

PARIS, LE 1^{er} DÉCEMBRE 2006

N° 28

**COMPTE RENDU DÉFINITIF
DU COMITÉ D'ENTREPRISE
DU 08 JUIN 2006**

ORDRE DU JOUR

POINT 1 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX N°21 ET 22	1
POINT 2 : INFORMATION SUR L'OUVERTURE ET L'AUGMENTATION DU CAPITAL D'AEROPORTS DE PARIS	2
POINT 3 : INFORMATION SUR LE BILAN DE LA REORGANISATION APRN	3
POINT 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'ACCORD SALARIAL DU CE	16
POINT 5 : INFORMATION SUR LE RAPPORT DU SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL – ANNEE 2005	21
POINT 6 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE BILAN DE L'ACTIVITE RESTAURANTS DU CE – ANNEE 2005	30

ETAIENT PRESENTS

M. DE CORDOUE, Directeur des Ressources Humaines
Mme LEMOINE, Responsable du Département DRHR
Mme GONZALEZ, DRHR
Mme TARDY, assistante sociale
Mme PRIGENT, assistante sociale
Mme SOULIE, assistante sociale
Mme PIARD, assistante sociale

INVITES

M. CHEVALLIER, intervenant pour la Direction
M. MAUCOTEL, expert comptable du CE

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

Mme VIANA
M. PEPIN
M. PORRAS
M. PETITPAS

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

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

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

Mme DONSIMONI
M. PIGEON
M. MICHAUX
M. YAPOUDJIAN

EXPERT

M. ALBERT

MEMBRES du C.E.**FO**

Melle MARTIN
M. BROWN
M. PRETRE
M. RIOU

MEMBRES du C.E.**SAPAP**

M. FONTANY
M. BOUCHIKHI
M. DUBUISSON
M. ARAGOU
M. GAUDIN
Mme BAUT

REPRESENTANTS SYNDICAUX

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

La séance est ouverte à 9 heures 10.

M. DE CORDOUE – Souhaitez-vous poser des questions préliminaires avant d'aborder l'ordre du jour ?

Les élus répondent par la négative.

M. DE CORDOUE – Je vous signale qu'un expert, Monsieur Jacques Albert, interviendra au cours du point 3, à savoir l'information sur le bilan de la réorganisation APRN.

POINT 1 : Approbation des procès-verbaux n°21 et 22

M. DE CORDOUE – La rédaction d'un des deux procès-verbaux n'étant pas terminée, nous reportons ce point de l'ordre du jour à la prochaine séance du Comité d'Entreprise.

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

M. DE CORDOUE – Il s'agit d'un point récurrent de l'ordre du jour. La Direction ne souhaite pas intervenir sur ce sujet compte tenu de l'absence de nouvelles informations depuis le dernier CE. Nous pouvons néanmoins répondre à vos questions et écouter vos éventuelles remarques.

Les élus n'émettent aucune remarque ou question relatives au point 2 de l'ordre du jour.

POINT 3 : Information sur le bilan de la réorganisation APRN

M. DE CORDOUE – Nous accueillons Monsieur Chevallier qui a été chargé de faire un point d'étape sur la mise en œuvre de la réorganisation de l'unité APRN, devant le CE. Comme vous le savez, ce secteur a évolué du fait de la séparation intervenue entre la navigation aérienne et ADP. Le bilan de cette réorganisation vous a été envoyé. Je passe la parole à Monsieur Chevallier qui va réaliser une présentation assez rapide afin que nous puissions ensuite répondre à vos questions.

M. CHEVALLIER – Bonjour à tous. Nous avons prévu, lors de la réunion qui s'est tenue au début de l'année 2005, de nous rencontrer à nouveau environ un an après la première présentation, afin de faire un point sur le déroulement de la réorganisation de l'unité APRN. Je ne reviendrai donc pas sur l'historique de ce dossier, mais répondrai à vos questions.

Depuis la réunion de 2005, plusieurs événements ont eu lieu au niveau organisationnel et des personnels. La réorganisation de la navigation aérienne est entrée en effets. L'unité SNARP (Services de la Navigation Aérienne de la Région Parisienne) a été créée en juillet dernier. Elle accueille la quasi-totalité des anciens fonctionnaires de la direction DOA ainsi qu'un nouveau responsable.

Les procédures budgétaires propres à la navigation se sont progressivement mises en place, jusqu'à la fin de l'année dernière. De fait, notre fonctionnement n'a pas évolué : ADP a continué d'avancer l'ensemble des dépenses de la navigation aérienne, celles-ci étant ensuite remboursées dans le cadre de protocoles annuels.

S'agissant de la situation actuelle de l'unité APRN, les agents ont été répartis entre différentes positions.

- Un quart d'entre eux travaillent sur la plateforme de Charles De Gaulle, essentiellement dans l'ancien CANA ;
- 18 % ont été affectés à la Tour et au bloc technique d'Orly ;
- 50 % évoluent au Parc Central qui reste la principale unité d'affectation ;
- Quatre agents ont été intégrés à la plateforme du Bourget et trois à des aéroports d'aviation générale.

Ces agents exercent des métiers de support au service des navigations aériennes, à savoir :

- Du secrétariat ;
- Du contrôle de gestion ;
- De la comptabilité ;
- De la gestion de bâtiment ;

- Des fonctions d'ingénieur d'études et de travaux.

Les principales difficultés résident dans les changements relationnels entre les agents ADP et les fonctionnaires. En effet, ces personnes entretenaient auparavant une relation de collègue à collègues. Or cette relation est désormais plus proche de celle d'un prestataire envers son client. Si la majorité des personnes concernées supportent bien ces changements, certaines ne parviennent pas à les endosser ou comprennent difficilement leur nouveau positionnement. Ces difficultés concernent les deux catégories de personnels. Nous avons par conséquent organisé un certain nombre de réunions afin que chacun puisse exprimer les difficultés qu'il rencontre. Je vous rappelle qu'un des objectifs de cette réorganisation est que le fonctionnement quotidien des personnels ne soit pas affecté. En revanche, leur mode d'administration a été modifié.

Des problèmes matériels ont également été relevés. Les agents APRN qui assurent des fonctions de support au sein de l'unité SNARP ont dû s'adapter à un certain nombre d'outils propres à la Direction Générale de l'Aviation Civile et que ladite unité est tenue d'utiliser. Or auparavant, cette unité faisait partie d'ADP et employait les outils de notre Entreprise. Parmi les nouveaux outils de la DGAC, certains sont toujours en cours d'installation, d'où l'apparition de difficultés qui ont été en majorité surmontées.

A l'occasion de la séance inaugurale, je vous avais indiqué que les effectifs s'élevaient à 109 personnes. Actuellement, ils comptabilisent 97 personnes. Cette diminution est expliquée dans le tableau en page 2 du rapport. Elle est due :

- au transfert de l'activité du Bureau de Piste à Aurière ;
- à la fermeture du poste du Directeur DOA – Monsieur Rico bien qu'étant fonctionnaire, occupait une position de détaché auprès d'ADP ;
- au transfert de la secrétaire de Monsieur Rico au sein d'APR ;
- à cinq départs en PARDA au sein de l'unité, dont deux ont été remplacés.

D'autres mouvements sont intervenus plus récemment, à savoir :

- la création d'un poste d'agent logistique ;
- un départ non remplacé lié à la baisse d'activité ;
- le transfert d'un agent administratif à APRT ;
- un départ en retraite non remplacé ;
- une démission non remplacée ;
- un congé sans solde ;
- deux agents APRN ayant opté pour un détachement au sein d'ADPI.

Ces derniers sont des ingénieurs et possèdent une spécialité présentant un véritable intérêt pour ADP. Ils ont considéré que leurs compétences seraient davantage sollicitées au sein d'ADPI qui avait, par ailleurs, demandé à disposer de ce type de spécialités.

L'unité APRN fait également apparaître quatre promotions internes depuis 2005 ainsi qu'une transformation de poste dans une catégorie supérieure. Une pesée de poste semble être en cours pour une revalorisation.

Deux organigrammes ont été joints au rapport qui vous a été envoyé, sachant que l'un est daté à mars 2005 et l'autre à mars 2006. Ainsi, vous serez en mesure de noter les mouvements repérés. L'un des souhaits exprimés par les responsables de la DGAC est de faire en sorte, lorsque cela est possible, d'attribuer les postes libérés par des agents ADP à des agents de l'Administration. Cette solution a été possible dans quelques cas, mais nous devons être conscients que l'Administration n'est pas toujours en mesure de répondre à ces demandes. Je vous rappelle que l'unité APRN est apparue au sein de l'ancienne direction DOA suite au manque de souplesse dont a fait preuve l'Administration dans la création des postes nécessaires au bon fonctionnement de la navigation aérienne d'ADP. Ces conditions n'ont pas totalement disparues. Les difficultés rencontrées par l'Administration subsistent. Donc, la réduction des effectifs d'APRN ne sera pas rapide ni spectaculaire. S'agissant des agents qui ont changé de poste, cette réduction n'engendrera pas de problème social notable.

La DGAC a mis en place de nouveaux outils informatiques dans certains domaines, différents de ceux utilisés au sein d'ADP. Un programme de formation a donc été mis en place pour ces agents. 750 heures de formations techniques et bureautiques ont été programmées. A la fin du mois de mars, 30 % de l'enveloppe avait été consommée ce qui nous permet de penser que le programme devrait être terminé avant la fin 2006.

Les personnels APRN ont subi une évolution sensible de leur univers de travail, même si chacun a conservé son poste, ses responsabilités et ses interlocuteurs initiaux. Certains utilisent de nouveaux logiciels ainsi que nous sommes tous amenés à le faire dans le cadre de notre vie professionnelle. Deux postes ont été identifiés comme pouvant motiver une pesée de poste. Globalement, le positionnement des agents APRN est finalement satisfaisant, sachant que nous avons craint, du fait de leur relatif isolement par rapport à l'ensemble de la population d'ADP, qu'ils n'intègrent une situation moins favorable.

Il nous reste à faire valider par la DSNA, la convention d'application de l'article 36 du cahier des charges d'ADP afin de stabiliser et de réguler le mode de fonctionnement d'APRN. En l'absence de la signature de cette convention, nos relations avec la délégation aérienne se font toujours dans le cadre du protocole de 1994. Celui-ci est convenable et effectif depuis douze ans, mais n'est plus adapté à la nouvelle situation.

Dans l'objectif de normaliser et de formater la relation entre APRN et SNARP, une certification ISO 9001 est en cours au sein de ces deux unités. Cette démarche devrait se conclure avant la fin 2006.

Je me tiens à votre disposition pour répondre à vos questions.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Historiquement, ADP comprenait des personnels détachés de la DGAC. Cette situation a été inversée à l'occasion du changement de statut de l'Entreprise. Or ces personnels nous ont expliqué que leurs relations avec les salariés de la DGAC se sont, depuis, sensiblement dégradées. En outre, la charge de travail par agent a fortement augmenté. Vous n'avez pas évoqué ce point dans votre présentation. De quelle manière résoudrez-vous ces problèmes ?

Les agents APRN ont réellement l'impression d'être isolés par rapport à ADP et de ne pas être reconnus par la DGAC.

Vous nous avez expliqué que le remplacement progressif des agents ADP par des agents de la DGAC éviterait l'apparition de difficultés sociales notables. Or nous considérons, au contraire, que la centaine de personnes concernée sera, à plus ou moins long terme, confrontée à ces difficultés. De plus, l'Etat fait preuve d'une réelle défaillance puisqu'il ne semble pas capable de faire le nécessaire au sein de la DGAC

Que proposerez-vous aux salariés ADP actuellement APRN ? De quelle manière répondrez-vous à leur surcharge de travail ? Comment envisagez-vous leur retour effectif au sein d'ADP et l'amélioration de la double hiérarchie à laquelle ils sont actuellement soumis (DGAC et ADP) ? En effet, la plupart des salariés APRN reçoivent leurs instructions des agents de la DGAC et non de ceux d'ADP.

