

PARIS, LE 12 AVRIL 2007

N° 38

COMPTE RENDU DÉFINITIF DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU 12 JANVIER 2007

ORDRE DU JOUR

POINT 1 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX N° 34 ET 35	2
POINT 2 : INFORMATION SUR L'ETUDE DES FLUX ECONOMIQUES DU CE	3
POINT 3 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'ACCORD COLLECTIF RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT	11
POINT 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA MODIFICATION DU RYTHME HORAIRE DES TECHNICIENS DE PERMANENCE ET CHEFS AEROGARES PISTES A CDGE.	24
POINT 5 : CONSULTATION SUR LE DEPASSEMENT DE LA DUREE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL ET DE LA REDUCTION DE LA DUREE DU REPOS QUOTIDIEN INTERVENU	27

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 SOULIE, Assistante sociale

INVITES

M. FOURNIER, intervenant pour la Direction (Point 2)
 M. NOWACKI, intervenant pour la Direction (Point 3)
 Mme GINESTE, intervenant pour la Direction (Point 3)
 M. GOLDNADEL, intervenant pour la Direction (Point 4)
 M. RICAUD, intervenant pour la Direction (Point 5)

MEMBRE du CE
SPE/CGT**EXCUSES**

M. PEPIN
 M. PETITPAS
 Mme VIANA

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

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

MEMBRES du C.E.
CFE-CGC

Mme DONSIMONI
 M. PIGEON

EXPERTS
CFE/CGC

M. FAUVET

MEMBRES du C.E.
CFDT

M. TOTH

EXPERT CFDT
M. SALVANES**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)
M. DUVAL	(SICTAM/CGT)
M. GENTILI	(FO)

La séance est ouverte à 9 heures 10.

M. RUBICHON – Bonjour, et bonne année à vous tous, à vos collègues et à vos proches. Bonne année aussi pour votre vie professionnelle, et bonne année à Aéroports de Paris qui nous unit tous en dépit de nos différences. Je crois qu'il y a des propositions de modification sur l'ordre d'examen des points inscrits à l'ordre du jour.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Lors de la réunion du bureau du Comité d'entreprise, la direction a souhaité que nous procédions à un ajustement dans l'organisation de notre séance plénière en raison de contraintes extérieures de Monsieur Fournier. Les membres du bureau et le secrétariat ont accepté la demande. Cependant, comme nous avons déjà dépassé les délais pour procéder à une modification de l'ordre du jour, et que la réunion plénière est souveraine, je vous sou mets cette proposition de modification.

Nous aurions donc en point 1 l'approbation des procès-verbaux, ce qui ne change pas, en point 2 l'information sur les flux économiques du CE, en point 3 l'information et la consultation sur l'accord collectif relatif au travail de nuit, en point 4 l'information et consultation sur la modification du rythme horaire des techniciens de permanence et chefs aérogares pistes à CDGE et enfin, en point 5, la consultation sur le dépassement de la durée quotidienne du travail et de la réduction de la durée du repos quotidien intervenus le 23.12.2006 à ORYS.

M. RUBICHON - Personnellement, j'en suis pleinement d'accord. Je pense que cela convient à tout le monde. Procédons ainsi, si personne n'y voit d'inconvénient.

POINT 1 : Approbation des procès-verbaux n° 34 et 35

M. PRETRE (FO) – Je n'ai que de petites remarques de forme à émettre à propos de la retranscription des propos de Melle Martin. Ces remarques ont été transmises aux membres du Comité d'entreprise.

M. RUBICHON - Les rectifications que vous demandez sont notées. 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 34 et 35, puis de passer au point 2 de l'ordre du jour. Il s'agit de l'information sur l'étude des flux économiques du Comité d'entreprise.

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

POINT 2 : Information sur l'étude des flux économiques du CE

M. RUBICHON – Il s'agit là d'une question importante. Vous avez tous remarqué que la presse a récemment évoqué des faits défrayant la chronique sur des sujets similaires. Il est donc important que nous puissions tous ensemble vérifier que, dans notre entreprise, les choses fonctionnent bien, ceci dans l'intérêt de chacun. Nous accueillons donc Monsieur Fournier qui va nous rendre les conclusions du travail qu'il a effectué sur ce sujet. Je précise que Monsieur Fauvet a été désigné par la CFE-CGC comme expert sur cette question ; je passe maintenant la parole à Monsieur Stevance.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Il semble que les représentants de notre organisation n'aient pas reçu les documents relatifs à cette question. Notre travail de préparation s'en est ressenti. Ces documents existent-ils bien ?

Mme LEMOINE – Cela me paraît incompréhensible. Les autres membres du Comité d'entreprise les ont bien reçus. Or les étiquettes sont éditées automatiquement. Si vous avez besoin immédiatement de ces documents, je peux vous en apporter des copies.

M. BOUCHIKHI (UNSA/SAPAP) – Ceci ne me surprend guère ; nous sommes en effet confrontés à des problèmes récurrents dans la distribution du courrier.

M. RUBICHON – La distribution du courrier est une chose importante ; ne comptez pas sur un ancien postier pour vous dire le contraire. Chacun de vous recevra les documents nécessaires. Je passe maintenant la parole à Monsieur Fournier.

M. FOURNIER – La Direction de l'audit a été chargée d'une mission sur les subventions octroyées au Comité d'entreprise. Cette mission, qui figurait au programme d'audit 2006, avait été validée à la fois par le Comité exécutif et par le Comité d'audit, puisque les missions accomplies par la Direction de l'audit doivent être validées au plus haut niveau. Elle s'est déroulée d'octobre à novembre 2006, conformément à l'ordre de mission établi. Je veux vous rappeler dans un premier temps les grands objectifs de cette mission, puis vous présenter la manière dont le rapport s'articule, ses principaux constats ainsi que ses principales recommandations.

Il s'agissait tout d'abord de procéder à un recensement exhaustif des subventions de toute nature octroyées par la société Aéroports de Paris à son Comité d'entreprise. Ensuite, il s'agissait de déterminer les processus et les procédures relatifs aux versements des subventions au CE. Puis, élément important, cette démarche prévoyait l'évaluation du contrôle interne. Je rappelle que ce terme est d'origine anglo-saxonne : « control ». Il ne désigne pas, comme on pourrait le penser, un contrôle « inquisitoire » mais une approche visant à vérifier que chaque service a une bonne maîtrise de son activité.

Ainsi, dans le cadre de cette mission de la Direction de l'audit, notre préoccupation consistait à nous assurer que les services maîtrisaient efficacement leurs processus. Outre

ce rapport, nous avons également édité, à un très grand nombre d'exemplaires, et en collaboration avec la Direction des ressources humaines, une plaquette sur l'audit interne, qui présente tous les principes et définitions de cette notion, les modalités d'action de la Direction de l'audit, de façon à dépassionner cette approche. J'en ai d'ailleurs amené un certain nombre. Cependant, si cela s'avère nécessaire, nous nous ferons un plaisir de vous les adresser, en priant pour que, cette fois, la Poste fonctionne convenablement.

Le quatrième point consistait à déterminer les éventuelles causes de dysfonctionnements, à émettre des recommandations, puis à donner quelques éléments de comparaison avec ce qui se pratique dans d'autres sociétés. Le rapport s'articule en 9 parties. Je ne vais citer que les principales. Nous avons revu les conditions dans lesquelles la masse salariale brute imposable est définie, procédé à l'analyse des comptes, étudié l'activité de restauration des personnels et réalisé une étude de parangonnage.

Quels sont les principaux constats ? Sur un plan strictement général, nous avons noté que des efforts importants avaient été accomplis, en particulier au travers de la conclusion de la dernière convention triennale 2006-2008. A notre sens, cette convention clarifie les nouveaux modes de détermination de cette masse salariale brute imposable, qui est le point de départ du calcul des subventions octroyées au Comité d'entreprise. Par ailleurs, nous avons pu constater que le calcul de la subvention pour son fonctionnement administratif et économique est parfaitement conforme à la réglementation en vigueur. Je rappelle que ce point figure souvent parmi les griefs qui sont adressés à un Comité d'entreprise. Ce point précisé, un grand nombre de questions potentielles étaient de fait éliminées.

Ensuite, nous avons pu constater que, compte tenu du nombre d'informations à traiter, et du faible dimensionnement de l'équipe, le travail fourni est de bonne qualité, ce qui doit être salué. En outre, nous notons la collaboration transparente des élus du Comité d'entreprise à notre égard dans le cadre de notre mission. Nous avons pu travailler à « livres ouverts », sans aucune difficulté, ce qui est très agréable. De même, nous avons pu noter au travers de nos questions et de nos investigations que ce souci de transparence se retrouvait également à la Direction des ressources humaines.

Nous avons ensuite consigné l'ensemble des flux financiers directs et indirects dont bénéficie le Comité d'entreprise pour noter certaines facilités consenties au Comité par Aéroports de Paris, sans que cela prenne un caractère exceptionnel, puisque bon nombre de sociétés en font de même. En revanche, comme vous le verrez dans notre rapport, il convient de remarquer que les chiffres sur lesquels se fonde cette étude sont ramenés au nombre de salariés effectifs, mais que la plupart des entreprises font bénéficier des œuvres du Comité d'entreprise les retraités, voire d'autres ayants droit, ce qui peut fausser quelque peu les comparaisons avec d'autres entreprises que vous retrouverez dans notre étude de parangonnage. Toutefois, cela donne un ordre de grandeur ; il ressort de cette étude que le CE d'Aéroports de Paris se situe dans une bonne fourchette.

Sur le plan du contrôle interne, et ceci concerne d'ailleurs moins le Comité d'entreprise que les services de la DRH et d'autres directions, nous constatons une séparation insuffisante des tâches, la DRH étant simultanément contrôleur, décideur, exécuteur... Il convient donc de mener un travail de répartition de ces activités entre directions afin d'améliorer le contrôle interne. La meilleure garantie d'un bon processus de maîtrise des procédures, c'est bien cette séparation des tâches.

Concernant le domaine immobilier, nos recensements font apparaître que le Comité d'entreprise occupe un nombre de locaux relativement important, en particulier des restaurants et cantines, mais aussi des locaux liés aux activités sportives. Il me sera objecté que certains de ces locaux ne seraient de toute façon pas utilisés par Aéroports de Paris. Je répondrais dans ce cas qu'un certain nombre de terrains pourraient être viabilisés et utilisés à d'autres fins. Je livre les observations que nous avons émises car nous avons procédé à une évaluation économique objective, dont il ressort que ces terrains et surfaces représentent une valeur locative estimée à 6,5 millions d'euros, ce qui est loin d'être négligeable, une surface de 13 000 m² de locaux, et 162 300 m² de terrains sur l'emprise d'Aéroports de Paris, ceci sur l'ensemble des plate-formes. On est légitimement en droit de se demander si tous ses terrains sont bien utilisés par le Comité d'entreprise. Je pense qu'il conviendrait de procéder à un inventaire minutieux de ces terrains avec la Direction des ressources humaines et le Comité d'entreprise pour examiner ce qu'il est véritablement utile de conserver, et ce qu'il serait possible de désaffecter.

Quant aux comptes du Comité d'entreprise, je tiens à lever une ambiguïté : la législation n'impose pas au CE de recourir à des Commissaires aux comptes, qui sont les seuls habilités à certifier des comptes. En outre, le CE n'est pas une société anonyme et réalise un chiffre d'affaires inférieur à 30 millions d'euros. Il n'y a donc pas d'anomalie de ce point de vue. En revanche, le CE fait appel à un expert-comptable, lequel n'a, pas plus que nous d'ailleurs, émis de réserves sur ses comptes. Notez simplement que si le Comité d'entreprise n'a pas de Commissaire aux comptes, les commissaires aux comptes d'Aéroports de Paris, au titre de leurs diligences habituelles, examinent de manière indirecte les comptes du CE. En effet, les postes 64 72 et les comptes 64 52, qui correspondent aux charges liées au CE ou à la prise en charge d'une partie des cotisations de mutuelles, entrent dans les comptes d'Aéroports de Paris. Ils sont donc soumis aux diligences et aux observations éventuelles des commissaires aux comptes. Or ceux-ci n'ont pas exprimé de réserves sur les comptes d'Aéroports de Paris et, de fait, n'en ont pas émis sur les comptes de son CE.

Je souhaite toutefois émettre une remarque sur la présentation des comptes « restauration » et « activités socioculturelles ». Qu'un bénéfice soit réalisé sur les activités « cafétéria et restauration » et reversé aux activités socioculturelles, cela nous paraît tout à fait naturel. Néanmoins, il devrait y avoir une décision formelle de l'Entreprise, stipulant que les bénéfices des activités « cafétéria et restauration » peuvent bien être transférés sur le compte des activités socioculturelles.

Sur le plan des mutuelles, nous nous sommes limités à constater que le CE joue un rôle de « boîte aux lettres ».

Je vais maintenant procéder à une synthèse de nos recommandations. Il faut tout d'abord clarifier les processus de contrôle interne, ce qui relève davantage des services d'Aéroports de Paris que du CE. Il conviendrait également de « mettre à plat » les occupations du domaine immobilier, qui mérite un inventaire, quitte à constater que ce qui existe à l'heure actuelle est légitime. Il serait nécessaire d'attribuer, dans les écritures comptables, un numéro à chaque subvention afin de rendre les comptes plus lisibles, avec une subdivision de ce numéro pour chaque versement. Ceci assurerait également un meilleur suivi du versement effectif des subventions. Naturellement, tout ceci a été examiné avec les membres du bureau du CE en réunion de validation le 8 décembre 2006. De même, ce que

je viens de vous présenter a fait l'objet d'une validation par chacun des différents protagonistes. L'objet de ces réunions est effectivement de parvenir à un consensus sur les constats et les recommandations les plus opportuns. Je reste néanmoins à votre disposition pour répondre à toute question complémentaire.

