

PARIS, LE 12 AVRIL 2007

N° 37

COMPTE RENDU DÉFINITIF DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU 13 DECEMBRE 2006

ORDRE DU JOUR

POINT 1 : APPROBATION DES PROCES VERBAUX N° 32 ET 33	3
POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'ACCORD DE PARTICIPATION 2006-2008	4
POINT 3 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA PROPOSITION DE PROLONGATION DES MANDATS DU CE DES DP ET DU CHSCT	7
POINT 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'UTILISATION DU CONTINGENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES EN 2007	11
POINT 5 : CONSULTATION SUR L'EVOLUTION DES METIERS ET DE L'ORGANISATION DE GESTION PARC-CDGP (2^E PASSAGE)	14
POINT 6 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE PLAN DE FORMATION 2007	32
POINT 7 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'ADAPTATION D'ORGANISATION DU COMITE D'ENTREPRISE	45

ETAIENT PRESENTS

M. RUBICHON, Directeur général délégué – Président du CE
M. DE CORDOUE, Directeur des Ressources Humaines
Mme LEMOINE, Responsable du Département DRHR
Mme GONZALEZ, DRHR
Mme MONTANARI, Assistante sociale

INVITES

M. COUSIN, intervenant pour la Direction (Point 3)
M. EXPOSITO, intervenant pour la Direction (Point 5)
Mme SAGE BROUILLARD, intervenante pour la Direction (Point 6)

MEMBRES du C.E.

SPE/CGT

M. PEPIN
M. PETITPAS
Mme VIANA

EXPERTS

M. MARIN
M. NAMIGAMBE

MEMBRES du C.E.

SICTAM/CGT

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

MEMBRES du C.E.

CFE-CGC

Mme DONSIMONI
M. PIGEON

MEMBRES du C.E.

CFDT

M. TOTH

MEMBRES du C.E.

FO

M. PRETRE
Melle MARTIN

MEMBRES du C.E.

UNSA/SAPAP

M. ARAGOU
Mme BAUT
M. BOUCHIKHI Lahouari
M. DUBUISSON
M. GODIN
M. POVEDA

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. RENIER (CFE-CGC)
M. HUBERT (CFTC)
M. ELEKTRANI (SPE/CGT)
M. LEVEQUE (CFDT)
M. RIFFET (UNSA/SAPAP)

La séance est ouverte à 9 heures 10.

M. RUBICHON - Bonjour à toutes et à tous. Je suis content de vous voir aujourd'hui, après cette longue période durant laquelle nous nous sommes rendus trois fois de suite à l'étranger pour des rendez-vous avec les investisseurs, en compagnie de Pierre Graff. Ces rendez-vous tombaient toujours en milieu de semaine et je ne pouvais pas être parmi vous. Néanmoins, comme toujours, Monsieur de Cordoue m'a étroitement tenu informé de nos débats.

Même si l'ordre du jour n'est pas particulièrement sensible et ne traite que de points relevant de la vie normale de l'Entreprise, je souhaitais être parmi vous pour plusieurs raisons. Premièrement, certains des points comme les parcs et la formation m'intéressent particulièrement. Ils sont importants pour notre entreprise et pour ses salariés. Deuxièmement, étant donné que nous sommes en pleine période d'élections et que nous ne savons pas quelle sera la participation et s'il y aura un ou deux tours, je tenais à assister à ce qui peut éventuellement être le dernier CE sous sa forme actuelle. Je me doute que je reverrai l'essentiel des visages, mais le CE sera renouvelé et, symboliquement, je voulais vous dire que depuis quatorze mois, j'avais ressenti beaucoup de plaisir à travailler avec vous, en dépit de quelques moments d'énerverment. J'ai beaucoup de respect pour votre attachement à l'Entreprise, au-delà du rôle que vous défendez, et qui est légitime et démocratique. Je suis très impressionné par votre sens de l'intérêt général et de l'intérêt de l'Entreprise. Troisièmement, je voulais vous souhaiter un joyeux Noël.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) - Je souhaite intervenir au nom de l'UNSA/SAPAP concernant la fermeture des points Hachette à Orly fret, à Orly Tech et au Parc central. Pourquoi ces trois points Hachette, où étaient vendus des journaux et du tabac, seront-ils fermés à compter du 22 décembre ? Les agents d'ADP qui travaillent dans ces zones n'auront plus accès à ces produits. Nous souhaitons obtenir une réponse.

M. RUBICHON - Monsieur de Cordoue recherchera les éléments et vous répondra. Monsieur Michaud, souhaitez-vous que nous parlions de l'ordonnancement de l'ordre du jour ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - Initialement, l'ordre du jour prévoyait en point 2 une information sur les flux économiques entre la Direction d'ADP et le CE. Vendredi dernier, avec le secrétariat, nous avons rencontré la Direction de l'Audit. De part et d'autre, nous devons valider cette analyse et cette étude. Néanmoins, au vu de certaines incompréhensions et mauvaises interprétations, le secrétariat et la DRH ont souhaité reporter à plus tard l'examen de ce point. Il s'agit d'éviter toute erreur d'appréciation, car il s'agit d'un document qui sera diffusé dans toute l'Entreprise, notamment au niveau du Conseil d'administration et du Comité d'audit. Nous devons donc être particulièrement vigilants à la manière de rédiger et d'approcher certains éléments, afin d'éviter tout malentendu et tout problème. De ce fait, une modification de l'ordre du jour a été convenue avec la DRH. Lundi, nous étions hors délai pour envoyer cette modification et il est donc normal que nous réalisions une information sur ce point en séance plénière, comme le prévoient les prérogatives de cette dernière. Ainsi, en point 2, nous devons avoir une consultation sur l'évolution des métiers et de l'organisation de gestion Parc-CDGP. Néanmoins, je suppose qu'un certain nombre d'experts des organisations syndicales doivent venir examiner ce point et je propose son report ultérieurement dans la

séance. Je pense que nous pourrions examiner dans un premier temps l'information et consultation sur le projet d'accord de participation, puis nous reprendrions le cours normal de notre ordre du jour, si vous en êtes d'accord.

M. RUBICHON - Personnellement, j'en suis pleinement d'accord. Procédons ainsi, si personne n'y voit d'inconvénient.

POINT 1 : Approbation des procès verbaux n° 32 et 33

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) - J'ai deux remarques à formuler. Premièrement, nous souhaitons que les membres du CE appartenant à SAPAP soient signalés par l'étiquette UNSA/SAPAP. Nous l'avons déjà demandé. Deuxièmement, à la page 84 du compte-rendu 33, il est nécessaire de rectifier l'appartenance de Monsieur Hubert, qui ne fait pas partie de l'UNSA/SAPAP.

M. RUBICHON - Les rectifications que vous demandez sont notées.

M. ARAGOU (UNSA/SAPAP) - A la page 55 du compte-rendu 33, la dernière ligne de mon intervention fait état de « rehausse ». Il s'agit en fait de « hausse ».

M. PRETRE (FO) - A la page 52 du compte-rendu 32, il est seulement indiqué que « *M. PRETRE donne lecture du compte-rendu de la Commission Emploi* ». Je souhaiterais que le compte-rendu de la Commission Emploi apparaisse intégralement dans le compte-rendu, au même titre que les comptes-rendus des autres commissions. Celui de la Commission Egalité professionnelle figure intégralement dans le compte-rendu 33. Tous les rapports de commission figurent dans les comptes-rendus et je ne vois pas pourquoi ce ne serait pas le cas de celui-ci.

M. RUBICHON - Ce compte-rendu sera annexé. S'il n'y a pas d'autres remarques, je vous propose, sous réserve de ces corrections et de ces amendements, d'approuver les comptes-rendus 32 et 33, puis de passer au point 2 de l'ordre du jour. Il s'agit de l'information et consultation sur le projet d'accord de participation 2006-2008.

Les procès-verbaux n° 32 et 33 sont approuvés sous réserve des modifications et amendements évoqués en séance.

POINT 2 : Information et consultation sur le projet d'accord de participation 2006-2008

M. EXPOSITO - Bonjour Mesdames et Messieurs. Il vous est aujourd'hui présenté le projet d'accord de participation au titre des années 2006, 2007 et 2008. Je vous rappelle que nous avons négocié un accord de participation au titre de l'année 2005, suite à la parution d'un décret à la fin de l'année 2005, rendant ADP éligible à la distribution aux salariés de la réserve spéciale de participation. Au cours de la négociation, nous avons conclu un premier accord qui ne portait que sur 2005. Il s'agissait de favoriser l'apprentissage, par tous les acteurs concernés, de ce dispositif qui était tout nouveau pour l'Entreprise. Deux séances de négociation ont eu lieu les 19 et 27 octobre 2006, afin de finaliser cet accord. Les principaux points qui diffèrent par rapport à l'accord de 2005 sont essentiellement les suivants.

A l'article 4.1, nous retrouvons la modification de la répartition de cette réserve de participation en fonction des rémunérations dans l'Entreprise. Comme l'accord d'intéressement avait donné lieu à une modification des curseurs de répartition, nous nous étions engagés à effectuer le chemin inverse dans le cadre de l'accord de participation. A ce titre, la répartition 2006 restera identique à celle du premier accord, soit 30 % indépendamment du traitement de base du salarié et 70 % en fonction du traitement de base de ce dernier. Pour 2007, cette répartition sera de 40 % et de 60 %. Pour 2008, cette répartition sera effectuée à parts égales.

Au cours de l'année 2006, le Plan d'épargne Groupe est apparu dans le paysage de l'épargne salariale d'ADP. L'accord de participation précise que, s'il le souhaite, le salarié pourra verser sa réserve de participation soit dans le plan d'épargne d'entreprise, soit dans le plan d'épargne Groupe. Dans l'accord précédent, il n'était mentionné que le plan d'épargne d'entreprise.

M. de CORDOUE - Y a-t-il des questions ou des interventions ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - Les élus au Conseil d'administration étaient intervenus afin d'interpeller la Direction sur le niveau de la participation pour 2006. Quelle que soit la formule retenue, il apparaît que ce niveau est lié aux résultats de l'Entreprise. Sur l'année précédente, comme nous l'avions signalé en Conseil d'administration, le niveau de la participation était supérieur à la moyenne nationale qui était de 6 millions d'euros. Cette année, nous en sommes bien loin. Même si mon organisation syndicale n'est pas favorable à ce type d'accord, en tant que secrétaire du CE, je suis tenu de rendre compte des débats qui ont eu lieu en Conseil d'administration sur ce sujet.

M. RUBICHON - Je souhaiterais ajouter quelques mots concernant la participation et l'accord salarial.

La participation est le résultat d'un dispositif légal qui prévoit sa base de calcul. Avec le Président, le 27 décembre 2005, nous avons souhaité rajouter ADP à la liste des

entreprises éligibles à la participation au titre de l'ensemble de l'année 2005, alors qu'elle n'était devenue société anonyme que durant la deuxième moitié de l'année. En effet, nous nous doutions que 2006 serait une année faible tandis que 2005 serait une année forte en raison de recettes exceptionnelles qui n'étaient pas complètement liées à notre exploitation. Effectivement, le versement réalisé en 2006 au titre de 2005 a représenté 12 millions d'euros, tandis que le versement réalisé l'année suivante est presque nul. Cette situation s'explique de manière mécanique, car les fonds propres ont été renforcés, modifiant le ratio, et parce que notre résultat a baissé du fait des dépenses de mise en introduction en bourse. J'attire néanmoins votre attention sur le fait qu'une part importante des dépenses d'introduction en bourse a bénéficié aux salariés. Le dispositif d'abondement à hauteur de 9,2 millions d'euros a bénéficié aux salariés qui ont acheté des actions, soit 78 % de l'effectif. Ces 9,2 millions d'euros, qui diminuent notre résultat, ont donc bénéficié à la majorité des salariés. Un autre montant d'environ 9 millions d'euros a servi à financer l'intégralité de l'opération. Le reste, soit 33 millions d'euros, représente la décote payée par l'Etat et réinjectée au niveau des fonds propres de l'Entreprise. Ainsi, sur ces 50 millions d'euros de frais d'introduction en bourse, 9 millions d'euros correspondent aux frais bancaires et juridiques, 33 millions d'euros correspondent à la décote dont ont bénéficié les salariés, et 9,2 millions d'euros correspondent à l'abondement. Il est nécessaire de garder ces éléments à l'esprit. Nous souhaitons que l'année 2007 versée en 2008 soit une bonne année pour les salariés d'ADP et elle sera de toute façon infiniment meilleure que l'année précédente. Ce point est important.

S'agissant de l'accord salarial, ce dernier était très précis. De mémoire, il prévoyait que 0,3 % seraient versés en plus si l'Entreprise atteignait un taux de marge brute de 34,2 dans la prévision budgétaire n°2, qui est la plus proche du résultat final. Or, en Conseil d'administration, nous avons constaté que nous n'atteignons pas ce chiffre de 34,2 mais celui de 34,08. L'application bête et méchante de l'accord salarial aurait consisté à ne pas verser ces 0,3 % supplémentaires. Néanmoins, nous avons été sollicités par les signataires de cet accord qui nous ont demandé de réexaminer cette question si la marge de 34,2 était atteinte en réalisé et non pas en prévision budgétaire n°2. Nous avons réexaminé cette question et répondu positivement à cette demande. Autrement dit, si le réalisé des comptes pour 2006 présente une marge brute de 34,2, nous serons heureux de verser ces 0,3 % avec effet au 1^{er} novembre comme prévu le cas échéant. Sachez bien que nous ne ferons pas tout pour ne pas atteindre cette marge. Je dis cela car je vois des regards sceptiques. Ainsi, le dialogue social fonctionne parfois et nous tenons compte de vos propositions. Nous en avons longuement parlé avec le Président et avec Monsieur de Cordoue, et ce geste nous a paru juste envers les équipes d'ADP.

M. de CORDOUE - Avez-vous d'autres questions sur l'intervention de Monsieur Exposito ? Si personne ne prend la parole, je propose de passer à la consultation.

Le projet d'accord de participation 2006-2008 reçoit :

6 voix POUR : UNSA/SAPAP – CFE/CGC

9 voix CONTRE : SPE/CGT – FO – SICTAM/CGT – CFDT

3 ABSENTS : 1 FO – 1 CFE/CGC – 1 SICTAM/CGT

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - Comme je l'ai rappelé en début de séance, il y a une modification de l'ordre du jour consécutive à la réunion que nous avons eue vendredi avec la Direction de l'audit. Ceci explique le décalage survenu ce matin. Il est possible de réadapter l'ordre du jour en séance plénière et je vous propose de passer à l'information et consultation sur la proposition de prolongation des mandats du CE et du CHSCT.

M. RUBICHON - Procédons ainsi, si tout le monde en est d'accord.

POINT 3 : information et consultation sur la proposition de prolongation des mandats du CE des DP et du CHSCT

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - Lors de la réunion de bureau du CE, l'ensemble des organisations syndicales représentées ont soulevé le problème de la période électorale. Les instances actuelles ont été mises en place le 17 décembre 2004 et nous aurons les résultats des élections le 14 décembre prochain. Si le quorum n'est pas atteint, un problème de signature se posera aux élus du secrétariat. Un problème de prorogation se pose également aux élus du CHSCT, car le Grand collège ne sera pas encore élu. Un nouveau CHSCT ne pourra donc pas être élu et mis en place. Suite aux échanges que nous avons eus au sein du bureau du CE, nous avons décidé, avec la DRH, d'inscrire ce point à l'ordre du jour afin de ne pas nous retrouver en carence de signatures et d'instances.

Mme LEMOINE - Entre le bureau du CE et la présente séance, nous avons préparé trois projets de prorogation des mandats que je propose de vous faire circuler en séance. Il s'agit des projets habituels que nous sommes obligés de rédiger depuis quelques années dans la mesure où il y a toujours un second tour aux élections.

Les deux premiers projets sont relativement simples puisqu'ils concernent la prorogation des mandats des délégués du personnel et des membres du CE. Dans le protocole de préparation des élections, les dates du deuxième tour avaient déjà été fixées du 9 janvier au 18 janvier 2007, avec proclamation des résultats le 18 janvier. Les deux projets de protocole d'accord reprennent ces dates. Nous proposons donc de prolonger les mandats des élus actuels jusqu'au 18 janvier 2007.

Le protocole d'accord relatif à la prorogation du mandat des élus du CHSCT présente un caractère plus compliqué. En effet, le mandat des élus du CHSCT prend effet à la date de réunion du Grand collège. Ce dernier est composé des délégués du personnel et des membres du CE. Il doit se réunir dans les quinze jours suivant la proclamation des résultats. Le protocole d'accord relatif à la prorogation du mandat des élus du CHSCT reprend la genèse de la procédure qui a servi à mettre en œuvre les huit CHSCT. Les deux fautes de frappe présentes au point n°2 seront corrigées dans le document définitif soumis à votre signature, si vous en êtes d'accord. Je vais rapidement vous résumer ce qui est indiqué dans le protocole concernant la prorogation du mandat des élus du CHSCT, afin que nous en ayons le même niveau de connaissance et que vous sachiez de quoi il est question. Les élections des délégués du personnel et des membres du CE ont eu lieu du 5 au 14 décembre 2006 pour le premier tour des élections professionnelles. Dans le cas où le quorum ne serait pas atteint au premier tour pour l'ensemble des collèges électoraux, un deuxième tour sera organisé du 9 janvier au 18 janvier 2007 pour les sièges des collèges électoraux restant à pourvoir. Les 51 représentants du personnel au CHSCT actuel ont été désignés le 15 juin 2006 par le Grand collège, mais cette désignation avait pour objet, suite à une décision de révocation, de remplacer les membres désignés lors de la séance du Grand collège du 6 janvier. Les mandats des représentants du personnel au CHSCT actuel

expirent donc le 5 janvier 2007, étant donné que leur date de début était le 6 janvier. Pour cette raison, en cas d'atteinte du quorum pour l'ensemble des collèges au premier tour des élections professionnelles, le Grand collège chargé de procéder à la désignation des représentants du personnel au CHSCT se réunira le 8 janvier, soit dans le délai de 15 jours suivant le terme des mandats des membres actuels du CHSCT. En cas de défaut de quorum, il sera procédé à la prorogation des mandats des représentants du personnel au CHSCT jusqu'au 31 janvier afin que le Grand collège se réunisse le 1^{er} février 2007. Toutes ces dates tiennent compte du respect du délai de 15 jours qui doit être mis en œuvre à la suite de la proclamation des résultats des élections des délégués du personnel et des membres du CE. Elles tiennent également compte des périodes de vacances scolaires durant lesquelles il est probable que la totalité des élus du Grand collège ne pourra pas être réunie pour procéder aux élections.