M. PIGEON (CFE-CGC) – Lorsqu'il a été décidé, de par l'application des lois européennes, que la DGAC devait se réorganiser et que, de fait, ADP n'aurait plus en charge la gestion du trafic aérien, ce projet est apparu comme difficilement réalisable. Nous avons même envisagé que cette direction soit absorbée par la DGAC et que les personnels qui ne rejoindraient pas la DGAC soient redéployés au sein d'ADP. Le Directeur Général de l'aviation civile, l'ancien DG d'ADP, le Directeur DOA et celui des RH ont d'ailleurs assez fortement réagi à cette réorganisation.

Après avoir mené de longues concertations, qualifiées à l'époque de modèles, nous avons obtenu l'intégration de l'unité dans APR. Nous avons mis en avant les fortes compétences existant dans cette unité et devant être conservées au sein d'ADP afin de répondre aux besoins de la DGAC, mais également à d'autres contrats. La composante structurante s'est mise en place. Nous remercions Monsieur Chevallier d'être revenu nous présenter ce bilan, tel que nous en avons convenu à l'issue du CE du mois de novembre 2004.

Certaines questions restent cependant en suspens. Quid des interactions entre les budgets de la DGAC et ceux d'ADP ? Quand la situation pourra-t-elle, à cet égard, s'éclaircir ?

50 ans d'histoire et de relations étroites créent effectivement des liens qui ne se distendent pas du jour au lendemain. Néanmoins, pouvez-vous nous apporter des précisions sur les dysfonctionnements constatés ainsi que sur les articulations devant être mises en place et nécessaires à l'optimisation du processus ?

Il existe une échelle de compétence. En fonction des besoins de la DGAC et des entités du Groupe, les experts effectuant des mobilités seront-ils remplacés et dans quels délais ?

Les gestionnaires de personnels mis à disposition des signalisations aériennes avaient, à l'époque, fait part de leur inquiétude d'être éloignés d'ADP. Nous avons le sentiment que les relations évoquées se sont dégradées et qu'il existe dorénavant une distanciation entre les entités d'ADP et les personnels qui sont également nos collègues. De plus, ces derniers ont dû assimiler, bien que cela soit naturel au cours d'une vie professionnelle, l'utilisation de certains logiciels propres à l'Administration.

Vous affirmez que chacun a conservé son poste et ses fonctions initiales. Cependant, êtes-vous certain que des amendements et des évolutions n'ont pas été instaurés en termes de responsabilités et d'interlocuteurs ?

Nous souhaitons que la Convention d'application, en vertu de l'article 36 du cahier des charges, soit signée dans les meilleurs délais et ce, afin d'éviter qu'ADP ne s'oppose une nouvelle fois à un retard de signature tel que celui qui concerne la convention passée avec l'APHP depuis quatre ou cinq ans. Vous devez être attentifs à la signature d'une convention par l'Administration, quelle que soit son origine.

Lors de sa mise en place, l'unité APRN a été soumise à un audit sur son organisation et son fonctionnement. Pouvez-vous nous le présenter ?

Dans le cadre de la démarche qualité, ADP a engagé une procédure de certification ISO 9001. En outre, une intervention concerne actuellement l'entité APRN. Pouvez-vous apporter de plus amples précisions sur cette démarche et sur ses conséquences vis-à-vis du personnel ?

Il est évident que nous resterons attentifs à l'activité de cette unité en fonction des contrats qu'ADP sera chargé d'honorer, à la décroissance des effectifs et à la bonne gestion des personnels au sein de l'Entreprise.

M. GENTILI (FO) – La modification de la réglementation européenne sur les missions respectives des aéroports et des directions générales des aviations civiles nous semble importante. Notre statut a également été modifié. De même, la DGAC a connu une restructuration qui, bien qu'elle limite les effets de la déréglementation européenne et qu'elle prévoit que les fonctions opérationnelles restent dans les services de l'Etat, ne traduit toujours pas une consolidation des rapports ou de l'articulation entre les missions respectives de chaque entité.

Nous demandons qu'un débat soit organisé d'ici à quelques mois, sur l'ensemble des modifications effectuées au niveau de la répartition des responsabilités et des tâches entre ADP et la DGAC. En effet, des évolutions réglementaires sont en cours telles que le Péril Aviaire qui doit devenir le Péril Animalier, l'habilitation des pompiers d'aérodrome qui fait l'objet d'une consultation auprès de la DGAC, un éventuel transfert des responsabilités d'une partie des fonctions des bureaux piste et enfin, le contrôle piste qui nous concerne directement.

En outre, nous souhaiterions connaître l'avis de la DGAC sur le dossier présenté. Je ne suis pas certain que notre nouveau statut n'engendre pas une dégradation de nos relations avec cette direction. En effet, celle-ci a refusé de se positionner sur des infrastructures appartenant à une SA et a décidé de récupérer l'ensemble des immeubles qui relèvent de sa compétence. Ce point figure, en partie, dans le dossier. Nous tenons à ce qu'un débat ait lieu.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – A la lecture du dossier, un certain nombre de questions apparaissent. Le transfert d'activité de la navigation aérienne sur ADP fait que nous devenons prestataire de cette entité. Ainsi que nous l'a expliqué Monsieur Chevallier, l'article 36 définit les missions qui incombent à ADP en termes de support de service à la navigation aérienne. Or à ce jour, la Convention n'a pas encore été signée. Pourtant la conclusion du dossier souligne la nécessité d'une convention d'application de l'article 36. Cet article définit le transfert des missions vers ADP, garantissant à ses personnels

l'exercice de ces activités. La Convention stipulera-t-elle ce point particulier ? Quand sera-t-elle signée ?

ADP possède depuis peu le statut de SA. Cependant, certains administrateurs représentant l'Etat indiquent que les activités non rentables pourraient être exclues du périmètre d'ADP. Il s'agit d'une question de fond importante. Nous souhaitons, dans ce cadre, que la Direction nous communique des réponses.

Le budget restera-t-il à la charge d'ADP lorsque la Convention aura été finalisée ? ADP percevra-t-il, dans le cadre de cette Convention, une rétribution en tant que prestataire de service ? Nous souhaitons obtenir des informations sur la manière dont elle a été négociée et appréhendée, compte tenu des transferts de missions et de responsabilités devant être considérés.

Le tableau des effectifs présenté dans le dossier est très clair. L'organigramme daté du 22 novembre 2004 présente un effectif de 109 personnes contre 97 actuellement. Avez-vous prévu de poursuivre cette diminution ?

M. DUBUISSON (SAPAP) – Il existe un problème d'effectif puisque la Direction évoque un effectif constant, mais, en réalité, celui-ci diminue progressivement suite aux différentes réorganisations. Nous demandons que les postes supprimés soient réintégrés dans d'autres services.

M. DE CORDOUE – Je passe la parole à Monsieur Chevallier puis aborderai les points transversaux.

M. CHEVALLIER – Vous avez évoqué un certain nombre de sujets importants. L'isolement du personnel est effectif, notamment à CDG où certains agents APRN sont relativement seuls au sein d'un vaste service de fonctionnaires. Face à cet isolement, nous devons progressivement instaurer un sentiment réel d'appartenance de ces agents à ADP. Certains ont longtemps travaillé au sein des anciennes directions OA et DOA et ne possèdent pas naturellement cette appartenance. Nous devons par conséquent être attentifs à compenser la différence existant entre les agents APRN et les personnels de l'Administration par la création d'un lien plus spécifique à APRN ainsi qu'à ADP.

Le problème lié à la double hiérarchie est réel. Il existe une hiérarchie opérationnelle qui fait que, au quotidien, les personnels travaillent avec des patrons qui peuvent également être qualifiés de clients. Cette situation peut créer des tensions relationnelles. Nous l'avons d'ailleurs vécu, mais avons répondu à la majorité des difficultés. Néanmoins, d'autres problèmes peuvent apparaître. Des mouvements de personnels ont lieu au sein de l'Administration, sachant que les comportements des nouveaux salariés nécessitent parfois un réajustement. Pour cela, nous devons rester attentifs vis-à-vis des responsables du SNARP.

La seconde hiérarchie est celle d'ADP. Elle est essentiellement composée d'Yves Millet et d'agents cadres positionnés en relais afin d'affirmer cette appartenance à ADP. Cette organisation est particulière, mais pas spécifique à ces agents. Plusieurs agents ADP travaillent au contact de clients – ce rapport n'est peut-être pas aussi intime que celui des

agents APRN envers ces mêmes clients – et doivent rendre des comptes à la fois à ces clients et à une hiérarchie.

La perspective d'un effectif décroissant est effectivement peu motivante, en particulier si elle ne comporte pas de point de repère. Dans ce domaine, la mise au point et la signature de la Convention seront des étapes fondamentales pour définir l'évolution de ces personnels dans l'avenir.

Au début de l'année 2005, nous envisagions difficilement la mise en place de la réorganisation. Je pense que la majorité des problèmes ont été résolus. Néanmoins des dysfonctionnements continueront d'apparaître et la seule manière d'y répondre est de les identifier et de tenter d'instaurer un cadre normatif permettant de limiter leur récurrence. La démarche de certification ISO 9001 devrait aider chacun à mieux évoluer au sein de l'organisation et dans les relations avec le SNARP, voire avec la DTI, la DO ou encore la Mission Environnement. Ces personnels travaillent en effet pour quatre unités administratives ; toutes font partie de la DSNA.

Je ne suis pas en mesure de répondre aux questions de Monsieur Gentili. Monsieur De Cordoue s'en chargera.

Les menaces liées à la non-rentabilité ne me semblent pas pertinentes car le principe de l'article 36 vise le remboursement, par l'Administration, des coûts exposés par ADP dans sa mission de support. Il nous incombe de les définir convenablement. L'une des missions de cette unité est, d'une part, d'assurer la fonction de support et, d'autre part, d'assurer le remboursement de ses coûts afin d'annihiler tout problème de non-rentabilité. Cette tâche ne se limite pas au remboursement des dépenses, mais à celui des coûts. Cette situation mérite d'être mieux énoncée dans la nouvelle Convention qu'elle ne l'a été dans les accords de 1994 et 1981. *A priori*, cette menace n'existe pas, mais cette mission étant inscrite dans le cahier des charges, il n'est pas question pour ADP ou pour un conseil d'administration en mal d'indépendance d'y revenir. Elle fait partie du cadre fondateur d'ADP SA.

Il me semble difficile, pour l'instant, de définir les perspectives en termes d'effectifs. Sur certains types de postes, l'Administration parviendra peut-être plus facilement à recruter des agents administratifs en remplacement d'agents ADP. Je pense notamment aux postes d'ingénieurs. Le rythme n'a pas été défini. Nous souhaitons clarifier ces points au travers de la Convention. Cependant, les agents actuellement en poste ne sont absolument pas menacés. Leur collaboration est, au contraire, particulièrement appréciée et leurs tâches sont sans doute aussi intéressantes qu'elles l'étaient initialement.

M. DE CORDOUE – Le positionnement de la DGAC vis-à-vis d'ADP a évolué. Lorsque j'ai intégré ADP en 1977, mon supérieur hiérarchique était le Directeur Général d'ADP, sachant que celui-ci travaillait également pour la navigation aérienne. Aujourd'hui, le DG d'ADP ne reçoit plus ses instructions de la DGAC en ce qui concerne la navigation aérienne. Pour autant, la DGAC fait partie intégrante de l'Etat qui, comme vous le savez, est toujours actionnaire majoritaire d'ADP.