M. RUBICHON – Merci, Monsieur Fournier, pour cet exposé comme toujours très clair et synthétique, et pour le travail qui a été accompli en bonne intelligence de part et d'autre et qui aboutit à une vision claire et transparente des flux, de l'organisation et des modes de fonctionnement relatifs à ce sujet. Merci aussi à tous ceux qui y ont participé.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je tiens tout d'abord à rappeler que cette étude des flux financiers s'inscrit dans le cadre de l'audit déclenché par la direction générale sur la DRH Aéroports de Paris. Nous avons à cœur de faire en sorte que chacun respecte son périmètre d'intervention et ses obligations, y compris les élus au secrétariat du CE. Monsieur Fournier a d'ailleurs rappelé que cette étude a eu lieu dans un climat bon enfant et transparent. Elle concerne l'ensemble des flux financiers en faveur des acquis sociaux de l'entreprise. Etant une société anonyme, l'entreprise est obligée de consacrer un budget spécifique au fonctionnement du CE depuis 2006. A cet égard, notre CE suit un mode de fonctionnement quelque peu atypique, puisque le budget restauration y est distinct du budget des activités sociales. Nous voulons ici réaffirmer notre attachement à ce principe de séparation.

En ce qui concerne les activités de restauration, je rappelle que, depuis la loi la sur la TVA qui a modifié la notion d' « extérieur », nous avons sécurisé et mis en place un périmètre juridique qui nous permet d'accueillir un certain nombre d'usagers qui ne relèvent pas uniquement d'Aéroports de Paris. Ainsi, le budget consacré par l'Entreprise à cette activité est en partie amorti par les cotisations des administrations (douanes, navigation aérienne, services météo...) qui adhèrent au comité des usagers. Il y a donc une pondération du coût qu'il convient de prendre en compte.

Je reviens également sur les activités sociales du CE. De par sa nature juridique, le CE peut également conclure des conventions avec d'autres Comités d'entreprise de collectivités territoriales pour répondre à certains besoins. Nous avons ainsi passé une convention avec la RATP, mais aussi avec d'autres entités du Groupe.

J'entends bien les remarques de Monsieur Fournier relatives aux actifs immobiliers mis à la disposition du Comité. Elles sont tout à fait recevables. Néanmoins, il convient tout de même d'observer que toutes les surfaces n'ont pas la même valeur commerciale. Cette valeur doit être appréhendée en fonction de la localisation des locaux ou des terrains. Par exemple, le gymnase de Mitry représente une surface importante, mais je doute que sa valeur marchande serait très élevée si Aéroports de Paris souhaitait y développer un programme immobilier. J'ajoute que cet effort indéniable accompli par la direction en faveur des locaux du Comité d'entreprise nous permet de consacrer une part plus importante de notre budget à des activités sociales, car nous réalisons des économies de loyers. A l'inverse, si la société augmentait ses recettes immobilières, sa fiscalité s'en ressentirait. Tous ses éléments doivent donc être mis en balance.

Enfin, je souhaite formuler quelques remarques au nom du secrétariat sur les recommandations de la Direction de l'audit. Je rappelle tout d'abord que le CE est

autonome dans sa gestion et que ses grandes options sont discutées en séance plénière. L'organisation de nos comptes a d'ailleurs été déployée selon les conseils d'experts. Je tiens également à souligner, comme l'a fait Monsieur Fournier, que tout le travail de négociation, entre le CE et la direction, de la convention triennale qui nous régit aujourd'hui a porté sur la clarification de la justification de l'affectation des flux financiers au CE. De plus, nous sommes attachés, en tant que Comité d'entreprise, à conserver comme interlocuteur principal la Direction des ressources humaines. Nous ne voyons pas d'inconvénient à ce que des procédures de contrôle soient instaurées, mais nous ne voulons pas que le financier prime sur le social. Nous avons en effet connu une petite mésaventure en ce début d'année 2007, sur laquelle je ne reviendrai pas, le problème étant réglé, mais qui nous a alertés sur cette question.

M. RUBICHON – Merci, Monsieur Michaud. Je vais pouvoir vous rassurer tout de suite sur ce point puisque avant-hier, j'ai signé le versement – en millions d'euros ! – d'Aéroports de Paris à son Comité d'entreprise. Inutile de vous dire que ma main a tremblé, à m'en décrocher l'épaule. Ces sommes vont vous parvenir en escadrille. Plus sérieusement, je veux saluer le gros travail qui a été accompli. Il sera très utile. Les remarques de Monsieur Fournier sont des remarques de bon sens et nous tiendrons compte de ses recommandations, notamment en ce qui concerne le référencement des financements. Sur la question des terrains, je fais confiance aux responsables du CE pour faire les bons choix. S'il s'avère que certains terrains apparaissent sous-utilisés, je suis sûr que vous saurez nous faire signe pour que ceux-ci soient optimisés, charge ensuite à l'Entreprise de vous remercier, d'une manière ou d'une autre, pour ce gage de confiance et de bonne collaboration.

Par ailleurs, il a été constaté que tout ceci coûte cher. Cependant, il me semble que la confiance ainsi qu'une certaine forme de justice ont un prix que nous sommes prêts à assumer. Je lisais hier soir la tribune, publiée dans un grand quotidien du soir par un ancien Premier Ministre, qui s'indignait à juste titre que dans certains grands groupes privés, la rémunération des équipes dirigeants pouvait désormais représenter jusqu'à 10 % de la masse salariale. Je vous rassure, nous en sommes loin. Ce genre de pratique symbolise à mon sens la rupture du contrat social dans l'Entreprise, car les fonds consacrés à de tels émoluments sont fréquemment prélevés sur les budgets que nous évoquons actuellement. Une entreprise est une collectivité de femmes et d'hommes, qui n'ont pas tous les mêmes responsabilités, qui n'ont donc pas tous les mêmes niveaux de responsabilité, mais entre lesquels doit exister un ciment social auquel nous devons veiller. Je peux vous dire que le Président partage entièrement cet état d'esprit. Nous veillerons toujours au sain équilibre de notre entreprise, et assumons sans complexe le budget que nous investissons à cet effet.

M. FAUVET (CFE-CGC) – Il ne m'est pas aisé d'intervenir aujourd'hui car je prends seulement connaissance de certains chiffres. Je veux m'intéresser aux fluctuations des différents chiffres en essayant de voir quelle est la corrélation entre les éléments qui ont été donnés, concernant les effectifs, la masse salariale, et l'évolution de la subvention.

Je constate tout d'abord une fluctuation très forte de la subvention allouée d'une année sur l'autre. Alors que l'effectif a diminué de 1 % entre 2000 et 2005, la subvention allouée a globalement augmenté de 23 % sur la même période. Je me demande donc si ces fluctuations correspondent à des flux financiers entre Aéroports de Paris et son CE. Cependant, faute d'éléments suffisants, je ne peux répondre à cette question. Je constate en

revanche que, toujours sur la période 2000-2005, la masse salariale a quant à elle augmenté de 17 %, en dépit de la réduction des effectifs. J'ajoute qu'il est plus difficile pour le Comité d'entreprise de se livrer à des prévisions budgétaires fiables quand ces fluctuations sont aussi fortes. Comment anticiper la subvention allouée au CE dans ces conditions ? Il est en effet impossible de dégager une tendance durable.

M. de CORDOUE – Ceci est dû à une modification de la stratégie d'Aéroports de Paris dans sa politique en direction du CE.

M. GENTILI (FO) – Je veux saluer les points positifs de ce rapport. La direction semble juger que nous gérons correctement l'argent redistribué sous différentes formes, au personnel. Je veux aussi rappeler qu'il y a quelques années, à Force ouvrière, nous avons essayé, avec d'autres, de gérer en bons pères de famille ce Comité. Nous sommes très attachés au principe de la gratuité des services d'Aéroports de Paris mis à la disposition du Comité d'entreprise. J'ajoute au passage que le texte comporte une coquille : depuis quelques années, les « œuvres sociales » sont devenues des « activités sociales ». Je suppose d'ailleurs que les activités sportives sont considérées comme relevant des activités sociales : elles pourraient donc être gratuites. Nous pourrions, nous aussi, commander un audit réalisé par un expert indépendant, lequel pourrait conclure que le CE a parfois indûment versé certaines sommes à la direction d'Aéroports de Paris, notamment pour réaliser des études relatives à nos locaux dédiés à la restauration des personnels.

M. RUBICHON – Je crois que l'inverse est vrai aussi, mais pour des sommes autrement plus importantes...

M. GENTILI (FO) – Je précise que Force ouvrière n'est pas disposée à signer quoi que ce soit sur ce point pour l'instant. Nous sommes d'ailleurs également inquiets de la rédaction du paragraphe consacré aux mutuelles.

M. RUBICHON – Je souhaite préciser une chose. Le nouveau cadre juridique qui est le nôtre implique de nouvelles obligations. En particulier, nous devons désormais contracter des baux civils. Toutefois, rien ne nous empêche de contracter des baux civils gratuits. Le bail civil n'est qu'une enveloppe juridique. La gratuité dépend en revanche de la décision que nous prendrons. Précisément, nous n'avons pas prévu à ce jour de vous faire payer vos locaux, car nous estimons que notre mode de travail et de relations actuel était satisfaisant. En ce qui concerne les mutuelles, je précise que nous sommes en train de conclure un accord sur cette question. Cependant, je connais moins bien ce sujet, et je préfère donc laisser la parole à Monsieur de Cordoue.

M. de CORDOUE – Je vous renvoie, sur ce point, à la séance du Comité d'entreprise qui sera consacrée à l'examen de cette problématique. Vous savez que le Comité d'entreprise doit tout d'abord accepter l'évolution du système de mutuelle pour que les organisations syndicales puissent ensuite signer un accord. Attendons donc cette séance, mais rassurez-vous, nous avons commencé à étudier les aspects juridiques de cette question. Ils vous seront alors exposés.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Votre discours est plutôt apaisant et ne nous pose pas de problèmes. Je regrette tout de même que l'ancien Premier Ministre auquel vous faisiez allusion ait eu besoin de tant d'années pour prendre conscience de certaines dérives au sein

des grandes entreprises françaises. Mais c'est un détail... Plus sérieusement, nous maintenons, à la CGT, notre volonté de conserver la Direction des ressources humaines du groupe Aéroports de Paris comme interlocuteur unique. J'aimerais également que Monsieur Fournier précise ses propos quand il évoque le nouveau mode de calcul de la masse salariale brute imposable. Je note également qu'il reconnaît l'effort consenti lors de la dernière convention et prend acte de la conformité à la législation et l'absence de réserve des commissaires aux comptes d'Aéroports de Paris, qui valide *de facto* les comptes du Comité d'entreprise. Nous sommes donc sur de bonnes bases.

Nous ne sommes pas hostiles à ce qu'un état des lieux des terrains soit réalisé. Cependant, quand Monsieur Fournier émet l'idée de viabiliser certains terrains actuellement affectés au Comité d'entreprise, afin qu'y soient réalisées d'autres activités, j'aimerais savoir si un recensement de ces actifs a été effectué dans le cadre d'une stratégie définie. J'aimerais également insister sur les propos de Monsieur Michaud relatifs aux conventions signées avec certains services publics. Enfin, je rejoins les propos de Monsieur Rubichon : le lien entre l'entreprise et son CE correspond à un choix social d'Aéroports de Paris. Je salue l'engagement social clair pris par la direction vis-à-vis de ses employés via le Comité d'entreprise d'Aéroports de Paris. J'approuve également les propos de Monsieur Gentili en faveur du maintien d'une culture de la gratuité dans les services d'Aéroports de Paris en faveur du CE.

M. FOURNIER – En ce qui concerne la détermination de la masse salariale brute imposable, j'ai voulu souligner que, dans le cadre de la convention triennale 2006-2008 signée le 27 septembre 2005 et relative au fonctionnement administratif et économique du CE, nous prévoyons l'application stricte de l'article L 434 8 du Code du travail à hauteur de 0,2 % de cette masse salariale. A l'inverse, la convention précédente prévoyait que des avantages en nature étaient consentis par la Société au bénéfice de son Comité d'entreprise pour faire face à ses frais. Nous sommes maintenant dans une situation normale, ce qui n'était pas le cas auparavant. Sur le deuxième point que vous évoquez, qui concerne les locaux et les terrains, nous posons effectivement un certain nombre de questions. Les terrains des locaux et conventions font l'objet de conventions mais ce n'est pas le cas de tous. Nous avons commencé ce travail d'identification cadastrale des lots, afin de prendre les meilleures décisions sur ce point.

