûte une fortune parce que la facturation interne est faite exprès. On n'était pas obligé de facturer à des prix de fous furieux à Alyzia parce qu'Alyzia a une comptabilité d'entreprise et a dit un jour : "*à ADP, vous êtes trois fois au-dessus du prix du marché*". Tout cela pose de vraies questions.

Pour nos personnels, il y a également un lien avec le désengagement global. Si l'on reprenait la maintenance d'un certain nombre d'engins de notre groupe, comme les plates-formes élévatrices, les push-back, les track-mas (?) etc., est-ce encore la propriété d'ADP ? Du groupe ? Oui. Qui fait l'entretien et pourquoi est-ce à un tarif aussi élevé ?

On pose aussi cette question parce qu'au bout, il y a le social. J'aime bien être précis. Un technicien d'exploitation chez ADP est un IIC et le IB est un OHQ, un BII est un OHQ qui passe maître ouvrier et tout ceci se négocie, normalement.

Nous allons voter contre beaucoup plus en raison de ce bilan qui, pour moi, est catastrophique pour ADP. Nous sommes complètement victimes de la compagnie Air France, qui se comporte en dictateur sur cette question. On ne peut pas, d'un côté, saboter quelque chose de moins mauvais que le bus classique et, de l'autre côté, attaquer Aéroports de Paris parce qu'il n'y a pas assez de points de contact, il faut quand même être logique avec soi-même.

Je ne vais pas faire un discours anti-Air France, mais dans cette affaire, excusez-moi de le dire aussi crûment, on a fait une politique de ventre mou. Une nouvelle fois, on est victime d'une forme de dictature de la compagnie Air France, je le redis, mais ce que nous souhaiterions, c'est qu'il y ait une vraie volonté, sur les métiers d'entretien et de technique que l'on regarde avant de décider de liquider 13 ou 15 postes, que l'on anticipe beaucoup plus sur une reprise.

Si l'aérobuse est terminé, dont acte, on ne va pas le réinventer, mais on souhaiterait une réflexion sur une reprise de la maintenance parce que je n'ai pas envie que, petit à petit, nos ateliers ferment, que nos métiers d'exécution disparaissent, que la sous-traitance nous prenne petit à petit tout ce que l'on pourrait faire, ou ce que l'on a perdu ou ce qu'on devrait reconquérir. C'est une vraie question et derrière les aérobuses, il y a toute la question, évoquée par des camarades d'autres organisations, que nous sommes trop chers et que c'est pour cela que nos filiales passent par la sous-traitance.

Il faut veiller à ce que personne ne reste sur le tapis ; l'aérobuse était un outil particulier, j'ai été moi-même électromécanicien dans une vie passée, je sais que l'on peut s'adapter, mais il y a quand même une spécificité par rapport à chaque engin de ce type. Ils vont faire un effort. Il faut qu'il y ait une formation et, non pas une rétrogradation, mais au contraire, une possibilité d'évolution de carrière pour les collègues.

Ceci ne nous empêchera pas de voter contre parce que nous estimons que le bilan est complètement mauvais sur le fond.

M. PRETRE (FO).- Vous avez pris la décision que les élus ne peuvent plus prendre deux fois la parole par tour de table, dont acte. En complément, si vous ne répondez pas aux questions sur les dossiers traités, les dossiers vont être traités ici en séance plénière très rapidement, mais on est en droit de se poser la question en tant qu'élus : où est le dialogue social ?

M. GENTILI (FO).- C'est un sujet extrêmement important, mais la question de l'application ou pas de la loi, mal nommée "de cohésion sociale", n'est pas le vrai problème. Nous avons un outil, même s'il est vieillissant. J'ai une ancienneté certaine dans l'entreprise, mais je n'étais pas né à ADP, si j'ose dire, quand cet accord a été signé. Cet accord s'applique ; je parle du PASE. C'est lui qui est censé régler sur le terrain contractuel les problèmes posés. En substance, si l'on passe d'horaires semi-continus à continus ou administratifs, c'est typiquement substantiel au contrat de travail, cela relève de l'évidence.

Mais la question n'est pas vraiment là. On a eu par le passé le problème, c'est-à-dire le cas d'un poste supprimé, où le salarié a postulé et à qui on a dit : *"tu n'as pas droit à la prime différentielle, tu as postulé"*. Pendant des années, des collègues ont perdu de l'argent parce qu'ils étaient passés d'un horaire semi-continu en horaire d'atelier, mais comme ils avaient fait un acte de postulation et que c'était sur une qualification de technicien, ils ont perdu beaucoup d'argent pendant plusieurs années. Ce n'est pas une mince question.