Les textes réglementaires existent, mais sont parfois concis et ne préjugent pas de leur applicabilité. Il nous semble donc pertinent de penser qu'il sera nécessaire de vérifier, d'ici

quelques temps, leur instauration ainsi que l'identification des points de friction éventuels. Ces tâches devront être effectuées en collaboration avec les représentants du personnel. Les textes sont faits pour être changés dès lors qu'ils ne sont pas adaptés à la situation.

Nous n'avons pas précisé de date pour la signature de la Convention.

M. CHEVALLIER – Nous avons pour objectif que cette signature intervienne avant la fin 2006.

M. DE CORDOUE – L'intervention de Monsieur Chevallier sur la diminution des effectifs était pertinente. L'APRN est composée de deux populations, à savoir des spécialistes de la navigation aérienne qui ont vocation à être progressivement remplacés par des agents de la DGAC, et les fonctions support qui n'ont aucun intérêt à être assurées par des agents de l'Administration. C'est pourquoi nous estimons que la réduction d'effectifs se fera au fur et à mesure que les spécialistes pourront être remplacés par des agents de la DGAC.

En outre, ainsi que l'a expliqué Monsieur Chevallier la concrétisation des décisions de la DGAC est généralement assez longue. Compte tenu des besoins existant, les ingénieurs doivent continuer à travailler sur les dossiers. Nous ne ressentons aucune inquiétude vis-à-vis du repositionnement des spécialistes qui seront répartis entre ADP et les activités extérieurs à l'Entreprise, notamment l'ingénierie. En effet, parmi les projets que nous vendons à des clients extérieurs, nos prestations d'ingénierie et de navigation aérienne sont particulièrement appréciées. ADP s'est engagé à stabiliser les effectifs et non à les réduire. Nous avons prévu d'ouvrir de nouvelles installations. Lorsqu'une baisse d'activité, telle que celle du service Escale, engendre une baisse d'effectifs, nous définissons des repositionnements dans l'Entreprise afin de tenir compte d'une augmentation d'activité.

M. ALBERT (Expert CFE/CGC) – Je suis chargé de mission cadre A sur les études de circulation aérienne et d'environnement pour le compte de la DSNA (DGAC), à APRN.

Je constate avec satisfaction que cette instance évoque les problèmes relationnels existant entre ADP, la DGAC et l'entité APRN. Je communique régulièrement avec mes directeurs. J'ai également fait partie, dès sa création, du groupe de travail avec l'ensemble de la Direction et des syndicats qui nous ont aidés à créer cette entité dont le bon fonctionnement n'est pas évident.

La relation entre le personnel de la DGAC qui est notre donneur d'ordres et les cadres APRN qui sont des interlocuteurs dans les missions qui nous sont confiées, a évolué. La Convention n'a pas été signée, ce qui engendre des difficultés dans la mise en place de certaines procédures. Le fonctionnement de l'unité APRN repose par conséquent sur un système relationnel.

Les salariés de la DGAC et d'ADP se connaissent compte tenu de la longue histoire qui lie ces deux entités. Cependant, les cadres qui sont transférés d'ADP vers la DGAC, ou l'inverse, ne possèdent pas tous la même vision des missions de chacun. A ce propos, il est également pertinent que le sujet des missions ait été évoqué aujourd'hui puisqu'il est nécessaire de les clarifier.

S'agissant de la relation entre APRN et ADP, les agents ont l'impression de faire partie d'ADP. Ils ne sont pas mis à la disposition ou en détachement vis-à-vis de la DGAC, mais

constituent un support de prestataires. La relation hiérarchique n'est pas particulièrement difficile, si ce n'est au niveau individuel. Certains services connaissent quelques difficultés dans ce domaine : l'entente entre le personnel administratif de la Tour de contrôle et les chefs de service de la DGAC n'est pas toujours optimale. Cette situation est peu plaisante pour le personnel.

La situation du support technique est, en revanche, plus sérieuse. Monsieur De Cordoue a clairement expliqué que ce personnel disparaîtra progressivement. Cependant, nous craignons que cette disparition ne soit finalement plus rapide. Le secrétariat est également concerné. En effet, nos missions ont évolué et nous en perdons certaines. Cela signifie que seuls les postes d'experts et d'ingénieurs seront maintenus, sachant qu'il s'agit de fonctions incontournables pour la DGAC. Toutefois, les experts de l'unité APRN se réorientent également vers ADPI ou vers l'Entreprise, engendrant ainsi une dégradation de la qualité de cette unité. Ces mouvements sont dus aux besoins des personnels en termes de profils de carrière et d'avenir.

L'APRN comptabilisait initialement quatre cadres A interlocuteurs désignés pour les missions d'environnement, de navigation (moyens radioélectrique), de statistiques informatiques et de circulation aérienne. Or aujourd'hui je suis le dernier à occuper cette fonction. Deux cadres ont intégré ADPI et le troisième, la DGAC. La charge de travail est intéressante, mais si nos cadres experts intègrent ADPI, il est nécessaire que l'Entreprise comble ces départs. Il semble que nous ne soyons pas convenablement identifiés dans l'Entreprise et que les plateformes n'utilisent pas nos compétences comme elles le devraient. Nous sommes à la fois juge et partie puisque nous travaillons pour la DSNA et que le gestionnaire peut être confronté à cette unité. Je pourrais personnellement me retrouver dans une situation similaire si la DGAC me chargeait de réaliser une analyse sur la sécurité aérienne qui irait à l'encontre des actions menées dans ce domaine par l'Entreprise. C'est pourquoi, avant d'instaurer un dialogue avec la DGAC, il est nécessaire de mener une réflexion au sein d'ADP afin de définir les rôles et les responsabilités de chacun. Nous devons être attentifs à ne pas adopter une position de porte-à-faux vis-à-vis de l'entité technique qui représente, par ailleurs, un soutien fort pour la DGAC puisqu'elle ne peut pas la remplacer pour l'instant. Nous comprenons que certains salariés aient décidé de démissionner de l'unité APRN. Les carrières des personnels et leurs relations au sein d'ADP sont importantes.

Nous sommes disposés à travailler pour les plateformes d'ADP, pour les UO ou pour ADPI. Il s'agit d'une « passerelle » indispensable pour la poursuite des carrières des personnels évoqués.

Deux audits ont eu lieu au sein de l'unité APRN. Lors du premier, les salariés, en particulier ceux des services administratif et technique, ont indiqué ressentir une certaine morosité dans leur travail. Par ailleurs, il est important que le personnel soit informé des résultats de ces études et de la manière dont la Direction envisage leur avenir.

Les carrières et leurs durées sont effectivement très importantes. Il s'agit d'une source d'interrogations permanente pour le personnel qui est conscient de la disparition progressive des missions. Compte tenu des départs de cadres évoqués plus tôt, je pense qu'il est nécessaire de mener une réflexion sur une restructuration du fonctionnement de l'unité APRN. La situation actuelle ne peut pas perdurer.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – La CGT souhaite souligner que, au regard de ce bilan, la situation a finalement peu évolué. L'expert a corroboré nombre de nos propos traduisant ainsi un réel problème au sein de l'unité APRN. Par ailleurs, nous souhaitons que Monsieur Chevallier nous explique ce qu'il entend par « DGAC Patron » et « DGAC Client ».

Nous estimons que la situation et les perspectives des salariés restent délicates en termes de charge de travail, de double hiérarchie et de positionnement au sein de l'Entreprise. L'expert a lui-même évoqué ces points pour lesquels nous souhaitons obtenir davantage d'informations.

Qui, de la DGAC ou d'ADP, décide de la composition des effectifs et des évolutions de poste ? Les réponses ne sont pas claires. De même, à qui incombe de définir les métiers et les missions de l'unité APRN ? En effet, ADP ne semble pas maîtriser ces tâches.

Nous ne sommes pas en mesure, compte tenu des informations dont nous disposons, de connaître précisément les effectifs et leurs évolutions. Vous nous expliquez qu'ADP souhaite maintenir les effectifs en l'état, pourtant il est prévu que des experts soient affectés à ADPI. En outre, les supports et les techniques sont considérés différemment. De quelle manière parvenez-vous à maintenir ces effectifs et dans quelles conditions ? Qui est le véritable décideur dans ce domaine ?

A ce stade du processus, les élus CGT ne peuvent que se féliciter d'être restés méfiants vis-à-vis de la réorganisation proposée et issue d'un choix étatique, par ailleurs contestable. Nous revendiquons une présentation de la Convention en amont de sa signature afin de pouvoir étudier l'ensemble des relations qui en découleront.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Il nous semble important que le projet de Convention soit soumis au CE compte tenu des enjeux qu'elle induit. Certaines questions sont sous-jacentes. Quelle sera la durée de la Convention ? Qu'entendez-vous par la notion de « coûts » ? En effet, ce terme regroupe plusieurs lignes analytiques.

Enfin, nous souhaitons que les personnels susceptibles de basculer d'une entité à une autre soient identifiés afin de procéder à une évaluation des futurs effectifs.

M. CHEVALLIER – L'article 36 stipule qu'ADP doit accomplir une mission de support pour le compte de la DSNA. Cependant, la DSNA est elle-même prestataire de services pour ADP. En effet, les avions ne pourraient pas atterrir ni décoller de nos plateformes sans l'assistance de la DSNA qui participe au processus global du transport aérien. Cette situation peut-être comparée à une boucle. La DSNA n'est pas, selon moi, un patron, mais un donneur d'ordres. Les personnels doivent satisfaire aux besoins opérationnels de cette unité, sachant que celle-ci est davantage en position de client vis-à-vis d'eux. C'est pourquoi, il est important de définir clairement les attentes du client et de les cadrer.

Nous avons effectivement décelé des inégalités dans la répartition des charges de travail. Certains agents d'unités ont pu avoir à faire à des surcharges localisées ou temporaires. Cependant, il semble que la plupart d'entre-elles aient été rééquilibrées. Nous souhaitons, malgré tout, que des besoins qui auraient été, à l'origine mal identifiés, soient désormais pris en compte par la DSNA. Dans ce contexte, nous avons abouti à une création de poste

cette année. Il est possible que nous émettions des demandes similaires dans le but de rééquilibrer ces charges de travail.

Nous avons décidé de ne procéder aux remplacements des postes vacants qu'avec l'accord de la DSNA puisque les charges financières lui incombent. Ces attributions se déroulent généralement de manière très satisfaisante. En revanche, dans certains cas, tels que les postes d'ingénieurs ou de cadres, la DSNA recherche en priorité un titulaire au sein de l'Administration. Le poste n'est alors pas reconduit en interne.

Nous attendons de la Convention que ce processus soit décrit de manière plus précise, au moins sur le court ou le moyen terme, afin d'assurer aux salariés une meilleure perspective d'évolution de leur unité. Nous comprenons l'angoisse ressentie par les personnes qui faisaient auparavant partie d'un groupe de quatre personnes et qui sont aujourd'hui les seuls agents APRN au sein d'un contexte DSNA. Celui-ci n'est pas nécessairement hostile, mais il est différent.

A priori, la Convention devrait être signée pour cinq ans renouvelables.

La notion des personnels destinés à basculer ne peut pas être retenue puisqu'en réalité les postes vacants pourront être récupérés par l'Administration qui, dans ce cas, reprendra à son compte une partie des missions de support. Seule une personne a émis le souhait d'être recrutée par l'Administration. Il s'agit d'une procédure exceptionnelle.

La définition précise du terme « coûts » est assez difficile à expliquer. Notre objectif est que l'Administration rembourse intégralement ces coûts à ADP.