Pour répondre à Monsieur Fauvet, je précise que les fluctuations, qui peuvent effectivement paraître importantes, sont en partie explicitées par le schéma figurant en page 4. Certaines subventions sont en réalité très stables ; les subventions allouées aux activités socioculturelles, par exemple. Les variations importantes sont liées au rationnaire dans les différentes cantines, ou au nombre d'effectifs de retraités et d'ayants droit bénéficiant du paiement des mutuelles. On pourrait effectivement croire que l'évolution de la subvention est exactement proportionnelle à l'évolution des effectifs d'Aéroports de Paris. En réalité, cela ne concerne que 34 % du montant total de la subvention, c'est-à-dire la partie allouée, comme je le disais, aux activités socioculturelles. Le reste varie en fonction des utilisateurs.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je souhaite émettre une remarque sur la conformité du fonctionnement du Comité d'entreprise d'Aéroports de Paris. Je rappelle qu'Aéroports de Paris est maintenant une société anonyme, alors qu'il était auparavant un établissement public. Ceci induit une différence dans les obligations légales du budget de

fonctionnement. A propos de la détermination de la masse salariale brute imposable, il convient de préciser que certains éléments que la loi ne considère pas comme des salaires entrent toutefois dans son calcul : je pense notamment à la prime d'intéressement, qui est prise en compte dans la détermination de la subvention pour les activités sociales alors que tel n'est pas le cas pour le calcul des budgets de formation et d'apprentissage.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Sachez tout de même que, si cela peut simplifier votre travail, nous sommes prêts à revenir à l'ancien mode de calcul.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC) – Nous aussi !

M. RUBICHON – Je considère qu'il s'agit là de vos vœux pour 2007. Merci pour ce débat constructif. Nous allons continuer à bien travailler ensemble au sein du Comité d'entreprise d'Aéroports de Paris, au bénéfice des salariés.

POINT 3 : information et consultation sur le projet d'accord collectif relatif au travail de nuit

M. SADET (SICTAM/CGT) – Je dois excuser l'expert initialement désigné par le SICTAM/CGT, Monsieur Alain Manneville, qui n'a finalement pu nous rejoindre, alors même qu'il tenait beaucoup à participer à cette discussion. Mais précisément, il était en poste cette nuit et m'a téléphoné pour me prévenir qu'il était trop fatigué pour se joindre à nous.

M. DUVAL (SICTAM/CGT) – Il en va de même pour Monsieur Hervé Busato, qui devait intervenir en tant qu'expert mais n'a finalement pu nous rejoindre. Par ailleurs, j'aimerais savoir si l'on considère que le Comité d'entreprise a besoin d'experts spécifiques sur chaque point ou si ces experts peuvent assister à l'ensemble de nos discussions.

M. de CORDOUE – Cette question a déjà été abordée en Comité d'entreprise. Cependant, je proposerai à la nouvelle équipe du Comité d'entreprise de travailler à nouveau sur la question du règlement intérieur afin de préciser certains points, dont celui que vous soulevez.

M. RENIER (CFE/CGC) – Je rappelle, sans esprit de polémique, que le règlement du Comité d'entreprise, qui mérite effectivement un toilettage, prévoit que les secrétaires des CHSCT peuvent également assister aux réunions du Comité. Ceci mérite une clarification.

Mme LEMOINE – Vous allez être informés et consultés aujourd'hui sur un projet d'accord relatif au travail de nuit. Je vous rappellerai brièvement le contexte dans lequel se situe actuellement cette question ainsi que la façon dont Aéroports de Paris s'inscrit dans cette démarche. J'évoquerai également la situation d'Aéroports de Paris au regard du travail de nuit, pour arriver enfin au projet d'accord tel qu'il a été conçu et négocié avec les organisations syndicales.

En ce qui concerne le contexte, je rappelle que la notion de « travail de nuit » est définie par la loi du 9 mai 2001, qui limite à huit heures la durée des vacations des travailleurs de nuit, sauf en cas d'accord dérogatoire. Est donc considéré comme travailleur de nuit, au regard de cette définition, tout travailleur qui accomplit : soit, au moins deux fois par semaine, selon un horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien pendant la période dite « de nuit » (entre 21 heures et 6 heures du matin), soit, au moins 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures du matin pendant une période de douze mois consécutifs.

Je rappelle maintenant comment cette démarche s'est inscrite à l'échelle d'Aéroports de Paris. Nous sommes tout d'abord partis de la loi de 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, qui a créé le statut de « travailleur de nuit » dont je viens de parler. Ces dispositifs n'étaient alors pas applicables dans le cas d'Aéroports de Paris, car ils supposaient, pour que des dérogations soient possibles, que la négociation s'inscrive dans le cadre d'une convention collective de branche. Or Aéroports de Paris n'adhère à aucune de ces conventions.

C'est la loi du 4 mai 2004, relative au dialogue social, qui a ouvert aux entreprises la possibilité de négocier par des dérogations à la durée maximale journalière du travail de nuit. A cette date, Aéroports de Paris comptait des groupes de travail qui entraient dans la définition des travailleurs de nuit, avec des vacations supérieures à huit heures. Le cadre juridique tel qu'il avait été défini (loi de 2001 précitée) n'avait pas permis à Aéroports de Paris de négocier un accord dérogatoire. C'est la raison pour laquelle tout nouveau groupe de travail en service continu devait respecter la limitation à huit heures de la durée quotidienne du travail. Grâce à la loi de 2004, Aéroports de Paris a pu s'inscrire dans la démarche de négociation d'un accord collectif, et cette négociation a donné lieu au projet d'accord qui va vous être soumis tout à l'heure.

Ce projet d'accord instaure deux dérogations : l'une qui permet de porter la durée du travail à douze heures pour les activités de surveillance, de permanence, et celles assurant la sécurité des biens et des personnes, et une autre qui permet de porter la durée du travail à dix heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité de service. Le projet d'accord fixe également de façon conventionnelle le repos compensateur obligatoire dû au travail de nuit ; il comporte un certain nombre de mentions obligatoires prévues par la loi, telles que des mentions relatives au passage d'un poste de jour à un poste de nuit, la surveillance médicale renforcée... Enfin, il propose un dispositif transitoire qui permet, dans le cadre de la situation actuellement constatée, de s'accorder aux normes prévues par cette loi de 2004.

En conclusion, afin de respecter l'obligation de l'employeur en matière de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'entreprise, la direction d'AÉROPORTS DE PARIS a conditionné la mise en œuvre des dispositifs du projet d'accord aux groupes de travail qui pourraient rentrer dans la définition des travailleurs de nuit à un examen par les médecins du travail d'AÉROPORTS DE PARIS. Cet examen est destiné à réduire la pénibilité induite par le nouvel horaire et à constater que cette pénibilité ne comporte aucun risque pour la santé des salariés en cas de vacations de douze heures. Le CHSCT a été consulté sur le sujet et son avis vous a été transmis en même temps que le projet d'accord ; je vous rappelle le résultat de cette consultation : une voix s'était exprimée en faveur du projet, aucune ne s'était prononcée contre le projet, et trois abstentions avaient été enregistrées.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je souhaite émettre une remarque de pure forme. A plusieurs reprises dans le projet d'accord qui nous est présenté, certaines formulations sont au conditionnel. Cela donne lieu à deux interprétations possibles : soit il s'agit d'une preuve de prudence de la part de la direction, soit cela signifie que l'accord pourrait être remis en cause. Cet accord entraînant un certain nombre de modifications et appelant des négociations, notamment au niveau des unités opérationnelles, sous la responsabilité et le cadrage transversal de la Direction des ressources humaines, une réécriture de ces passages mis au conditionnel démontrerait la ferme volonté de la direction de mener à bien ces négociations et d'assurer la réussite de l'accord.

M. SALVANES (CFDT) – Je souhaite revenir sur l'affirmation selon laquelle le CHSCT aurait été consulté. Nous avons eu, en effet, une réunion de coordination des CHSCT au cours de laquelle nous avons souhaité aborder cette question. Toutefois, je crois qu'un certain nombre de secrétaires de CHSCT et de représentants syndicaux ont clairement fait savoir

que les CHSCT n'avaient pas été consultés. Les secrétaires qui étaient présents à cette réunion, en effet, n'étaient pas porteurs de mandats de leurs instances respectives.

M. de CORDOUE – Je vous renvoie simplement à l'accord sur les CHSCT, qui précise que, pour des dispositions dont l'application dans l'Entreprise est transversale, c'est l'instance de coordination qui doit s'exprimer.

M. SALVANES (CFDT) – Un certain nombre de secrétaires de CHSCT ont cependant indiqué qu'ils n'avaient pas consulté leurs propres instances, ni même discuté de cet accord.

M. de CORDOUE – C'est bien possible, mais la consultation des CHSCT sur un tel sujet n'est de toute façon pas prévue.

M. PIETTE (SICTAM/CGT) – La présentation du projet d'accord sur le travail de nuit fait référence à la loi de 2001 et 2002, qui, comme cela est rappelé dans le préambule du projet, réaffirme le caractère exceptionnel du travail de nuit, et encadre strictement son recours par des dispositions précises. Les organisations syndicales sont toutes fortement attachées aux dispositions allant dans le sens de la protection des salariés. La particularité d'AÉROPORTS DE PARIS tient au fait que de nombreux agents et salariés y ont des horaires atypiques. C'est sur ce point que nous avons fondé notre étude, en envoyant à 10 % des salariés un questionnaire sur le problème de l'organisation du temps de travail. Ce questionnaire a eu un taux de retour relativement important, de l'ordre de 35 %. Il en ressort que 54 % des salariés ayant répondu ont un rythme horaire en trois huit, ce qui nous a permis de nous livrer à une analyse assez complète des conditions de travail et de l'organisation du travail au sein d'AÉROPORTS DE PARIS. Nous nous sommes également appuyés sur l'étude du laboratoire d'anthropologie appliquée, qui fait ressortir clairement que les horaires sont l'un des principaux facteurs d'augmentation du stress. La note de la Direction des ressources humaines de juillet 2006 revenait d'ailleurs sur cette question et prenait l'engagement de prendre en compte les conclusions de ce laboratoire.

Ce projet d'accord contient par ailleurs un certain nombre d'éléments intéressants, notamment les analyses effectuées par la médecine du travail. A propos de l'obligation faite à la médecine du travail d'assurer 150 demi-journées après des différents postes ainsi qu'un suivi régulier des agents travailleurs de nuit comprenant deux visites médicales, je me demande s'il n'est pas possible de renforcer cette question et d'en faire un dossier majeur dans la prise en compte des conditions de travail. Ce projet d'accord ne doit pas se fixer pour seul objectif de sécuriser l'entreprise, mais aussi de prendre en compte les conditions de travail des agents.

A propos des salariés travaillant sur un rythme en trois huit, on peut constater que les troubles du sommeil sont en nette augmentation, de même que l'augmentation de psychotropes ; ces points ressortent très clairement de l'étude menée par le médecin spécialiste du sommeil qui a été consulté. Ainsi, l'agent qui devait intervenir dans cette réunion, Alain Manneville, qui est directement concerné par cette question des rythmes de travail et qui était très déçu de ne pouvoir nous rejoindre, aurait pu témoigner de l'impact de cette organisation sur la santé des salariés. Certains agents nous ont également confié que, certains soirs, ils étaient dans l'incapacité physique de rentrer chez eux, de sorte qu'ils gardent un oreiller dans leur automobile afin de pouvoir y prendre un peu de repos avant de regagner leur domicile. De tels éléments doivent alerter l'entreprise et l'inciter à prendre

des engagements forts en faveur de l'amélioration des conditions de travail au sein d'AÉROPORTS DE PARIS. La conclusion du médecin du sommeil était que le travail de nuit, au-delà de fois par semaine, devient dommageable au bien-être physique des salariés.

Un autre élément intéressant de ce projet d'accord est son point 8.3, relatif aux dispositions particulières visant à garantir les possibilités de passage sur des postes de jour et de nuit. Il devient donc possible, au sein d'AÉROPORTS DE PARIS, de porter à la connaissance de tous les salariés de l'entreprise l'ensemble des postes disponibles, ce qui est nouveau. Au-delà de ce point, il pourrait être pertinent de procéder à des analyses locales par les responsables des ressources humaines ; nous avons en effet constaté que certains agents souhaitent obtenir des postes en horaire de nuit mais n'y parviennent pas. Par ailleurs, en termes d'organisation du travail et de logique d'entreprise, il convient à mon sens de se demander si l'organisation en trois huit est réellement adaptée aux besoins de l'entreprise. C'est pourquoi nous avons souhaité que la médecine du travail soit associée à nos travaux, car son avis est essentiel sur la question de l'organisation des groupes de travail. Nombre de ces groupes ont d'ailleurs fait parvenir leurs souhaits par courrier à la médecine du travail, le plus souvent en faveur du maintien de l'organisation actuelle.