M. de CORDOUE - Avez-vous des questions ?

Melle MARTIN (FO) - Dans l'hypothèse où le quorum ne serait pas atteint demain à 14 heures et où il y aurait un second tour avec prorogation des mandats jusqu'au 18 janvier, il faudra que la séance plénière donne mandat à l'actuel secrétariat des élus afin qu'il traite les affaires courantes jusqu'à la date de mise en place de l'instance. En effet, dans l'hypothèse d'un second tour, l'instance ne sera pas mise en place le 18 janvier et le nouveau CE n'aura pas de secrétariat. Or, les salaires et les factures doivent être payés.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - En principe, en cas de second tour, la date de mise en place des instances est prévue le 21 janvier. Le paiement des charges sociales et des salaires interviendra après cette période. Il ne devrait donc pas y avoir de problème.

Mme LEMOINE – L'hypothèse évoquée ne pose problème que si le quorum sans être atteint dans tous les collèges, est atteint dans un ou deux collèges sur les trois et que la prorogation des mandats ne concerne que les élus appartenant aux collèges dans lesquels le quorum n'est pas atteint. Dans le cas présent, ce qui vous est proposé est de proroger les mandats de l'ensemble des élus. Les fonctions des élus n'entreront en vigueur que pour l'ensemble de l'instance. De ce fait, le secrétariat élu actuel aura les pleins pouvoirs jusqu'à la date de mise en œuvre des instances, à l'issue du second tour.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC) - Si le quorum n'est pas atteint dans tous les collèges et qu'un second tour est organisé dans certains collèges, que deviendront les élus des collèges où ce second tour n'a pas été nécessaire ? Doivent-ils attendre la mise en place des nouvelles instances ?

Mme LEMOINE - Selon la pratique choisie par ADP, tous les mandats entrent en vigueur en même temps. Sinon, sachant que la durée des mandats est de deux ans et qu'elle ne peut pas être raccourcie, à l'issue de la mandature, les mandats ne se termineraient pas en même temps. Un protocole de prorogation des mandats des premiers élus serait alors nécessaire. Le choix le plus simple est donc que toutes les mandatures prennent effet en même temps et pour cela que d'ores et déjà l'option soit prise de proroger l'ensemble des mandats jusqu'à l'issue du second tour.

M. RUBICHON - Autrement dit, cela représente un décalage d'un mois. Ce n'est pas très important.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - En fait, la date de mise en place tombe le 22 janvier. En réponse à l'interrogation de FO, s'il y avait un problème entre le 18 et le 22 janvier, il serait possible de faire appel au Président-directeur général, qui est également le Président du CE et qui est donc habilité à signer certains actes.

M. de CORDOUE - Mademoiselle Martin, cela répond-il à votre question ?

Melle MARTIN (FO) - Absolument. Je comprends donc qu'en cas de problème Monsieur Rubichon assurera une permanence au Parc central. Nous passerons lui rendre visite.

M. RUBICHON - N'en profitez pas trop tout de même.

M. de CORDOUE - Madame Lemoine, pourriez-vous reformuler clairement la proposition afin que nous procédions au vote ?

Mme LEMOINE - Souhaitez-vous trois votes distincts ou bien un vote global pour la prorogation des mandats ?

Mme DONSIMONI (CFE/CGC) - Il faudrait peut-être apporter la précision rédactionnelle suivante : « *pour le collège ou l'ensemble des collèges où le quorum n'est pas atteint* », afin d'éviter toute ambiguïté et toute critique subséquente.

Melle MARTIN (FO) - Dans l'hypothèse où le quorum ne serait pas atteint dans l'ensemble des collèges, cela signifierait-il que lors de la séance des DP du 22 janvier siégeront à la fois les anciens DP des collèges où il n'y a pas eu quorum et les nouveaux élus des collèges où il y a eu quorum ? En effet quand quelqu'un est élu, il n'est pas possible de retarder sa prise de fonction.

Mme LEMOINE - Les personnes sont élues à la proclamation des résultats. Nous retarderons donc cette proclamation jusqu'à l'obtention des résultats de l'ensemble des collèges.

M. RUBICHON - Les résultats seront tous proclamés en même temps. Il n'y aura pas deux vagues de proclamation.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - Nous souhaitons un seul vote.

Mme LEMOINE - L'objet du vote est la consultation des élus du CE sur les prolongations des mandats des élus du CE, des DP, et par la suite des élus du CHSCT, jusqu'à la proclamation des résultats de l'ensemble des collèges.

La proposition de prolongation des mandats du CE et du CHSCT reçoit :

16 voix POUR : UNSA/SAPAP – CFE/CGC – SPE/CGT – FO – SICTAM/CGT – CFDT

2 ABSENTS : 1 FO – 1 CFE/CGC

M. de CORDOUE - Les textes seront mis à jour durant le reste de la séance et nous vous les proposerons à la signature à la fin de la séance. Souhaitez-vous faire une pause ? Nous reprendrions la séance à 10 heures, en compagnie des experts.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - Les experts du SPE/CGT ne seront pas présents avant 10 heures 15. Je propose donc d'examiner le point sur les heures supplémentaires si Monsieur Rubichon n'y voit pas d'inconvénient.

M. RUBICHON - Je n'y vois pas d'inconvénient.

POINT 4 : Information et consultation sur l'utilisation du contingent des heures supplémentaires en 2007

Mme LEMOINE - Nous vous consultons depuis maintenant deux ans sur l'utilisation du contingent des heures supplémentaires, dans le cadre de l'article L212-6 du Code du travail. Je vous rappelle que, dans le cadre de l'accord sur la réduction du temps de travail signé à ADP en janvier 2000, il est prévu l'utilisation d'un contingent d'heures supplémentaires de 90 heures. Je vous rappelle également que les dispositions réglementaires prévoient que ce contingent d'heures supplémentaires peut aller jusqu'à 130 heures. Pour autant, nous sommes limités à 90 heures tel que le prévoit l'accord sur la durée du temps de travail en vigueur au sein de l'entreprise. Nous vous consultons donc sur l'utilisation de ce contingent parce que, dans l'accord sur la réduction du temps de travail, il est bien prévu l'utilisation de ce contingent, mais ses modalités d'utilisation ne sont pas expressément décrites. Les heures concernées sont celles qui sont utilisées en dépassement de la borne haute de 42 heures prévue dans l'accord pour la majorité des agents de l'Entreprise, et de la borne haute de 48 heures pour les accords spécifiques relatifs aux services médicaux d'urgence et au service SSLIA. Le document qui vous est présenté, comme celui de l'année dernière, vous indique expressément les secteurs qui sont concernés, le nombre d'agents qui peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires dans le cadre de ce contingent, les types de travaux qui peuvent induire l'utilisation du contingent et les périodes.

M. de CORDOUE - Quelqu'un souhaite-t-il prendre la parole ?

Melle MARTIN (FO) - Pourrais-je enfin avoir des réponses aux nombreuses questions que FO a posées sur ce point, il y a un an ? Vous nous aviez promis une réponse écrite, que nous attendons toujours.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - En bureau du CE, nous avons examiné, avec la Direction, les points obligatoires qui devront être examinés dans le cadre des travaux du CE de l'année prochaine. Parmi ces derniers, figure un point sur les heures supplémentaires qui sera examiné dans le courant du premier trimestre de 2007. Les nombreuses questions posées par l'ensemble des organisations syndicales pourront être éclairées à l'occasion de ce débat. Ce planning de travail concerne bien les informations et consultations obligatoires auxquelles la Direction doit satisfaire, ce qui n'empêche pas d'inscrire aux ordres du jour les autres dossiers d'actualité portant sur les réorganisations. Le compte-rendu des travaux du bureau du CE pourra permettre à l'ensemble des élus de connaître la planification des travaux pour l'année prochaine.

Mme LEMOINE - S'agissant de la remarque de Mademoiselle Martin, j'ai effectivement lu les comptes-rendus des années antérieures afin d'examiner les types de questions qui étaient posées. Concernant l'année dernière, j'ai relevé différentes questions de FO auxquelles je n'ai pas de réponse pour le moment. Je n'aurai d'ailleurs pas de réponse tout court pour les

périodes passées, car elles sont spécifiques, touchent des secteurs d'activité précis et ne présentent pas d'intérêt dans le cadre de la prochaine campagne. En effet, l'utilisation du contingent est quelque chose de ponctuel et qui dépend des années. En revanche, pour 2006 et 2007, j'ai préparé un tableau afin de répondre à vos questions concernant des secteurs de travail ciblés. Madame Gonzalez et moi noterons précisément vos questions afin d'interroger les secteurs concernés. Le document pour cette année est synthétique mais précis sur les secteurs concernés et sur les types d'activités qui peuvent induire l'utilisation du contingent.

Melle MARTIN (FO) - Alors que le salon du Bourget approche, comment se fait-il que la Direction de la Communication n'envisage pas d'utiliser d'heures supplémentaires dans son contingent annuel, alors que ce salon génère systématiquement des heures supplémentaires ? Nous avons déjà posé cette question, il y a deux ans. A cette époque, la Direction de la Communication ne figurait pas dans le tableau et avait fait effectuer des heures supplémentaires. L'an dernier, certaines unités opérationnelles ne figuraient pas au tableau alors qu'elles utilisaient toujours le contingent d'heures supplémentaires. Des progrès ont été réalisés depuis, mais nous souhaitons absolument que l'ensemble des Directions prenne bien conscience du fait que le CE doit avoir ce type d'informations et qu'il n'est ni normal ni acceptable qu'elles utilisent des heures supplémentaires alors qu'elles nous ont dit qu'elles ne le feraient pas.

Concernant l'Escale, vous mentionnez les agents commerciaux et indiquez entre parenthèses « DEP », « ARR » et « Leaders ». Il ne s'agit pas de qualifications statutaires. Nous préférierions que vous vous en teniez à ces dernières, conformément à l'article 18, et ce sur l'ensemble des secteurs. La consultation de l'annuaire Intranet livre beaucoup trop de qualifications qui n'existent pas. Nous préférons les appellations du manuel de gestion.

Concernant la DRH, beaucoup d'heures supplémentaires avaient été réalisées l'an dernier en raison du SIRH. Cette année un tout petit effectif est concerné pour le service de la paie. La Direction pense-t-elle qu'il n'y aura aucun chantier dans l'année susceptible de générer des heures supplémentaires ?

S'agissant du salon du Bourget, la totalité des agents est concernée. Or le tableau mentionne un effectif de 168. Pourtant les effectifs de la Direction du Bourget ne sont pas au nombre de 168. Nous aimerions savoir s'il y a eu une augmentation récente des effectifs de cette Direction. Pour les périodes à venir, dans les tableaux, à côté du nombre d'agents concernés, il serait souhaitable d'indiquer l'effectif total des Directions dont il est question. Ce récapitulatif permettra de savoir si la totalité des agents est concernée ou non, et de clarifier certaines informations surprenantes. En effet, il arrive souvent que les effectifs indiqués soient supérieurs à ceux des unités opérationnelles concernées.

M. RUBICHON - A votre première remarque, je réponds que cela fait effectivement plusieurs fois que nous notons une absence de prévisions de dépassement de la part de la Direction de la Communication et du Marketing. Je leur adresserai un rappel écrit. Monsieur de Cordoue préparera un document à ma signature. En effet, je rejoins tout à fait votre position. Il existe une procédure d'information et tout le monde doit la respecter dans l'Entreprise.

M. RENIER (CFE/CGC) - Effectivement, ce n'est pas la première année que la Direction de la Communication et du Marketing connaît des ratés en matière d'information, notamment en

ce qui concerne le salon du Bourget. Il existe également une confusion concernant le SMUR et le SSLIA. Nous ne savons pas exactement qui est qui. Il manque également des précisions concernant la nature des travaux ou des opérations pouvant donner lieu à l'accomplissement d'heures supplémentaires. La lisibilité des informations n'est pas très correcte. J'ai également une interrogation concernant CDGT et le pôle EMO. J'aimerais en savoir un peu plus sur la question du déploiement de la vidéosurveillance.

Mme LEMOINE - Premièrement, concernant les Directions qui n'auraient pas transmis les éléments d'information, ou bien concernant la question de Mademoiselle Martin sur DRHI, il importe de savoir que cette consultation est annuelle et que nous nous efforçons d'établir des prévisions au moment où elle est réalisée. Toutefois, si une situation particulière se présente dont nous sommes informés, nous aurons l'obligation d'effectuer des demandes ponctuelles et de consulter les élus du CE sur l'utilisation du contingent. Deuxièmement, l'an dernier, vous aviez constaté que peu d'agents étaient concernés par la demande d'utilisation du contingent et vous aviez estimé que ce chiffre était peu réaliste compte tenu des situations évoquées. Selon vous, c'était l'ensemble des effectifs qui aurait dû être concerné. Pour cette raison, après avoir consulté le Bourget, nous avons indiqué un nombre plus conséquent d'agents. Nous allons vérifier la cohérence entre le chiffre de 168 collaborateurs et la totalité de l'effectif, puis nous vous apporterons des précisions. Nous apporterons également des éclaircissements pour EMO. Nous essaierons d'insérer une colonne supplémentaire l'année prochaine et verrons dans quelle mesure il est possible de l'intégrer dans le bilan.

M. de CORDOUE - Je vous propose de passer à la consultation.

Le projet d'utilisation du contingent des heures supplémentaires en 2007 reçoit :

3 voix POUR : CFE/CGC

2 voix CONTRE : FO

11 ABSTENTIONS : UNSA/SAPAP – SPE/CGT – SICTAM/CGT – CFDT

2 ABSENTS : 1 FO – 1 CFE/CGC

La séance est suspendue de 10 heures 05 à 10 heures 20.

POINT 5 : Consultation sur l'évolution des métiers et de l'organisation de gestion Parc-CDGP (2^e passage)

M. RUBICHON - J'accueille maintenant deux experts. Il s'agit de Monsieur Floréal Marin et de Monsieur Eric Namikambé, au titre du SPE/CGT. Je leur souhaite la bienvenue.

M. de CORDOUE - Je voudrais remettre cette consultation dans son contexte. Lors de la dernière réunion du CE, il était prévu une information et consultation. Nous avons eu un très large débat, nous avons pu vous fournir beaucoup d'explications, mais nous avons reporté la consultation parce des précisions devaient encore être apportées sur trois questions. Je vais vous rappeler ces trois questions. La première question était adressée à la DRH et il s'agissait de savoir si des pesées de postes étaient bien prévues et à quelle échéance elles seraient réalisées. La seconde question concernait la rémunération des agents et il était demandé à la DRH de vérifier qu'aucune perte de rémunération ne surviendrait. La troisième question concernait les rythmes horaires. Cette dernière était sans doute la plus épineuse dans la mesure où, lors de la dernière réunion de CE, nous n'avions pas encore achevé la négociation sur le travail de nuit. Depuis, c'est chose faite et la Direction a envoyé aux organisations syndicales le texte définitif. Ce dernier sera proposé au vote du CE du 12 janvier puis, juste après, à la signature des organisations syndicales. Monsieur Cousin a préparé un document complémentaire qui tient en une page et qui répond aux trois questions qui ont été posées. Je lui passe la parole et vous pourrez ensuite lui poser des questions de compréhension.

M. COUSIN - Bonjour Mesdames et Messieurs. Concernant les rythmes horaires de travail, je me suis engagé à travers ce document à reprendre les points qui ont été soulevés bon nombre de fois et sur lesquels vous connaissez ma position. Cette dernière est de maintenir les trois catégories d'agents parc dans un rythme de travail de deux douze. Dans la mesure où l'accord n'est pas encore signé, il s'agit de préserver une phase transitoire dans le cadre de laquelle le rythme de travail actuel des agents ne sera pas modifié. Concernant la rémunération, après avoir répété les calculs, je vous garantis que cette dernière ne subira aucun préjudice pour les trois catégories d'agents, à travers l'attribution d'une lettre E qui agrandit la grille des agents sur les trois catégories. Concernant la pesée des nouveaux postes d'agent parc posté ou d'agent parc dit "plus", elle devrait avoir lieu dès le mois de décembre ou dans le courant du mois de janvier. En effet, ces agents ne seront pas très affectés au niveau de leur organisation. Voilà les trois points qui étaient en suspens à la date du 16 novembre.

Monsieur MARIN (Expert SPE/CGT) - Bonjour à tous. Force est de constater que vous n'avez pas beaucoup travaillé depuis le 16 novembre, si je peux me permettre de faire cette remarque. Il est un peu trop simple de traiter les points à préciser de la manière dont vous l'avez fait. Afin d'aider à étayer ce dossier et de faire en sorte que ce changement d'organisation du travail ne soit pas vécu comme un recul pour les salariés en termes de conditions de travail et d'évolution de carrière ou de salaire, il aurait été bon de regarder en

détail et précisément les éléments rapportés par les experts présents lors de la dernière réunion de CE. Or cela n'a pas été le cas et je le regrette profondément. Afin d'aider à préciser les choses, le SPE/CGT vous a fait parvenir un courrier qui aborde ces thèmes dans le détail.

La pesée de postes

Concernant la pesée de postes, nous avons enfin une date. Cela dit, je vous rappelle que la pesée de postes n'est pas une mécanique neutre. J'aimerais savoir quelle est votre volonté. En effet, votre projet d'organisation repose essentiellement sur la faculté des salariés à porter cette nouvelle forme d'organisation du travail et sur leur adhésion à ce projet. Vous le savez et vous devez réaliser des efforts en termes de clarté. Vous devez indiquer vos objectifs, la manière de les atteindre et indiquer si vous allez tenir compte, au passage, des remarques des agents. Pour le moment, vous avez pris du retard. Vous avez fixé une date pour la pesée de postes, certes, mais j'aimerais vous rappeler devant cette assemblée qu'il faut de la volonté. Si vous voulez que cette organisation, avec son articulation assez complexe, soit efficace, vous devez inscrire en filigrane de vos décisions la volonté d'un impact positif pour les agents. Ces derniers doivent pouvoir s'inscrire dans cette nouvelle forme d'organisation à la fois de manière qualitative et dans la durée. J'insiste sur le fait que j'espère que vous avez la volonté de faire en sorte que les agents trouvent leur intérêt en termes de carrière dans cette évolution de l'organisation du travail. Le SPE/CGT a formulé un certain nombre de propositions allant dans ce sens. Je pense que Monsieur Cousin s'en rappellera.

La rémunération

Concernant la rémunération, nous avons effectué des calculs et des projections avec les agents. Nous avons des doutes sincères sur certains échelons de la grille. Nous l'avons précisé dans notre courrier. Il s'agit des échelons 112 et 114. La lettre, le volume d'heures majorées et les primes de sujétions professionnelles, ne suffiraient pas à maintenir la rémunération globale de ces derniers. Il n'y aurait donc aucun gain pour ces agents, alors que le projet de réorganisation intègre une polyvalence totale entre les groupes, comme vous l'avez indiqué vous-même. Il serait donc souhaitable de considérer en détail l'impact pour les agents situés dans ces échelons, car ils passent mécaniquement de la grille 1B1 à 1B2 sans mouvement. Je crois que ces cas sont assez nombreux. Vous les avez évalués vous-même à une vingtaine de salariés, mais vous n'avez jamais voulu communiquer les chiffres aux organisations syndicales, ce qui est regrettable. Nous avons un doute profond concernant les effets de la réorganisation sur les salaires.