On demande que, quoi qu'il arrive, qu'on leur ait demandé ou pas de postuler, en aucune façon, cela ne puisse se traduire par : *"puisque tu as fait acte de postulation, tu n'as droit à rien"*. C'est quand même une question importante. Avant d'entrer dans un débat trop juridique je souhaiterais tout de même que l'on revienne au b a -ba. Encore une fois, on demande que les propositions que l'on fait aux collègues soient suffisamment intéressantes pour eux pour qu'ils soient en situation d'accepter la proposition que vous leur faites. C'est la meilleure solution pour les collègues concernés plutôt que d'envisager des choses horribles.

Je n'ai pas compris le problème de la modification substantielle dès lors qu'ils ne changent pas d'horaire de façon autoritaire, d'un horaire administratif vers un horaire de continu ou de semi-continu.

Deuxièmement, il faut au minimum qu'ils restent dans la même qualification. J'ai bien dit "au minimum". Nous soutenons ce qui a été demandé par les autres. On a un accord de filière technique, il n'est pas dénoncé, on passe maître ouvrier au bout d'un laps de temps, rien n'interdit d'être plus favorable que l'accord en question s'il y a un petit déphasage d'échelon pour les collègues. Si c'est la solution de passer en maîtrise, il n'y aura pas de problèmes de discussions devant les tribunaux pour savoir si c'est substantiel ou pas.

15 voix contre : SPE/CGT, SICTAM/ CGT, FO, SAPAP, CFDT

3 abstentions : CGC

POINT 3 : INFORMATION SUR LE BILAN DE L'ACTIVITE DES FILIALES D'AEROPORTS DE PARIS

M. GENTILI (FO).- Nous évoquons tout à l'heure une question fondamentale pour nous, le statut des personnels, et ce qui est particulièrement choquant, dans le dossier que l'on nous soumet, c'est qu'à aucun moment ne figure le statut des personnels.

Bien entendu, j'ai le droit de rêver et de penser que la vieille revendication de Force ouvrière sur l'application du statut du personnel à toutes nos filiales serait la bonne solution, mais vu que je ne rêve pas, le minimum minimorum eût été que l'on nous dise au moins quelle convention s'applique. C'est une vraie question.

Dans cette multitude de filiales, je ne reviendrai pas sur la demande formulée par la CGT, que nous soutenons, à savoir que, contre la filialisation, nous préférons la réintégration dans le groupe d'un maximum des filiales d'aujourd'hui, mais je souhaiterais tout de même que l'on nous réponde précisément, société par société, sur la convention collective qui s'applique.

QUESTIONS DIVERSES

Intervention de la CGT qui dans le cadre du travail clandestin dont ADP est maître d'ouvrage, voudrait connaître la position de la Direction vis-à-vis de la société CMN portugaise qui était en deuxième niveau en intervention sur CDG1 et sur le S3.

Laqu'elle a obtenu en direct des badges. La CGT estime qu'il est particulièrement choquant et préoccupant qu'une entreprise en complète illégalité ne soit soumise à aucun contrôle de la part d'ADP et des pouvoirs publics alors que les salariés sont soumis à une enquête rigoureuse de moralité pour obtenir leurs badges. Sachant qu'en plus, 31 salariés n'avaient pas de contrat de travail. La CGT demande à Aéroports de Paris quelle position elle compte prendre pour améliorer le contrôle sur les entreprises, y compris sur les demandes de badges.

Mlle MARTIN (FO).- Je vais rebondir également parce que votre réponse nous a fait bondir. On vous rappelle que, lorsque l'effondrement du terminal 2E s'est produit, on avait constaté, notamment suite à un accident, que la sous-traitance en cascade faisait que plus de 200 entreprises intervenaient sur le site et, en bout de chaîne, un petit artisan travaillait à 5 m de hauteur sans équipement de protection, et 16 heures par jour.

Notre position en tant que syndicat a toujours été très claire en matière de sous-traitance en cascade : on la condamne et on ne peut pas accepter de sous-traiter en cascade et de ne pas être responsable au bout de la chaîne parce que l'on a passé le marché avec la première entreprise qui a sous-traité à une autre etc.

Je vous rappelle que, en tant que donneur d'ordre, vous passez des marchés et rien n'empêche ADP de mettre des clauses obligeant le premier sous-traitant à ce que, s'il sous-traite également, les conventions collectives et les règles sociales soient respectées ainsi que l'HSCT soit respecté.

Effectivement, vous n'êtes pas l'inspection du travail ; nous avons été reçus par le contrôleur du travail il y a une semaine, nous avons revendiqué des effectifs supplémentaires de contrôleurs, notamment sur Roissy parce qu'il n'y en a pas assez et ce n'est pas à trois que l'on est capable de vérifier ce qui se passe dans toutes les entreprises, mais en ce qui concerne les autorisations d'activité, c'est quand même Aéroports de Paris qui les donne. Si l'on a des salariés qui n'ont pas de contrat de travail, où une autorisation d'activité est accordée par Aéroports de Paris, ils ont un badge et l'on peut se poser des questions.