M. RENIER (CFE/CGC) – Je rejoins les propos de Monsieur Salvanès à propos de la réunion du Comité de coordination des CHSCT. Nous-mêmes, à la CFE-CGC, avons décidé de ne pas prendre part au vote, car nous n'avons pu traiter au préalable le volet Hygiène et sécurité. Monsieur de Cordoue, vous nous aviez d'ailleurs assuré que les organisations syndicales disposaient du document, ce qui n'est pas exact. Nous estimons de plus que les membres des CHSCT locaux étant les experts les plus qualifiés pour se prononcer sur ce texte, ils auraient dû être préalablement consultés sur ce projet d'accord.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC) – Je souhaite soulever un certain nombre de questions relatives à cet accord et notamment à son préambule. En l'absence de possibilité de négocier des dérogations au sein de l'Entreprise, on a maintenu les organisations d'activités existantes en y ajoutant de nouvelles activités. Si nous ne parvenons pas à nous mettre d'accord, que se passera-t-il au sein d'AÉROPORTS DE PARIS ? Cette question résume bien le dilemme auquel nous sommes confrontés. Nous ne voulons pas signer n'importe quel accord, tout en sachant que l'absence d'accord serait particulièrement dommageable aux salariés de l'entreprise. En effet, le projet stipule, en son point 5.5, que « *l'organisation du travail des activités relève de la responsabilité des directions d'unités opérationnelles qui prennent en compte l'avis du service de santé au travail* ». Ne pas signer l'accord reviendrait donc à laisser les choses en l'état. Mais signer un accord reviendrait à accorder un nouveau pouvoir aux unités opérationnelles, ce qui nous fait craindre que la signature de l'accord ne conduise à la validation d'un principe de mixité dans la répartition, par exemple en organisant le travail en trois huit pendant la semaine et en deux douze le week-end. Qu'en serait-il alors de l'avis des salariés, de leur vie privée et de leurs rythmes horaires ? Nous aimerions connaître l'avis de la médecine du travail sur ce point. J'ajoute que nous regrettons le manque de concertation dans l'élaboration de ce projet d'accord. Toutefois, nous avons pu recueillir l'avis d'un petit nombre de salariés.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) - Je vais m'efforcer d'être bref. Deux points doivent à mon sens être soulevés. Tout d'abord, nous constatons que cet accord reconnaît que des agents semi-continus doivent en réalité être considérés comme des travailleurs de nuit. Nous rappelons donc notre demande, répétée depuis des mois, de reconsidérer leur temps de travail. Par

ailleurs, nous demandons des garanties, en cas de passage d'un groupe de travail d'une organisation en trois huit à une organisation en deux douze, afin d'être sûrs que les effectifs seront maintenus, ce qui est actuellement peu clair. Ces deux questions n'ont pas, à ce jour, obtenu de réponses.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Une fois de plus, nous constatons qu'un accord, alors qu'il n'est même pas encore signé, devient une véritable usine à gaz. Honnêtement, je ne vois pas pour quelle raison, dans cet accord, on prend le soin d'indiquer qu'un agent ne peut aller se restaurer une heure avant de prendre sa vacation. Je trouve ce point particulièrement incompréhensible. Je cite le point 5.4 : « *Lorsque les agents prennent ou terminent leur service pendant les heures ordinaires de repas, la pause de trente minutes due pour toute vacation d'une durée minimale de six heures trente ne saurait être placée au cours de la première heure ni de la dernière heure de la vacation* ». C'est à croire que les gestionnaires auront le temps de vérifier si les agents auront bien respecté ce point de l'accord ! Comme je vous le disais, on fait de ce projet une véritable usine à gaz.

M. RUBICHON – Je passe la parole à Melle Martin, qui la demandait depuis quelques instants et que j'avais oubliée.

Melle MARTIN (FO) – Je suis encore élue, et j'entends bien le demeurer, et continuer à représenter le personnel. Je rappelle que les négociations remontent à déjà bien longtemps puisqu'elles ont débuté en 2002 à la suite d'importants conflits et notamment de grèves de la part de l'ensemble des agents travaillant en deux douze, qui avaient, vous vous en souvenez sans doute, manifesté devant notre siège du boulevard Raspail, mais aussi de certains agents travaillant en trois huit et demandant le maintien de leur rythme horaire. La direction avait alors organisé de prétendues séances de réunion dans des salles de cinéma, avec des experts du sommeil qui nous avaient d'ailleurs consciencieusement endormis, des tables rondes...

Je me souviens de la conclusion à laquelle étaient parvenus les médecins spécialistes du sommeil : si l'organisation en deux douze est dommageable au sommeil des agents, l'organisation en trois huit l'est encore plus car elle brise tous les rythmes internes. Pour résumer, le travail de nuit nuit à la santé, si je puis dire. Cependant, depuis 2002, la loi est claire : un travailleur de nuit ne peut travailler plus de huit heures quotidiennement, sauf en cas d'accord dérogatoire conçu avec les organisations syndicales. L'objectif de notre organisation, depuis 2001, est d'obtenir la signature d'un tel accord pour garantir le maintien des rythmes horaires pour tous les agents travailleurs de nuit dans l'Entreprise, et pour éviter un basculement « automatique » de tous ces agents sur une organisation en trois huit.

La direction a ouvert les négociations il y a un an, suite à six semaines de grève de nouveaux groupes de travail. Le conflit a démarré à Roissy, puis s'est étendu à Orly où de nouveaux groupes de travail demandaient une organisation en deux douze. Les négociations ont donc repris, et la direction a reconnu la possibilité de négocier un accord d'entreprise, plutôt qu'une simple convention collective étendue. Nous avons aujourd'hui un mandat très clair des personnels qui souhaitent intégrer une organisation en deux douze pour ceux qui sont actuellement organisés en rythme de trois huit, ou demeurer sur un rythme en deux douze pour ceux qui bénéficient déjà de cette disposition.

Ce nouvel accord prévoit deux types de dérogation : une dérogation générale de travail jusqu'à dix heures, qui maintient tous les rythmes actuels, et une dérogation jusqu'à douze heures pour toutes les missions relevant de la santé, de la sécurité, de la surveillance des biens et des installations.

Si l'on prend en compte l'avis des médecins du travail sur le travail en horaires continus, on relève qu'ils définissent cinq critères de pénibilité : la charge psychique ; l'environnement ; la charge mentale ; la prise irrégulière de repas ; le repos. A propos de l'environnement et des conditions de travail, le CHSCT est l'instance compétente pour les actions destinées à réduire la pénibilité. Je relève également que les médecins du travail estiment que, en cas d'organisation des horaires continus en trois huit, cette organisation devrait se faire sur un rythme de rotation court, dans le sens horaire, en respectant au maximum la période de sommeil comprise entre deux heures et cinq heures. En outre, le début des prises de postes le matin ne devrait pas commencer avant six heures, et en aucun cas avant cinq heures du matin. On se rend bien compte, à lire ce rapport, que la direction ne respecte pas les préconisations de la médecine du travail. En effet, les rythmes de rotations sont souvent longs, le sens horaire n'est pas respecté dans la totalité des groupes de travail, pas plus d'ailleurs que la période de sommeil entre deux heures et cinq heures. De plus, les prises de postes avant six heures, voire même cinq heures du matin, surviennent souvent. J'ai moi-même constaté des prises de postes à quatre ou trois heures du matin. On a également pu rencontrer des cas d'agents terminant leur journée à minuit et reprenant leur poste le lendemain matin à huit heures : les onze heures de repos prévues par le Code du travail ne sont même pas respectées !

Je souhaite donc vous transmettre le sentiment de nombreux agents travaillant en deux douze. Ils sont bien conscients des problèmes de santé posés par ce rythme et soulevés par la médecine du travail. Ils constatent également quelle est la réalité de l'organisation en trois huit, et jugent que ces rythmes sont encore pires et que les hiérarchies locales modifient à leur gré les tableaux de services sans consulter les agents ni tenir compte de la pénibilité induite par ces modifications. De plus, la direction d'AÉROPORTS DE PARIS, qui nous assure vouloir tenir compte de l'avis de la médecine du travail, ne tient pas cet engagement. Nous lui demandons donc de prendre des dispositions claires, et de les respecter afin de ne pas tenir compte de son seul intérêt mais aussi de celui des agents.

Enfin, la médecine du travail estime qu'il serait souhaitable de déterminer des modalités de sortie des horaires continus pour les agents désirant, pour des raisons médicales ou personnelles, qu'on les supplée pour reprendre un poste de travail. Ce point est important et devrait être repris par la direction. En effet, certains agents travaillant actuellement en horaires continus, ne peuvent plus, physiquement, supporter cette organisation mais sont contraints de la conserver faute de possibilité de reclassement. AÉROPORTS DE PARIS pourrait par exemple envisager de mettre en place un accord de départ en pré-retraite à 55 ans pour l'ensemble des travailleurs de nuit, et pas seulement pour nos collègues pompiers.

Nous aimerions connaître l'avis des médecins du travail sur toutes ces questions relevant des CHSCT et des diverses questions médicales. Nous aimerions également savoir pourquoi les groupes de travail d'Orly et de Roissy ne sont pas traités de façon similaire sur tous ces points. Enfin, nous demandons aux médecins du travail de se prononcer sur le point suivant de l'ordre du jour, relatif au passage de deux groupes de travail de CDGE d'un horaire semi-continu à un horaire continu.

M. SALVANES (CFDT) – A propos de l'article 5.3, relatif à la dérogation de la durée hebdomadaire maximale du travail, je relève que la direction souhaite porter cette durée à 44 heures, contre 42 heures actuellement. Or nous estimons que cette augmentation du temps de travail doit être considérée comme des heures supplémentaires. Nous demandons donc une explication sur ce point.

M. DUBUISSON (UNSA-SAPAP) – Je souhaite poser une question très simple : en quoi l'interdiction de la prise de repas en début ou en fin de vacation sert-elle l'intérêt de l'Entreprise, intérêt auquel les militants de l'UNSA-SAPAP sont particulièrement attachés ? Nous ne comprenons pas cette disposition.

M. de CORDOUE – Je vais vous répondre d'une façon générale. Melle Martin l'a dit : ces négociations ont duré longtemps. Nombre des remarques qui ont été faites ce matin avaient déjà été évoquées lors de ces négociations, et je ne souhaite donc pas revenir au cas par cas sur chacune d'entre elles, mais nous nous efforcerons de clarifier certains points. Tout d'abord, je rappelle qu'il s'agit d'un accord transversal. Chacun a avancé ses propres positions, et la signature finale indique qu'un compromis a été trouvé. Le caractère transversal de cet accord ne réduit aucunement la marge de manœuvre des secrétaires de CHSCT et des patrons de secteur. Il est d'ailleurs clairement stipulé que les CHSCT locaux doivent être consultés à chaque nouvelle organisation du temps de travail, ce qui inclut toute modification horaire importante.

Les CHSCT devront également recueillir l'avis des médecins du travail. Les finalités de l'accord sont doubles. La première, comme certains l'ont évoqué, vise à mettre l'entreprise en conformité avec la loi, ce qui n'est effectivement pas le cas actuellement. Nous avons prévu de procéder à une mise en conformité progressive, au fur et à mesure des créations de groupes de travail ou des modifications d'horaires. De ce point de vue, il n'était plus possible, en 2007, de faire perdurer la situation de 2002. Cet accord, de notre point de vue, présente donc l'avantage de protéger l'entreprise du risque de contentieux, moins avec les salariés qu'avec leurs ayants droit, en cas de problème de santé. Nous avons bien compris l'attente des salariés sur les rythmes horaires, d'autant que, comme vous l'avez rappelé, ils l'ont manifesté au cours de plusieurs conflits. Il est bien clair que, dès lors que nous avons engagé un processus de négociation avec les organisations syndicales pour trouver un accord dérogatoire, nous sommes obligés de revenir à l'application stricte de la loi en cas d'échec de ces négociations. Avant de vous repasser la parole, je souhaite d'abord la transmettre à nos médecins, car leur avis est déterminant. Je leur demanderais de rappeler à l'auditoire les principes généraux qui fondent leur analyse, et d'apporter des réponses précises aux questions qui leur seront posées.

M. NOWACKI – Au cours de l'année 2006, une activité importante a été le rôle de conseil de la direction et des représentants du personnel à l'occasion de négociations sur l'organisation des services. De nombreuses questions sur la démarche du service de santé au travail pour établir des propositions ont été posées. Il m'a paru intéressant de décrire sommairement la démarche suivie sur la plate-forme d'Orly pour élaborer ces recommandations. L'approche s'est faite en quatre étapes successives :

- L'évaluation des contraintes des postes de travail, l'observation des postes de travail de jour et de nuit et les discussions avec les agents en place ont permis d'évaluer, certes de façon subjective, la charge de travail de chaque poste d'un point de vue physique,

psychique et mental. Les modalités de prises de repas et les possibilités de détente ont été également analysées.

- L'enquête du retentissement du travail continu sur l'état de santé des agents en fonction des rythmes de travail s'est fondée sur un questionnaire comprenant une grille d'évaluation, reproduite en annexe, qui a été adressé à tous les agents. Les éléments recueillis ont été comparés et pris en compte pour émettre une position de la médecine du travail.
- La troisième étape concernait le suivi médical longitudinal des agents. Avec l'aide des infirmières, tous les dossiers des agents travaillant en service continu ont été étudiés pour essayer de trouver des différences significatives sur l'évolution au cours du temps de l'état de santé des agents en fonction des différents rythmes de travail.
- Enfin, la dernière étape constituait en une analyse comparative. Des contacts ont été pris avec des services de santé au travail d'Air France, de la DGAC et de Météo France, pour bénéficier des expériences acquises sur les modes d'organisation du travail continu, et leurs éventuelles répercussions sur l'état de santé des salariés de ces entreprises.

Ce n'est qu'après la synthèse des résultats de ces différentes étapes que le service de santé au travail d'Orly a émis des conseils pour chaque poste de travail de la plate-forme organisé en service continu.

Mme GINESTE – Je souhaite répondre à certaines questions. Comme cela a été rappelé, la loi a tranché en se fondant sur l'avis d'experts incitant à ne plus travailler plus de huit heures. En émettant une analyse favorable à des rythmes de dix ou douze heures, les médecins prendraient une responsabilité que nous refusons d'assumer. Qui plus est, l'âge de la retraite tendant à reculer, il paraît extrêmement difficile d'imaginer que des salariés de plus de 55 ans pourraient continuer à travailler en deux douze, mais aussi en trois huit.