Les formations

S'agissant des formations, nous vous avons fait remarquer un problème de volume. Nous avons eu l'impression que ce plan de formation était une manière de huiler un peu le dispositif, afin de vous prévaloir de mesures favorables en termes de formation et d'évolution des agents. Or il est assez incomplet. Il est d'un volume de 6 500 heures et non pas de 5 000 heures. Il nécessite des compléments. Nous avons formulé une proposition, dont vous avez pris connaissance, en ce qui concerne les agents parc postés. Il nous paraît indispensable que ces derniers soient formés à la fonction d'agent parc étant donné qu'ils deviennent polyvalents, or votre document ne le prévoyait pas. Nous vous avons donc fait

une remarque et nous espérons que vous l'intégrerez. Nous souhaitons que ce plan de formation soit complété par une formation « gestes et posture », car la majorité de la population sera confrontée à des missions et à des méthodes de travail nouvelles. Les collaborateurs passent d'une fonction postée à une fonction mobile dans le cadre de laquelle ils seront amenés à réaliser des actions qui leur sont aujourd'hui inconnues.

L'organisation de l'activité

Un autre point important sur lequel nous avons beaucoup débattu concerne l'organisation de l'activité. Le choix qui a été fait de supprimer l'activité des agents caissiers ne gomme pas systématiquement l'activité en lien avec la clientèle des parcs, pour employer l'une de vos expressions. L'activité reste et les problèmes seront toujours présents. Cela dit, vous proposez une autre solution à ces problèmes en excluant le recours à un agent qui serait uniquement chargé de percevoir les redevances et d'apporter une aide d'orientation et d'information, notamment. Il n'y aura plus de caissiers. Toutefois, les opérations liées à ces situations sont toujours présentes et vont s'intensifier du fait de l'augmentation prévue de l'activité. Nous nous réjouissons de cette augmentation de l'activité, mais elle a un impact sur l'effectif présent au quotidien et 24 heures sur 24. Cette question est également liée à celle des heures majorées. Il ne serait pas négligeable de se demander quels sont les moyens consacrés à l'activité sur 24 heures afin de couvrir aujourd'hui toutes les missions. Si vous suivez mon raisonnement, il faudrait maintenir l'effectif actuel, plutôt que le réduire, afin de pallier les dysfonctionnements et les difficultés rencontrées par la clientèle. En même temps, ce maintien a un effet sur le volume d'heures majorées. Comme je l'ai dit précédemment, nous éprouvons une forte crainte au sujet de ces éléments et nous souhaitons une réflexion globale qui intègre tous ces aspects. Ce ne sera pas un luxe, car, si l'activité évolue comme prévu et se diversifie, nous aurons intérêt à avoir un potentiel de réponse en permanence au niveau de cette activité. Pour toutes ces raisons, nous réitérons donc notre demande de maintien des effectifs présents 24 heures sur 24.

Les permis de conduire

Nous avons également abordé le cas d'agents issus du groupe « caissiers » et qui ne sont pas titulaires du permis de conduire. Vous avez émis quelques propositions. Nous aimerions que vous fassiez en sorte que ces personnes basculent de la manière la plus simple et obtiennent leur permis de conduire le plus rapidement possible. Les moyens nécessaires doivent leur être consacrés en termes de temps de formation, même si le nombre d'agents concernés est évalué à trois, ce qui est assez réduit. Cette action est à votre portée. En termes de financement, nous estimons qu'il serait de bon ton de leur proposer une avance sur l'investissement financier que peut impliquer le passage du permis de conduire. Pour des salariés en exécution, ces sommes sont importantes et un geste est nécessaire.

Les primes de technicité

S'agissant de la question des primes de technicité, nous ne l'avons pas abordée par obstination, mais parce qu'il s'agit d'un élément du salaire qui est pris en compte pour une majorité des salariés issus du groupe des agents parc. Nous aimerions que les propositions qui ont pu être formulées par les uns ou les autres soient étudiées sérieusement, car il n'est pas possible de se contenter d'une situation où des agents perçoivent à juste titre la prime

de technicité et d'autres non. Il serait temps de résoudre ce problème, au lieu de nous référer à la DRH et de dire aux salariés que les orientations et les critères ont changé. En effet, cet élément vient aggraver la situation en termes de rémunération, ce qui est inquiétant aux yeux des agents.

Conclusion

Je vous rappelle que, le 16 novembre, une majorité de salariés étaient en grève afin de soutenir leurs revendications. Vous avez évoqué en partie ces dernières, qui étaient notamment liées aux rythmes horaires. Nous aurons des propositions à formuler sur ce dernier point, une fois que les autres intervenants se seront exprimés. Si nous pouvions nous passer d'une période transitoire, avec tous les inconvénients que cette dernière suppose pour les agents et pour vous, ce serait une bonne chose. Nous proposons d'établir dès maintenant des grilles horaires en deux douze et de porter à la connaissance des agents des grilles types qui leur permettront d'analyser l'effet sur le rythme et de se projeter un peu plus en termes de rémunération. Vous ne pourrez pas faire croire à qui que ce soit, et encore moins aux élus de cette assemblée, qu'une organisation comme celle-là pourrait reposer tout ou partie sur un sacrifice financier des salariés. C'est impossible.

Je vais vous parler clairement. Vous n'y trouvez que des bénéfices. Vous instaurez la polyvalence dans ce secteur alors que, jusqu'à présent, nous avons réussi à reculer l'échéance parce nous y voyions un recul considérable, pour toutes les raisons que j'ai évoquées précédemment. Vous allez réaliser des gains de productivité énormes. Corrélativement à ce projet de réorganisation, l'activité se développe : les déposes minute vont être mises en service, de nouveaux espaces et des places de stationnement vont être créés. Vous réaliserez des bénéfices sur toute la ligne en organisant l'activité de cette manière. Nous nous sommes affrontés sur ces questions. Soit. Maintenant, il serait catastrophique pour vous que cette évolution soit perçue comme un passage en force qui ne tient pas compte des dégâts occasionnés. La réalité s'impose à nous tous. Si les questions posées aujourd'hui ne trouvent pas de réponses dès à présent, elles se reposeront de toute manière dans les mois qui viennent. La situation est donc simple : veillez à ce que cette évolution soit aussi intéressante pour les agents, en termes de rémunération et d'évolution de carrière, que pour vous. Ce qui est valable pour vous est valable pour les agents en exécution de CDGP. J'aimerais que toutes les questions qui ont été évoquées soient sérieusement traitées. Il ne s'agit pas de surenchère, ni d'une volonté de tirer parti d'une situation dont nous ne sommes pas les instigateurs. Les agents vont supporter cette nouvelle forme d'organisation durant des années. Autant faire en sorte dès maintenant que les choses soient les mieux organisées possible et que tout le monde y trouve son intérêt immédiat. Je regrette que le temps écoulé entre le 16 novembre et aujourd'hui n'ait pas été mieux mis à profit et qu'il ne débouche que sur un petit courrier qui ne fait que reprendre *in extenso* ce que nous connaissions déjà. Il importe de faire une liste détaillée des effets par agent, de manière nominative, afin de visualiser les points problématiques et ceux qui ne le sont pas. Ce serait aussi une manière de rassurer tout le monde et cela permettrait de traiter les problèmes qui restent. Je vous remercie.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - Le dossier qui nous est proposé en consultation aujourd'hui s'inscrit dans la continuité de la réunion de CE du 16 novembre, à l'occasion de laquelle nous avons déjà abordé un certain nombre d'éléments. L'organisation proposée est une suite logique de l'organisation proposée l'année dernière dans le cadre de l'activité CDGP.

L'évolution de cette activité au sein de l'Entreprise, et notamment des résultats enregistrés sur Orly et Roissy, montre qu'il s'agit d'un secteur porteur en termes de recettes. Dans le cadre de la préparation de cette réunion de CE, le SICTAM/CGT, le SPE/CGT et un certain nombre d'organisations syndicales avaient rencontré la Direction de l'unité opérationnelle. Nous avons eu une approche économique axée sur les gains de productivité et nous avons mesuré approximativement l'impact des revendications du SPE/CGT. Au vu des résultats et à périmètre constant, la satisfaction de ces revendications ne nécessitait pas un effort très important de la part de l'Entreprise. Pour une fois que la Direction avait satisfaction en termes d'organisation et d'adaptation, et que les organisations syndicales pouvaient voir leurs revendications acceptées, il semblait possible de se rencontrer et de parvenir à un accord. Il importe de reconnaître qu'un certain nombre de compromis ont été trouvés, mais, comme l'a souligné Monsieur Marin, ils ne sont pas à la hauteur de nos attentes. Pourquoi ?

Le travail de nuit

Tout d'abord, vous renvoyez la question des horaires de travail à la négociation sur le travail de nuit, mais, ce faisant, vous compliquez les choses. Je vous rappelle que les agents parc et les agents parc postés ont la même qualification selon le manuel de gestion. Votre problème est celui des douze heures. Le fait de reconsidérer ce groupe de travail et de le redimensionner sur la totalité vous aurait permis de l'appréhender sur la base de douze heures. De plus, l'unité opérationnelle manifeste la volonté de maintenir ces douze heures, comme l'indique le document présenté aujourd'hui. Nos échanges ont d'ailleurs confirmé que, sur le plan économique, il est plus intéressant pour la Direction de disposer de groupes de travail en douze heures que de groupes de travail en trois huit. Elle y trouve son compte en termes d'agents/mois. La Direction de l'unité opérationnelle l'a bien exprimé lors de la réunion de CE et des autres réunions que nous avons eues. Ce point faisait partie de nos propositions. Si vous dimensionnez sur la même base le groupe d'agents parc postés et d'agents parc mobiles, en considérant qu'il s'agit d'un même groupe de travail, vous éliminerez ce problème des douze heures. Vous réglerez de fait la problématique liée à la négociation sur le travail de nuit, ce qui est un effort social important, et vous répondrez au souhait de l'unité opérationnelle de maintenir ces douze heures pour ses groupes de travail. Ainsi, vous apporterez une réponse sociale favorable et vous trouverez satisfaction du point de vue économique.

La rémunération

Sur le plan des qualifications, comme l'a souligné Monsieur Marin, malgré l'attribution d'une lettre, les éléments qui vous ont été transmis par le SPE/CGT montrent que certaines catégories d'agents ne seront plus à niveau en termes de rémunération, du fait de la suppression de certaines primes. Dans le dossier présenté pour les parcs d'Orly, il y avait une disposition spécifique sur une bonification éventuelle à l'avancement afin de permettre une remise à niveau en termes de rémunération. Il s'agit d'un élément important à considérer.

La pesée de postes

S'agissant de la pesée de postes, pourquoi des questions se posent-elles aujourd'hui ? Lors du précédent dossier, nous avons supprimé les coordinateurs parc afin de créer des

responsables de territoire adjoints. Indirectement, nous avons transmis un certain nombre de prérogatives, de missions et de responsabilités à ceux qui étaient auparavant connus sous le titre de commis administratifs. Le SPE/CGT a participé à une bataille syndicale afin que ces commis administratifs soient reconnus comme agents parc, car ils possédaient les mêmes qualifications. Aujourd'hui, nous avons deux populations différentes en raison d'une organisation mise en place par la Direction. A l'époque, la CGT vous avait alertés sur l'inadaptation de cette organisation. Nous prévoyions déjà qu'allait se produire un transfert de missions et de responsabilités vers les agents parc postés, au détriment des RTA qui seraient plus orientés vers des tâches d'animation et d'encadrement, et vers certaines missions décrites dans le projet qui a été présenté. Aujourd'hui, nous sommes dans la situation suivante : une organisation a été mise en place avec la suppression de postes et la création d'agents parcs postés, mais il s'agit en fait d'une substitution du rôle de coordinateur. Lors de nos échanges avec la Direction, cette dernière a déclaré que ces agents n'auraient pas de rôle d'animation. Pourtant, ils se chargent de relations avec la clientèle et de relations commerciales. Ainsi, parfois, vous créez des problèmes là où ils n'ont pas lieu d'exister.

Bien que le CE ne soit pas une instance de revendication, il est important que vous sachiez, Monsieur le directeur général, comment la CGT appréhende ce dossier. Nous pensons que si vous dimensionnez sur la même base le groupe d'agents parc postés et d'agents parc mobiles, en considérant qu'il s'agit d'un même groupe de travail, vous éliminerez ce problème des douze heures. Vous pouvez d'ores et déjà mettre en place l'organisation telle qu'elle est prévue par l'unité opérationnelle et répondre ainsi à la demande sociale des agents. Je vous remercie.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) - Si Monsieur Cousin parle de trois points en suspens, j'en comptabilise pour ma part quatre. Concernant les horaires de travail, le document qui nous a été remis ce matin indique qu'ils sont inchangés. Toutefois, nous pouvons supposer que dès la signature d'un accord relatif au temps de travail dit de nuit, ces horaires ne seront plus en deux douze. S'agissant des qualifications, le manuel de gestion ne mentionne pas d'agents parc « plus ». Ce n'est donc pas en réunion de CE que nous allons entériner cette appellation. Concernant la pesée de postes, les agents parc postés remplissent un rôle de coordinateur et je ne vois pas pourquoi ils ne passeraient pas directement en maîtrise. Nous demandons ce passage en maîtrise. Enfin, quid des quatre postes ? En effet, quatre postes vont disparaître.

M. de CORDOUE - Vous avez raison : il y avait également ce dernier point.

M. BOUCHIKHI (UNSA/SAPAP) - Je ne serai pas long, car Monsieur Dubuisson a déjà mis l'accent sur les difficultés que nous pose ce dossier. Ces agents parc « plus » doivent accéder à la maîtrise et recevoir l'appellation de coordinateur. En dehors de l'animation réalisée au PC parc, la vacance d'un coordinateur implique le suivi du RTA. Si ce dernier n'est pas soutenu par l'agent coordinateur au PC parc, il ne peut pas s'acquitter de ses missions. Quand le RTA ne sera plus là, qui reprendra cette multitude de responsabilités importantes ? C'est l'agent PC parc. Or, il n'a pas la maîtrise et ne pourra pas gérer. Il rassemble les informations, les traite et les transmet vers les ateliers et le système informatique. Toutefois, sans la maîtrise, il ne pourra pas remplir son rôle de manière totalement satisfaisante. J'en veux pour preuve l'exemple suivant. Nous avons deux portes D10 qui sont fermées durant l'enregistrement pour Tel-Aviv et ouvertes après 13 heures. A

une certaine époque, l'une des deux portes restait systématiquement fermée et l'ADS en informait les agents commerciaux du PC qui communiquaient avec le chef de quart. Ce dernier leur renvoyait l'information afin de vérifier son authenticité. Quand ces agents commerciaux sont passés en maîtrise, le problème a cessé de se poser. L'information transmise était prise en compte sans contre vérification. Par ailleurs, il y a une responsabilité de sécurité au niveau des parcs. Vous n'en parlez pas beaucoup dans le dossier, mais il est capital que vous développiez cette question de la situation de la sécurité sur l'ensemble des parcs. Ce point est traité trop légèrement.

Nous avons eu une réunion avec les responsables de CDGP. Nous avons parlé de cette lettre E et de la pesée de postes. Pourquoi cette pesée de postes ? C'est comme si vous nous disiez qu'au niveau de l'exploitation, les agents seront nommés ERP2 et qu'ils feront un travail d'ERP3. Ce système ne fonctionnera pas. Le coordinateur a une multitude de responsabilités et ne pourra pas les remplir si vous le confinez dans l'attente d'une pesée de postes. De grâce, éradiquez ce problème de pesée de postes. Soyez objectifs dans ce qui doit être le comportement des PC parc et ne négligez pas le côté sécurité qui est très important. S'agissant des préposés caissiers, ils n'existeront plus dans la nouvelle organisation. Actuellement, nous avons juste un pôle où certains RTA acceptent d'encaisser. Demain, il n'y aura plus de récolte de fonds par la régie comptable au niveau des PC et, alors, à qui les RTA qui encaissent cet argent le remettront-ils ?

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) - Je vais vous soumettre une réflexion générale sur trois points. Premièrement, je ne crois pas aux pesées de postes. Elles dépendent de la volonté de la Direction et même si vous les proposez, nous n'avons aucune garantie qu'elles auront bien lieu. Par exemple, à CDGX, Monsieur Brun avait annoncé une pesée de postes qui n'a toujours pas eu lieu. Nous ne pouvons pas vous faire confiance. Deuxièmement, nous avons reçu un dossier de 58 pages le 16 novembre et, aujourd'hui, il ne fait plus qu'une page et il est truffé de fautes. Troisièmement, que cela plaise ou non à certains, un accord sur les 35 heures a été signé en 2000 et il garantit les rythmes de travail de douze heures.

Melle MARTIN (FO) - Le 16 novembre, nous avons demandé un deuxième passage. Nous estimions qu'il y avait un certain nombre de points en suspens et que si la Direction prenait le temps de travailler ces points en prenant en compte l'avis des organisations syndicales, nous pourrions transformer un vote contre en une abstention ou, éventuellement, en un vote favorable. FO avait quatre points en suspens.

Les effectifs

Le point le plus important à nos yeux concerne les effectifs. Dans toute réorganisation, nous sommes attachés à éviter les baisses d'effectifs. Or celle-ci, malgré une augmentation de l'activité, prévoit une baisse des effectifs. Ceci est notre premier point de blocage.

Les qualifications

Le deuxième point de blocage concerne les qualifications. Comme vous le savez, nous sommes très attachés au statut du personnel d'ADP et au manuel de gestion qui en découle. Vous maintenez la qualification d'agent parc « plus » qui n'existe pas. Par ailleurs, qui dit « plus » dit « moins ». La qualification d'agent parc mobile n'est pas non plus statutaire. Nous tenons à ce que, en matière de qualifications, vous respectiez les articles 18 et 19 sur

le statut du personnel. Les qualifications d'agent parc « plus » et d'agent parc mobile n'existent pas dans le glossaire et n'ont aucune signification à nos yeux. Accorder la lettre E est une bonne chose pour les agents. Garantir le maintien de la rémunération est la moindre des choses. Néanmoins, nous vous alertons en ce qui concerne les qualifications. Nous découvrons, au fur et à mesure, des aberrations dans les qualifications et des différences d'une plate-forme à une autre. Nous vous rappelons que nous défendons l'unicité du statut du personnel et que les qualifications doivent être les mêmes sur l'ensemble des plates-formes. Les qualifications d'agent parc « plus » et d'agent parc mobile ne nous conviennent pas.