M. IZZET (SICTAM/CGT) – Nous réfutons totalement votre explication sur les termes « client » et « patron » attribués à la DSNA. Cette unité n'est en, aucun cas, un client. En effet, elle gère la mise en place du mode de fonctionnement de la DGAC, mais ne s'occupe pas de celui d'ADP et ce, qu'il s'agisse des supports administratifs ou techniques. Vous le savez. Le gestionnaire supposé APRN sur la plateforme de Roissy ne fonctionne absolument pas comme les services informatiques des aéroports, mais selon le mode propre à la DGAC.

Les supports administratifs représentent également une source d'inquiétude. D'après les informations qui sont en notre possession, un gestionnaire ne dirige pas plus de 90 personnes. Or, à Roissy, celui-ci gère près de 108 personnes. De plus, il ne s'agit pas d'un problème de gestion au niveau d'ADP, mais d'un problème fonctionnel de la DGAC. Cela signifie qu'un certain nombre de missions sont effectuées par des gestionnaires, mais ne sont pas exécutées au sein d'ADP. Par exemple, lors d'une recherche d'hôtel, les gestionnaires de la DGAC procèdent à des calculs afin de déterminer les prix les plus intéressants. Cette tâche n'est pas reprise par les gestionnaires d'ADP. Les agents APRN accèdent difficilement aux supports administratifs compte tenu de leur expérience à la DGAC. En effet, le mode fonctionnement de cette dernière est particulièrement spécifique et ne permet pas à ses salariés d'acquérir les compétences nécessaires à un poste au sein d'ADP.

Les services techniques disparaissent progressivement. Il s'agit d'une volonté politique de la DGAC. Il sera effectivement nécessaire de définir précisément les postes dans les contrats. Cependant, la DGAC ne peut pas remplacer l'ensemble de ces services à court

terme compte tenu des diminutions d'effectifs. Or cette précision n'apparaîtra pas dans la Convention. De plus, ADP ne sera pas en mesure de refuser cette suppression.

Nous devons tenir compte du fait que les structures actuellement mises en place sont basées sur le mode de fonctionnement de la DGAC et s'éloignent de celui d'ADP. De même, des modifications très importantes sont intervenues au niveau des fonctionnements internes depuis la présentation du basculement au CE. Or la démarche de réintégration dans l'Entreprise est particulièrement complexe pour les agents ADP. Ces critères devront être considérés dans le prochain projet de réorganisation.

M. ALBERT (Expert CFE/CGC) – En ce qui concerne la relation que vous avez évoquée, sachez que, si ma position est plus confortable compte tenu de mon statut de cadre, je m'affirme en tant qu'interlocuteur par rapport à un donneur d'ordre. Je ne suis, par conséquent, confronté à aucun problème métaphysique. Mon responsable hiérarchique est ADP. Conformément à la Convention, je suis mis à la disposition d'un donneur d'ordres de manière fonctionnelle.

Il est urgent de redéfinir les rôles des patrons hiérarchiques APRN afin de répondre à des problèmes tels que les surcharges de travail. La structure interne de l'unité APRN n'en sera que plus fonctionnelle.

Les procédures définies entre ADP et la DGAC obtiendront difficilement la certification ISO 9001 avant la fin de cette année. En effet, la DGAC n'est elle-même pas convenablement organisée. Il est donc primordial de clarifier, dans un premier temps, les rôles de nos interlocuteurs au sein d'ADP. Nous devons nous positionner et nous affirmer hiérarchiquement afin de définir des bases. En outre, la certification de procédures communes à deux structures nécessite bien plus qu'une année.

M. DE CORDOUE – Nous ne savons pas s'il est préférable d'utiliser les termes « client » ou « patron ». Cependant, l'acheteur est généralement un client. ADP est satisfait de fournir une prestation à la DGAC. Lorsque, en 2004, la perspective de prise d'autonomie de la navigation aérienne est apparue, nous nous sommes inquiétés de l'avenir de son personnel. Il vrai que ce dernier a été conditionné aux méthodes de la DGAC et n'est plus en mesure de travailler selon celles d'ADP. En outre, ADP a également oublié ces agents puisque, lorsqu'ils postulent, nous ne les recevons pas. Ce problème a toujours existé et doit désormais faire l'objet d'une plus grande vigilance.

Bien que nous ayons créé un organigramme, nous ne connaissons pas les intentions de la DGAC vis-à-vis des postes techniques. Il est possible qu'elle choisisse de les attribuer à ses agents ou de les faire sous-traiter par ADP. Cette décision est prise au moment de la libération du poste. Il est important que vous assimiliez le fait que, jusqu'à présent, aucun agent n'a quitté son poste par obligation. La mobilité est effective sur demande du salarié uniquement. Lorsqu'un emploi vacant sera attribué à un agent ADP, il pourra éventuellement représenter un point d'entrée au sein d'ADP.

Nous pouvons tous reconnaître que, devant une situation complexe dont l'issue semblait plus qu'incertaine, la voie médiane choisie, à savoir un compromis entre la DGAC qui reprend l'ensemble des services et ADP qui continue de travailler dans un certain cadre et

selon des relations ambiguës, est pertinente. Toutefois, cette solution ne sera probablement pas satisfaisante dans le futur.

Nous devons travailler avec cette Direction sur la Convention. Nous vous rappelons que, celle-ci étant réglementée, elle est examinée en Conseil d'Administration. De la même manière, compte tenu de son impact sur le fonctionnement et l'organisation d'ADP, elle fera l'objet d'une discussion en CE. A cette occasion, nous vérifierons la prise en compte effective des inquiétudes développées autour de cette table.

Je vous propose d'arrêter le débat et de remercier Messieurs Albert et Chevallier.

POINT 4 : Information et consultation sur l'accord salarial du CE

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Un certain nombre de documents sont distribués en séance plénière. En effet, dans le cadre de la prime exceptionnelle, le secrétariat des élus s'est inscrit dans un processus de négociation afin que le CE obtienne l'exonération de certaines charges sociales.

Comme chaque année, nous sommes amenés à examiner ce point particulier en séance plénière car la prime exceptionnelle n'est pas incluse dans les prévisions de budget. Or s'agissant d'une dépense exceptionnelle, elle doit être entérinée et validée par la séance plénière.

En 2005, la séance plénière nous avait alertés sur le montant et la pérennité de cette prime qui représente un certain coût pour le CE. Cette année, le Secrétariat des élus a fait des propositions aux organisations syndicales d'ADP afin d'attribuer la prime dans les conditions qui lui ont été fixées. Nous tenons à souligner que nos discussions ont eu lieu en dehors de toute sensibilité syndicale et politique compte tenu de notre inscription dans la loi de Finances 2006. Nous avons travaillé selon un accord salarial basé sur les principes définis par ADP pour ses salariés (1,4 %). Sur le fond, étant donné que le CE bénéficie d'une prime d'intéressement, la loi de Finances nous a permis d'intégrer le dispositif dit « Borloo ».

Deux propositions ont été émises par le Secrétariat. La première consiste à reprendre le projet d'accord salarial basé sur les critères définis par ADP et de le compléter par l'attribution d'une prime de 1 000 euros dans le cadre du dispositif « Borloo ». Ensuite, une deuxième consultation, portant sur une prime exceptionnelle, pourrait avoir lieu afin de compenser la différence entre la prime de 2006 et celle versée en 2005.

Nous ne reviendrons pas sur les principes du versement de la prime exceptionnelle qui comportent, par ailleurs, un certain nombre de précisions nécessitant que nous fassions preuve d'une grande vigilance.

Si nous avons travaillé sur la base de la prime versée en 2005, le coût de la prime exceptionnelle 2006 s'élèverait à 333 001 euros. Or le dispositif que nous vous proposons (bonus) permet de diminuer ce coût à 156 993 euros, soit un écart de 68 615 euros. La seconde consultation évoquée porterait sur cet écart. Le coût total de la prime exceptionnelle représenterait donc 225 068 euros, soit une économie globale de 110 000 euros. Il s'agit ici des grandes lignes de notre proposition. Les organisations syndicales souhaiteront peut-être se positionner vis-à-vis de cet accord. Le Secrétariat se tient à votre disposition pour répondre à vos questions.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Le Sictam-CGT demande une suspension de séance.

M. DE CORDOUE – La suspension est accordée.

La séance est interrompue de 10 heures 30 à 10 heures 35.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Nous ne souhaitons pas intervenir pour l'instant. En revanche, nous vous demanderons de nous laisser la parole avant chaque vote afin de procéder à une explication.

M. ARAGOU (SAPAP) – Au titre de la SAPAP, nous demandons que les salariés en fin de grille perçoivent chacun une prime exceptionnelle de 230 euros. Il s'agit de la même demande que celle que nous avons émise pour les salariés d'ADP, mais à laquelle la Direction n'a pas donné suite. Nous considérons que le montant de cette prime doit être égal pour tous et ce, quel que soit le statut de la personne.

M. GENTILI (FO) – Nous sommes également favorables au versement d'une prime d'un montant identique pour tous.

S'agissant de l'accord salarial et bien que nous n'ayons pas l'intention de mettre le CE dans une position difficile, si nous n'obtenons pas l'augmentation de 0,3 % prévue en novembre, sachez que notre section syndicale n'est pas mandatée pour signer un accord stipulant un pourcentage inférieur à 1,7 %. Il s'agit d'une position unanime au sein de notre Fédération. Cela étant dit, nous sommes relativement soucieux de la gestion de notre CE. C'est pourquoi, nous proposons d'organiser, par le biais d'une clause, une réunion avec la Direction aux alentours du 15 novembre afin de faire un bilan de l'inflation et de décider du versement des 0,3 %. Toutefois, nous refusons que la Direction indique dans cette clause que sa décision dépendra de l'accord d'ADP. En effet, elle devra être fonction de l'inflation et permettra de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

En ce qui concerne la loi « Borloo », nous estimons que le CE ne peut pas être tenu pour responsable du déficit de la Sécurité Sociale. Nous souhaitons que le Secrétariat soit mandaté pour verser la somme négociée. Cette demande doit cependant émaner des sections syndicales du CE. La somme qui a été versée dans le cadre de cette loi est, selon nous, insuffisante. Si les agents du Comité apprennent que, pour des raisons politiques, ils ne percevront pas les 1 000 euros qui leur ont été promis, la Direction va au devant de conflits. ADP possède des moyens financiers suffisants pour faire une meilleure proposition à ses salariés. Nous souhaitons que les fonctions du Secrétariat soient assouplies en cas de négociation avec les sections syndicales compétentes afin que nous puissions disposer d'un accord, sachant que FO le signera sous réserve du respect des conditions évoquées.

M. DUVAL (SICTAM/CGT) – Le problème des salaires se pose au-delà du débat mené aujourd'hui. Nous nous sommes exprimés lors des dernières négociations salariales pour l'ensemble des salariés d'ADP. Il est nécessaire de définir ce qu'est un salaire « socialisé ». Nous souhaitons vous rappeler la position de la CGT sur le plan national, c'est-à-dire confédéral, fédéral et local. Celle-ci a, ces derniers mois, clairement exprimé sa position sur la nécessité de percevoir un véritable salaire et surtout, un salaire dit « socialisé », c'est-à-dire intégrant l'ensemble des cotisations : Sécurité Sociale, retraite, allocations familiales, complémentaire retraite et contribution à la solidarité nationale. La CGT est hostile à un système de rémunération qui exonérerait le patronat de ses cotisations sociales. La prime « Borloo » ne sert que le capital et non le salarié, même si celui-ci est susceptible de bénéficier d'une substantielle prime en fin de mois. Cependant, cette prime engendrerait

un système de rémunération qui fragiliserait l'ensemble des acquis sociaux obtenus par les salariés ces dernières décennies.