M. GENTILI (FO) – Je précise que je m'exprime en tant que futur signataire de cet accord, car Force ouvrière sait prendre ses responsabilités, et le dit clairement au personnel, même si on peut toujours penser qu'il aurait été possible de mieux faire. Je reconnais moi-même que cette loi est une véritable usine à gaz. Notre confédération l'avait d'ailleurs dénoncé lors de son adoption : l'esprit de cette loi est clairement de remettre les femmes à la chaîne dans l'industrie. Les législateurs avaient toutefois pensé qu'une organisation en deux douze pourrait être dommageable à la santé des salariés. Nous nous étions d'ailleurs battus contre vous, comme le rappelait Melle Martin, pour que certaines vacations dans des postes jugés particulièrement éprouvant, ne durent pas plus de neuf heures. Nul besoin d'être médecin pour constater que les vacataires accomplissant certaines fonctions sont toujours épuisés et multiplient les alertes envers les syndicalistes. Notre mission de syndicalistes est de trouver la bonne instance pour résoudre ces problèmes. J'ajoute qu'il n'y aurait rien de scandaleux à ce que le CHSCT émette un avis différent de celui des médecins du travail.

J'en viens aux aspects positifs relevés par la confédération Force ouvrière dans ce projet. Tout d'abord, la direction d'AÉROPORTS DE PARIS cesse enfin de se croire au-dessus des lois ; le second est qu'elle ré-apprend à négocier. Nous ne pouvons que nous en féliciter. La loi reste par ailleurs floue sur de nombreux points, comme par exemple sur la question du

repos compensateur. Ce qui nous est proposé ici est malheureusement bien en deçà de ce que l'on nous avait fait miroiter il y a peu. Nous jugeons également que l'interprétation des articles de la loi relatifs aux tranches horaires est particulièrement fumeuse. Autant de raisons qui pourraient pousser un syndicat irresponsable à rejeter l'accord au motif qu'il n'a pas été entendu sur toutes ses revendications. Mais telle n'est pas notre culture.

Nous signerons cet accord, non parce qu'il soutient les intérêts de la direction ou ceux de l'entreprise, mais bien parce qu'il nous semble conforme aux intérêts des salariés. Nous n'avions pas attendu 2005 pour comprendre que, selon la loi « aucune vacation, y compris de jour, ne saurait excéder huit heures ».

Cependant, si nous sommes prêts à signer cet accord, nous refusons en revanche de renvoyer la responsabilité des éventuelles conséquences de l'accord sur l'inspection ou sur la médecine du travail. Ils ne sont pas signataires et n'ont pas à le devenir. Notre esprit républicain nous pousse à respecter leur indépendance. Nous ne voulons donc pas les pousser à agir contre leur déontologie. Mais je ne suis pas complètement certain que cette ligne de conduite soit bien partagée par la direction d'AÉROPORTS DE PARIS. J'ajoute que je trouve particulièrement lamentable que des collègues syndicalistes aient cru bon de soutenir auprès de salariés que le projet d'accord remet en cause l'organisation en deux douze, et qu'ils en aient rejeté la responsabilité sur la médecine du travail. J'ai beau me dire que nous sommes en période électorale, je trouve tout de même que certains propos gagneraient à ne pas être tenus.

Je rejoins sur ce point l'intervention de M. Renier, de la CFE-CGC : le CHSCT doit être, avec la médecine du travail, l'instance apte à émettre des préconisations sur les conditions de travail permettant aux vacations dérogatoires d'être effectuées convenablement, préconisations qui seraient ensuite suivies d'une discussion entre les signataires de l'accord et la direction quant à la faisabilité de ce qui est suggéré par les médecins. Nous souhaitons que la signature de cet accord ouvre la possibilité de créer une commission de suivi d'accord, et que les discussions soient menées avec les CHSCT pertinents. Mon intervention, naturellement, vaut explication de vote. En dépit de l'avis réservé exprimé par la médecine du travail, nous prendrons nos responsabilités.

M. RENIER (CFE/CGC) – Je remercie M. Gentili d'avoir été attentif à mes propos ; j'espère que la direction générale le sera également. Je m'associe à mon tour à certains des propos de M. Gentili, notamment en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur. La médecine du travail donne un avis, mais ne doit, effectivement, en aucun cas porter de responsabilité sur le contenu de l'accord.

Je reviens sur le volet « sécurité » de l'accord. J'ai bien entendu ce qu'a dit le docteur Gineste à propos du rôle des CHSCT locaux. Cependant, je le dis très sincèrement : notre décision de ne pas prendre part au vote repose notamment sur la non-consultation préalable et réelle des CHSCT. Leur consultation aurait très certainement permis d'améliorer notre réflexion sur les critères de pénibilité du travail. Nous estimons qu'une réflexion sur les aptitudes physiques des personnels concernés, afin de déterminer si celles-ci conviennent à une organisation du travail en deux douze ou en trois huit, aurait dû être conduite. Quant aux problèmes de surcharge de travail, il aurait fallu tout d'abord étudier les effectifs actuels.

Par ailleurs, je signale également que les problèmes liés à la prise des repas relèvent eux aussi des prérogatives des CHSCT, qui alertent la direction depuis des années sur cette question. Pourtant, rien n'a changé. J'entends souvent déplorer ici le caractère conflictuel que prennent souvent les relations du travail. Mais il conviendrait de s'interroger sur le « pourquoi » de ces fréquents conflits. Ils naissent à mon avis de cette surcharge de travail permanente et de la revendication légitime d'embauches supplémentaires, et pas seulement de comportements individuels comme on voudrait trop souvent le faire croire.

A tout cela s'ajoute également la méconnaissance générale des fiches de fonction et le manque de clarté de ces dernières. Chacun de ces éléments sont générateurs de pénibilité et mériteraient d'être abordés, ce qui est systématiquement renvoyé à plus tard, depuis maintenant dix ou quinze ans. J'ajoute encore que, si je me suis engagé depuis toutes ces années pour l'hygiène et la sécurité au sein d'AÉROPORTS DE PARIS, c'est, j'en suis convaincu, tant pour le bien des salariés que pour le bien de l'entreprise. Toutes les parties ont intérêt à ce que ce combat soit mené.

Je vous demande aussi, Monsieur le président, de vous pencher très rapidement sur la question des rythmes de travail des cadres. Vous constaterez que beaucoup d'entre eux sont présents à leur poste de sept heures du matin à dix heures du soir : c'est bien le signe que quelque chose ne va pas dans leur organisation. Pour conclure, je rappelle que nous ne prendrons pas part au vote, comme nous l'avons déjà fait lors de la réunion de concertation des CHSCT. Pour autant, nous sommes bien conscients, à la CFE-CGC, de l'importance de cet accord et nous souhaitons que nos positions respectives se rapprochent à l'avenir.

M. de CORDOUE – Je vois que l'heure tourne ; je demanderai donc aux prochains intervenants de se concentrer sur le fond du projet et de s'efforcer d'être aussi brefs que possible.

M. DUVAL (SICTAM-CGT) – Ce dossier concernait avant tout les CHSCT. Nous avons tous constaté que les questions de fond, sur les problèmes d'hygiène et de sécurité au travail, n'ont pas trouvé de réponses satisfaisantes. Les médecins du travail ont entamé une esquisse de réponse à ces questions, mais sans que les membres des CHSCT locaux en aient été mis au courant. Il nous est donc très difficile de nous prononcer sur cet accord. J'ajoute que les médecins du travail qui ont été consultés sur ce projet d'accord sont eux aussi des salariés d'Aéroports de Paris. Il est donc difficilement concevable qu'ils aient pu travailler sans subir de pressions de la part de leurs employeurs.

Par ailleurs, je constate que les négociations menées par la direction avec les organisations syndicales semblent terminées. La direction d'Aéroports de Paris a décidé que cet accord serait soumis à signature après passage devant le Comité d'entreprise de ce matin. Je rappelle que, le 21 décembre, le comité de coordination des CHSCT n'a pas pu se prononcer clairement sur ce dossier, par manque de réponses aux questions soulevées.

Notre analyse est la suivante : certains groupes de travail concernés par cet accord estiment que des salariés restent laissés pour compte, notamment en termes d'augmentation du temps de travail, via l'augmentation du nombre de vacations, pour certains d'entre eux. Nous considérons que cette modification n'est pas une bonne chose. Ceci va aboutir à une considérable dégradation des conditions de travail des agents, sans compter le risque que cet accord soit appliqué de manière différente dans chaque unité opérationnelle, ce qui générerait automatiquement des conflits sectoriels, tels que nous en avons notamment connu

en 2002. Par conséquent, on ne peut que constater que la direction continue dans sa logique de rentabilité à outrance, avec toujours plus de flexibilité sur l'organisation du temps de travail au détriment des salariés.

Pour autant, l'instance dirigeante du SICTAM/CGT s'est prononcée, à la majorité, mais loin de l'unanimité, en faveur de ce projet. Nous prendrons toutes nos responsabilités envers l'ensemble des salariés concernés par ce dossier, nous saurons organiser les salariés et fédérerons leurs revendications afin que celles-ci aboutissent.

M. ELKETRANI (SPE/CGT) – Je veux tout d'abord excuser les élus du SPE/CGT absents aujourd'hui. Certains sont malades et n'ont pu venir. Faute d'avoir pu réunir notre bureau exécutif, nous allons nous abstenir sur ce projet.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Nous avons déjà émis nos revendications lors des négociations. Malheureusement, nous n'avons pas été entendus. C'est pourquoi l'UNSA/SAPAP votera contre ce projet.

M. BOUCHIKHI (UNSA/SAPAP) – A propos de la position des CHSCT locaux, je souhaite vous rapporter quelques faits avérés. Nous avons entamé une inspection au niveau de plusieurs terminaux au mois d'octobre 2006. Nous avons déjà procédé à une inspection identique le 13 avril 2005. Je dois dire qu'entre les deux dates, rien n'a changé localement. Nous avons constaté une dégradation réelle des locaux, des conditions de travail des agents ainsi que des problèmes de sécurité et de vétusté des installations, et plus particulièrement des salles de repos. Lors de notre dernière visite, l'inspection a même refusé d'entrer dans une de ces salles. Nous sommes inquiets pour la santé des agents commerciaux ABCD, qui n'ont pas de cantine depuis maintenant plusieurs mois, et qui sont obligés, pour se restaurer, d'aller à la cantine d'Air France. Nous avons obtenu de la précédente direction, au cours de négociations menées avec M. Renier, de la CFE-CGC, ainsi qu'avec l'UNSA/SAPAP, que les agents commerciaux voient leur pause déjeuner prolongée d'un quart d'heure. Mais ce droit leur a été retiré au mois de juillet 2005, de sorte qu'aujourd'hui, de nombreux agents ne vont pas se restaurer parce qu'ils n'en ont pas le temps matériel, les autres cantines étant saturées. Le CSHCT et l'UNSA/SAPAP s'en sont déjà émus, mais le problème reste entier.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC) – S'il est bien compréhensible que la direction souhaite se mettre en conformité avec la loi en vigueur, en légitimant et en instaurant des dérogations pour certains groupes de travail, cela ne doit pas se faire dans le doute, sans concertation avec les salariés concernés, dont nous n'avons pas l'avis. Cela ne doit pas non plus se faire en laissant un trop grand pouvoir aux directions opérationnelles. Si nous estimons légitime le souhait exprimé par certains salariés d'Aéroports de Paris de voir leurs horaires modifiés de manière à mieux répondre aux besoins réglementaires, à la vie de l'entreprise et à leur vie sociale et familiale, si le souhait de certains autres groupes, revendiqué depuis plusieurs années, de passer à une organisation en deux douze puisque la loi le leur permet nous paraît tout aussi légitime, nous aurions souhaité que cela se fasse dans de meilleures conditions.

Malheureusement, en raison de trop nombreuses incertitudes, nous ne pouvons désormais avoir une position claire sur ce sujet. Nous aussi savons prendre nos responsabilités. Même si la signature de cet accord risque d'entériner le maintien des horaires actuels et de fermer toute possibilité future de changement, nous ne pouvons nous prononcer favorablement sur ce projet d'accord, ceci en raison des nombreuses incertitudes que nous avons mises en

évidence, du manque de garanties et des multiples interprétations possibles. Néanmoins, nous ne souhaitons pas non plus nous y opposer. Nous nous abstenons donc.

M. SALVANES CFTD – Nous ne sommes pas défavorables à ce projet d'accord mais je tiens à vous rappeler que vous ne m'avez pas répondu sur la dérogation des 44 heures : la clause sera-t-elle ramenée à 42 heures ?

Mme LEMOINE – Au cours des négociations, il a été démontré que pour que la grille horaire et le tableau de service « tournent correctement », les agents doivent faire trois vacations sur une semaine, quatre sur une autre. Or, quand on fait quatre vacations, on dépasse forcément les 42 heures hebdomadaires.