Les horaires de travail

S'agissant des horaires de travail, certains effets de la loi Aubry de 2000 ont été annulés par une loi passée en mai 2002. En mai 2002, la Direction s'était engagée à ne pas modifier les horaires de travail de nuit, suite à la loi sur le travail de nuit, qui découle elle-même de la loi sur l'égalité professionnelle. La loi sur le travail de nuit stipule que les personnes qui jouissent du statut de travailleur de nuit ne peuvent pas effectuer plus de huit heures de travail par jour, sauf si un accord qui déroge a été signé avec les organisations syndicales. Sans accord, la loi s'applique. Cela signifie que les travailleurs de nuit effectuent leurs huit heures. La Direction avait dit qu'elle ne toucherait pas aux horaires et qu'elle appliquerait la loi lors de chaque réorganisation. Nous constatons des améliorations concernant les horaires de travail, dans la mesure où, pour la première fois, la Direction s'engage à ne pas appliquer la loi suite à une réorganisation. Au lieu de passer à des vacations de huit heures, elle préfère maintenir les horaires en deux douze jusqu'à la signature de l'accord. Une question se pose alors : si l'accord n'est pas signé ou bien qu'il est minoritaire, étant donné que seule FO a déclaré souhaiter signer cet accord, la Direction remettra-t-elle en cause les deux douze de ce groupe de travail ? La Direction s'engage-t-elle à maintenir les deux douze et à ne pas respecter la loi ? Le non-respect des mauvaises lois nous convient toujours. Cette question est importante et nous attendons des engagements sur ce point. Nous avons demandé un report car la réunion sur le travail de nuit devait avoir lieu peu après et nous souhaitions être fixés sur les horaires de travail des agents. Or, les syndicats ont demandé plusieurs reports, jusqu'après les élections, et la question se pose de savoir ce que la Direction va faire si l'accord est minoritaire. Enfin, si la médecine du travail donnait un avis négatif concernant ce groupe de travail et estimait que des vacations supérieures à dix heures étaient dangereuses pour la santé de ces agents, la Direction maintiendrait-elle les deux douze ? Nous savons que quand cela l'arrange, elle ignore les avis de la médecine du travail. Or, en deux douze, elle réalise une économie de 4 % de l'effectif qui est assez intéressante puisqu'il n'y a pas de recouvrement. L'intérêt de la Direction passe souvent avant l'avis médical. Nous voulons des engagements concernant le maintien des rythmes horaires de ce groupe de travail et concernant le respect des qualifications. Nous demandons qu'il n'y ait pas de baisse d'effectifs, même si les postes n'étaient pas pourvus. Nous ne pouvons pas accepter une baisse d'effectif alors que se produit une augmentation aussi importante de l'activité.

La pesée de postes

En ce qui concerne la pesée de postes, FO s'y oppose pour les mêmes raisons que l'UNSA. C'est la Direction qui pèse et votre méthode va toujours dans le sens de ce qui vous convient. Dans certains documents qui nous ont été présentés au bureau du CE, nous avons

constaté qu'un poste de directeur, de catégorie 4, était transformé en poste de cadre A. Quand il s'agit d'un directeur, nous n'y trouvons rien à redire. Toutefois, s'agissant de qualifications du type haute maîtrise, maîtrise et exécution, nous avons de quoi nous inquiéter des résultats de vos pesées de postes. Nous préférerions que le positionnement des postes fasse l'objet de véritables négociations avec les organisations syndicales. La pesée est systématiquement négative pour les agents et immanquablement positive pour la Direction.

Sur ces quatre points, nous attendons des réponses. En fonction de ces dernières, nous prendrons position dans un sens ou dans un autre concernant la réorganisation.

M. RUBICHON - Je crois me souvenir que, lors d'une récente réunion de CE, FO m'avait interpellé sur le fait qu'il y avait beaucoup de directeurs à ADP. J'avais répondu que cette situation évoluerait peut-être, car j'avais quelques idées à l'esprit. Nous vous avons ensuite donné une illustration concrète qui allait dans le sens que vous souhaitiez, et vous n'êtes toujours pas satisfaits. Ceci n'est pas très encourageant pour nous. Sinon, l'absence de recouvrement et la réalisation de 4 % de gains ne vont pas dans le sens des intérêts de la Direction, mais dans le sens de l'intérêt de l'Entreprise. Quand nous procédons de cette manière, c'est l'Entreprise qui gagne et, alors, les salariés doivent y retrouver leur compte. Vous pouvez juger qu'ils n'y trouvent pas assez leur compte, mais ils y retrouvent tout de même leur compte. Il y a des automatismes. Quand l'Entreprise gagne dans tous les domaines, en qualité, en rentabilité et en productivité, cela se traduit par des résultats qui sont affectés par des mécanismes comme l'intéressement, la participation ou nos dispositions négociées. Il n'est donc pas possible de dire qu'il ne s'agit que des intérêts de la Direction. Telle est ma conviction. Sur le fond de cette affaire, je note qu'il y a eu un dialogue. Nous ne nous dédouanons pas pour autant en considérant que notre obligation de moyens a été remplie et que cela suffit. Nous avons entretenu un véritable dialogue. J'entends que vous nous dites que nous ne sommes pas arrivés à ce que vous souhaitiez. Néanmoins, je suis content qu'il y ait eu un dialogue de fond sur cette affaire et nous devons systématiser cette méthode. Je félicite ceux qui ont œuvré à ce dialogue et dans cet esprit-là. Le dialogue ne s'interrompt pas avec la prise d'une décision et sa mise en œuvre. Il continue au-delà. De plus, les dispositions évoluent.

M. de CORDOUE - Je vais répondre sur les points qui me concernent ou qui concernent la DRH. Mademoiselle Martin a très bien expliqué le contexte du fonctionnement de l'accord sur le travail de nuit. Je vais vous rappeler l'esprit dans lequel les deux parties négociatrices se trouvent. La Direction est dans une stratégie de sécurisation. Nous sommes en dehors de la loi et nous savons qu'en passant un accord, nous pouvons régulariser la situation. Les agents, que vous représentez, sont dans une stratégie de souplesse horaire qui vise à agrandir la durée des vacances afin de pouvoir se rendre moins souvent au travail et perdre moins de temps dans les embouteillages. Voici, très schématiquement, les deux points de vue.

Vous avez demandé ce qui se passerait en cas d'accord minoritaire. Je poserais plutôt la question en ces termes : que se passerait-il si l'accord était majoritairement opposé ? Dans ce cas, il serait réputé non écrit et il n'y aurait pas d'accord. La Direction reprendrait alors ses pratiques antérieures vis-à-vis des anciens groupes, mais se mettrait en conformité à la loi pour tous les nouveaux groupes et les ferait fonctionner en trois huit. La Direction souhaite également se sécuriser en matière de contentieux afin qu'un agent ou ses

ayants droit ne puissent l'attaquer en arguant qu'il existait un accord et que ce dernier n'a pas été respecté. S'agissant des limites horaires, nous faisons entièrement confiance aux médecins. Pour l'instant, ces derniers n'ont pas émis d'avis défavorable sur un travail dont la durée irait jusqu'à dix heures. Si ces derniers estiment que tel groupe ne peut pas dépasser dix heures, nous respecterons leur avis. Nous avons prévu une période de transition dans l'accord afin de permettre ce changement. J'espère que nous aurons un accord, ou bien au moins que nous ne serons pas obligés de considérer qu'il n'y a jamais eu d'accord.

S'agissant des qualifications, vous désignez par « qualification » ce qui est en réalité une appellation. Vous avez raison de rappeler qu'il existe un certain nombre de qualifications dans le manuel de gestion. Ces dernières se voient donner des appellations différentes selon les groupes de travail, mais les groupes qu'elles désignent se rapportent à la même grille. Pour ma part, je suis moins formaliste que vous, mais je reste attentif à ce que, quelle que soit l'appellation que l'on trouve, elle se raccroche bien à une référence du manuel de gestion.

La DRH a pris l'engagement de réaliser la pesée de postes dans un délai donné et vous pouvez me faire confiance : elle sera faite.

Je passe maintenant la parole à Monsieur Cousin qui va vous répondre sur les aspects techniques du dossier, que je ne maîtrise pas moi-même.

M. COUSIN - Je vais répondre de manière synthétique. En effet, à travers beaucoup de points exposés individuellement, transparaissent des inquiétudes communes. Concernant l'évolution des agents et leur rémunération, j'ai repris la liste des agents coefficient par coefficient afin de voir si la rémunération allait être conservée et si elle n'allait pas baisser. Je me suis fait aider par les agents de la paye. Pour l'ensemble des coefficients 112 et 114, pour lesquels il y a encore un doute, et sur l'ensemble des autres coefficients, je n'ai pas trouvé de différence. Je vous propose de réexaminer ce point ensemble, car il y a peut-être des éléments qui m'ont échappé. En tout cas, je peux vous assurer que, sur l'ensemble des personnels, il n'y a pas de baisse de rémunération. Pour 18 d'entre eux, l'évolution est faible comparativement à d'autres. Toutefois, certaines évolutions plus fortes sont logiques dans la mesure où certaines personnes changent de métier. Dans tous les cas, la rémunération n'évolue pas à la baisse. Toutefois, je suis prêt à le vérifier de nouveau avec vous.

Concernant l'évolution des métiers, qui dit élargissement de grille dit élargissement de compétences. Cet élargissement de grille s'accompagne d'un plan de formation de 6 500 heures, qui sera complété conformément à un certain nombre de recommandations. Ce n'est pas parce que nous avons couché un plan sur le papier que nous ne pourrions pas y rajouter des formations qui semblent nécessaires. Certains éléments n'apparaissent pas, comme la dotation d'équipements de protection individuelle et d'équipements de protection collective. Les agents recevront notamment des tenues qui leur permettront de ne pas se salir quand ils déplaceront des GBA ou des objets sales. Envisager une formation « gestes et posture » afin d'éviter que les personnes, maintenant qu'elles sont habillées pour effectuer des travaux de force, ne le fassent dans des conditions où elles ne sont pas formées, me paraît ridicule. Je suis tout à fait d'accord pour que ces heures de formation

soient enrichies par des formations supplémentaires dans la mesure où ces dernières sont nécessaires au travail. Il sera alors légitime que ces formations soient dispensées.

S'agissant des effectifs, je vous avais dit le 13 novembre dernier que je ne souhaitais pas supprimer des effectifs pour le simple plaisir. Aujourd'hui, nous avons quatre postes vacants depuis six mois. Notre volonté était de supprimer ces postes et elle reste intacte dans la mesure où cette suppression ne nuirait pas aux conditions de travail des agents. C'est ce que démontrera l'expérience. Notre volonté n'est pas d'occasionner de la fatigue aux agents, ni de les empêcher de prendre leurs congés. Comme vous avez pu le constater, il existe un plan d'embauche de personnel en CDD durant les périodes de formation qui, elles, seront très coûteuses en temps dans la mesure où elle représentent 6 500 heures. Nous allons injecter du personnel supplémentaire en CDD afin de pouvoir assurer ces périodes de formation.

Nous accompagnerons les agents qui sont soumis à la nécessité de passer le permis de conduire, afin qu'ils l'obtiennent.

Monsieur de Cordoue vient d'évoquer la pesée de postes et les horaires de travail. Je n'y reviendrai donc pas.

Je poursuivrai le dialogue. Ce n'est pas parce que ce projet est passé en CE que le dialogue va s'arrêter. Nous allons entrer dans une phase d'application de toutes ces réformes qui affectent la culture d'Entreprise. La vigilance sera donc nécessaire. Cette vigilance devra être exercée par le management de proximité et par moi-même. Il sera également intéressant que nous nous revoyions afin de discuter du dossier « rémunération » et afin d'évaluer si l'accompagnement est suffisant et s'il n'y a pas des personnes pour lesquelles un accompagnement particulier est nécessaire. Il me semble normal que nous fassions un bilan au bout de six mois ou d'un an. Cette démarche me semble logique en termes de veille sociale et je veillerai à la mener.

M. NAMIGAMBE (Expert SPE/CGT) - Bonjour à tous. Je vais vous livrer une réflexion générale en ce qui concerne cette réorganisation. Sa première phase s'est déroulée, il y a quelques années, avec Monsieur Duguay, et nous en sommes maintenant à la seconde phase. Je pense que la Direction a pour volonté de tout changer. Elle a commencé par mettre des machines à la place des hommes. Désormais, nous nous retrouvons avec énormément de machines à encaisser et la Direction signifie aux agents, et particulièrement aux caissiers, qu'ils ne sont plus utiles, qu'ils ne sont plus rentables et que leur activité ne marche plus. Pourquoi les caissiers ne réalisent-ils plus de recettes ? Pourquoi n'y a-t-il plus d'argent en espèces ? Parce que des encaisseurs ont été installés partout. Il s'agit d'une manœuvre planifiée et bien programmée par la Direction. Les caissiers ont un rendement en espèces de 1,45 environ, mais ils réalisent également des encaissements par carte bleue, résolvent des problèmes de facturation et se chargent de la relation clientèle sur place. Les caissiers sont aptes à donner toutes les informations. Maintenant, la Direction passe à la deuxième phase qui consiste carrément en la suppression de postes de caissier.

Monsieur Rubichon, vous avez parlé de dialogue. Pourtant, il n'y a jamais eu de dialogue. Jamais. Vous avez dit que quand l'Entreprise va bien, les salariés y trouvent leur compte. Ce n'est pas vrai. Nous ne le constatons pas. Comment peut-on passer de 1B1 à 1B2 avec un maintien de salaire ? Quand vous passez du poste de Directeur à celui de

Directeur général, vous gagnez en qualification et en salaire. C'est normal. Un caissier qui passe de 1B1 à 1B2 se voit simplement répondre qu'il bénéficie d'une évolution de carrière. Croyez-vous franchement qu'il s'agisse réellement d'une évolution de carrière ? De surcroît, son salaire n'augmente pas alors qu'il lui est demandé de fournir plus de travail qu'auparavant. Ce collaborateur doit prendre en charge les clients, vérifier les appareils et réaliser diverses tâches sans obtenir de compensation. Les salariés sont prêts à effectuer ces nouvelles missions, mais qu'obtiennent-ils en retour ? Vous devez répondre à cette question. Elle est très importante pour les salariés. Ils veulent savoir ce qu'ils gagneront. Les personnes aux échelons 112 et 114 perdent de l'argent. Peut-être que pour vous perdre 10 ou 15 euros par mois ne représente rien, mais ces sommes sont énormes pour les personnes de ces échelons d'exécution. Savez-vous combien coûte une baguette de pain ? Pour un agent d'exécution, il s'agit d'une préoccupation très importante. Monsieur Cousin, le SPE/CGT vous a fait des propositions, nous avons discuté, dialogué, mais rien n'a été fait jusqu'à présent.

Si vous confirmez que les rythmes horaires seront maintenus, ce sera très bien. Les pesées de poste doivent également être effectuées. Mais que l'on ne nous dise pas que cette organisation représente une avancée pour les salariés. Faites attention. Vous avez détruit tout ce qui fonctionnait bien jusqu'à présent. Maintenant, il s'agit de réparer. Pour cela, il faudrait que les salariés y trouvent leur compte.

M. BOUCHIKHI (UNSA/SAPAP) - Nous n'avons pas eu de réponse à la question concernant le SST. A la page 21, dans le cadre de la mise en place de l'organisation intermédiaire, il est indiqué que « *Les préposés caissiers qui deviendront agents parc suivront des modules de formation d'assistance au paiement (utilisation des nouveaux équipements) et la formation complète d'agent parc* ». Le SST fait partie de cette formation complète.

M. COUSIN - Je vous ferai une réponse globale dans quelques instants.

Monsieur MARIN (Expert SPE/CGT) - Dialoguer signifie que l'on s'entend et que l'on prend en compte les avis des autres parties en présence. Or, les propositions formulées par le SPE/CGT depuis six mois n'ont pas été entendues. Pour les faire entendre, il aura fallu que les salariés conduisent une action. C'est une forme de dialogue propre à ce pays. Nous y aurons recours s'il s'agit de la forme de dialogue qui permet d'améliorer les dossiers soumis au CE. Il importe de se montrer sérieux à un moment donné. J'ai les chiffres sous les yeux. Nous avons effectué un calcul à partir des mêmes données que celles dont disposait Monsieur Cousin. De manière mécanique, on peut supposer qu'il n'y a pas d'évolution pour les échelons communs aux deux grilles. Il est également nécessaire d'intégrer l'effet de la suppression de la prime de caisse, laquelle est relativement conséquente en termes financiers. Elle représente en effet 51 euros mensuels. Cette perte peut sembler difficile à compenser, mais il s'agit en fait d'une simple question de volonté. Dans les objectifs qu'elle présente comme étant importants, la Direction intègre-t-elle cette question ? Monsieur Rubichon, contrairement à ce que vous laissez entendre, je pense que les aspects humains ont été négligés dès le départ. Sinon, vous auriez été attentifs aux remarques des représentants des différentes organisations syndicales. Je vais me répéter, car ce point est important : pour modifier certains aspects du dossier, il aura été nécessaire de déposer un préavis de grève et que les agents se mettent en action. Dont acte. Cela dit, les éléments que nous vous rapportons aujourd'hui correspondent à une réalité. Vérifiez-les si vous le souhaitez. Je comprends que vous ne nous fassiez pas confiance et que la

Direction cherche à se sécuriser. Ce verbe est à la mode. Pour notre part, nous cherchons à sécuriser les conditions des salariés, ce qui est tout aussi louable et valable pour tous les domaines que nous avons évoqués.

Concernant le travail de nuit, si la négociation n'a produit que peu de résultats jusqu'à présent, c'est parce qu'à force de vouloir sécuriser, la Direction a tout verrouillé. Le préambule de l'accord du travail de nuit n'évoque pas fondamentalement le travail de nuit. Il évoque le problème du temps de travail effectif annuel, qui se pose à la Direction depuis 2000. C'est cette question-là que vous cherchez à résoudre et il ne s'agit absolument pas de vous sécuriser contre un quelconque recours juridique. Lequel d'ailleurs ? Il n'y en a pas à ma connaissance et ce risque n'est qu'une illusion que vous laissez planer. Pour que l'accord sur le travail de nuit recueille des signatures, il doit avant tout être bon. Nous ne devons pas jouer au poker, mais cartes sur table. Dites-nous de combien vous souhaitez augmenter le temps de travail annuel et quels seront les rythmes, y compris en deux douze. Faites donc des simulations et, tout en restant attachés à notre volonté de sécuriser les conditions de vie et de travail des salariés, nous les examinerons.

M. RUBICHON - Sans vouloir vous interrompre, nous ne sommes pas engagés dans une délibération sur le travail de nuit et nous ne pouvons pas consacrer 45 minutes à ce sujet.

Monsieur MARIN (Expert SPE/CGT) - Vous avez pourtant évoqué le travail de nuit et Monsieur de Cordoue est intervenu uniquement sur ce thème. Je ne recommence pas la négociation, mais je vous donne mon appréciation, car il s'agit d'un élément qui est inclus dans le dossier. C'est peut-être ma manière d'aborder la question qui ne vous plaît pas. Je répète que pour qu'un accord soit signé, il est nécessaire qu'il soit jugé bon par les organisations syndicales qui ont le souci de garantir les conditions de vie et de travail des salariés. Sur le reste, je confirme à Monsieur Cousin que nous sommes ouverts. C'est d'ailleurs dans ce sens que s'inscrit notre courrier du 8 décembre, qui n'a toujours pas reçu de réponse. Nous sommes ouverts.