Afin d'être cohérente avec les différentes positions évoquées, la CGT n'approuve pas le principe de l'attribution d'un bonus proposé dans l'accord salarial. Toutefois, cette décision ne remet pas en cause les revenus des salariés du CE qui, en cas de non-versement de la prime « Borloo », percevraient en fin de mois un net sur salaire identique à ladite prime. Ce système assure une cotisation de l'Entreprise auprès des différentes caisses. Si un vote à lieu, la CGT s'exprimera clairement contre la mesure proposée.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Le Secrétariat des élus est confronté à une double difficulté, à savoir la négociation avec les organisations syndicales du CE et l'obtention de l'assentiment de la séance plénière vis-à-vis de l'accord et de l'attribution de la prime exceptionnelle.

A l'occasion de la réunion du Bureau du CE, nous avons présenté aux organisations syndicales la démarche dans laquelle nous avons choisi de nous inscrire. Nous avons tenu compte de la demande du Sapap et de FO concernant le versement d'une prime individuelle de 230 euros pour les salariés en fin de grille. Cet avantage est acquis. En outre, il n'existe aucune opposition de principe à l'encontre d'une clause de revoyure au mois de novembre. Cependant, nous devons être particulièrement attentifs à sa rédaction puisque l'accord sera envoyé à la Direction Départementale du Travail. Le Secrétariat s'engage, en plénière, à instaurer ladite clause. Nous devons, par la suite, réfléchir à son intégration dans l'accord. Si cette intégration est possible, elle deviendra effective. Les procès-verbaux de la séance plénière feront foi et l'engagement du Secrétariat vis-à-vis de cette clause ne pourra pas être remis en cause.

Nous comprenons que certaines organisations syndicales, notamment la mienne, parviennent difficilement à se positionner. Sachez que, en tant que Secrétaire du CE, je ne prendrai pas part au vote. Bien que partageant l'orientation prise par mon organisation syndicale, j'estime avoir convenablement travaillé avec le Secrétariat par rapport à la recommandation émise par la séance plénière sur la prime exceptionnelle.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Nous sommes assez surpris de constater que la séance plénière négocie un accord pour les salariés du CE. Ces derniers disposent d'organisations syndicales et sont suffisamment responsables pour négocier leur propre accord avec le Secrétaire du CE. En revanche, la présentation du bilan de la négociation en CE est légitime.

M. GENTILI (FO) – Avant de passer à l'explication de vote, je vous informe être dans l'obligation de quitter la séance plénière en raison du Conseil d'Administration de l'OPSIM.

Nous partageons les propos tenus par Monsieur Vidy. Le CE n'évolue pas dans un système subsidiaire et ne prétend pas décider à la place des salariés. Néanmoins, il est nécessaire que cette instance donne mandat au Secrétaire afin de signer l'accord. FO a émis une demande forte. La mise en place d'une clause de revoyure ne devrait pas, juridiquement, poser de problème dès lors qu'elle vise à examiner l'inflation constatée par l'INSEE et à négocier, en novembre, le maintien du pouvoir d'achat et non un alignement de nos acquis. Il est préférable de laisser les organisations syndicales adopter une attitude pragmatique et

accepter les 1 000 euros proposés. Cette démarche n'est certes pas doctrinaire. Nous sommes favorables au versement de primes pour les salariés et ce, même si nous devons nous positionner contre la loi « Borloo ». Ce système doit cependant faire l'objet d'un accord. Si les sections syndicales choisissent de se prononcer défavorablement sur le dispositif « Borloo », elles ne percevront pas la somme évoquée. FO donne mandat au Secrétaire pour signer l'accord, complété du 0,3 %, et estime que la séance plénière doit suivre cette orientation. Dans ces conditions, nous voterons pour l'accord salarial.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Quel que soit le résultat de la consultation de ce jour, les salariés du CE continueront de percevoir le même salaire net.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – L'accord est actuellement soumis à signature. Le Secrétariat est tenu de présenter l'orientation qu'il a choisi de suivre dans le cadre de la séance plénière puisque cette instance est décisionnaire. En fonction des signatures qu'obtiendra cet accord, le Secrétariat devra peut être revenir en séance plénière afin de définir une solution.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – La proposition d'augmentation de la prime du CE est liée, malheureusement, à la subvention perçue par ADP, notamment pour les restaurants. Nous invitons les organisations syndicales qui incitent les salariés du CE à défendre leurs salaires, à réfléchir aux conséquences des différents accords qu'elles sont amenée à signer.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Deux consultations sont prévues : la première concernera le projet annuel sur les salaires et la durée du travail et la seconde portera sur la prime exceptionnelle.

M. DE CORDOUE – Le premier vote vise à donner mandat au Secrétariat sur la base des principes de l'accord défini. Cependant, compte tenu des négociations prévues, il est susceptible d'être modifié. Les principes relatifs à la prime uniforme et à la clause de revoyure ont été clairement établis. Le deuxième vote concernera quant à lui l'augmentation du budget.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Tout à fait. Toutefois, le premier vote conditionnera le montant de la prime différentielle du second vote.

M. DUVAL (SICTAM/CGT) – Il est nécessaire que chacun prenne conscience de ce que son vote est susceptible d'induire. Lors du premier vote, nous rendrons un avis sur la prime « Borloo ». Si nous l'acceptons, elle n'aura aucune conséquence sur les revenus des salariés du CE. En revanche, cette instance réalisera une économie substantielle vis-à-vis des salariés d'ADP, du CE et sur le plan national.

M. PIGEON (CFE-CGC) – Nous comprenons les différents positionnements de nos collègues. Cependant, ainsi que nous l'a expliqué le Secrétaire puis Monsieur Gentili, il est nécessaire de souligner le fait que le bonus est totalement éloigné de toutes sensibilités politique et syndicale. En effet, il découle d'une réflexion collective menée au sein du Secrétariat et concourant à l'élaboration de l'accord salarial. Je ne me serais personnellement pas permis d'émettre une telle proposition, compte tenu de ma sensibilité. Néanmoins, la CGC tient compte de l'intérêt du CE. Ce dispositif exonère effectivement tout ou partie des cotisations dues par l'employeur. Cependant, il ne modifie en rien les droits des salariés du CE. Cette instance est, en outre, tout à fait capable d'équilibrer ses finances. De plus, ce dispositif peut contribuer à développer un certain nombre d'activités pour les salariés

d'ADP. Il s'agit d'un avantage, en dehors de toute considération idéologique. La CFE-CGC estime que cet accord est équilibré dans la mesure où il préserve à la fois les intérêts du CE et ceux de cette instance.

M. DE CORDOUE – Je vous propose de passer au vote visant à donner mandat au Secrétaire pour la signature de l'accord.

Les élus acceptent de mandater le Secrétaire pour la signature de l'accord salarial :

10 POUR : SAPAP – CFE/CGC - FO
6 CONTRE : SPE/CGT – SICTAM/CGT
1 absent : CFDT
1 Ne prend pas part au vote : SICTAM/CGT

M. DE CORDOUE – Le deuxième vote concerne l'attribution d'une gratification exceptionnelle d'un montant global de 68 615 euros, charges incluses, répartie entre les restaurants (43 006 euros) et les activités sociales (25 609 euros).

M. DUVAL (SICTAM/CGT) – Sur cette partie du dossier, la CGT votera favorablement. En effet, la prime est dite « socialisée », c'est-à-dire qu'elle permet aux salariés de percevoir un salaire identique à celui défini dans l'accord précédemment voté, mais également de cotiser aux différents systèmes de protection sociale.

Les élus sont favorables à l'attribution d'une gratification exceptionnelle de 68 615 euros.

17 POUR : SAPAP – CFE/CGC- FO - SPE/CGT – SICTAM/CGT
1 absent : CFDT

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Nous vous rappelons que, en 2005 et dans le cadre de l'obtention de cette prime, nous avons alerté le Secrétariat et donc la séance plénière sur la nécessité de mener une réflexion sur le financement du complément de prime. En effet, ce dernier est lié au résultat de l'Entreprise. En 2007, cette réflexion sera inutile puisque l'intéressement d'ADP diminuera de moitié en raison d'un accord lui permettant de ne pas tenir ses objectifs.

M. DE CORDOUE – Je vous propose de passer à l'information sur le rapport du service social du travail pour l'année 2005.

POINT 5 : Information sur le rapport du service social du travail – Année 2005

Mme LEMOINE – Cette année, Madame Emmanuelle Tardy a été chargée de réaliser la présentation du bilan des missions du Service Social.

Mme TARDY – Comme chaque année, le rapport a été rédigé collégialement par les six assistantes sociales. Il se compose de deux parties, à savoir l'aide individuelle et le travail collectif.

1. L'aide individuelle

Le rapport rappelle que la première mission du Service Social du travail est de proposer au sein de l'entreprise un lieu d'écoute, de conseils et d'orientation à l'ensemble des salariés. Les assistantes sociales reçoivent ces derniers en entretien, sur leur lieu de travail, à domicile et, exceptionnellement, dans d'autres lieux tels que l'hôpital. Cette année, nous avons ajouté la répartition par catégories socioprofessionnelles des salariés qui contactent nos services. Le travail individuel porte aussi bien sur des questions d'ordre professionnel que personnel. A ce propos, la première partie du rapport développe le contenu de notre activité dans chaque domaine. Les trois principaux thèmes abordés sont :

- Le travail ;
- La législation ;
- La vie familiale et sociale.

Nous avons également procédé à une remise à jour des fiches relatives à notre contribution dans les différents domaines d'intervention, à savoir :

- Les nouveaux embauchés ;
- La cessation d'activité ;
- Les arrêts de travail ;
- Les reprises de travail ;
- L'invalidité ;
- Les crèches ;
- Le logement, etc.

Chaque fiche rappelle les informations suivantes :

- Le public concerné ;
- Nos objectifs ;
- Les actions engagées ;
- Les partenaires indispensables à notre action.

2. Le travail collectif

En 2005, cette activité a été riche et s'est notamment concrétisée par la présence continuelle d'une assistante sociale en CE. Nous avons également participé aux actions suivantes.

- Commissions « logements locatifs » et « reclassement médical » ;
- Stage de préparation à la retraite ;
- Groupe « Aménagement des situations de travail liées aux handicaps » ;
- Animation d'actions dans le cadre du Comité Prévention Santé dont les thèmes choisis en 2005 étaient l'activité physique et la nutrition ;
- Semaine du Goût (en collaboration avec le CE) ;
- Mise en place de crèches à Roissy et à Orly (participation au groupe de pilotage, aide à l'élaboration des critères et organisation de rencontres avec des familles) ;
- Groupe « Stress » ;
- Groupe de travail sur la mise en place d'un régime obligatoire de santé ;
- Groupe « Agression » ;
- Instauration de la GED (site privé et site grand public) ;
- Informatisation du Service Social (Motus), effective à compter du 1^{er} janvier 2006.

Ces différentes implications nous permettent, grâce à une meilleure connaissance des projets sociaux de l'Entreprise, d'être un appui technique et un relai d'informations plus efficace auprès des salariés.

Nos projets pour 2006 sont :

- La poursuite de notre réflexion sur le développement des modes de garde de la petite enfance, notamment pour les agents en horaires décalés ;
- La mise en place, sous l'impulsion de la section « logements », un forum sur les questions relatives à ce domaine, en octobre.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Nous constatons une augmentation des contacts et des visites à domicile. Pouvez-vous nous expliquer ce phénomène ?

Les aides et les prêts accordés aux salariés ne font pas l'objet d'une comparaison avec les années précédentes. Ces demandes sont-elles en augmentation, en diminution ou stables ? Pourriez-vous nous présenter un panorama des principaux problèmes rencontrés par les salariés que vous avez rencontrés ?