En ce qui concerne le conseil d'administration et la commission consultative des marchés, on demande que les clauses précises soient stipulées en cas de sous-traitance en cascade, il n'est pas acceptable que l'entreprise se dégage de toute responsabilité si le sous-traitant direct sous-traite à X et qu'en bout de chaîne, on ait quelqu'un qui ne respecte pas le code du travail ou qu'il y ait des travailleurs "au noir" sur les plates-formes. En cas d'accident, il y aurait beaucoup d'inquiétudes à avoir de votre part en termes de responsabilité.

On demande que M. Graff fasse ce qu'il est censé faire au conseil d'administration et que l'on n'ait plus ce type de pratiques sur nos plates-formes aéroportuaires.

M. GENTILI (FO).- Je n'ai pas voulu intervenir tout à l'heure pour contredire la Direction qui expliquait clairement que, lorsque nous sommes en concurrence dans une activité, ce qui est malheureusement le cas dans nombre de nos activités, il y a une séparation juridique obligatoire.

Je m'inscris en faux par rapport à une telle affirmation puisqu'il serait fortement question que ne figure justement pas l'obligation d'une séparation juridique pour l'assistance en escale. La Fédération européenne que je représente fait tout pour empêcher cela. Il est donc quasiment acquis que cela n'aura pas lieu.

En revanche, il va probablement y avoir des directives sur l'assistance en escale, mais dans d'autres domaines, et je pense avoir suffisamment de responsabilités aujourd'hui au niveau européen pour pouvoir affirmer que la sous-traitance en cascade sera interdite. Il faut arrêter de renvoyer la responsabilité sur les autres en cascade.

A certains moments, j'ai eu honte de lire, notamment un arrêt de la Cour de cassation où ADP a été gravement condamnée pour avoir laissé une société qui s'appelait Air Portage faire un véritable travail "de maquereau", excusez-moi du terme. Il faut savoir arrêter cela.

Ce qui vient de se passer dans le bâtiment est malheureusement classique, ce sont des pratiques que l'on connaît, le travail "au noir", l'esclavagisme, donc je vous demande un vrai débat là-dessus.

Dernier point, et je l'avais déjà dit ici, mais c'est au conseil d'administration que cela se décide : depuis quand impose-t-on, dans les marchés, une obligation de 5 jours de préavis de grève pour les entreprises de droit privé ? Il vient d'y avoir une condamnation et le tribunal saisi a dit

clairement que même si les syndicats dans une filiale ou un sous-traitant, et là, il s'agit d'un sous-traitant qui, en réalité, est sous-traitant de notre filiale (je cite Vinci), les salariés n'ont pas à se soumettre à cela. Le droit constitutionnel français existe, le droit de grève existe. Tout cela mit bout à bout fait que, y compris la question des conventions collectives se discute parfois et on ne peut pas évoquer Alyzia et ses difficultés économiques sans penser que la convention du transport aérien permet certaines portes de sortie pour des salariés de 57 ans alors que l'autre convention ne le permet pas. Que l'on dise "*vous le savez très bien*"... non !

J'aurais bien aimé que, dans le rapport que l'on a donné, figure la convention collective qui s'applique aux personnels de la société, société par société, parce que les choses se discutent.

La CGT voudrait savoir où en est l'enquête qui devait être faite sur la liste des agents qui ont été notés de façon un peu spéciale.

M. GENTILI (FO).- J'ai récemment reçu un courrier nous indiquant qu'il y avait une réflexion dans l'entreprise et on se méfie des réflexions sur la DRH, les RRH. etc. Je regrette un peu que notre Directeur général ne soit pas là.

On va aussi trouver pas mal d'exemples ; il y a eu la liste des intouchables ; on a cru à l'escale que c'était la liste de nos adhérents, mais en réalité, c'était la liste de ceux qui n'acceptaient pas qu'on les appelle à 3 heures pour leur dire qu'on les avait changés d'horaire à 4 heures. Pour ce type de listes, sans parler des documents auxquels ils font référence, ADP serait condamné devant un tribunal. Si je vois un texte où l'on m'appelle "vieille peau" ou "incapable", je porte plainte et je gagne.

Partant de là, on vous dit que c'est la conséquence logique de la décentralisation de l'entreprise. Le Directeur général a dit "*vous avez raison, on a trop décentralisé, il faudra redonner du pouvoir central*" et je dis que c'est à vous, la DRH, d'avoir le pouvoir de dire aux Directions "*maintenant, cela suffit*". Ce genre de choses n'est pas conforme au droit, ADP pourrait être condamnée.

Et puisque l'on est censé être un peu humaniste, c'est tout à fait contraire à l'éthique que veut une entreprise sociale comme la nôtre. Il y a une vraie question de gouvernance dans l'entreprise sur ces questions et on le dit, ce sera consigné au procès-verbal, il n'y a qu'une solution : redonner à la DRH les pleins pouvoirs sur toutes ces questions sociales et que l'on arrête de laisser des petits RRH dans les coins, voire des gestionnaires qui ne sont même pas cadres prendre ce type d'initiatives. Ce n'est pas acceptable.