M. RUBICHON - Nous avons reçu ce courrier hier.

Monsieur MARIN (Expert SPE/CGT) - Des problèmes de transmission de courrier semblent donc se poser au sein de l'Entreprise. Il est surprenant de voir un dossier de CE assez commun, somme toute, prendre un tour aussi grave. Je me réjouis par ailleurs de savoir que nous allons bientôt passer en veille sociale à CDGP. Peut-être même allez vous créer une cellule psychologique. Bien sûr, je plaisante. Nous souhaitons que les aspects évoqués soient pris en compte. Comme l'a dit Monsieur Namikambé, un système qui repose sur une frustration des salariés et entraîne une stagnation, voire une réduction des rémunérations, ne peut pas fonctionner. Je sais que vous en êtes vous-mêmes convaincus et nous pouvons prendre rendez-vous afin d'examiner tous les points évoqués précédemment. Nous avons notre approche et nous avons formulé des propositions. Monsieur Michaud a également fait des propositions concernant la pesée de postes et l'évolution à prévoir des agents « plus », dont j'espère qu'ils s'appelleront autrement. Nous espérons être entendus.

M. RUBICHON - Je souhaite répondre à Monsieur Namikambé que j'estime qu'il y a eu un vrai dialogue. Nous ne sommes peut-être pas arrivés à satisfaire toutes les demandes du SPE/CGT, mais sachez que l'intérêt général de l'Entreprise dépasse ces dernières. Sur le thème que vous évoquez et sur lequel Monsieur Cousin vous a fait une réponse assez

claire, je tiens à apporter une précision : les agents qui vont se trouver dans une situation professionnelle distincte, et changer de métier, ne pourront pas y perdre ne serait-ce qu'un euro. La Direction s'y engage. Il n'y aura pas d'agent qui perdra ne serait-ce qu'un euro par rapport à sa rémunération actuelle. Monsieur Cousin y veillera. Vous pouvez donc repartir d'ici avec cette assurance. ADP exerce aussi une responsabilité sociale. Ceci clôt la discussion à ce sujet.

Par ailleurs, je conviens que les changements de métier ne sont pas faciles à vivre et je souhaite faire part de mon admiration aux caissiers des parcs d'ADP. Je les ai rencontrés lors de mon arrivée dans l'Entreprise, il y a un peu plus d'un an. Ils étaient installés dans des locaux peu agréables et exerçaient un métier difficile auprès de la clientèle. Ils sont restés longtemps dans ces conditions de travail avant de subir ce grand chambardement. Je salue le fait qu'ils sont accrochés à la notion de service à la clientèle et qu'ils évoluent avec leur métier, tout comme le reste de l'Entreprise. Certes, ces évolutions des différents métiers ont lieu à des rythmes différents. Le métier de caissier occupe en ce moment le devant de la scène. D'autres prendront le relais ensuite. Nous sommes en évolution permanente et c'est pour cela que nos clients, nos actionnaires et nos tutelles nous font confiance. En effet, ils voient que nous bougeons. Si nous restions figés comme des blocs de granit, je vous garantis que nous aurions du souci à nous faire. La presse rapporte en ce moment que les sept aéroports londoniens de BAA sont menacés de découpage en plusieurs morceaux par leur autorité de régulation parce que les clients se plaignent de leur insuffisante évolution ces dernières années. BAA ne se serait pas suffisamment adaptée aux attentes. Je trouve donc positif le fait que nous nous adaptions, en ce qui nous concerne. Cette adaptation est très valorisante à condition que les agents n'y perdent pas. C'est pour cela que je souhaitais vous apporter cette précision. Je ne souhaite pas relancer le débat. Nous allons passer au vote pour respecter à la fois l'ordre du jour du CE et les personnes qui devront intervenir par la suite devant cette instance. Je passe la parole à Monsieur Cousin qui va vous apporter quelques précisions.

M. COUSIN - Je voudrais préciser que le fait d'installer des encaisseurs de manière pratique à l'intérieur des PEP ne signifie pas que les caissiers vont disparaître. L'intervention manuelle de personnel formé d'ADP reste obligatoire pour faire fonctionner ces engins. Le personnel continuera à traiter les réductions PMR, les tickets perdus, les cartes bleues et les problèmes de monnaie. La seule différence tient à ce que les personnes seront postées à proximité du public afin d'assurer une meilleure interactivité. Il est évident que si les clients ont la possibilité d'obtenir 50 % de réduction sur leur ticket de parking, ils la saisiront. L'acte d'autorisation de la diminution du prix de la facture ne peut être réalisé que par du personnel d'ADP. Ce personnel sera maintenu. S'agissant de la formation, elle aura lieu à condition de faire partie de la formation initiale d'agent parc.

M. de CORDOUE - Quelqu'un souhaite-t-il prendre la parole pour des explications de vote ?

M. RENIER (CFE/CGC) - La CFE-CGC avait formulé quelques remarques le 16 novembre. Aujourd'hui, vous y avez apporté des réponses qui semblent aller dans le bon sens, même si nous entendons rester vigilants. J'ai cru comprendre qu'il fallait que le dialogue continue et que, s'il y avait des imperfections, comme dans toute mise en place, nous les corrigerions. Nous en convenons et nous y tenons. Nous attendions une réponse à la question des reclassements. Ces derniers concernent quatre personnes. Vous n'avez pas abordé ce point. Le libellé des qualifications nous pose également problème et nous

souhaitons une conformité plus forte au manuel de gestion et aux grilles existantes. Concernant les horaires de travail, nous dissociions ce chantier de celui du travail de nuit. Nous ne nous positionnerons pas aujourd'hui sur le sujet du travail de nuit. Si nous avons la garantie que vous avez l'intention de continuer le dialogue afin d'améliorer d'éventuelles imperfections, la CFE-CGC se positionnera favorablement sur ce dossier.

M. TOTH (CFDT) - La CFDT a choisi de s'abstenir. Il peut paraître incongru d'expliquer une abstention, mais nous y tenons. Ce qui vient d'être dit, ainsi que les échanges engagés et l'esprit de dialogue, nous ont favorablement disposés. Néanmoins, il y a encore certains points qui nous empêchent de nous prononcer favorablement sur le dossier. Il s'agit notamment d'un manque de garanties sur le rythme de travail. La question de l'avis médical est importante, mais elle n'est pas décisive par rapport à celle de la qualité de vie des agents qui travaillent en deux douze depuis des années et qui se sont organisés en fonction de cet horaire. Nous pensons que cet horaire doit être maintenu tant que possible dans les cas où les salariés le souhaitent, afin de maintenir leur qualité de vie. S'agissant de la rémunération, je pense que nous avons reçu la garantie nécessaire qu'il n'y aura pas de baisse de revenus. Les cas particuliers de salaires amoindris seront rapidement rectifiés. Nous vous faisons confiance à cet égard. Toutefois, à ce jour, nous ne pouvons pas nous prononcer favorablement et nous nous abstenons.

Melle MARTIN (FO) - FO reconnaît qu'il y a eu un dialogue. Auparavant, il n'y en avait pas du tout et l'attitude de la Direction était une vraie catastrophe. Il y a donc du progrès. Toutefois, FO préfère la politique contractuelle au dialogue. Nous sommes favorables aux négociations suivies de la signature d'un accord. Nous savons dialoguer et parler. Il est tout à fait possible de parler comme dans un salon de thé, sans que cela ne soit suivi d'effets. Il y a effectivement eu un dialogue et des points positifs ont émergé. Vous avez amélioré certaines choses et la situation est meilleure qu'avant. Vous avez accepté un second passage, ce dont nous nous félicitons. La Direction a fait un geste. En contrepartie, nous aurions pu être censés faire un geste en tant qu'organisation syndicale. Toutefois, Monsieur Rubichon, vous m'avez fâchée. Vous dites que quand l'Entreprise gagne, les salariés y trouvent leur compte via l'intéressement et la participation. Cette vision est celle de l'Entreprise. Nous avons une vision complètement opposée. Pour nous l'intéressement ne revient pas à redistribuer aux agents. La logique de l'intéressement est que moins il y a d'effectifs, plus la productivité augmente et plus l'intéressement est élevé. La participation à ADP est hiérarchisée. Un agent de base reçoit un intéressement beaucoup plus faible que celui des cadres étant donné que la répartition est effectuée dans des proportions de 70 % et de 30%. Nous reconnaissons que cette proportion sera respectivement de 50 % et 50 % en trois ans, ce qui représente un petit effort de la part de la Direction. Néanmoins, nous aurions préféré un taux de 100 % uniforme pour tout le monde. A nos yeux, les employés ne doivent pas trouver leur compte seulement au niveau de l'intéressement et de la participation, mais également au niveau des effectifs. Dans le cas qui nous intéresse, l'Entreprise gagne et vous baissez les effectifs. Nous ne pouvons pas l'accepter en tant qu'organisation syndicale. L'activité des parcs et le trafic d'ADP vont augmenter, mais nous allons toucher une participation bloquée pendant des années sur des FCPE et notre intéressement sera lié à une augmentation de la productivité. Nous n'y gagnons pas en tant que salariés puisque nos conditions de travail sont dégradées et que les effectifs baissent. Les effectifs sont notre priorité. Si l'Entreprise va bien, ces derniers doivent augmenter. Cette augmentation doit avoir lieu à la base, au niveau de la production et de l'exécution.

Notre organisation syndicale va donc devoir se prononcer contre ce projet. Nous ne votons pas contre la Direction de CDGP qui s'efforce d'améliorer la situation par rapport à un lourd passif, mais contre la suppression de postes. Concernant les qualifications, nous sommes pointilleux. Monsieur de Cordoue explique qu'il va rattacher les qualifications d'agent parc « plus » et d'agent parc mobile à celle d'agent parc. Or, dans le glossaire, à la qualification d'agent parc, le petit « e » n'existe pas. Nous n'avons donc aucune garantie, si ce n'est un papier qui promet le petit « e ». Nous aimons les choses carrées et resterons toujours pointilleux sur la question des qualifications. Nous votons donc contre sur ce dossier, à cause des effectifs et des qualifications.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) - Nous sommes bien ennuyés et notre décision dépendra de ce que vous allez nous répondre maintenant. M de Cordoue nous a expliqué qu'il était très attaché à la catégorie 1B. Nous vous demandons donc de ne pas supprimer ces postes au sein de CDGP. Si c'était le cas, nous souhaiterions retrouver ces postes ailleurs. Si vous acceptez, nous nous abstiendrons. Sinon, nous voterons contre.

Melle MARTIN (FO) - Si nous obtenons une réponse positive concernant les effectifs, le vote de FO risque de changer. Je vous le dis franchement.

M. de CORDOUE - Vous avez noté que la pesée de postes ne couvre pas l'ensemble de l'effectif. Il restera donc de toute façon des qualifications 1B aux parcs. Néanmoins, je ne peux pas préjuger de la pesée de postes, même si nous nous doutons qu'elle sera plutôt favorable.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) - Vous ne répondez pas à la question.

Melle MARTIN (FO) - Vous nous faites une réponse de Normand.

M. de CORDOUE - Ces emplois sont à l'effectif global de l'Entreprise et vont y rester.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) - Nous souhaitons retrouver ces emplois. Autrement dit, l'effectif des 1B ne doit pas descendre.

M. de CORDOUE - Vous retrouverez ces quatre emplois ailleurs. Il y a quatre emplois 1B vacants dans ce secteur. S'ils n'étaient pas repourvus, ils seraient redistribués ailleurs.

Melle MARTIN (FO) - Monsieur de Cordoue, l'effectif en 1B de CDGP va donc baisser de quatre unités, mais la masse salariale ne bougera pas.

M. de CORDOUE - Je n'en sais rien.

M. RUBICHON - L'effectif 1B d'ADP ne baissera pas.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) - Vous avez dit « seraient redistribués » ou « seront redistribués » ?

M. RUBICHON - S'ils sont supprimés, ils seront redistribués. Sinon, ils ne seront pas redistribués. Je vous propose de passer au vote.

Le projet d'évolution des métiers et de l'organisation de gestion Parc-CDGP reçoit :

2 voix POUR : CFE/CGC

9 voix CONTRE : SPE/CGT – FO – SICTAM/CGT

5 ABSTENTIONS : UNSA/SAPAP – CFDT

2 ABSENTS : 1 FO – 1 CFE/CGC

M. RUBICHON - Je vous remercie et je passe maintenant la présidence à Monsieur de Cordoue. Je vous réitère mes vœux de fin d'année et je vous remercie pour le travail que votre équipe a effectué depuis que j'en fais partie. Je vous souhaite également bonne chance pour la période électorale.

M. PRETRE (FO) - Avant que vous ne partiez, j'aimerais poser une question diverse. Dans le dossier sur l'utilisation du contingent d'heures supplémentaires, il a été révélé que des questions posées en CE n'ont toujours pas reçu de réponse. Sur plusieurs dossiers, des engagements de réponse de la Direction sont tombés dans l'oubli. Il serait souhaitable que les engagements pris en CE soient tenus. En tant que responsable de la Commission emploi et de la Commission économique, j'attends, afin de pouvoir clore mon mandat actuel, des réponses sur le litige concernant le recours à l'intérim et l'explication de chiffres qui diffèrent de plusieurs millions d'euros d'un document à un autre. Sur ce point, j'avais tenu des propos ou utilisé des formulations qui vous avaient quelque peu choqué ou fâché. J'avais tourné ces propos sous forme de questions. Une question appelle en général une ou plusieurs réponses. Si ces réponses n'arrivent pas, cela laissera chacun libre d'interpréter ou de supputer à sa guise. Je vous remercie.

M. RUBICHON - Je note votre remarque. Autant pour nous. Quand des questions sont posées, des réponses doivent y être apportées. Parfois, la réponse ne peut pas être donnée instantanément, car nous n'en disposons pas. Néanmoins, nous devons toujours vous apporter réponse. Madame Lemoine, sous la responsabilité de Monsieur de Cordoue, y veillera. Si les réponses ne viennent pas, effectuez une relance. Si cette dernière ne rencontre pas plus de succès, passez directement par moi.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) - Nous souhaitons vous questionner sur certains points. Pourriez-vous nous indiquer le montant de la participation pour 2006 ? Le CE peut-il être informé en ce qui concerne la condamnation d'ADP devant le TAS pour faute inexcusable de l'employeur en matière d'amiante ? Pourrions-nous également recevoir des informations concernant une panne électrique qui aurait eu lieu le 15 juillet et qui a été relatée par la *Lettre de l'Expansion* ?

M. RUBICHON - Ce dernier point n'est pas d'actualité.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) - Cette information est toutefois parue dans la *Lettre de l'Expansion* et le BEA risque d'être saisi. Nous aimerions donc que le CE soit informé.

M. RUBICHON - Cette publication par la *Lettre de l'Expansion* d'une information sur un événement survenu en juillet dernier manque sans doute d'intérêt au bout de cinq mois. Votre organisation syndicale est citée comme étant celle qui a informé la *Lettre de*

l'Expansion et qui a commenté l'information. Vous devez donc en savoir plus que nous. Je vous laisse à vos analyses sur ce sujet. Je ne crois pas que ce soit une bonne publicité pour ADP, surtout après cinq mois. Heureusement, l'organe de presse en question n'est quasiment pas lu et cela relativise l'impact de cette information.

M. de CORDOUE - Dans le cadre de la provision budgétaire, le Conseil d'administration a été informé que le niveau de participation devrait se situer aux alentours de 500 000 euros. Toutefois, il ne s'agit que d'une prévision et nous devons attendre les résultats. Je vous rappelle que la participation est fondée sur la différence entre le résultat de l'Entreprise et 5 % des fonds propres. Ces derniers sont connus, mais le résultat ne l'est pas. Nous espérons qu'il sera meilleur afin d'enclencher la mesure salariale. Par ailleurs, nous avons appris en première instance que nous serions condamnés, mais nous n'avons pas reçu la formulation du jugement et nous ignorons donc sur quel élément nous allons nous appuyer afin de faire appel.

(Départ du Président

Monsieur de Cordoue prend la présidence.)

POINT 6 : Information et consultation sur le projet de plan de formation 2007

Mme SAGE BROUILLARD.- Bonjour à tous. Plutôt que de vous présenter les premières pages du plan de formation, comme je le fais traditionnellement, je préférerais vous parler de quelques points qu'il me semble essentiel de porter à votre connaissance. Il s'agit notamment de la nouvelle méthode que nous avons utilisée cette année afin d'élaborer le plan de formation. Lors de la première semaine de juillet, nous vous avons soumis des orientations triennales de formation déclinées à partir du plan stratégique et des enjeux du contrat de régulation. Ces orientations présentent une originalité : elles sont prévues pour les trois prochaines années, alors qu'elles étaient auparavant annuelles. L'idée était de construire un plan triennal décliné des plans opérationnels et des perspectives de développement des Directions. Nous procédions déjà de la sorte auparavant, mais nous souhaitons cette fois-ci parvenir à une déclinaison encore plus étroite. C'est ainsi que, cet été, nous avons rencontré l'ensemble des Directeurs afin qu'ils nous exposent leurs grandes priorités et leurs grands enjeux en matière de formation. Sur ces bases, nous avons construit un plan triennal qui est essentiellement qualitatif, qui traduit les orientations à venir des Directions et qui s'inscrit, au moins pour la période 2006-2008, dans le cadrage de l'accord en cours. Bien entendu, ce plan triennal sera complété chaque année par un plan annuel revisité et détaillé. Je ne reviendrai pas sur les orientations du plan triennal, si ce n'est pour indiquer que ces dernières traduisent les compétences à la fois individuelles et collectives que la formation doit contribuer à développer au cours des trois prochains plans de formation. Des priorités du plan triennal 2007-2009, je ne retiendrai que quelques maîtres mots et quelques orientations quantitatives.

Sur un plan quantitatif, compte tenu des spécificités d'ADP en matière de formation, soit l'importance de la part réglementaire, la nécessité de former à la prise de poste et la nécessité de maintenir l'employabilité de métiers fortement techniques, nous sommes en mesure de dire que l'orientation « Développer les compétences » devrait représenter en moyenne les trois quarts des heures de formation prévues pour les trois prochaines années. L'orientation « Renforcer la performance » devrait représenter le quart restant.

Les maîtres mots de ce plan triennal

Premièrement, il s'agit de la professionnalisation. Un certain nombre de Directions ont la volonté de se professionnaliser davantage. Ainsi, par exemple, la Direction de l'Immobilier estime n'avoir pas complètement abouti et la Direction INA pense devoir accompagner un certain nombre d'évolutions par le renforcement de la professionnalisation.

Deuxièmement, il s'agit du maintien des compétences. Ce thème concerne la Direction de l'Escale ainsi que d'autres Directions qui ont la volonté de maintenir les compétences et le professionnalisme de leurs collaborateurs.

Troisièmement, il s'agit de se mettre à niveau par rapport aux nouvelles dispositions réglementaires. Ce processus est déjà en cours, mais l'année 2007 et les deux suivantes

seront importantes, notamment en ce qui concerne la mise à niveau réglementaire de la fonction SSIAP et le suivi des évolutions réglementaires en matière de sûreté.