M. de CORDOUE – Je vais tout d'abord répondre à Monsieur Gentili : l'employeur prendra ses responsabilités. C'est bien clair : il n'est pas dans notre intention de les fuir. Comme vous, nous respectons l'indépendance de nos médecins, comme d'ailleurs nous respectons l'indépendance de tous les acteurs pour lesquels celle-ci est nécessaire : les médecins, mais aussi l'inspection du travail et certains autres métiers d'Aéroports de Paris, tels que les laboratoires, et tous les spécialistes. Nous respectons aussi leurs avis. Pour autant, à l'impossible nul n'est tenu : nous sommes parfois obligés de ne pas respecter à la lettre les avis qui nous sont adressés. J'ai bien noté, en tant que directeur des ressources humaines, la remarque de Monsieur Renier sur le temps de travail des cadres. C'est là une préoccupation que nous devons avoir.

M. RUBICHON – Merci, Monsieur le Directeur des ressources humaines. Je veux vous remercier pour votre travail, car ce sujet est très complexe. On voit bien que le législateur, d'une manière d'ailleurs totalement légitime, se préoccupe de donner un cadre général pour protéger autant que possible les salariés. Mais nous faisons ensuite face à une multitude de cas particuliers. C'est cette articulation globale qui est difficile à réaliser. Pour nous, c'est une évidence : au-delà du cadre général, il y a les salariés, et vous l'avez tous bien illustré avec vos différentes remarques, qui sont parfois contradictoires. Il faut aussi tenir compte de l'extrême diversité des métiers d'Aéroports de Paris, qui fait qu'une fois de plus, le cadre global est très difficile à atteindre.

A ceci s'ajoutent encore les questions de résistance physique, qui sont une donnée essentiellement individuelle. Il y a une inégalité foncière à cet égard, inégalité que la loi ne peut évidemment prévoir ; la loi se fonde généralement sur le cas « minimal », le cas qui finalement, se présente le moins souvent. Tous ces éléments sont difficiles à articuler. Pourtant, il faut bien que le trafic passe, que nous puissions accueillir nos 80 millions de passagers annuels, et que nos salariés soient en bonne santé, ou, à tout le moins, que leur santé ne se dégrade pas du fait de leur travail et des missions qu'ils accomplissent dans cette entreprise.

Sachez donc que, si je ne peux résoudre immédiatement ce problème, j'en saisis bien toute la complexité. J'ai bien entendu vos positions respectives, je les comprends. Il faut se dire que le monde n'est pas parfait, même si l'on est mandaté pour le rendre un peu meilleur. Cela ne doit pas empêcher de marquer des étapes et de saisir les opportunités d'amélioration. Je reconnais que nous pourrions faire mieux. Mais cela viendra avec le temps. Enfin, je veux vous assurer que, dans cette entreprise, et aussi longtemps qu'elle aura des dirigeants sociaux comme son président-directeur général et moi-même, aucune pression

ne sera exercée à l'égard des médecins du travail. Nous y veillerons scrupuleusement. Merci à vous.

M. de CORDOUE – Je vous propose de passer au vote sur ce projet d'accord.

Le projet d'accord recueille un avis favorable, avec :

6 voix POUR : FO – SICTAM/CGT

4 voix CONTRE : UNSA/SAPAP

2 ABSTENTIONS : CFE/CGC

6 ABSENTS : 3 SPE/CGT – 1 CFE/CGC – 1 CFDT – 1 SICTAM/CGT

Mme LEMOINE – Un dernier point sur ce projet : nous vous avons tout à l'heure distribué l'analyse des organisations du travail de CDG. En la relisant avec le docteur Gineste, nous nous sommes rendu compte que ce n'était pas la dernière version. Je vous redistribue donc le bon document.

POINT 4 : Information et consultation sur la modification du rythme horaire des techniciens de permanence et chefs aérogares pistes à CDGE.

M. de CORDOUE – Si vous le voulez bien, nous allons reprendre notre séance ; je vous invite à écouter Monsieur Goldnadel sur l'information et la consultation sur la modification du rythme horaire des techniciens de permanence et des chefs d'aérogares pistes à CDGE.

M. GOLDNADEL – Bonjour. Permettez-moi tout d'abord de vous souhaiter une bonne année. J'ai donc à vous présenter un document concernant le changement de rythme horaire de deux groupes de travail de l'unité opérationnelle : il s'agit des techniciens d'exploitation de permanence et des chefs d'aérogares pistes. Vous savez que dans les prochains mois, nous allons ouvrir la salle d'embarquement S 3, qui est rattachée au terminal 2 E, et compte-tenu de l'évolution du périmètre de l'unité opérationnelle, les besoins de services ont changé et, en matière de permanence opérationnelle, il est apparu normal et nécessaire, tant pour la hiérarchie que pour les agents, que la couverture opérationnelle soit étendue pour ces deux groupes de travail qui étaient jusqu'à présent semi-continus. Le dossier qui vous est présenté aujourd'hui vise à changer substantiellement leur contrat de travail, avec passation d'un avenant, afin que ces groupes deviennent continus. Ces deux groupes de travail ne sont pas logés à la même enseigne. Les techniciens d'exploitation sont actuellement 11. Ils ont vocation à passer à 18, dans le cadre des recrutements d'effectifs complémentaires que nous allons ouvrir. Seuls 2 sur les 11 n'ont pas été embauchés avec l'idée qu'ils pouvaient éventuellement passer à un poste continu. Deux réunions avec ce groupe de travail ont eu lieu, et même trois en comptant une réunion informelle préalable. Nous avons alors discuté de la nécessité d'élargir les horaires et d'augmenter le nombre d'agents de ce groupe dans le cadre de l'ouverture de la salle d'embarquement S 3.

Dans le cas des chefs d'aérogares pistes, qui sont les bras droits opérationnels du REP, des réunions de travail ont également eu lieu dans un esprit consensuel. L'accent était mis sur la nécessité d'élargir ou non l'amplitude horaire de ce groupe de travail. Le travail de réflexion a été mené à son terme, et le groupe de travail comme la hiérarchie sont tombés d'accord pour reconnaître la nécessité d'instaurer un service continu. Mais la difficulté venait de ce que certains des agents de ce groupe ne souhaitaient pas eux-même passer en service continu pour des raisons personnelles, à moins d'un aménagement de grille conformes aux règles en vigueur. Ce groupe des chefs d'aérogares pistes est actuellement formé de 12 agents. Il est prévu que ce chiffre soit porté à 20, afin que le service continu soit assuré sans que des agents ne souhaitant pas être affectés en service de nuit soient néanmoins contraints de le faire. Cette discussion se poursuit dans un bon climat. La décision finale sera aussi fonction de la grille horaire actuellement en négociation.

J'ajoute que, conformément aux règles, le CHSCT n°2 a été consulté le 22 décembre dernier à propos de la modification des rythmes de ces deux groupes de travail.

Pour conclure, je rappelle que ces deux groupes sont les seuls à subir un tel changement puisque tous les autres travaillent déjà en service continu. Il nous restait donc à vous présenter le cas de ces deux groupes de travail dans le cadre du changement de rythme horaire.

M. de CORDOUE - Je souhaite faire une petite précision avant de vous passer la parole. Dans le cadre de l'ouverture la salle d'embarquement S 3, lorsque nous avons eu la réunion de bureau pour préparer l'ordre du jour, nous avons estimé qu'il serait utile, lors d'une prochaine séance du Comité d'entreprise – probablement celle du 30 janvier – de procéder à une présentation sur les conséquences de cette ouverture sur les effectifs de l'entreprise. Si vous avez des questions qui relèvent de cette problématique, réservez-les donc pour cette prochaine séance. Concentrons-nous pour l'instant sur les changements de rythmes horaires.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Je souhaite intervenir pour saluer ce fait très rare : le document qui nous est soumis prévoit la création de quinze postes. Nous sommes malheureusement habitués, au sein de ce Comité d'entreprise, à ce que l'on nous présente des projets comprenant des suppressions de postes. Je dis donc : « Bravo ».

Melle MARTIN (FO) – Nous avons demandé que nous soient communiqués les tableaux de service de ces groupes de travail avant que nous ne nous prononcions. Cela a été évoqué lors de la réunion du CHSCT n°2. Cette question est d'ailleurs en lien avec le point sur le travail de nuit traité précédemment lors de cette réunion de CE. Nous voulons connaître les rythmes de travail de ces groupes. Par ailleurs, nous n'avons pas reçu d'avis écrit des médecins du travail sur ces changements de rythme. Or, les agents de ces deux groupes vont devenir travailleurs de nuit. Ils sont donc directement concernés. Même si la réunion du CHSCT a permis au médecin du travail de répondre à plusieurs de nos interrogations, il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre d'agents ne sont pas favorables à ce passage à un rythme continu. Un engagement a été pris de ne pas affecter à des postes de nuit des agents qui ne le veulent pas : nous souhaitons que cet engagement soit acté par le présent Comité d'entreprise. Nous vous demandons donc de nous expliquer comment les grilles seront mises en place, et quel sera le sort des agents opposés au passage d'un rythme semi-continu à un rythme continu.

M. GOLDNADEL – Je ne souhaite pas faire de la prospective, mais compte tenu du point précédent, et si l'accord est signé, il n'y a pas de raison de ne pas appliquer aux techniciens de permanence ce qui est proposé et demandé par les médecins du travail, et retenu dans le cadre de l'accord. En un mot, ils ne seront pas traités différemment de leurs collègues des autres unités opérationnelles de CDG. Dans le cas des chefs d'aérogares-pistes, nous discutons avec les agents du meilleur positionnement et de la meilleure organisation de la grille, compte tenu des hypothèses que nous devons prendre en compte. La réalisation du point précédent nous permettra d'avancer plus précisément avec les agents. Le travail est mené dans la concertation et porte sur le rythme de la grille, afin de faire en sorte que le résultat soit conforme à leurs souhaits, tout en respectant la nécessité de service. Enfin, pour répondre à votre dernière question, demandant ce qui se passera si certains agents ne souhaitent pas travailler de nuit, je vous rassure : l'augmentation des effectifs permettra de respecter nos engagements de ne pas les contraindre au travail de nuit contre leur gré.

Melle MARTIN (FO) – Je souhaite poser une dernière question. Nous sommes très attachés aux effectifs, et nous sommes bien conscients que l'ouverture de la salle d'embarquement S 3 est très importante pour l'entreprise. Etes-vous bien certains que les mesures prises pour l'ouverture de cette salle seront bien suffisantes pour son bon fonctionnement ? Cette unité opérationnelle va en effet devenir la plus importante du territoire d'Aéroports de Paris. Ne pensez-vous donc pas qu'il serait bon d'envisager à court terme une augmentation des effectifs des responsables d'exploitation de permanence ? Dans ce cas, nous vous soutiendrions.

M. de CORDOUE – Nous allons faire durer le suspens sur ce point, puisqu'il fait partie des questions qui seront abordées le 30 janvier.

Melle MARTIN (FO) – C'est possible, mais je ne serai peut-être plus là le 30 janvier pour représenter l'exécution.

M. de CORDOUE – Mais si, je n'en doute pas. Un peu d'optimisme, que diable ! Je vous propose maintenant de passer au vote.

Le vote sur la modification du rythme horaire donne les résultats suivants :

5 voix POUR :UNSA/SAPAP – 1CFE/CGC

6 ABSTENTIONS : FO – 2 SICTAM/CGT

7 ABSENTS : 3 SPE/CGT – 1 CFDT – 2 CFE/CGC – 1 SICTAM/CGT

POINT 5 : Consultation sur le dépassement de la durée quotidienne du travail et de la réduction de la durée du repos quotidien intervenu le 23.12.2006 à ORYS

M. de CORDOUE - Je remercie Monsieur Ricaud de s'être présenté en avance. Je lui passe la parole immédiatement.

M. RICAUD – Mesdames et messieurs, bonjour, je vais vous expliquer les évènements tels qu'ils sont survenus dans la nuit du 23 au 24 décembre sur le terminal sud de l'aéroport d'Orly. Il faut tout d'abord remonter à la journée du 22 décembre, qui avait été fortement perturbée en raison d'un mouvement des agents d'Alyzia Sûreté, mouvement que l'on pourrait qualifier de « grève du zèle », avec une application des procédures telles que le débit était fortement réduit, ce qui a perturbé l'ensemble du trafic du terminal sud. Un accord a été signé entre les agents d'Alyzia Sûreté et la direction de cette entreprise le vendredi vers 18 heures 30, le trafic reprenant plus normalement par la suite.

Le lendemain, la journée s'annonce évidemment chargée, car le 23 et le 24 décembre sont traditionnellement des journées très denses à Orly Sud. Mais d'autres évènements surviennent. Tout d'abord, la flotte de la compagnie Corsair. Dix jours auparavant, l'un des Boeing 747 de cette compagnie avait subi un accident grave lors de son décollage, comme vous le savez sans doute, qui avait entraîné de lourdes réparations. Contrairement à ce qui avait été prévu, cet avion n'a pu être remis en ligne que le samedi matin, générant des enchaînements de retard de rotations. D'autres avions de cette compagnie étaient en retard, en particulier les vols prévus en fin de soirée vers Dakar. Deux autres avions avaient des retards de l'ordre de trois à quatre heures, ce qui accumulait au cours de la journée une quantité de retard importante. Si bien que les responsables opérationnels, voyant les retards se multiplier, ont demandé à la compagnie Corsair d'envisager un déroutement d'un vol arrivant très tardivement sur CDG, ce que la compagnie a refusé. La demande était pourtant judicieuse. D'autres avions avaient également un retard important, et notamment un Boeing 737 de la compagnie Sky Europe à destination de Cracovie, qui était reporté de la veille pour des raisons propres à la compagnie.