Considérez-vous que le Service Social du travail dispose des moyens suffisants pour assurer l'ensemble des tâches qui lui incombent ? Enfin, de quelle manière le Service Social impacte-t-il le dossier relatif à la complémentaire santé en cours ?

M. ARAGOU (SAPAP) – Nous constatons que les contacts avec les salariés diminuent alors que ceux avec les tiers augmentent.

Le service informatique « Motus » a-t-il été déclaré à la CNIL ? Il est prévu que cette démarche intervienne au cours du premier semestre 2006.

Nous sommes très satisfaits que le CHSCT puisse à nouveau fonctionner. Cependant, nous souhaitons signaler que, à Orly ouest, les agents d'escale Ibéria sont confrontés à des problèmes liés ou non à la mauvaise organisation de la zone et au non respect de la ligne de confidentialité. Les comptoirs d'informations récemment installés sont certes esthétiques, mais n'assurent une sécurité optimale aux agents. Il est nécessaire que ces derniers soient davantage éloignés des clients et que leurs postes soient rehaussés.

S'agissant du groupe « Stress », nous souhaitons connaître le périmètre évoqué ainsi que les activités retenues.

La page 6 de l'annexe 1 évoque l'acompte sur primes. Sachez que, suite aux discussions qui ont eu lieu sur la suppression de cet acompte, nous avons demandé que l'acompte sur la prime de décembre se fasse en remplacement de l'ancienne prime d'intéressement sans que le salarié soit obligé de constituer un dossier auprès du Service Social.

M. RENIER (CGC) – Il serait intéressant que nous disposions de votre analyse sur l'augmentation des visites à domicile.

Le groupe « Stress » est un projet relativement ancien. En outre, ce problème traduit deux mal-être importants et reconnus dans l'ensemble des grandes entreprises. Nous regrettons de ne pas connaître précisément les effets bénéfiques de ce groupe de travail sur les salariés, notamment par l'intermédiaire des assistantes sociales. Nous souhaiterions, connaître la délimitation du périmètre évoqué par Monsieur Aragou ainsi que votre propre approche dans ce domaine. Sachez que ces informations ne nous ont pas davantage été communiquées par la Médecine du Travail. Enfin, nous invitons le Président du CE à organiser une réunion afin de nous présenter un bilan du travail réalisé par le groupe « Stress ».

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – De par la nature des missions des assistantes sociales, le CE est amené à communiquer régulièrement avec leur service. Comme chaque année, nous avons organisé une réunion en mai afin de réaliser un bilan des relations et des méthodes de travail que nous partageons avec le Service Social.

Tous les dossiers de demandes d'aides remboursables ou non-remboursables sont, en amont, soumis à une étude de la part des assistantes sociales. Le Secrétariat du CE prend ensuite une décision. S'agissant des aides remboursables octroyées par le CE, nous constatons une augmentation, entre 2004 et 2005, de 13 000 euros. Les assistantes sociales nous font remarquer qu'un certain nombre d'aides non-remboursables sont destinées à des salariés du CE. Cette spécificité doit donc être prise en compte dans l'appréciation et l'analyse des chiffres avancés.

Le CE a participé au Comité Prévention Santé par l'intermédiaire de deux actions, à savoir, la Semaine du Goût et la Semaine Sportive.

Le Secrétariat du CE a interpellé Le Directeur Général délégué sur le fait que la crèche paie des loyers à IMOS alors qu'il s'agit d'une structure sociale. Nous estimons que la Direction Générale appréhende cette dépense ainsi qu'il l'a fait par le passé pour le CE. En outre, il est demandé à cette structure de verser un loyer pour l'année 2005 alors que le bâtiment n'a été mis à sa disposition qu'en 2006. Nous espérons que la Direction tiendra compte de la demande du Secrétariat sur ce point particulier.

Nous regrettons que le dossier ne présente pas l'évolution, entre 2004 et 2005, des contacts avec les salariés par types de problèmes. Dans de nombreux cas, les salariés rencontrent d'importantes difficultés quant à la maîtrise de leur budget. Il serait intéressant que la DRH ou le Service Social mènent une réflexion sur la création d'une formation relative à la gestion budgétaire, sachant qu'un certain nombre d'organismes la propose, ou dédient une personne à cette tâche. En effet, ce problème semble représenter une grande partie des sollicitations reçues par le Service Social.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – L'augmentation des contacts du Service Social avec les agents est significative. Pourriez-vous nous présenter ces contacts par type de problèmes ?

Les demandes d'aides non-remboursables semblent principalement émaner des agents 1B. Or ADP comptabilise 20 % d'agents d'exécution 1B. Cette situation montre que les individus les plus pauvres sont tous demandeurs.

Nous souhaitons également connaître le nombre de personnes en situation de surendettement ayant sollicité les Services Sociaux.

Comment la Direction analyse-t-elle ce rapport ? Quelles actions juge-t-elle utile d'entreprendre à la lecture de ce rapport ?

M. PRETRE (FO) – Ce dossier traduit une forte augmentation de la charge de travail du Service Social. Son effectif actuel lui permet-il de mener à bien ses différentes missions et d'assumer ses responsabilités ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Lorsque nous avons rencontré les assistantes sociales nous nous sommes interrogés sur les allocations de frais de garde et de frais d'entretien. Dans le cadre de nos orientations politiques, nous proposerons à la séance plénière de réaffecter les attributions accordées aux AFE-AFG au Chèque Service Universel. Nous tenons cependant à rassurer les élus du CE. Nous ne visons pas une distribution incohérente de ces chèques, mais nous estimons nécessaire de mener une réflexion sur ce service qui permet d'une part, de développer les emplois dans ce secteur d'activités et de garantir un véritable salaire aux employés qui occupent ces fonctions, et d'autre part, de permettre au CE de réaliser un effort complémentaire et reconnu par les salariés d'ADP. En effet, nombre de ces derniers ignorent que les AFE-AFG sont versés par le CE et considèrent qu'il s'agit d'un avantage accordé par l'employeur. Nous ne souhaitons pas remettre en cause le processus, mais en modifier l'affectation. Il semble que la DG ait lancé une réflexion sur la possibilité pour l'employeur de proposer le système du CSU. Le Secrétariat a remis un dossier à Monsieur De Cordoue mardi dernier afin d'expliquer le fonctionnement de ce système et de présenter la part de cotisation de l'employeur.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Comment le Service Social appréhendera-t-il les départs prématurés d'un certain nombre de salariés invités à quitter l'Entreprise ? Ces derniers posséderont-ils les mêmes droits que les salariés qui partent dans le cadre de leur retraite ou du PARDA ? Nous pensons notamment à l'accès à la formation.

S'agissant du loyer versé par la crèche, nous demandons la gratuité des locaux pour l'ensemble des services sociaux.

L'effectif du Service Social est-il suffisant par rapport aux demandes ?

Les problèmes de surendettement semblent augmenter. Dans ce contexte, les salariés seront-ils autorisés à débloquer leur participation ?

Mme LEMOINE – Concernant l'impact de la participation des assistantes sociales dans les réunions sur la complémentaire santé, vous avez dû constater à la lecture des deux derniers rapports que leur présence dans ces groupes de travail initiés par la Direction croît constamment. En effet, nous considérons que les assistantes sociales possèdent une excellente connaissance du terrain et des situations individuelles des agents. Leurs expertises représentent donc toujours une richesse pour l'Entreprise dans ce type de réunions.

Le rapport présenté ne traduit pas suffisamment l'importance de la participation des assistantes sociales au groupe social sur la mutuelle. En effet, elles indiquent, très modestement, que « *La présence d'une assistante sociale permet d'assurer l'information à l'ensemble de l'équipe du Service Social et d'être un relai d'informations, si besoin est, auprès des salariés lors de l'avancée des réflexions.* ». Or leur domaine d'intervention est bien plus large. Les connaissances des assistantes sociales en matière de mutuelle et de santé sont très importantes. Leur participation est essentielle pour la Direction qui continuera de les solliciter.

Mme TARDY – Les contacts sont une activité difficilement mesurable. Les données que nous tentons d'obtenir et de vous présenter ne traduisent pas forcément une orientation particulière. Globalement, la fréquentation du Service Social est assez stable d'une année sur l'autre. Nous recevons, en moyenne, 2 000 personnes par an.

Les visites à domicile concernent différents cas de figure. Les assistantes sociales peuvent se déplacer à domicile, à l'hôpital ou accompagner des agents au tribunal. Si ces visites ont augmenté, elles ne représentent pas la majorité de notre activité. Néanmoins, nous devons y consacrer du temps. En effet, nous comptabilisons environ 70 visites de ce type par an pour six assistantes sociales. C'est pourquoi nous privilégions les entretiens en « face à face ». Nous avons d'ailleurs constaté cette année une augmentation de ces entretiens et une diminution des contacts téléphoniques.

Mme PIARD – Les principales difficultés rencontrées par les salariés ont été détaillées sous forme de fiche technique. Elles sont similaires à celles constatées les années précédentes. Il s'agit tout d'abord des interventions liées au travail telles que l'accueil d'un nouvel embauché ou les entretiens de cessation et de reprise d'activité.

Le volet santé comprend notamment l'accompagnement des salariés en arrêt maladie, la mise en place, avec ces derniers et la cellule subrogation, des procédures de longues maladies permettant de maintenir la subrogation durant trois ans, le suivi du salarié et de la procédure d'invalidité (première et deuxième catégories). Les visites à domicile interviennent principalement dans ce domaine puisque les personnes concernées sont parfois fortement handicapées et ne résident pas à proximité de la plateforme. Or le suivi d'une procédure impose que nous rencontrions plusieurs fois ces salariés d'où une augmentation du nombre de ces visites. Toutefois, ce chiffre est susceptible de varier selon les années.

Enfin, nous proposons de répondre aux questions administratives des salariés, de les accompagner et de suivre leurs dossiers dans divers domaines. Nous leur apportons également une aide au niveau de la gestion de la vie familiale (budget, mode de garde, etc.).

Globalement, nos interventions dans ces trois grands domaines s'équilibrent.

Mme TARDY – La déclaration CNIL relative à l'informatisation du Service Social a été envoyée. Elle sera rédigée pour le personnel du CE avant la fin du premier semestre 2006.

Mme PRIGENT – Lorsqu'un agent sollicite le Service Social pour des problèmes financiers, il est très important qu'une assistante sociale le reçoive au préalable afin de définir une solution adaptée. En effet, les acomptes ne sont parfois pas suffisants et ne sont, de plus, pas les seuls moyens mis à notre disposition. Il existe d'autres solutions : les aides du CE qui ont considérablement augmentées, le « Pass assistance » qui est une aide extérieure peu connue des salariés et mise en place grâce à nos collecteurs « 1 % », les prêts qui peuvent servir à rembourser un crédit immobilier trop onéreux, l'aide au paiement des loyers, etc. Nous constatons que les sollicitations émanent principalement des salariés les plus démunis. Cette situation est logique. Cependant, les agents ne demandent pas des aides non-remboursables. Nous leur proposons lorsque nous jugeons que leur budget est insuffisant pour assurer un remboursement de traites. Le fait d'accorder un prêt, même sans intérêt, déséquilibrerait davantage une situation déjà précaire.

Nous rencontrons effectivement de plus en plus de situations de surendettement, mais ce constat est national. Il est notamment dû au mouvement de surconsommation et aux taux d'intérêts qui n'ont cessé de diminuer au cours de ces dernières années. Dans ce cadre, la Commission de surendettement de la Banque de France peut autoriser le déblocage des avoirs indisponibles des agents ou de leur CET.