Quatrièmement, s'agissant de l'orientation « Renforcer la performance », trois thèmes sont importants. Tout d'abord, il s'agit de développer la culture économique. Le souci des Directions est de développer cette culture chez l'ensemble des cadres et de la haute maîtrise. Le second thème est le renforcement des compétences managériales. Aujourd'hui, un ensemble de formations existent qui est susceptible de convenir à l'ensemble des niveaux hiérarchiques. Les Directions ont toutes fait part d'un fort souhait de professionnaliser leurs collaborateurs en matière de management. Le troisième thème, qui est le renforcement de la qualité de service, est une orientation pérenne en ce qui concerne au moins les Directions des plates-formes. Ces dernières nous ont demandé de mettre en œuvre des actions pérennes pour les trois prochaines années.

Chiffres et analyse du plan

S'agissant des chiffres du plan de formation 2007, je vous prie de nous excuser et de corriger le montant de l'investissement global en page 9. Il faut lire 19,933 millions d'euros. Ce budget représente 280 000 heures de formation, soit une espérance de formation de 35 heures par salarié. Ces 280 000 heures sont réparties de la manière suivante. 208 000 heures sont allouées aux formations à l'initiative de l'Entreprise. 40 000 heures sont consacrées aux formations co-décidées par les salariés et l'Entreprise dans le cadre du DIF. Je précise qu'il s'agit d'une enveloppe globale et non pas d'un calcul au regard de compteurs et du nombre de salariés. Enfin, un peu plus de 31 000 heures sont affectées aux autres catégories d'actions, telles que définies dans l'accord de formation, et au sein desquelles figurent l'ensemble des formations destinées à accompagner les reconversions, l'ensemble des longues formations diplômantes ou qualifiantes, et les compléments CIF.

L'analyse du plan 2007 par orientations générales de formation souligne cinq orientations :

- un peu moins de 190 000 heures sont consacrées à l'adaptation, au maintien de l'employabilité et au développement des compétences métiers ;
- 35 000 heures accompagneront le développement professionnel et favoriseront la mobilité dans le cadre de la gestion des emplois et des compétences ;
- 16 000 heures seront destinées à favoriser l'évolution de l'Entreprise vers une culture de résultat ;
- 19 000 heures serviront à renforcer et à développer les compétences managériales ;
- 22 000 heures seront consacrées à l'accompagnement des démarches et de la politique de qualité de l'Entreprise.

La répartition du plan de formation 2007 par catégories groupes est ajustée à la part de chaque grande catégorie dans l'effectif global de l'Entreprise.

L'analyse du plan de formation par principaux domaines montre que les métiers et les techniques aéroportuaires devraient représenter un peu moins de 40 000 heures. L'hygiène-sécurité et les conditions de travail devraient totaliser 37 000 heures. Je ne déclinerai pas toute cette répartition, mais je reste à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce sujet.

Cette année, comme je l'ai indiqué à la Commission formation, les formations réglementaires initiales et de recyclage destinées aux pompiers sont intégrées au plan de formation. Les années précédentes, nous vous les indiquions pour information, car elles représentaient un volume d'heures important, mais elles n'étaient pas intégrées dans le volume global.

L'analyse du plan de formation 2007 par catégories de formation indique 208 000 heures pour la catégorie « adaptation » et 71 000 heures pour les autres catégories. Sur ces 208 000 heures, un peu plus de 20 % est consacré à des formations réglementaires et/ou obligatoires.

La production de ces 280 000 heures de formation nécessite un budget formation de 19,9 millions d'euros, dont 11,4 millions sont directement consacrés à la production/formation.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Serons-nous consultés sur le plan triennal ?

M. de CORDOUE.- Vous serez consultés sur le plan de formation 2007.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Le budget 2007 est-il spécifiquement détaillé par un document ?

Mme SAGE BROUILLARD.- Le plan triennal n'est décliné que de la page 4 à la page 8 du document. Le reste concerne le plan 2007.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Vous avez indiqué que la présentation serait plutôt qualitative que quantitative. Nous considérons l'inverse au vu des explications fournies dans le document. Nous souhaitons que les heures précisées soient utilisées complètement cette fois-ci. Vous parlez beaucoup de développer les compétences, or il semble plus s'agir d'un maintien que d'un développement des compétences. Sur le fond, les trois objectifs majeurs du plan triennal et du plan 2007 sont l'adaptation à la réorganisation de l'Entreprise, le développement de la sensibilité économique des managers et l'adaptation du management de l'Entreprise à sa nouvelle structure. Ce dernier point est le plus important. J'ai plusieurs questions. Quel sera le poids de l'Institut du management, qui est peu évoqué dans le document, mais qui semble devoir prendre de l'importance dans le cadre de la réorganisation d'ADP et de la RH ? Quel pourcentage des formations sera dispensé par cet institut ? Comment ce dernier fonctionne-t-il ? Lors de la réorganisation des RH, l'ensemble des organisations syndicales ont été reçues afin de donner leur avis sur la GPEC, mais nous n'avons plus de nouvelles de l'avancement de ce dossier. Or, le plan triennal ne mentionne aucun lien avec ce sujet, alors que le plan de formation est forcément un outil de la GPEC. Où en est ce dossier et comment pourrait-il être revu si jamais nous aboutissions sur ce thème ? Nous sommes preneurs d'informations sur la GPEC.

Nous souhaitons également plus d'informations concernant les formations prévues au sein de trois Directions. Il s'agit d'INA, au sein de laquelle le climat social est chargé. Nous aimerions connaître les enjeux induits par la réorganisation, que vous évoquez de manière fort laconique. Pour la Direction d'Orly, vous nous expliquez qu'elle souhaite continuer à accompagner la réorganisation des aéroports. Comment cet accompagnement se décline-t-il ? Nous pensions que la réorganisation était terminée et nous aimerions comprendre ce que vous entendez par le terme « accompagnement ». Nous aimerions aussi savoir ce que signifie « *développer et conforter l'esprit de service* ». S'agissant de la Direction de CDG, vous indiquez à la page 16 que l' « *On citera ainsi quelques actions significatives telles que le renforcement de la présence commerciale dans les terminaux, la poursuite des démarches de certification et le déploiement d'un Système de Management Intégré qui s'appuiera sur une organisation structurée, et sera destiné à manager les différentes thématiques Qualité, Sécurité et Environnement. Sur ce dernier point, le périmètre des Unités retenu devrait concerner 1 400 personnes en 2007.* ». Pouvez-vous nous expliquer ce qu'est le Système de Management Intégré, quelles sont les formations qui s'y rapportent, et nous permettre d'identifier les 1 400 personnes concernées ? Merci.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Nous sommes étonnés. En 2006, les heures de formations étaient au nombre de 290 000 sans compter les heures de formation dévolues aux pompiers. En 2007, ce volume sera de 280 000 heures en incluant la formation des pompiers. Des heures ont donc été supprimées quelque part. En faisant le ratio, nous constatons qu'au lieu de 38 heures par salarié, nous passons à 35 heures. La répartition montre 208 000 heures à l'initiative de l'Entreprise, tandis que le DIF baisse de 53 000 à 40 000 heures. Le budget de formation est de 19,933 millions d'euros soit 6,5 % de la masse salariale. Comment l'avez-vous calculé étant donné qu'il n'a jamais été donné de chiffre concernant l'effectif ? Nous avons également quelques réflexions à formuler. Nous nous apercevons que cette formation est plutôt centrée sur les résultats et les objectifs de l'Entreprise. En 2006, 2 415 heures y étaient consacrées contre 16 164 heures en 2007. Le même constat vaut pour les compétences et le management, avec un doublement des heures. Concernant la politique qualité, les heures triplent. Par contre, ne figurent pas dans les orientations générales de 2007 la politique hygiène, sécurité et conditions de travail, ni le développement personnel des agents, ni la sûreté et la sécurité. Concernant les entretiens professionnels, je rappelle qu'ils sont issus de l'accord formation. Ils sont indépendants des entretiens individuels et ont pour but d'anticiper la gestion de l'emploi et des compétences. J'espère que ces dispositions seront respectées, mais pour le moment il ne s'est encore rien passé. Enfin, nous nous apercevons que 40 agents ont été recrutés en contrat de professionnalisation. Nous nous en réjouissons, mais nous nous demandons ce que deviendront ces personnes au bout de l'année passée en entreprise. Nous comptons demander leur intégration. En effet, elles seront formées au sein de notre maison et nous espérons qu'elles ne partiront pas travailler dans les filiales d'ADP ou d'Air France.

M. ARAGOU (UNSA/SAPAP).- Je vais aborder quatre questions plus générales. Premièrement, comment prévoir la formation des agents d'ADP si on connaît mal leurs compétences actuelles et celles dont ils devront disposer demain ? Autrement dit, comment peut-on dresser un plan de formation quand on ne dispose pas de GPEC ? Nous savons que la DRH se préoccupe de ce point et nous estimons qu'il s'agit d'une priorité absolue. Deuxièmement, à la page 10, il est question de favoriser la culture du résultat économique en développant le pilotage par objectifs. Dans le CRE, il est dit que nous devons parvenir à

15 % d'amélioration de la productivité. Pourquoi pas ? Nous pouvons très bien y arriver. Néanmoins, je tiens à vous alerter : la méthode utilisée aujourd'hui pour améliorer la productivité nous conduit droit dans le mur. La Direction diminue les effectifs et place les collaborateurs en situation difficile pour assurer la qualité, ce qui augmente l'absentéisme. Ce fonctionnement est contre-productif. S'agissant de la culture des objectifs, il faut faire attention aux objectifs individuels qui conduisent chaque collaborateur à ne considérer que son bout d'activité sans se soucier des autres. C'est un peu comme si, dans une mêlée de rugby, le pilier droit poussait sans se soucier de ce que fait le pilier gauche. Dans ce cas, la mêlée tourne de plus de 90 degrés et le ballon est rendu à l'adversaire. Des objectifs personnels transversaux sont nécessaires de manière à lier la mêlée. Ils doivent renforcer le rôle de la DH et compenser le pouvoir conféré aux UO qui font un peu ce qu'elles veulent sans respecter le manuel de gestion. S'il doit y avoir des objectifs économiques, ces derniers doivent être globaux et fixés à l'équipe. Sinon, le ballon ne sortira pas de la mêlée et ne pourra pas être posé entre les poteaux, derrière la ligne adverse. Pour le moment, les objectifs économiques poussent les managers à réduire les effectifs, ce qui fait que les personnes ne peuvent pas suivre les formations prévues. Troisièmement, en tant que Président de la Commission handicap, je suis préoccupé par la question des handicapés. Il est dit à la page 36 que 800 heures de formation sont prévues pour ces derniers. Or, il y a 4 % d'handicapés dans l'Entreprise, ce qui, rapporté au total de 280 000 heures, devrait leur donner droit à 11 800 heures. La différence entre 4 % et 6 % pourrait être utilisée afin de former des managers à l'embauche des handicapés. Ma question est provocatrice, bien entendu. Je suppose que les 800 heures mentionnées sont un complément, mais j'aimerais savoir exactement quelle est la quantité totale d'heures consacrées à la formation des handicapés.

Melle MARTIN (FO).- Nous avons un certain nombre de questions à poser. Nous avons toujours été attachés au qualitatif par rapport au quantitatif. L'essentiel est que les formations aient lieu et que les agents puissent en bénéficier.

Concernant les 40 000 heures consacrées au DIF, nous sommes étonnés, car tous les agents d'ADP ont droit à 20 heures par an, sans compter l'existence d'un passif cumulable sur une période de 6 ans. Il y a 8 000 agents ADP, ce qui porte le total à 160 000 heures. Cela signifie donc que seul un agent sur quatre pourra bénéficier de son DIF. Ceci nous pose problème. Nous aimerions avoir la garantie que 100 % des agents qui demanderont à bénéficier de leur DIF pourront partir en formation. Par ailleurs, les entretiens professionnels ne sont pas encore mis en place en ce qui concerne CDG et les employés ne savent pas que cette possibilité existe sauf s'ils ont lu *L'écho des RH* ou les infodif. Ces entretiens doivent avoir lieu et le nombre d'heures prévues en ce qui concerne le DIF doit être augmenté, de façon à ce qu'aucun agent n'essuie de refus si les 40 000 heures sont dépassées.

En ce qui concerne le reste des formations à l'initiative de l'Entreprise, au niveau des grandes Directions transversales et des Directions de plates-formes, nous constatons que la Direction d'Orly n'organise que des formations hygiène et sécurité et non pas des formations hygiène, sécurité et conditions de travail. Cela signifie-t-il que cette Direction ne s'intéresse absolument pas aux conditions de travail de ses agents ? Ou bien s'agit-il d'un oubli ? A notre avis, elle ne s'y intéresse pas. Nous aimerions savoir pourquoi le recyclage SSIAP est comptabilisé dans les formations hygiène, sécurité et conditions de travail, et non pas dans la partie métiers. En effet, le SSIAP est nécessaire pour pouvoir

occuper son poste. Nous souhaitons savoir quelles sont les parts de cette formation et du recyclage sur le total des formations HSCT. Leur totalité est-elle consacrée au SIAPP ? Par rapport à cette formation, quelle est la différence entre les Directions d'Orly et de Roissy ? Nous relevons 2 535 heures pour ORYS et ORYW, mais 6 140 heures pour les unités opérationnelles de CDG1, CDGA et CDGE, alors que la différence entre les équipes ERP n'est que de deux équipes. Le chiffre pour Orly devrait représenter la moitié de celui de Roissy. Cela signifie-t-il que tous les ERP ne pourront pas effectuer leur recyclage en 2007 ? Sachant que la date au plus tard est janvier 2009, ce recyclage sera-t-il étalé sur 2008 et 2009 ? S'agissant de la Direction Escale, comment se fait-il qu'il n'y ait pas de formation HSCT prévue, alors que justement les deux CHSCT qui regroupent les personnels de l'Escal travaillent actuellement à une formation « geste et posture » spécifiquement adaptée aux collaborateurs de l'Escal ? En effet, le nombre d'accidents y est important. S'agit-il d'un oubli ? Enfin, les formations transversales au niveau de l'ensemble de l'Entreprise concernent les RH, mais pas du tout le domaine HSCT. Or, nous considérons essentiel que l'ensemble des managers soit sensibilisé à ces questions, et en particulier la Direction de la Communication. Il serait également bon de prévoir des formations en ergonomie au sein de cette Direction. L'encadrement doit être sensibilisé aux questions HSCT. Certains managers manquent particulièrement de connaissances et leur formation est nécessaire. Pour finir, quel est le point de vue de la Commission formation du CE sur le plan de formation 2007 ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je voudrais intervenir sur le plan général. En page 9 du document, au niveau des chiffres clés du plan de formation, j'ai du mal à me retrouver par rapport aux obligations introduites par la loi de mai 2004 en ce qui concerne la distinction des catégories liées à la formation professionnelle. Les formations à l'initiative de l'Entreprise font référence aux formations de catégorie 1. Les formations liées à l'évolution et au maintien de l'emploi et des compétences font référence aux formations de catégorie 2. Par contre, le DIF ne peut pas être inclus dans ces catégories, car il s'agit d'un dispositif supplémentaire offert aux salariés, dans le cadre de la formation professionnelle. Dans ce plan de formation, il semble manquer les formations de catégorie 3 prévues par la loi, et qui sont à l'initiative des salariés. Peut-être que cette catégorie est intégrée dans les 31 740 heures. Est-ce le cas ? Vous faites également référence à un investissement global de 19,933 millions d'euros, soit 6,5 % de la masse salariale. Ce montant inclut les coûts directs et indirects de la formation. Vous indiquez en *nota bene* que le plan de formation est construit sur 5,98 % de la masse salariale. Il serait bon de préciser que la masse salariale est identifiée différemment pour la taxe d'apprentissage, pour le logement et pour le CE. A la page 35, vous décrivez l'utilisation du DIF. Le DIF est actuellement de 20 heures par an et, au mois de mai 2007, il sera porté à 60 heures par an. Ce point doit être précisé. L'article du Code du travail qui y fait référence est l'article L933-1 et non pas l'article L933-2. Toujours à la page 35, quelles filières avez-vous identifiées pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ? Il serait bon d'éclairer le CE sur ces actions. Dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle, des passerelles peuvent s'opérer entre la VAE, le DIF et le CIF. Cette orientation est importante et elle mériterait d'être expliquée. Aucune orientation ne semble prise par la DRH sur la tenue annuelle de l'entretien professionnel et de formation. Comme l'a rappelé Monsieur Dubuisson, cet entretien doit être distingué de l'entretien individuel d'évaluation. Dans l'esprit de la loi de 2004, l'entretien professionnel et de formation sert à construire le plan de formation. Il

s'agit d'un moment privilégié de dialogue entre le salarié et sa hiérarchie, qui est responsable d'appréhender le plan de formation. Je vous remercie.

M. PIGEON (CFE/CGC).- Lors de la consultation concernant les orientations générales du plan triennal, nous nous étions prononcés favorablement. Nous constatons une bonne articulation méthodologique et structurelle entre ces orientations et l'élaboration du plan, qui sera par ailleurs revisité annuellement. L'accent est particulièrement mis sur le développement des compétences. Nous ne pouvons que nous en satisfaire car il s'agit de l'une des clés du futur d'ADP. Au-delà de la GPEC, nous devons tout mettre en œuvre pour que ces compétences puissent se déployer et être mises en œuvre au bénéfice du plan de carrière des salariés et du juste équilibre avec l'intérêt bien compris de l'Entreprise. Au-delà de cette remarque d'ordre général, nous observons plusieurs éléments.

Sur le plan 2006, 290 000 heures de formation avaient été prévues et le plan 2007 se situe en deçà avec une prévision de 280 000 heures. Quid des 10 000 heures d'écart ?

L'analyse par principaux domaines de formation à l'initiative de l'Entreprise, au-delà des métiers et techniques aéroportuaires, montre un net progrès des formations HSCT. Nous souhaiterions également un net progrès en ce qui concerne la formation linguistique. Ce besoin est réel dans les secteurs aéroportuaires, à l'Escale et dans d'autres domaines d'activité où, de plus en plus, il est nécessaire de répondre à des clients anglophones ou de lire des documents en langue anglaise. Continuons donc à renforcer la production de formations en langues.

Au niveau du budget, nous constatons que les achats de formations diminuent de 18 %. La Direction des finances, qui recherche toujours des niches d'économies, a certainement dû imposer une contraction des dépenses. Pourtant, la formation fait partie de ces domaines où il ne faut justement pas trop chercher de niches d'économie. Les formations sont des investissements importants pour le personnel et pour l'Entreprise. Les économies devraient plutôt être recherchées du côté des coûts de fonctionnement. Je pense notamment aux loyers et à l'informatique. Sans doute faudrait-il passer des contrats avec Immo en ce qui concerne les loyers et avec DIT en ce qui concerne l'informatique. Nous devons en tout cas maintenir nos possibilités d'achat de formations. Une autre solution consisterait à faire monter en compétence un certain nombre de salariés de ces Directions afin qu'ils puissent devenir formateurs internes. Ces Directions disposent de richesses internes que des formations de formateur permettraient de valoriser.