Ainsi, vers 20 heures, la situation devient très délicate. Les avions en retard arrivent finalement sur la plate-forme, mais il reste à traiter environ 13 avions au moment où il est prévu que les effectifs diminuent. Le temps nécessaire pour contrôler ces différents vols n'a permis d'achever ce travail qu'à 23 heures 50. S'il n'y avait eu que cela, le trafic aurait pu être régulé, puisque le directeur de permanence et moi-même étions sur place. En effet, depuis 20 heures, nous savions que nous étions dans une situation de crise et que l'ingénieur de permanence de la navigation aérienne avait accordé des dérogations permettant de traiter ces avions. Malheureusement, ce n'était pas les seuls problèmes de cette soirée. A ce moment précis, la compagnie Corsair nous informe que son assistant n'est pas en mesure de finir le traitement des ses avions, les effectifs n'ayant pas été

calibrés en fonction de ces retards et la compagnie n'ayant pas anticipé ces décalages, les bagages de plusieurs de ces vols ne sont pas chargés et les conducteurs d'engins ne sont pas là pour propulser ses avions. Finalement, à minuit et demi, six avions, totalisant plus de 1 000 passagers, ne sont pas en mesure de décoller. Sur ces 1 000 passagers, la plupart sont hébergés par les compagnies aériennes mais les 150 passagers du vol de Sky Europe restent sur le terminal, à leur demande. En accord avec la police, nous décidons de les laisser en salle d'embarquement. Tout s'est d'ailleurs bien passé de ce côté, puisqu'ils ont finalement pu décoller dès la levée du couvre-feu, à 6 heures. A ces 150 passagers de Sky Europe s'ajoute une cinquantaine de passagers qui n'ont pas souhaité aller à l'hôtel pour quelques heures et qui passent donc toute la nuit sur le terminal. Devant cette situation, le responsable d'exploitation de permanence fait un appel à volontariat auprès des agents de l'équipe pour ne pas laisser les passagers seuls dans le terminal. Le nombre de volontaires dépasse d'ailleurs le besoin estimé par le responsable d'exploitation. Finalement, il s'avère que cinq agents ont cette nuit-là dépassé la durée légale quotidienne du travail, mais que la durée hebdomadaire a elle été respectée.

Les mesures prises par la direction à la suite de cet événement sont d'une part les mesures statutaires concernant la prise en compte de ces heures supplémentaires, mais aussi des mesures de vérification de la connaissance de la procédure de la part de l'ensemble des acteurs, ainsi qu'un examen des faits qui ont conduit à cette situation. Dans un tel cas d'urgence, la procédure prévoit que nous devons informer les membres du Comité d'entreprise, puis l'inspecteur du travail. L'objet de cette présentation est donc de vous informer afin de pouvoir ensuite alerter l'inspection du travail.

Melle MARTIN (FO) – Je souhaite émettre un certain nombre de remarques, de fond et de forme, et poser plusieurs questions. Nous constatons tout d'abord que si Force ouvrière ne vous avait pas alerté, ces informations ne nous seraient jamais parvenues. Par ailleurs, votre document évoque un « mouvement social ». Puis, dans votre présentation, ce mouvement social devient une simple « application des procédures ». Pour la syndicaliste que je suis, le terme de « mouvement social » est en réalité synonyme de grève. Dans le cas d'une entreprise de sécurité, cette grève ne peut avoir lieu sans préavis, car elle a une délégation de service public. L'application des procédures n'est pas une grève du zèle : c'est simplement un travail bien accompli. Si l'application scrupuleuse de ces procédures de sécurité a réduit de moitié le débit, c'est plus vraisemblablement en raison d'un grave déficit d'effectifs.

En ce qui concerne les retards d'avions, nous sommes surpris de constater que des responsables d'unités opérationnelles ont fait appel à leurs équipes pour traiter ces missions. Dans un cas de retard, il revient normalement aux entreprises qui assistent les compagnies aériennes de s'occuper de leurs passagers. Nous souhaitons donc savoir quelles sont les entreprises censées assister les compagnies Corsair, Sky Europe et Royal Air Maroc à Orly. Nous voulons également savoir où étaient ces entreprises quand les événements du 23 décembre sont survenus. Étaient-elles seulement présentes ? Par ailleurs, dans le cas du vol de Corsair qui n'a finalement pas été dérouté, il me semble qu'il revient à l'autorité aéroportuaire de prendre la décision de dérouter ou non un avion en retard arrivant après le couvre-feu. Il faut être capable de taper du poing sur la table et d'imposer à la compagnie aérienne concernée un déroutement sur CDG, aéroport qui est prévu pour de telles situations car il ne subit pas de couvre-feu et est doté du personnel compétent. Cela aurait permis d'éviter la prolongation des horaires de ces agents.

Vous avez donc violé un certain nombre d'articles du Code du travail, puisque vous n'avez pas respecté la durée quotidienne maximale du travail en dépassant la limite légale des 12 heures. Vous n'avez pas non plus respecté le repos légal quotidien de 11 heures consécutives, ce qui nous semble plus étonnant : si des circonstances exceptionnelles vous ont amenés à prolonger le service de certains agents, vous auriez pu en revanche modifier en conséquence leur emploi du temps du lendemain de manière à respecter ce repos légal. A moins, comme nous le pensons d'ailleurs, que vous ne disposiez pas d'effectifs suffisants en temps normal.

Nous aimerions également savoir si certains des agents concernés ont dépassé un temps de travail hebdomadaire de 42 heures et, parmi ces derniers, nous voulons savoir comment l'heure majorée sera payée. En effet, avant l'accord sur les 35 heures, nous avions un taux de majoration, pour les heures comprises entre la 42^{ème} et la 48^{ème} heure, qui n'existe plus puisque cet accord ne laisse plus de possibilité de dépasser les 42 heures. Nous demandons donc que le taux de majoration pour les agents qui auraient tout de même dépassé ces 42 heures soit celui qui existait avant l'accord sur les 35 heures. Nous voulons également savoir si l'agent qui devait être en repos le samedi a bien bénéficié de ses 35 heures de repos hebdomadaires, et s'il a eu une journée de repos le dimanche ; dans le cas contraire, vous auriez ainsi violé un article supplémentaire du code du travail.

Enfin, vous indiquez que la procédure prévoit de possibles dérogations en cas d'urgence, ce qui n'est pas exact : des dérogations sont possibles en cas de circonstances exceptionnelles, et cela ne revient pas précisément au même. Concernant les circonstances exceptionnelles, je vous renvoie à l'article F-212-7 : un retard d'avion n'est pas une circonstance exceptionnelle. Cet article, ainsi qu'une décision de la Cour de Cassation concernant les entreprises de transport, qui stipule qu'un retard ne constitue en aucun cas une circonstance exceptionnelle permettant de déroger au-delà de la durée maximale de 12 heures. Nous estimons donc que si des effectifs suffisants avaient été présents, et que les compagnies aériennes avaient respecté leurs consignes, ces agents n'auraient jamais dû se retrouver dans ce type de situation.

Nous nous inquiétons aussi d'entendre la direction affirmer que les agents étaient volontaires. Cela ne correspond pas du tout aux échos que nous avons eus sur le terrain. A l'avenir, nous vous demandons donc de respecter le couvre-feu (j'observe au passage que les riverains n'ont pas dû être heureux de constater que ce couvre-feu n'avait pas été respecté) et de dérouter des avions sur Roissy en cas de nécessité. Des agents ont accompli ce jour-là des vacations de 14 heures ! J'ose d'ailleurs espérer qu'ils ne sont pas rentrés chez eux avec leurs propres véhicules mais que vous leur avez payé un taxi, afin d'éviter d'éventuels accidents dus à leur état de fatigue. J'ajoute que cette affaire sera suivie par le CHSCT n°5 ; nous estimons que ce qui s'est passé n'est pas acceptable.

Monsieur SALVANES (CFDT) – Nous souhaitons réagir vivement à la présentation qui nous est faite de ces événements, après avoir agi en amont afin de les éviter. Les effectifs d'Alyzia Sûreté étaient à la hauteur de la commande qui a été passée au niveau d'Orly sud. Vous avez, malgré la demande qui vous a été formulée par Alyzia sûreté, maintenu une commande d'heures qui ne permettait d'armer que 15 RX sur 23. Dans ces conditions, quand vous évoquez un mouvement social, ce que l'AFP n'a d'ailleurs pas cru, nous trouvons le procédé quelque peu stupéfiant. Il n'y a pas eu de mouvement social, il n'y a

pas eu de grève du zèle, il y a eu simplement application normale, par les effectifs, des règles édictées par la DGAC et respectées par le personnel d'Alyzia.

Quant à la tension sur la flotte de Corsair, elle nous pose problème. Vous avez malheureusement très largement sous-estimé la commande d'heures auprès d'Alyzia Sûreté, et vous avez maintenu cette sous-estimation alors que vous saviez que le trafic allait augmenter de 18 % cette semaine précise, et que les opérateurs vous avaient demandé de revoir à la hausse cette commande. Ces derniers, constatant que vous restiez figés sur votre position, avaient même décidé de prendre entre eux des mesures de nature à prévenir les futures difficultés. Le problème découle en fait de la mauvaise décision qui a été prise par l'unité opérationnelle d'Orly sud sur cette question, sur une prévision pourtant connue de tous : un trafic en forte hausse, des passagers voyageant en période de fêtes et donc mal habitués aux processus de sûreté. Vous le saviez : vous n'en avez pas tenu compte. Nous l'avions prévu. Nous avons averti Alyzia Sûreté et distribué un tract très clair sur ce point. Jacques Lesandre, le directeur d'Alyzia Sûreté, le savait. Je pense qu'il vous l'a dit. Mais nous en sommes restés à un armement de 15 RX. Il n'y a pas eu de grève du zèle, et je m'étonne que vous employiez ce terme. Les gens travaillaient de façon normale.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Mon intervention sera peut-être redondante avec les précédentes, mais je crois qu'il faut parfois ne pas craindre d'insister. Je souhaite moi aussi revenir sur ce que vous avez appelé une « grève du zèle » à Alyzia. Il ne s'agissait nullement d'un mouvement social. Les salariés présents ont une lourde responsabilité en matière de sûreté. Leur reprocher d'avoir appliqué les consignes de sécurité nous semble pour le moins exagéré, et je reste modéré dans mon expression. Nous affirmons qu'effectivement, il n'y avait pas la moindre grève du zèle ni de mouvement social mais bien un travail compétent de la part des personnes en poste. Le problème vient des commandes d'effectifs par la direction d'Aéroports de Paris. Nous craignons d'ailleurs que la faiblesse de cette commande soit due à des raisons économiques plutôt que pratiques. Enfin, Monsieur Ricaud, puisque vous nous parliez de « mouvement de grève », je vais prendre votre remarque à la lettre et me permettre de vous rappeler qu'Alyzia est une filiale à 100 % d'Aéroports de Paris, et qu'à ce titre, s'il y a effectivement un malaise au sein du personnel d'Alyzia, nous aimerions connaître les revendications des salariés d'Alyzia et souhaiterions savoir où en sont les négociations qui font suite à ce prétendu « mouvement social ».

Vous avez également évoqué des problèmes de retard d'avion. Nous nous sommes rendu compte, en préparant cette réunion, que des agents d'Orly sud ne s'étaient pas présentés ce jour-là car malades, et comme vous les faites travailler en effectifs réduits, il n'était naturellement pas possible de palier aux défections, ce qui, quand on fait de la gestion de ressources humaines, constitue tout de même un minimum. Il ne me semble pas qu'Aéroports de Paris soit hors de cause dans ces difficultés. J'ajoute que, comme le faisait remarquer plus tôt la représentante de Force ouvrière, le volontariat spontané que vous évoquiez ne semble pas correspondre à la réalité. Certains agents étaient effectivement volontaires, mais ce n'est pas le cas de tous. Vous nous affirmez en outre que seuls 5 agents ont été « impactés » par ce bouleversement horaire ; ce n'est pas vrai non plus. D'autres agents ont augmenté leur temps de travail sans pour autant atteindre une durée quotidienne de 12 heures.

La CGT demande donc que le Comité d'entreprise soit correctement et exhaustivement informée de ce qui s'est réellement passé en ce jour, et nous vous demandons donc que nous soit communiquée la liste détaillée des agents et des heures supplémentaires effectuées le 23 décembre. Nous espérons bien sûr que le CHSCT concerné sera consulté et que le président de cette instance fera figurer ce point à l'ordre du jour de sa prochaine réunion. Nous sommes obligés de reconnaître qu'effectivement, il y a bien eu un enchaînement d'évènements qui a conduit à une situation dégradée (ce qui n'est pas synonyme de « cas de force majeure »). On peut certes demander aux agents d'Aéroports de Paris d'intervenir, mais il y a deux bornes qui ne doivent pas être dépassées : le respect du temps de travail et le respect du temps de repos. Elles n'ont pas été respectées par la direction d'Aéroports de Paris.