Mme SOULIE – Le Groupe « Stress » est un groupe pluridisciplinaire qui regroupe, entre autres, les assistantes sociales et qui conduit actuellement des travaux. Nous avons demandé au laboratoire d'Anthropologie Appliquée de réaliser une étude relativement exhaustive auprès de plusieurs secteurs d'activités, sachant qu'il est difficile, compte tenu de leurs variétés, d'aborder l'ensemble des situations rencontrées par les agents ADP. Le résultat de cette étude devrait être communiqué aux secteurs concernés à la rentrée prochaine. Les différentes directions en ont, quant à elles, déjà pris connaissance.

Le Groupe continu de fonctionner et mène des réflexions sur la mise en place d'un observatoire du stress. Ainsi, l'étude réalisée ne se limitera pas à un simple constat, mais

permettra de promouvoir des aides pour les salariés. Il est nécessaire de pérenniser cette action au sein de l'Entreprise.

Mme LEMOINE – Concernant le dimensionnement du Service Social par rapport à ses missions, sachez que les entreprises disposant d'un tel service comptabilisent une assistante sociale pour 1 500 salariés. ADP respecte cette norme.

La mise en place de formations économiques ou relatives à la tenue du budget des ménages est une suggestion intéressante. Nous pourrions essayer, ainsi que nous le faisons pour les journées d'information sur le logement, sur le 1 %, sur les prêts ou pour les journées notariales, d'inviter des intervenants extérieurs et spécialisés.

M. DE CORDOUE – Nous pouvons être satisfaits de posséder un Service Social du travail efficace. Les salariés disposent en permanence d'un service d'écoute et d'aide adapté à leurs besoins. Le coût de ce service est intégré au bilan global de la masse salariale et sera pris en compte dans l'étude sur l'évolution des parts individuelles.

Nous essaierons de valoriser le Chèque Emploi Service car il procure une certaine autonomie aux salariés et représente une solution. Il s'agit d'une des idées que nous avons collectivement émises dans le cadre de l'Accord Egalité. Toutefois, le budget d'une telle opération est important. C'est pourquoi, nous devons rester attentifs à l'utilisation du CES et ainsi pérenniser sa distribution.

S'agissant des salariés qui souhaitent quitter l'Entreprise pour diverses raisons, l'accord PARDA n'existe plus. Ceci ne doit toutefois pas empêcher la Direction de prendre, de manière unilatérale, des mesures se référant à des pratiques antérieures. Nous n'affirmons pas appliquer précisément l'accord évoqué. Cependant, certains cas particulièrement complexes nous imposent de nous y référer.

Les loyers des crèches sont compris dans le budget global. Leurs montants dépendent de la répartition des dépenses.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Nous estimons tout à fait normal qu'une entreprise ayant signé le pacte mondial de l'ONU et se voulant citoyenne possède un Service Social du travail efficace. Il ne s'agit en aucun cas d'un effort particulier de la part de la Direction.

Il semblerait que, en cas de difficultés financières, un salarié puisse sacrifier son CET. Cette situation est inquiétante. Nous souhaitons des explications sur ce sujet.

Nous ne nous opposons absolument pas à la présence du Service Social dans le dossier relatif à la complémentaire santé ni, d'ailleurs, dans d'autres dossiers. Pour autant, nous aurions apprécié que ce service adopte, vis-à-vis d'un sujet de cette importance, une position moins neutre et qu'il nous communique une orientation ou un conseil compte tenu de ses compétences dans le domaine des complémentaires santé.

Les situations de surendettement constatées au sein d'ADP sont-elles équivalentes, supérieures ou inférieures à la moyenne nationale ?

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Nous sommes étonnés de constater que, dans sa décision de libérer des salariés n'ayant pas l'âge légal pour prétendre à un départ en retraite, ADP se réfère à

un ancien accord, en l'occurrence le PARDA. Nous estimons que cette démarche est susceptible d'engendrer une suppression des contrôles et pourrions considérer qu'il s'agit de départs camouflés. La Direction semble dissimuler certaines de ses actions. En outre, les cas évoqués ne sont pas isolés. En effet, des salariés nous expliquent que la Direction leur a proposé de partir dans les conditions définies par l'accord PARDA. Si certains souhaitent effectivement quitter l'Entreprise à court terme, d'autres salariés s'interrogent sur les conditions de leur départ, à plus ou moins long terme, compte tenu de l'absence d'un tel accord.

Nous sommes scandalisés d'apprendre que les salariés connaissant des difficultés financières pourront sacrifier leur CET. En effet, ce dispositif leur permet d'épargner du temps et non de l'argent. Or les plus démunis verront cette épargne, le plus souvent constituée dans le but de partir plus tôt en retraite, utilisée pour le remboursement de leurs traites. Ils seront doublement pénalisés. Dans certains secteurs, le CET est imposé. Nous ne pouvons accepter qu'une telle démarche soit autorisée. Nous souhaitons obtenir des précisions.

Les personnels mutés dans d'autres sites dans le cadre de réorganisations sont-ils suivis par le Service Social ? Les salariés concernés entament-ils spontanément cette démarche ?

M. BROWN (FO) – Au nom de FO, nous tenons à remercier et à féliciter l'équipe du Service Social d'ADP, tant pour son dévouement que pour son efficacité dans les différentes missions et actions qu'elle mène en faveur des salariés et du CE.

M. DE CORDOUE – Nous vous proposons tout d'abord de répondre à la question sur l'utilisation du CET.

Mme TARDY – Il s'agit d'une disposition gouvernementale intégrée au fascicule du CET (article 8-1-2). Le salarié est autorisé à liquider son épargne en cas de surendettement, de la même manière qu'il peut solder son Plan d'Epargne Entreprise et ses avoirs indisponibles. Cette autorisation n'est toutefois pas accordée en cas de difficulté financière ponctuelle. Le salarié doit déposer un dossier de surendettement ; celui-ci étant ensuite soumis à validation et à signature.

M. DE CORDOUE – Cette disposition ne consiste pas à revenir, de manière détournée, sur un accord qui n'existe pas.

Nous avons reçu des réponses aux appels d'offres qui ont été lancés auprès des organismes de complémentaire santé. Le Service Social devra prendre part à la décision.

Dans la plupart des cas, les agents invités à partir avant l'âge légal de la retraite sont des personnes conscientes que leur employabilité est devenue difficile et que, compte tenu de leur âge, elles pourront difficilement retrouver un poste au sein de l'Entreprise. Auparavant, l'accord PARDA permettait aux agents de partir dès 55 ans. Sa suppression nous a amené à définir un système tout aussi avantageux pour les salariés, mais que nous veillons à appliquer avec parcimonie. Cependant, sachez que vos propos ont été entendus. Ce type de dispositions ne doit effectivement pas conduire à des plans de licenciement déguisés.

Mme TARDY – Notre présence en CE nous permet de prendre connaissance des dossiers relatifs aux mutations dans d'autres sites. Il existe un certain nombre de procédures et de prises en charge des personnes concernées par la section Logement. Elles nous sollicitent spontanément en cas de besoin.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Les départs anticipés ne visent pas seulement les salariés qui ne possèdent pas de poste dans l'Entreprise. Mon intervention concernait les agents affectés à un poste. L'accord PARDA ne garantissait pas un remplacement de l'agent. C'est la raison pour laquelle nous avons refusé de le signer. La situation actuelle n'offre pas davantage de garantie.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Les dispositions réglementaires relatives au CET sont scandaleuses. Nous avons signé un accord inéquitable puisque les personnes les plus vulnérables devront rembourser leurs dettes avec le temps qu'elles auront épargné.

M. FONTANY (SAPAP) – Au nom du SAPAP, je souhaite également féliciter les assistantes sociales pour la qualité de leur travail et leur collaboration avec le Secrétariat du CE.

M. DE CORDOUE – Le terme « CET » semble engendrer de vives émotions. Cependant, son utilisation dans le cadre d'un surendettement est une disposition réglementaire fixée par l'Etat. Heureusement, peu de salariés sont, à ce jour, concernés.

Nous associons la Direction d'ADP aux compliments adressés au Service Social qui est une fonction indispensable à la cohésion de l'Entreprise et qui rend de réels services à tous.

POINT 6 : Information et consultation sur le bilan de l'activité restaurants du CE – Année 2005

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Nous invitons l'expert comptable du CE à entrer. Au nom du Secrétariat du CE et en tant que déléataire de l'activité restaurants, j'ai été chargé de réaliser le rapport financier pour l'exercice 2005.

Je vous rappelle que le coût du plateau complet s'élevait à 2,62 euros TTC. Le supplément avait été fixé à 0,47 euro et la boisson à 0,59 euro. Nous constatons une perte de 7 905 repas en 2005 par rapport à 2004, due à la fermeture du restaurant de la piste depuis le mois d'octobre dernier et aux travaux de rénovation du restaurant de la zone technique de Roissy.

Les investissements réalisés par la Direction, notamment pour l'extension du Parc Central, ont permis de récupérer 6 919 repas. En outre, la réouverture du restaurant des Installations Terminales du deuxième étage a engendré une augmentation de 4 693 repas par rapport à 2004. Le maintien des restaurants du personnel est très important pour les salariés d'ADP, mais également pour l'ensemble des convives qui les fréquentent.

Le dossier présente la moyenne du nombre de repas servis. Les résultats denrées (30 058 euros) ajoutés aux résultats boissons (18 956 euros) et diminués du coût du repas de Noël (28 110 euros) génèrent une marge de 20 905 euros sur la gestion de la denrée annuelle, soit 0,03 euro par repas. Depuis un certain nombre d'années, le repas de Noël est financé par le biais de la gestion annuelle, ce qui prouve la rigueur des équipes du CE et de son Secrétariat.

S'agissant des cafétérias, les tarifs budgétés ont été appliqués au 1^{er} janvier 2005. Depuis quatre ou cinq ans, les marges cumulées des cafétérias sont reversées aux activités sociales, culturelles et sportives. Ce mode de fonctionnement est clairement identifié dans le cadre budgétaire. Il contribue à maintenir nos investissements dans les centres de loisirs et à participer davantage au financement des séjours de colonies de vacances. En 2005, ces excédents ont atteint 147 916 euros. Le détail des articles vendus dans les différentes cafétérias apparaît en page 57 du dossier.

Cette année, le secrétariat du CE a réalisé un travail spécifique avec la Direction d'ADP sur le calcul de la masse salariale, suite aux difficultés rencontrées par les services de Monsieur Jouvent au niveau de la production des données. Des réunions de négociation ont eu lieu avec la Direction afin de déterminer une approche pérenne et annexée dans le cadre de la Convention. Nous avons décidé de baser le calcul évoqué sur la comptabilité analytique du CE, laquelle est bien entendu vérifiée par la Direction. Nous nous sommes engagés à fournir des tableaux de bord mensuels à la Direction d'ADP sur l'évolution de la masse salariale. En 2005, après déduction des allègements de charges conformément à la loi Fillon (92 906 euros) et le paiement de la prime exceptionnelle, la masse salariale

dégage un écart positif de 2 691 euros. Cette marge, nettement inférieure à celle atteinte en 2004, s'explique par le fait que la piste ayant été fermée en octobre, seuls 10/12^{èmes} de la subvention Piste nous ont été versés. A l'avenir, nous devons rester vigilants à l'évolution de la masse salariale puisque nous ne bénéficierons plus des 230 000 euros correspondant à cette subvention. Or elle nous permet de maintenir une marge positive au niveau de la masse salariale.

Le poste « Petit matériel » dégage un écart positif de 3 386 euros. En revanche, les Frais Généraux sont en dépassement de 96 094 euros. Ils sont détaillés en page 63. Le dépassement est dû à une mauvaise estimation budgétaire et à certaines dépenses non remboursées par la Direction telles que l'identification du CE sur les assiettes à logo.