Nous constatons une relative stabilité en ce qui concerne les grandes Directions aéroportuaires d'Orly et de CDG. La Direction de l'Escale devrait recevoir 36 000 heures en 2007 contre 32 000 heures en 2006. Prions pour que cet effort de formation concoure pleinement à la pérennité de l'Escale au sein de la maison-mère. Toutefois, des nuages se sont amoncelés et il sera tôt ou tard nécessaire d'en discuter franchement. Je craignais que la Direction de la Communication ne méprise le plan de formation tout comme elle méprise les partenaires sociaux. Les chiffres bruts montrent que je m'étais quelque peu trompé. Cela dit, j'espère que cette Direction va inscrire ses membres à toutes les formations transversales liées au management car Dieu sait que certains en ont besoin. Nous éprouvons une inquiétude concernant la Direction de l'Architecture et de l'Ingénierie, ainsi que la Direction de la Maîtrise d'Ouvrage Déléguée. En effet, le nombre d'heures de formation prévues pour ces Directions est en nette baisse. Ne serait-ce pas là le

signe d'une anticipation de la baisse des investissements lourds d'ADP pour 2008-2010, voire d'une externalisation d'un certain nombre d'activités de ces deux entités ?

Nous attachons une importance toute particulière à la formation en management. Nous répétons que nous regrettons la suppression de l'entité Institut du management, même si nous retrouvons un label « Institut du management ». Nous considérons que la politique qui sera menée à bien au sein de cet institut devra être définie par le pôle Développement et RH. La production devra être assurée par l'unité Compétences et Management. Faisons en sorte que ces deux pôles soient très bien articulés. A une certaine époque, nous avons émis des critiques à l'encontre de l'Institut du management, mais à partir du moment où ce dernier a été structuré et bien piloté, les résultats ont été au rendez-vous. Soulignons à cet égard l'enrichissement régulier de la formation destinée aux cadres, mais surtout la réapparition des formations destinées à la maîtrise et à la haute maîtrise. Dans les années 80, ces formations existaient déjà, mais elles avaient été balayées d'un revers de la main par un Directeur général, énarque, qui venait d'un cabinet ministériel et qui croyait tout comprendre et tout savoir. Cette réapparition est une bonne chose. Mettons tout en œuvre afin qu'elle soit un succès, car, comme vous le savez, nous avons toujours dit et nous réaffirmons que la maîtrise et la haute maîtrise sont la charnière de l'Entreprise ADP. Merci.

M. de CORDOUE.- Je vais d'abord passer la parole à Madame Sage Brouillard, puis je répondrai ensuite moi-même sur la GPEC et sur les contrats de professionnalisation.

Mme SAGE BROUILLARD.- Je vais répondre globalement sur la question du nombre d'heures prévues pour le plan de formation 2007. En effet, il compte 10 000 heures de moins que le plan précédent. Comme nous l'avons souvent dit dans cette instance, il ne s'agit pas d'une volonté de faire moins ou de moins envoyer les collaborateurs en formation. Il s'agit d'une volonté de nous rapprocher des niveaux réalistes de la formation. Pour information, et je pense ne pas trop me tromper, le plan de formation 2006 devrait sortir aux alentours de 250 000 heures et nous n'avons eu aucun souci de budget ou autre. Cela signifie qu'avec une prévision de 280 000 heures, nous restons dans une enveloppe qui semble tout à fait raisonnable pour satisfaire les besoins de formation de l'Entreprise pour l'année à venir.

Les formations co-décidées restent stables en pourcentage par rapport au volume global. Elles ne sont pas calculées par rapport au compteur ou à l'effectif, mais il s'agit d'une enveloppe globale dont on dit qu'elle sera consacrée aux formations co-décidées. Nous savons tous que le DIF est une opportunité pour les salariés. En revanche, ce n'est pas le fait de jouir d'un droit individuel à se former qui déclenche l'appétit pour la formation. Nous aurons toujours à envisager qu'un certain nombre de salariés ne souhaitent pas bénéficier du DIF. Nous avons mis en place le DIF cette année et, pour information, nous avons reçu 663 demandes à la mi-novembre. En production, en raison des durées des formations et non pas parce que nous n'aurons pas voulu satisfaire les demandes, nous serons à 20 000 ou 25 000 heures de formation en DIF. Le compteur augmentera l'année prochaine et j'espère que nous parviendrons à ce que, chaque année, 10 % des salariés demandent un DIF. Pour l'instant, nous sommes en deçà. Néanmoins, en interne, nous dressons un bilan assez favorable du fonctionnement du DIF. Vous aurez droit à un retour détaillé dans le cadre du Bilan formation, comme nous l'avions indiqué au moment de l'accord.

Le plan de formation ne contient en effet aucun élément concernant l'entretien professionnel. Dans l'accord, nous avons indiqué qu'il s'agissait de l'une des modalités d'accès à la formation. Nous avons tenu notre engagement de mettre en place les modalités d'exercice de cet entretien professionnel. Nous avons construit le processus cette année et nous avons déjà formé une vingtaine de managers. Nous communiquerons sur l'avancement de ce processus. Pour l'instant, nous savons que cet entretien professionnel est un exercice éminemment délicat, pour lequel il convient réellement d'accompagner les managers. Ces derniers, par ailleurs, sont tout à fait favorables à cet entretien, mais ils demandent un accompagnement avant de se lancer dans l'exercice. Nous inscrirons donc une action de formation au plan de formation des cadres, afin de déployer petit à petit cette pratique.

A nos yeux, les formations SSIAP apparaissent dans le grand domaine HSCT. Quand les conditions de travail ne sont pas mentionnées, c'est parce que le tableau est physiquement trop étroit. Ces formations sont placées dans une sous-rubrique incendie, mais elles se réfèrent au domaine HSCT. Avec les Directions, nous avons prévu de fonctionner dans les délais qui nous sont impartis afin de mettre à niveau ces personnels. 3 600 heures sont prévues en 2007, pour le début de la mise à niveau de ces personnels.

Les formations HSCT de l'Escale n'apparaissent pas dans le plan, car il s'agit essentiellement de formations aux gestes et postures adaptés aux postes de travail. Pour des raisons économiques, que nous avons partagées avec l'Escale, ces formations seront réalisées directement en interne. Elles seront bien inscrites dans le cursus des agents, mais ne passeront pas par le plan de formation.

Je ne suis pas totalement au fait de ce qu'est le Système de Management Intégré, mais il est en train d'être mis en place sur CDG et il conviendra de mobiliser un nombre très important de collaborateurs sur son installation et sur les enjeux d'un système de management de la qualité. Ceci explique que nous ayons créé une grosse enveloppe afin de prévoir ces formations qui n'en sont même pas au début de leur élaboration.

INA est une Direction qui est venue vers nous cette année avec un plan de formation extrêmement structuré pour les trois prochaines années. Ce plan vise soit le renforcement, soit le développement de certaines compétences et ceci en lien direct avec les réflexions d'INA en matière d'organisation et d'évolution des métiers.

M. de CORDOUE.- Les grandes lignes de la GPEC ont été présentées aux organisations syndicales par Madame Milourd. Nous y travaillons. Ce dossier a été présenté au Comité exécutif d'ADP le 1^{er} décembre, et fera l'objet d'un nouveau débat en février à la Direction générale, en vue de son lancement. Ce projet de GPEC est très important. Il consiste à organiser différemment la politique de l'emploi et sa gestion. Il a pour conséquence de susciter la négociation d'un accord avec les organisations syndicales, à partir du mois de février. Nous poursuivrons éventuellement l'information ou la discussion avec les organisations syndicales afin de savoir ce qui sera ou non intégré à l'accord. Je peux vous dire que les choses avancent : nous avons terminé le recensement des différents métiers ainsi que le recensement des effectifs par métier, par service, par direction et par département. Ceci nous donne une base et nous en sommes maintenant au stade où nous essayons de faire s'exprimer les Directions sur leurs besoins à moyen terme. L'exercice est complexe car ces dernières semblent avoir du mal à voir plus loin que le très court terme.

Nous essaierons de les aider à avancer sur ce sujet. Nous n'imaginons pas de ne pas réfléchir au dispositif d'accompagnement de la GPEC en termes de formation. Rien ne sera possible sans cela. Aujourd'hui, ce dispositif n'est pas construit. Il le sera par la réflexion et par les engagements que nous prendrons dans l'accord. Vous nous aiderez à le construire et nous le retrouverons en fin de consommation du budget de 2007 et en construction du budget de 2008.

Le Système de Management Intégré est un nouveau concept à la mode qui vise à faire en sorte que, dans tout dispositif de production qui intègre plusieurs parties prenantes, il y ait un peu de concertation. Ce sujet important passera en CE. Nous vous expliquerons comment il fonctionne et les conséquences qui peuvent en découler. Je ne sais rien de plus pour le moment, si ce n'est qu'il s'agit d'un sujet important pour l'Entreprise, car il permettra de mettre en adéquation les moyens et la qualité de service. L'un d'entre vous disait précédemment qu'en mettant l'accent sur la productivité, on dégradait la qualité de service. J'aurais envie de lui répondre que si on parle de qualité, en se plaçant du point de vue du consommateur ou du client, on ne considère pas que la quantité. On considère aussi la qualité du produit. Les deux composantes doivent donc être forcément prises en compte, sinon cela n'a pas de sens. Retenez donc qu'il s'agit d'un sujet dont nous reparlerons.

Il n'est pas question de lever la garde en ce qui concerne l'Institut du management. La DRH s'est simplement organisée autrement. Néanmoins, le concept de l'Institut du management perdure. Nous préparons le plan 2007, mais la façon de produire est modifiée. Le plan de développement de l'Institut du management sera réalisé par le Département du Développement et sa production sera confiée au Service Formation. Ce mode de fonctionnement est déjà un peu à l'œuvre aujourd'hui, car le Service Formation fournit déjà des facilités à l'Institut du management. Il s'agit donc juste d'une question d'organisation, mais il n'y a pas dans mon esprit, ni dans celui du Directeur général, de volonté d'abandonner ce dispositif, qui est très important. En effet, le pilotage par objectifs et la mobilisation du management ne se décrètent pas. Il y a effectivement un besoin de formation et de cohésion.

Nous souhaitons que les 40 personnes en contrat de professionnalisation à l'Escale reçoivent un contrat de travail. Toutefois, il s'agira d'un contrat de travail dans le Groupe. Je ne vous dirai pas le contraire. Je préfère qu'ils aient un contrat de travail dans le Groupe plutôt qu'un hypothétique CDD hors du Groupe. Ceci étant, la situation de l'Escale est celle que vous connaissez et vous pourrez poser de nouveau cette question le 12 janvier, en plein cœur du sujet.

Mme SAGE BROUILLARD.- Traditionnellement, je préviens le Président de la Commission de suivi de l'accord quand nous sommes prêts à discuter du projet de plan ou de bilan. Cette année, en l'absence de réponse et même de présidence à cette même commission, j'ai réuni les représentants d'un certain nombre d'organisations, dont ceux qui siègent sur la commission. Nous avons discuté du plan, mais nous n'étions pas dans le cadre formel de la Commission formation. Je trouve cela regrettable.

M. de CORDOUE.- Cette situation doit être corrigée. Nous avons pris un engagement collectif et nous devons trouver un Président de commission.

Melle MARTIN (FO).- Il ne faut pas confondre la Commission de suivi de l'accord de formation et la Commission formation du CE. La Commission de suivi de l'accord est présidée par la Direction et y sont présentes les organisations syndicales signataires. Mon intervention concernait la Commission formation du CE qui regroupe nos experts en la matière. Je ne sais pas s'il est possible de parler de vacance de présidence. Il y a un Président. Est-il démissionnaire ou non ? S'il est démissionnaire, laissons-nous la présidence vacante dans l'attente des élections ? Cette commission a pour rôle d'éclairer le CE, notamment sur le plan de formation. Même s'il n'y avait pas de Président formellement présent lors de la réunion, quel avis général ses membres ont-ils donné ? Je connais le point de vue des membres de FO, mais j'aimerais également connaître celui des autres afin de pouvoir me positionner.

M. de CORDOUE.- Effectivement, j'ai commis un lapsus. Je voulais bien parler de la commission du CE. Monsieur Toth, souhaitez-vous nous dire un mot de cette réunion ?

M. TOTH (CFDT).- Les membres de la commission, dont je fais partie, ne se sont pas concertés pour faire émerger un avis commun exprimé au nom de la commission. Les avis n'engagent que les uns et les autres. En ce qui me concerne, les informations que nous avons reçues lors des réunions, à l'occasion desquelles nous nous sommes rencontrés plus ou moins hors-cadre, nous ont éclairés sur le contenu du plan et sur le réalisé. Apparemment, le contenu du plan suit la tradition de la maison, même si la méthode employée en vue de son élaboration a été modifiée cette année. A cette occasion, les relations avec les unités opérationnelles ont été différentes. Le réalisé des plans et le delta entre le prévu et le réalisé nous ont été expliqués. Tout dépend apparemment des différents projets qui sont prévus et qui sont effectivement réalisés. Le volume global du plan répond aux besoins de l'Entreprise. A mon avis personnel, l'accès aux formations est le point faible du dispositif depuis toujours. Quelqu'un qui reçoit un avis hiérarchique favorable peut sans problème accéder aux formations. Par contre, si l'avis hiérarchique n'est pas favorable, cet accès est plus délicat. La question des effectifs peut être un obstacle quand il s'agit d'accorder une autorisation de départ en formation. De plus, l'avis hiérarchique, favorable ou non, est souvent fondé sur des critères qui ne sont pas suffisamment objectifs ni matériellement vérifiables. Ceci peut causer un sentiment d'injustice aux agents qui reçoivent un avis défavorable. De ce fait, nous sommes particulièrement attachés à la mise en place des différents entretiens professionnels.

M. de CORDOUE.- Merci. Je vous propose de passer à la consultation. Avant cela, quelqu'un souhaite-t-il prendre la parole ?

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je vais procéder à une explication de vote. Nous ne sommes pas du tout opposés à la formation, bien au contraire. La formation représente la richesse d'une entreprise. Elle tire l'Entreprise vers le haut et vers l'excellence. Cependant, nous notons des obstacles. Tout d'abord, les heures de formation sont réduites alors que de nouveaux métiers viennent d'être créés. Ceci manque de cohérence. Les réductions d'effectifs et les tableaux de service à flux tendu occasionnent des refus catégoriques de la hiérarchie vis-à-vis des demandes de formation et, notamment du DIF. Enfin, nous nous apercevons sur place que les formations sont décidées à la demande de la hiérarchie plutôt qu'à celle des agents. De ce fait, le SPE/CGT votera contre ce projet.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Nous ne pouvons pas nous contenter de la réponse de Madame Sage Brouillard qui nous explique que pour 2006, 250 000 heures seront effectivement consommées pour un budget de 290 000 heures, et que le plan 2007 reste dans les mêmes ordres de grandeur. Cette réponse n'est pas suffisante. J'aimerais savoir pourquoi ces 40 000 heures n'ont pas été consommées et ce qui sera mis en œuvre afin qu'elles le soient à l'avenir. Je souhaite maintenant préciser la question que nous avons posée concernant l'Institut du management. Nous avons bien compris ce qui allait se passer dans le cadre de la réorganisation des ressources humaines, toutefois, nous demandons une explication quantitative du nombre de formations qui seront données à l'Institut du management et pour lesquelles le service formation sera prestataire. Nous souhaitons connaître le pourcentage total des formations qui seront intégralement gérées et mises en place par le service formation. Ensuite, nous sommes obligés de constater une diminution des heures annuelles prévues. Nous nous inquiétons de ce que le plan triennal et le plan annuel soient complètement déconnectés de la GPEC et que, par conséquent, il nous soit demandé de nous engager pour 2007, 2008 et 2009, indépendamment de ce que pourra donner la GPEC, alors que cette dernière est un sujet important. Enfin, les objectifs principaux du plan triennal et du plan annuel 2007 s'orientent essentiellement vers la mise en place d'un nouveau management au sein de l'Entreprise et vers la sensibilisation économique des managers. A notre avis, cela n'est pas suffisant. Un plan vraiment ambitieux doit également être au service des salariés et aller au-delà du simple maintien des compétences. Il doit aller jusqu'au développement et à l'augmentation des compétences. Il n'y a aucune raison de ne pas se fixer comme objectif l'épanouissement des salariés via la formation. Nous déplorons ces points. Pour autant, comme le SICTAM/CGT est très attaché à la formation professionnelle sous toutes ses formes, nous nous abstiendrons de manière à ne pas bloquer le processus.

M. de CORDOUE.- Madame Sage Brouillard, pourriez-vous répondre à Monsieur Stevance concernant l'Institut du management ?

Mme SAGE BROUILLARD.- Les actions mises en œuvre sous le label de l'Institut du management sont détaillées dans la partie « Formations transversales » du dossier. D'après une rapide estimation que je viens de réaliser, ces actions représentent environ 25 000 heures de formation. Ceci comprend très largement l'ensemble des actions management. Il existe un dispositif complet destiné aux agents de haute maîtrise, que nous avons l'ambition de former de façon pérenne sur la compétence managériale. Il existe un dispositif pour les cadres. L'ensemble des autres actions réalisées par l'Institut du management sera repris et intégré à ces actions. Enfin, il y a l'ensemble des actions de formation qui soutiennent les grands projets transversaux à l'Entreprise. Le delta entre le réalisé et le prévu, d'une année sur l'autre, peut s'expliquer par le fait que l'Entreprise déploie certaines années de grands projets qui génèrent des heures de formation. Depuis environ six ans, l'Entreprise a déployé beaucoup de nouveaux projets de systèmes d'information qui ont généré d'importants volumes d'heures de formation. Ces volumes ne sont plus générés aujourd'hui, même si la formation sur ces SI continue.

Le projet de plan de formation 2007 reçoit :

3 voix POUR : CFE/CGC – CFDT

3 voix CONTRE : SPE/CGT

10 ABSTENTIONS : UNSA/SAPAP – FO – SICTAM/CGT

2 ABSENTS : 1 FO – 1 CFE/CGC

POINT 7 : Information et consultation sur l'adaptation d'organisation du Comité d'Entreprise

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - L'adaptation d'organisation du CE que je vais vous présenter au nom du secrétariat a été proposée au bureau du CE. A la demande des élus représentant les organisations syndicales au bureau du CE, nous avons souhaité réaliser une information au CE sur cette adaptation d'organisation.

Comme indiqué à la page 2 du document qui vous a été distribué le 25 octobre 1999, le secrétaire du CE avait réaffirmé des principes importants et notamment que « *Le secrétariat lui-même, qui aura la charge de cette réorganisation, si vous le voulez bien, aura à revoir notamment certaines améliorations du fonctionnement du Comité d'Entreprise dans son ensemble.* ». D'autres principes forts sont le développement équilibré entre les activités du CE de Roissy et celles du CE d'Orly ainsi que la présentation de la réorganisation qui institue la création de plusieurs services transversaux que je décrirai plus loin.

La réorganisation de 1999

Depuis 2000, le secrétariat a accompagné la mise en place de cette réorganisation sur divers points, dont l'aspect ressources humaines. La réorganisation de 1999 a institué la création d'un service des ressources humaines au sein du CE, ce qui nous a permis de nous attacher à développer tout ce qui est lié à la formation. Pour mémoire, la contribution du CE à l'effort de formation est de 3 % de la masse salariale de chacun des budgets. Ceci nous permet d'avoir un plan de formation assez ambitieux. Ces coûts n'intègrent pas les rémunérations des agents en formation ni les coûts de gestion, c'est-à-dire notamment le salaire de la personne en charge de la formation et le logiciel ADP GSI. Dans ce cadre, le secrétariat a impulsé des axes prioritaires. Nous avons lancé la VAE du personnel des restaurants, ce qui a permis de mettre en place des perspectives de filière technique qui ont été validées et reconnues. Au niveau des activités sociales, avant la réorganisation de 1999, la formation était quasiment inexistante, car le budget de ces activités était essentiellement destiné aux enfants des salariés d'ADP qui souhaitaient se former pour animer et encadrer les séjours de colonie et les centres de loisirs. Nous avons remis à plat ce fonctionnement et, désormais, les activités sociales bénéficient d'un véritable plan de formation. Ce processus de formation et de VAE peut déboucher dans certains cas sur un CIF. Nous avons également mis en place des outils de suivi sur la qualité des organismes de formation auxquels nous avons recours, ce qui nous permet d'évaluer le bien-fondé des formations et des organismes. Nous avons également instauré l'entretien professionnel et de formation, ce qui a nécessité en 2006 un gros effort afin de former les salariés et les encadrants du CE. Nous avons mis en place un système de gestion des avancements à 38 mois pour tous les salariés du CE. La réorganisation de 1999 instituait également une cellule de paye qui nous a permis de professionnaliser tous les métiers de la paye. Cette organisation a rendu possible la transition de la responsabilité de la production de la paye d'ADP vers le CE.

D'ailleurs, au vu ces coûts d'ADP GSI, je crois que le CE et la Direction d'ADP auraient intérêt à engager une discussion et une réflexion globale sur l'évolution de la paye. En termes de gestion des RH, nous avons pu opérer une sécurisation à tous les niveaux. Nous avons aussi créé une commission liée au 1 % logement. Nous évoluons dans le cadre de l'économie sociale et il était important de réaliser un effort supplémentaire dans ce domaine. Le secrétariat a également signé avec les organisations syndicales représentatives du CE, un accord sur l'exercice du droit syndical afin de renforcer le dialogue social. En conclusion, cette politique de développement des ressources humaines s'est accompagnée du renforcement du rôle du DRH, lui permettant de remplir l'ensemble des missions définies dans le projet d'organisation du CE présenté en 1999.

La réorganisation de 1999 a mis en place un service comptable transversal pour les deux activités, tout en conservant deux budgets distincts. Le secrétariat a accompagné la constitution de cette équipe comptable. La qualité et le professionnalisme de cette dernière ont permis de surmonter une situation difficile en 2004. L'organisation initiale prévoyait que le Directeur administratif et financier devait accompagner la mise en place du service comptabilité. Le retour d'expérience démontre aujourd'hui que ce service est autonome, opérationnel et donc « ressource ».

La réorganisation de 1999 a créé un poste de contrôleur de gestion qui concentrait au départ toutes les missions. Comme nous sommes une entreprise d'économie sociale, nous ne sommes pas soumis aux mêmes obligations et aux mêmes attentes en matière de contrôle de gestion, ce qui nous a permis de développer une approche collective du contrôle de gestion.

La réorganisation de 1999 a créé un service informatique afin de mieux identifier les véritables coûts informatiques et leur affectation au niveau des activités sociales, notamment. Nous nous sommes inscrits dans le mouvement de l'*open source*, avec l'utilisation de logiciels libres, qui concerne également de nombreuses institutions. Nous avons mis en place une politique de rationalisation des logiciels informatiques qui nous permet de disposer d'un outil commun de gestion et de pouvoir répondre à des difficultés de dimensionnement des activités par rapport au budget. L'évolution du périmètre informatique du CE a conduit le secrétariat à créer un véritable service informatique comptant un chef de service et deux salariés. Nous pouvons donc appréhender les aspects informatiques dans un climat serein et normal.

Au niveau de l'organisation des services des Activités sociales, le schéma organisationnel identifié dans la réorganisation de 1999 par les élus de l'époque a montré le bien-fondé et la pertinence de créer des services correspondants aux Activités sociales du CE, soit les services Enfance, Adultes, Culturel, Accueil-Information et Sports.

Cette réorganisation de 1999 a pu être réalisée grâce à la Direction administrative et financière qui l'a accompagnée et catalysée. Les services fonctionnels comptabilité, informatique et DRH ont pris en compte leurs périmètres respectifs et fonctionnent de manière autonome, dans le cadre de la délégation des élus.

Le projet d'adaptation actuel

Le projet d'adaptation de l'organisation du CE qui vous est présenté aujourd'hui repose sur un développement équilibré entre Orly et Roissy. Deux projets d'envergure sont envisagés. Il s'agit du nouveau bâtiment 7521 pour les Activités sociales et le nouveau restaurant CDG 2A. L'ouverture du restaurant CDG 2A est un défi à relever en termes d'organisation et de recrutement. Elle nécessitera l'embauche de 2 salariés pour la partie administrative et de 41 employés pour la production. Le périmètre de l'activité Restauration est bien distinct du périmètre des Activités Sociales. Les services fonctionnels concourant au fonctionnement et à l'organisation à la fois des Activités Sociales et des Restaurants sont légitimement autonomes. Dans cette logique-là, nous avons décidé lors de la séance plénière du 23 novembre 2006 de nommer un expert distinct pour chaque budget.

Le nouveau bâtiment 7521 de Roissy permettra de mettre en pratique les orientations définies avec les cadres des Activités Sociales du CE sur un décloisonnement et une meilleure utilisation des moyens et des ressources en interne. Au niveau des activités de restauration, une redéfinition du rôle du Directeur de restaurant, c'est-à-dire du gérant, est prévue afin qu'il prenne en compte toute la dimension administrative.

Cette orientation de responsabilisation des cadres du CE est déjà initialisée depuis un certain temps. Dans le cadre des Activités Sociales, nous sommes dans une première phase et souhaitons poursuivre l'effort dans ce sens.

Pour atteindre les objectifs à court et à moyen terme, le secrétariat vous propose de confier la responsabilité des Restaurants et des Activités Sociales à deux Directeurs administratifs et financiers distincts. Ceci permettra de lever l'ambiguïté sur les relations d'autorité. Au-delà de cette réorganisation structurelle pour le CE, le secrétariat réaffirme que l'instance décisionnelle est la séance plénière du CE.

Je ne vous rappellerai pas la responsabilité des élus, qui est multiple.

Les objectifs de cette adaptation sont les suivants :

- la mise en place d'une organisation interne permettant de réduire au maximum les ambiguïtés par un organigramme fonctionnel et hiérarchique clair, avec une définition précise des deux postes de Directeurs administratifs et financiers ;
- la recherche de l'unité à l'intérieur de la structure ;
- la réduction des frictions qui peuvent se présenter ;
- l'évaluation des potentialités individuelles et collectives des équipes qui assurent le fonctionnement du CE.

L'organigramme présenté en page 7 illustre tous ces principes. C'est la séance plénière qui demeure l'instance décisionnelle. Le secrétariat des élus du CE concourt au fonctionnement et à l'application des orientations politiques et budgétaires du CE. Deux Directions administratives et financières sont créées respectivement pour les Restaurants et pour les Activités Sociales, ainsi que des services fonctionnels transversaux qui sont la DRG, la paie, l'informatique et la comptabilité. Nous avons tenu à faire figurer les commissions du CE dans cet organigramme, car elles sont des forces de proposition et

peuvent aider à surmonter certaines difficultés. Cet organigramme comporte un volet organisationnel et un volet fonctionnel. Cet organigramme structure les activités du CE en deux Directions opérationnelles : la Direction des Activités Sociales et la Direction des Activités de Restauration. Ceci nous permettra d'identifier le périmètre de chaque activité, de la Direction jusqu'aux experts. Dans la suite du document, ces deux périmètres sont présentés en détail.

Conclusion

En conclusion, l'organisation proposée réaffirme le principe d'un CE unique qui renvoie à la notion d'unicité de l'entreprise ADP. Nous nous inscrivons sur du long terme et, de ce fait, nous continuerons à nous imposer une gestion rigoureuse. Cette organisation permettra de réaffirmer et de pérenniser les valeurs défendues par notre CE. Le processus de séparation des budgets des Restaurants et des Activités Sociales est clairement identifié. La politique de communication du CE sera développée grâce à la création du site Internet. Tout doit être mis en œuvre pour assurer une organisation stable, ce qui implique un investissement important de la part des élus du secrétariat aussi bien dans la définition des objectifs à atteindre que dans la supervision de la gestion au quotidien. La formulation de la stratégie du CE doit être définie et proposée par les élus du secrétariat à la séance plénière pour validation, sur quelque dossier que ce soit. Il est important que les organisations syndicales puissent échanger, au-delà de leurs divergences, afin d'arrêter des orientations spécifiques. Le CE appartient au secteur de l'économie sociale et il a de ce fait une double responsabilité à la fois vis-à-vis des salariés d'ADP et des salariés du CE. Un CE pour tous doit être notre objectif commun.

Ce dossier a été présenté aux représentants du personnel du CE, aux cadres du CE et au bureau du CE qui a validé cette organisation. Un certain nombre d'organisations syndicales ont souhaité qu'une information soit réalisée en réunion de CE.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC) - Je prends acte du bilan. Nous avons été favorables à l'époque à la mise en place de cette nouvelle organisation et nous ne reviendrons pas là-dessus. Je vais par contre intervenir sur la manière de procéder, sur le calendrier de cette présentation et sur le fait que ce ne soit qu'une simple information. Il est dit dans le document que l'instance décisionnelle est l'assemblée plénière du CE. Dont acte. Il est dit plus loin que la formulation de la stratégie doit être définie et proposée par les élus pour validation en séance plénière. Dont acte également. Quelle est la stratégie ? Pourquoi n'est-elle présentée que maintenant en fin de mandature ? Pourquoi ne s'agit-il que d'une simple information alors que c'est la plénière qui est compétente pour valider ? Je reprends à mon compte votre conclusion : le CE pour tous doit être notre objectif commun et pour l'atteindre, il faut que la plénière soit pleinement informée et consultée. Cette consultation ne doit pas intervenir en fin de mandature. Quand vous dites « *Nous continuerons à nous imposer une gestion rigoureuse* », qui est ce « nous » ? Qui sera à même de mettre en place cette organisation ? Je demande une consultation.

M. de CORDOUE - Je voulais juste vous rassurer sur le fait que le restaurant du 2A est toujours sur les rails. Les délais seront *a priori* tenus.

M. PIGEON (CFE/CGC) - En qualité de secrétaire adjoint du CE, je souhaite émettre une suggestion que j'ai déjà formulée à plusieurs reprises, mais qui n'a pas été prise en compte

jusqu'à maintenant. Cette suggestion concerne le service information-accueil. Je pense qu'il s'agit bien d'un service transversal au CE, car il est chargé de l'accueil, de la publication de *Relais* et de la mise en œuvre du site Internet. L'information est un élément sensible et il conviendrait que le service soit rattaché directement au secrétariat des élus, au même titre que la DRH, la paie, l'informatique et la comptabilité.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) - Les quatre élus du secrétariat ont participé à l'élaboration de ce document. La question du rattachement du service information accueil s'est alors posée. Fallait-il en faire une activité transversale ou une activité sociale? Lors de la réorganisation de 1999, ce service avait été intégré aux activités sociales. Comme le secrétaire du CE est également le délégué de droit de l'information, l'aspect transversal de l'information est respecté. Telle est la réponse que nous avons formulée en secrétariat. Je suis étonné de certains propos. Je suis surpris que des organisations syndicales qui ont des membres au secrétariat avancent des propositions qui existent déjà au CE. Pourquoi présentons-nous cette réorganisation aujourd'hui? Je ne comprends pas que l'on fasse confiance au secrétariat du CE dans son ensemble pour l'étude et le suivi de certains projets, comme ceux qui sont liés aux échanges et aux flux financiers entre la Direction et le CE, mais que l'on se pose des questions concernant d'autres sujets. Peut-être y a-t-il derrière cela des choses que je ne comprends pas ou que je ne parviens pas à appréhender. Nous présentons cette réorganisation aujourd'hui parce qu'un changement de trésorier est intervenu au mois de juillet et qu'il était normal que le nouveau représentant au secrétariat prenne connaissance du périmètre du CE. Je confirme que ce rapport a été préparé par l'expert-comptable du CE au mois de mars. A cette époque nous devions présenter les bilans ainsi que les orientations politiques. Il était normal que pour des raisons de transparence, nous présentions ce dossier de manière commune et collégiale. J'ai pour principe d'informer mon organisation syndicale de toutes les évolutions du CE et il en va de la responsabilité de chaque élu de maintenir le lien entre le CE et son organisation syndicale. Je ne suis pas opposé à une consultation. Mes autres collègues du secrétariat donneront leur avis, car ce n'est pas moi qui décide de tout. Le travail est collégial et collectif et nous devons adopter une position collégiale et collective. Je ne suis pas opposé à la demande de consultation formulée par la CGC.

Melle MARTIN (FO) - Je vais intervenir à la place du représentant de FO sur le secrétariat des élus, qui n'est pas présent le mercredi. Ce point devait être présenté en septembre et il était prévu que le bureau du CE soit prévenu un peu plus tôt. Un petit changement est intervenu au secrétariat des élus et il est logique qu'un retard se soit produit, sinon le trésorier n'aurait pas pu se positionner sur le dossier. Même si c'est la plénière qui décide en ce qui concerne le CE, nous avons tout de même un bureau du CE où toutes les organisations syndicales sont représentées. C'est le bureau qui décide le plus clair du temps s'il doit y avoir passage devant la plénière ou non. Nous avons eu cette discussion la semaine dernière et j'ai proposé, au nom de FO, qu'une information soit faite à l'ensemble des élus car ce sujet est important. Je regrette que nous arrivions en plénière et qu'une organisation syndicale demande une consultation, alors que le bureau de la semaine dernière est tombé d'accord sur une information. Nous ne sommes pas opposés à une consultation. Nous pensons qu'il serait bon qu'un petit bilan de la réorganisation soit effectué devant le bureau, qui jugera si une information de bilan doit être réalisée en plénière. Des petites modifications seront sans doute à envisager en cours de route, notamment avec l'ouverture du restaurant de CDGA, B, C et D. Nous demandons d'ailleurs à la Direction de faire son

possible pour que le chantier avance, car nous voulons depuis longtemps un deuxième restaurant du personnel sur Roissy. Le CE ne se limite pas à Orly et il était nécessaire qu'il se développe sur le Nord. Pour ce qui est du service ressources humaines, FO n'est pas enthousiaste. Nous considérons qu'un CE n'est pas une entreprise et que les élus au secrétariat des élus appliquent les règles sociales. Néanmoins, nous comprenons la problématique et nous ne nous inquiétons pas trop du respect des règles sociales. D'un autre côté, quand il existe une DRH, elle doit avoir beaucoup de pouvoir et son responsable doit être au-dessus des autres directeurs, afin que ces derniers comprennent qu'ils doivent respecter certaines choses. C'est ce que nous souhaitons pour ADP.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) - Nous avons parlé de ce projet en secrétariat et je suis surpris de la réaction de la CGC. Apparemment, ses membres n'étaient pas au courant. Nous n'avons proposé qu'un passage en bureau du CE, car nous estimions que ce n'était pas un dossier qui mettait le CE en péril. Je suis tout à fait en accord avec Monsieur Michaud.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) - Tout élu a une mandature à respecter et ne s'arrête pas de travailler six mois avant la fin de cette dernière. Je ne vois donc pas de problème à travailler sur toute la durée de la mandature. Le projet qui nous a été présenté est le projet du secrétariat des élus, qui a ensuite informé les salariés, les IRP du CE puis le bureau du CE. Le secrétaire adjoint CGC était plus qu'au courant. Il nous a fait part de son opinion personnelle sur le rattachement du service accueil-information. La CFE-CGC ne peut pas prétendre ne pas avoir été informée sur le sujet. Nous ne sommes pas hostiles à une consultation. Toutefois, la CFE-CGC ne remet en cause ni le fond ni la forme de cette réorganisation. Elle est gênée pour des raisons calendaires. Motiver une consultation par des raisons calendaires liées à une fin de mandature me paraît léger.

M. RENIER (CFE/CGC) - Je ne m'engagerai pas dans ce genre de polémique. Nous sommes en démocratie. Plusieurs des personnes qui viennent de s'exprimer sont très procédurières quand il s'agit de dossiers de réorganisation présentés par l'Entreprise. Sur le fond du dossier, nous sommes favorables à une adaptation et à une réorganisation. Cela dit, le CE est une instance où existe le droit d'expression et j'aimerais que les expressions des uns et des autres soient respectées. Vous devriez garder vos interprétations pour vous, car elles n'ont pas lieu d'être exposées dans le cadre de cette instance. Le secrétaire adjoint CGC nous informe très bien. Par contre, vous oubliez de dire que lors du dernier bureau du CE nous avons demandé une consultation. Il n'est donc pas utile d'essayer de faire croire à je ne sais qui que vous n'étiez pas au courant. Nous avons une position claire. Nous ne souhaitons pas jouer les procéduriers, mais cette instance doit s'imposer la même rigueur que celle qu'elle exige de l'Entreprise. C'est tout. Il n'est pas utile de palabrer des heures et de se livrer à des interprétations.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) - Je propose de ne plus perdre de temps et de passer au vote.

M. de CORDOUE - Cette proposition me convient. L'intitulé de la consultation est donc : êtes-vous pour ou contre l'organisation proposée par le secrétariat ?

Le projet d'adaptation de l'organisation du CE reçoit :

14 voix POUR : UNSA/SAPAP – SICTAM/CGT – SPE/CGT – FO – CFTD

2 ABSTENTIONS : CFE/CGC

2 ABSENTS : 1 FO – 1 CFE/CGC

M. de CORDOUE - Avant de lever cette séance, je vous informe que les trois protocoles sont prêts et sont à votre disposition au premier étage de DRHR pour signature. Je vous remercie.

La séance est levée à 13 heures 50.

Le Secrétaire du Comité d'entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DH – DH.Z.RS

MM. LES MEMBRES DU C.E.

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Madame CUISSOT, Directrice Administrative et Financière des Activités Sociales

M. TRILLAUD, Directeur Administratif et Financier des Activités de Restauration