Les produits financiers vous sont également présentés. Comme les années précédentes, nous avons vendu des SICAV le 31 décembre 2005 pour les racheter simultanément.

Je passe la parole à Monsieur Maucotel, notre expert comptable, qui est chargé de vous présenter sa propre analyse des comptes. Monsieur Stevance, Président de la Commission du Contrôle Financier (CCF), interviendra ensuite.

M. MAUCOTEL (Expert comptable du CE) – Nous avons une mission contractuelle auprès du CE qui, dans le cadre des restaurants, consiste à vérifier et à valider les comptes et leur présentation réalisée dans le dossier qui vous a été remis. Nous avons décidé, cette année, d'y annexer notre rapport afin de faciliter la lecture de l'ensemble des documents. Je ne reviendrai pas sur l'analyse des résultats, par ailleurs brillamment effectuée par le Secrétaire du CE. J'apporterai simplement quelques précisions sur le contexte dans lequel les comptes ont été arrêtés.

Depuis, le 1^{er} janvier 2005, les structures susceptibles d'avoir une présentation des comptes normés sont tenues d'appliquer un certain nombre de nouvelles directives qui tendent à rapprocher les normes comptables françaises des normes internationales. Nous avons vérifié si la directive pouvait être appliquée au CE en général et aux restaurants en particulier. S'agissant du CE, le Code du Travail précise que ces instances ne sont pas tenues de produire une comptabilité selon des normes. Cependant, un CE tel que celui d'ADP se doit de suivre et de s'imposer certaines réglementations. La réponse pour les restaurants est plus nuancée dans la mesure où depuis 2001, ils sont tenus d'appliquer la TVA et, à ce titre, de rendre des comptes à l'Administration fiscale par le biais de déclarations ainsi que dans l'hypothèse d'un contrôle. A cet égard, il est plus que souhaitable que les nouvelles normes comptables des restaurants soient appliquées.

Dans un second temps, nous avons réfléchi aux éventuelles modifications de présentation à effectuer au niveau des comptes des restaurants d'Entreprise. Or, excepté un élément qui sera caduque en 2006, aucune modification ne s'est révélée nécessaire car la restauration du CE n'est pas directement concernée par les obligations nouvelles, qu'il s'agisse d'immobilisations ou d'amortissements. En effet, l'essentiel des investissements et donc des amortissements, ne sont pas directement financés par le CE.

La nature des provisions susceptibles d'être réalisées par le CE n'entrent pas dans le cadre des nouvelles normes comptables. Après examen des différents postes comptables

concernés, nous avons conclu, en l'état actuel de la législation, que le CE n'a pas à modifier la présentation de ses comptes.

Depuis 2001, le CE déclare la TVA du passage aux caisses et récupère celle liée aux achats de denrées. A cet égard, sachez que votre CE se montre particulièrement prudent car il limite la récupération de cette taxe aux achats de denrées, contrairement à d'autres qui étendent ce droit au-delà de ces simples achats.

Je souhaite attirer votre attention sur le fait que le CE, dans sa restauration, évolue désormais dans un contexte de plus en plus contraignant et dont les marges de manœuvre sont limitées. Il doit par conséquent faire preuve de ses capacités gestionnaires, aussi bien dans le domaine alimentaire qu'en matière de frais de personnel et de frais généraux.

En 2005 et compte tenu du contexte général, les résultats dégagés par le CE restent positifs, mais ses marges et sa capacité d'évolution sont relativement limitées en raison des nouvelles contraintes auxquelles il est soumis. Je reste à la disposition du CE pour répondre aux questions des élus.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – J'interviens en tant que président de la CCF du CE. Cette Commission s'est réunie à deux reprises au sujet de l'activité restaurants. Lors de la première réunion, les documents ont été distribués et présentés. Etaient présents à cette occasion : le Secrétariat des élus, le service comptable du CE, notre expert Monsieur Maucotel et deux organisations syndicales. Au vu de la fréquentation et de l'assiduité dont a fait l'objet cette réunion, le Secrétariat a proposé l'organisation d'une seconde réunion avec envoi préalable des documents afin d'approfondir les questions et la présentation initiales liées aux documents. Nous avons, dans un but pratique, décidé de l'organiser à Raspail. Etaient présents : le Secrétariat des élus, le service comptable du CE, notre expert comptable et une organisation syndicale par l'intermédiaire de la présence du Président de la CCF. Cette dernière n'a pas édité de rapport écrit. Pour autant, elle a pu vérifier le respect des orientations politiques votées en séance plénière par le Secrétariat du CE, ainsi que l'équilibre des comptes. La CCF a, par ailleurs, noté les remarques formulées par Monsieur Maucotel en séance plénière. Elle alerte le CE sur le fait que, compte tenu des évolutions et des remarques de l'expert, la situation future risque de se compliquer en termes d'équilibre des comptes.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Il nous a été expliqué que les agents d'Orly Ouest n'auront plus la possibilité d'accéder à d'autres restaurants compte tenu de la mise en place d'une carte unique. Pouvez-vous nous confirmer cette information ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je souhaite souligner l'approche de la nouvelle Direction Financière sur le montage fiscal que nous avons mis en place avec l'expert des comptes, l'ancienne Direction Financière et la DRH. En effet, au regard de la discussion, l'ensemble des orientations que nous avons choisies et qui ont été validées par la Direction Générale, par la séance plénière et par la Direction Financière de l'époque ont été remises en cause. Nous avons été très surpris par la teneur des propos et par la réaction de la Direction Financière actuelle.

Je souhaitais évoquer officiellement ce point car le CE fait preuve, depuis de nombreuses années, de sérieux et de rigueur en matière de gestion. S'il est normal qu'une Direction

porte un regard nouveau sur l'entreprise qu'elle intègre, elle doit également lire l'ensemble des documents. Or la représentante de la Direction Financière n'a pas examiné l'intégralité des points particuliers de la note fiscale envoyée par Bercy.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – S'agissant du point 3.2.2, pourquoi les coûts de fonctionnement n'ont-ils été que partiellement remboursés par la Direction ?

J'estime, en outre, que nous devons être particulièrement attentifs à l'équilibre des comptes futurs, sachant que si cette tâche incombe aux représentants du CE elle devra être suivie d'une rencontre avec la DG. Ainsi, nous pourrions mener une réflexion sur la manière d'éviter une situation de déséquilibre.

Mme LEMOINE – Le restaurant d'Orly Ouest a longtemps fonctionné sous la forme d'un restaurant interentreprises. Il a ensuite été confié au Comité d'Etablissement d'Air France. A cette occasion, ADP a négocié le maintien des caisses « resto 3 ». Ainsi, nos agents avaient accès avec la carte ADP. Les salariés d'Air France devaient, eux, emprunter la caisse mise en place par leur CE.

Or Air France nous a récemment annoncé que, à l'occasion du changement du système resto 3, son CE ne souhaitait plus que nous installions dans le restaurant d'Orly Ouest notre nouveau système d'accès aux restaurants. Par conséquent, l'ensemble des personnels qui souhaiteront se rendre au restaurant du CE d'Air France devront utiliser une carte fournie par cette société. Il s'agit de la même procédure qu'à Charles-de-Gaulle. Nous avons dès lors proposé trois solutions :

- l'agent peut opter pour la carte ADP, sachant qu'il n'aura plus accès au restaurant du CE d'Air France ;
- l'agent peut choisir de prendre la totalité de ses repas au restaurant d'Air France avec une carte Air France ;
- l'agent peut répartir ses repas entre les différents restaurants (Air France et autres restaurants CE ou RIE d'Orly) et se verra donc remettre deux cartes.

S'agissant du remboursement partiel, nous devons participer cet après-midi à une réunion avec le Secrétariat du CE et pourrions, à cette occasion, aborder les différents points évoqués. Sachez cependant que le système appliqué par la Direction figure dans la Convention. Nous avons effectivement constaté, tout du moins au niveau du poste « maintenance informatique », une distorsion entre les différents remboursements. La Convention n'est peut-être pas suffisamment précise dans ce domaine.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – La Convention identifie le poste « maintenance informatique ». Les remboursements liés à ce poste regroupent la maintenance et les frais de fonctionnement. Il est donc nécessaire de préciser que l'enveloppe globale « informatique » n'a pas évolué depuis plusieurs années, mais que les coûts de maintenance et de fonctionnement ont été inversés. En effet, à notre arrivée, les coûts de maintenance étaient très élevés en raison du nombre de serveurs qui a, depuis, été rationalisé. Cette rationalisation nous a permis de diminuer ces coûts. En revanche, le développement de l'architecture informatique du CE a provoqué une augmentation des coûts de fonctionnement.

Mme LEMOINE – Le libellé de la phrase fait référence à un certain nombre de serveurs.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Effectivement. En outre, la Convention identifie une somme spécifique. Nous avons donc contacté la DRH pour rédiger un avenant à la Convention afin que cette somme corresponde réellement aux coûts.

M. DE CORDOUE – Nous avons pris acte de votre déclaration sur la fiscalité. Vos propos seront transmis au service concerné et permettront de clarifier la situation. Nous vous demandons cependant de ne pas trop accabler la personne en question, d'autant qu'elle n'a que récemment intégré l'Entreprise.

Toutes les entreprises ne délèguent pas la gestion de l'activité restaurants à leur CE. Or nous constatons que les restaurants de l'Entreprise ADP sont gérés de façon remarquable par son CE et que les comptes sont particulièrement bien suivis. Il s'agit d'un point de satisfaction collective. Nos salariés ne mesurent l'avantage de cette situation ni le dévouement des personnels ainsi que celui des élus qui suivent les dossiers. Les budgets sont réalisés assez précisément et les écarts sont très faibles. Cette excellente gestion accorde toute crédibilité au CE vis-à-vis de la Direction, notamment lorsque nous menons des discussions sur des sujets tels que les remboursements de frais.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Si vous n'avez pas d'autres questions, je vous propose de procéder à la consultation.

Les élus approuvent le bilan de l'activité restaurants du CE pour 2005.

17 POUR : SAPAP – CFE/CGC- FO - SPE/CGT – SICTAM/CGT

1 absent : CFDT

M. DE CORDOUE – Le résultat de la consultation confirme notre satisfaction. Souhaitez-vous poser des questions diverses ?

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Qu'en est-il de l'enquête sur la liste d'Orly Ouest ?

Monsieur Rubichon a expliqué que le CE d'ADP est un exemple à suivre dans le domaine social. S'agissant de la prise en charge à 50 % par la Direction des billets accordés aux salariés d'ADP, seuls les enfants reconnus par l'administration fiscale comme étant à la charge de leurs parents bénéficient de cet avantage. Nous avons demandé à ce que les enfants de parents divorcés et ne représentant pas une charge fiscale, puissent également profiter de cette réduction.

M. DE CORDOUE – La première partie de l'enquête sur la liste d'Orly Ouest est parvenue à son terme. Les responsables de la constitution du document ont été identifiés. Une suite sera donnée à cette affaire. La hiérarchie a écrit tardivement aux agents car le responsable de l'UO était absent au moment des faits suite à un problème médical. Dès son retour, il a tenu à envoyer un courrier aux personnels afin de prendre une position ferme et de les rassurer en leur proposant de recevoir les personnes qui en feraient la demande. La seconde partie de l'enquête est en cours. Elle vise à découvrir la manière dont le document a été rendu public. Nous vous demandons de nous laisser la responsabilité de décider de la suite des événements.

Le sujet des réductions accordées aux agents ADP lors de l'achat de billets ne fait pas partie des prérogatives du CE. Cependant, je note votre question, sachant qu'elle sera traitée au sein d'une autre instance. Je vous remercie.

La séance est levée à 12h30.

Le Secrétaire du Comité d'entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DRH – DR HR

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