Nous vous demandons donc d'apprendre à gérer une crise, et ce pas uniquement sur un plan économique et opérationnel mais aussi sur un plan humain et légal. Nous sommes particulièrement surpris que vous n'ayez pas accordé à des agents volontaires, qui ont rendu un fier service à l'entreprise, le temps de repos légal. Je conclus en alertant la présente séance plénière sur l'importance du vote qui va être émis, puisque la consultation du Comité d'entreprise sera répercutée auprès de l'inspection du travail, et qu'à ce titre l'opinion que nous émettrons servira à l'inspection si jamais ce type d'évènements était appelé à se reproduire. Chaque élu doit en prendre conscience.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Je risque de répéter des choses qui ont déjà été dites, mais je crois qu'il faut distinguer deux aspects du problème : l'aspect opérationnel et les répercussions sur le personnel. La commande passée à Alyzia Sûreté a-t-elle été dimensionnée de façon pertinente ? J'aimerais également savoir comment les dérogations sont attribuées par la DGAC. Quels sont les critères ? J'ajoute que les mesures exceptionnelles que vous avez dû prendre auraient dû vous amener à aménager les horaires des agents concernés pour la journée du lendemain, pour respecter leur temps de repos. On peut en tout cas conclure de cet événement que la nouvelle organisation mise en place n'a pas l'efficacité espérée.

M. GENTILI (FO) – Je trouve que ce débat prend une tournure quelque peu surréaliste, quelques instants à peine après nos discussions avec la médecine du travail. Nous parlons ici de salariés qui, sous la pression de leurs employeurs, ont été mis dans une situation illégale, et même doublement illégale. La faute initiale de cette situation incombe en effet à l'employeur, qui a commis une erreur dans ses prévisions du trafic. L'absence de discussion avec sa propre filiale relève également de sa responsabilité.

Je vais être bien clair : je respecte l'indépendance de l'inspection du travail, mais j'ose espérer qu'elle ne laissera pas passer une telle situation et qu'elle vous adressera un avertissement sous la forme d'une contravention. J'irais même au-delà : que se serait-il passé en cas d'accident ? Il aurait alors fallu mettre au jour, en juridiction pénale, la responsabilité de l'employeur. Nous partageons entièrement le point de vue de notre camarade de la CGT. Il y a faute inexcusable de l'employeur. Les inspecteurs qui travaillent sur les plates-formes aéroportuaires sont bien au fait des pratiques des employeurs de ce secteur. Il vous sera difficile de leur faire croire qu'un retard d'avion relève d'une situation exceptionnelle, surtout de la part de Corsair, qui est une compagnie coutumière du fait.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Je ne vais pas revenir sur la question des temps de repos. Mais je souhaite poser une question relative à l'accord ARTT. Rassurez-nous, nous qui sommes signataires de cet accord : l'article 4.1.2.8 est-il bien respecté ? Cet article stipule que les heures de travail effectuées au-delà de 42 heures hebdomadaires sont rémunérées au taux légal des heures supplémentaires.

Mme LEMOINE – Je peux vous répondre tout de suite. Deux articles de l'accord ARTT s'appliquent spécifiquement en l'occurrence. Cet accord précise effectivement que les heures de travail effectuées au-delà de 42 heures hebdomadaires sont rémunérées au taux légal des heures supplémentaires.

M. RICAUD – Tout d'abord, à propos de ce mouvement social réel ou supposé au sein d'Alyzia Sûreté, je précise que nous avons été informés le vendredi soir, à 18 heures 30 de la signature d'un protocole de fin de grève, grève qui n'avait pas été précédée, c'est vrai, d'un préavis en bonne et due forme. Je ne sais donc pas s'il y a eu un mouvement de grève, mais je sais en revanche qu'il y a eu signature de ce protocole de fin de grève. Pour les deux jours suivants, je soutiens qu'il n'y a eu aucun mouvement de la part de ces salariés, et j'ai même été très clair au cours de plusieurs réunions avec des compagnies aériennes sur le travail exemplaire des agents d'Alyzia Sûreté le samedi soir quand a eu lieu cette accumulation d'évènements.

Je précise également que notre commande auprès de cette dernière société avait été augmentée de 15 % par rapport à la journée du 6 novembre. Mais vous savez que la formation des agents de sécurité est un processus long, de sorte qu'au 23 novembre, le nombre d'agents disponibles ne correspondait pas encore à nos besoins. Je précise que le cas de la Royale Air Maroc constitue un cas particulier dans cet enchaînement de problème.

A propos de la question du couvre-feu dans le cas d'avions en retard, la possibilité de déroger est accordée exceptionnellement par la Direction de la navigation aérienne sur demande des compagnies aériennes. Nous nous sommes rendu compte qu'il existait un manque de rigueur de la part de ces dernières, qui trop souvent ne connaissent pas bien la procédure de demande de dérogation et qui oublient parfois de nous l'adresser en temps et en heure. Sur la question des effectifs, je rappelle donc que nous sommes engagés dans une démarche de commandes complémentaires auprès d'Alyzia Sûreté. Ces problèmes de points à Orly Sud sont très difficiles à gérer. Nous attendons avec une grande impatience le projet de regroupement des postes d'inspections et de filtrages dans les zones internationales, projet dont vous avez sans doute déjà entendu parler et qui sera mis en service au mois de juin 2007, avec l'ensemble des PIF regroupés derrière la frontière de départ. Or précisément, dans les revendications des agents d'Alyzia Sûreté, figurait la demande d'une plus grande proximité avec la police, ce qui sera donc le cas.

Enfin, à propos des tensions de flotte de Corsair, nous avons eu plusieurs réunions avec les responsables de cette compagnie et nous leur avons adressé plusieurs reproches. Le retard de leurs avions avait excédé leurs passagers, de sorte que nous nous trouvions dans une situation très délicate. Y a-t-il eu erreur opérationnelle ? Il est toujours plus facile d'en juger a posteriori. La pression de la compagnie était très forte, parce que, compte tenu du retard déjà très important (13 heures !) qu'avaient subi les passagers, il semblait difficile de les convoier en bus à CDG. Ces centaines de passagers hors d'eux faisaient courir sur le

terminal un fort risque d'émeute. Faire partir des avions permettait d'alléger quelque peu la tension. Entre deux solutions peu satisfaisantes, nous nous sommes donc efforcés de choisir la moins mauvaise.

Je rappelle de plus que les décisions ont été prises vers deux ou trois heures du matin par un responsable d'exploitation qui se trouvait dans une situation particulièrement difficile. En effet, dans cette nuit du 23 au 24, qui aura vraiment été une nuit maudite pour ce terminal, un avion de Tunis Air qui devait se poser à CDG a été dérouté sur Orly pour des raisons techniques, de sorte qu'il a fallu, en pleine nuit, assurer le débarquement des passagers de ce vol. Ceci explique également le fait que le responsable d'exploitation n'ait pas pris le soin de vérifier le respect des temps de travail des agents présents.

M. de CORDOUE – La distinction est subtile entre « situation exceptionnelle » et « cas de force majeure ». On pourrait épiloguer longtemps sur cette nuance. Je pense effectivement que si les horaires des agents présents n'avaient pas été prolongés, nous aurions sans doute été amenés à nous réunir dans d'autres circonstances, après une émeute, un accident ou d'autres problèmes de diverses natures. Je ne jeterai pas la pierre à ceux qui, sur le terrain, sous la pression des passagers et des compagnies, ont pris une décision. On peut faire des erreurs ; mais je crois qu'il revient au juge de les qualifier de faute le cas échéant. Vous êtes aujourd'hui consultés sur le dépassement du temps de travail légal et sur le non-respect du temps de repos. Le CHSCT n°5 évoquera naturellement ce sujet. Je demanderai à son président de faire figurer ce sujet à l'ordre du jour de sa prochaine réunion. Mais ce qui me semble le plus important aujourd'hui, ce n'est pas tant d'envoyer l'avis du CE à l'inspection du travail, que de voir quels enseignements la direction peut tirer de cet incident. Je vous donne acte du fait que ces événements ont été médiocrement anticipés. En revanche, il me paraît beaucoup plus contestable de remettre en cause toute la chaîne de décisions d'Aéroports de Paris.

Monsieur SALVANES (CFDT) – Je souhaite revenir sur les affirmations de Monsieur Ricaud. Il n'y a pas eu de signature d'un protocole de fin de grève, puisqu'il n'y avait pas de grève. Il y a simplement eu un protocole d'accord portant sur une revendication ancienne : la reconnaissance de l'effort demandé aux agents de service depuis l'application des mesures complémentaires de sûreté du 6 novembre, effort auquel il faut ajouter la forte hausse du trafic. Cet accord n'avait pas simplement pour objet de régler la situation du terminal. 9 PIF sur 24 n'étaient pas armés. Cette prime, qui sera versée à la fin du mois de janvier aux salariés d'Alyzia Sûreté, a été le jour même étendue à l'ensemble du personnel de cette entreprise, tant à Orly Sud qu'à Roissy. Cette négociation a été imposée par les délégués de la CFDT, mais nous avons été rejoints, avec plaisir par la CGT, qui a pris part à l'ensemble de ces discussions, et qui a signé le 22 au soir cet accord, après qu'un grand nombre de propositions de rédaction aient été étudiées.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Je comprends bien vos efforts, Monsieur de Cordoue, pour limiter cette consultation à la problématique du temps de travail et aux enseignements que peut tirer la direction de cet incident. C'est d'ailleurs bien pour cette dernière raison, d'ailleurs, que nous avons demandé que le CHSCT soit saisi de cette question. Pour autant, sur le dossier qui nous est présenté, et sur l'exposé que nous en fait Monsieur Ricaud, nous avons un certain nombre de questions à soulever. Le débat s'est déplacé et on cherche à nous justifier une situation inacceptable en lui prêtant un caractère « d'urgence » ou exceptionnel. On nous explique des difficultés survenues dans la nuit du 23 au 24 chez

Aéroports de Paris par un protocole d'accord signé le 22 chez Alyzia Sûreté ; on invoque un mouvement social qui n'a en fait jamais eu lieu. On nous parle d'un déficit de personnel de 15 % ce jour-là en raison de l'entrée en vigueur de nouvelles règles de sûreté, mais je signale qu'aujourd'hui encore, à l'heure où nous parlons, ce problème n'a toujours pas été réglé et la situation reste la même.

Par ailleurs, Monsieur Ricaud, vous indiquez que ce problème n'a pas de rapport avec les questions d'effectifs à Aéroports de Paris ; je vais donc vous expliquer quel est ce rapport. Il est très simple : nous avons des groupes de travail qui sont en sous-effectif. Vous pourrez le vérifier très simplement en consultant le tableau de service. Vous avez vous-même relevé que cette série de difficultés a commencé, à 22 heures, c'est-à-dire au moment où l'équipe du soir rentre en fonction. Celle-ci connaît un problème récurrent de sous-effectif. Je souhaite donc qu'Orys prenne sa responsabilité dans cette affaire, indépendamment de la gestion difficile de l'évènement. J'apprends avec plaisir, et je ne manquerai pas d'en alerter les élus du CHSCT concerné, que lorsqu'Aéroports de Paris diagnostique un risque important d'émeute sur un terminal, la direction y envoie des agents commerciaux. J'espère que la prochaine fois que nous manifesterons, la préfecture de police aura la gentillesse de nous envoyer des agents commerciaux plutôt que des CRS.

Pour finir sur ce point, la position de la CGT est la suivante : Oui, il y avait bien une situation dégradée, mais non, cette situation n'était pas une situation d'urgence. Et des procédures existent qui permettent, théoriquement du moins, de gérer de telles situations dégradées. Peut-être effectivement convient-il de réexaminer ces protocoles, et c'est en cela que je vous rejoins pour dire que la direction doit tirer des enseignements de cette crise. Je comprends bien que certains agents aient eu à prolonger leur journée de travail dans un tel contexte. Mais la CGT votera contre la présentation qui est faite de ces dysfonctionnements, car il n'est pas admissible qu'Aéroports de Paris cherche à atténuer sa responsabilité dans cette situation, et il n'est pas admissible que des salariés travaillent plus de douze heures, et qu'ils ne bénéficient pas du temps de repos légal à l'issue de ce considérable dépassement d'horaires.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je vous renvoie à la troisième page de votre rapport : vous êtes censés fournir à l'inspection du travail tous les éléments sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée du travail. Or, entre ce qui nous est présenté dans la lettre et ce qui se dit dans cette séance, je constate un certain décalage, notamment sur la question des nouvelles mesures de sécurité. Je suis profondément inquiet au vu de la prévision de budget 2007 qui a été présentée par le président et le directeur général sur les nouvelles mesures de sûreté. La situation que nous avons connue les 23 et 24 décembre risque fort de se reproduire si les projets de budget pour la sécurité étaient confirmés.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Ma question est très simple : combien d'heures ont été commandées, et combien d'heures ont été effectivement réalisées ?

Melle MARTIN (FO) – Je respecte avant tout le Code du travail. Je maintiens ma position : la hiérarchie, en ne respectant pas le Code du travail, a pris une mauvaise décision. Je suis prête à accepter que l'on prolonge la durée du travail de certains agents jusqu'à 12 heures, mais pas au-delà, à moins d'une circonstance exceptionnelle. Or, un retard d'avion ne peut en aucun cas être considéré comme une circonstance exceptionnelle. Concernant le repos de 11 heures, le Code du travail stipule qu'il peut être abrégé « en cas de travaux urgents, en

raison d'un accident ou d'une menace d'accident ». Je n'arrive pas à comprendre le fait que la hiérarchie locale n'ait pas su faire respecter les 11 heures de repos. C'est là un viol manifeste de l'article 220-1, ce qui n'est pas acceptable.

J'ajoute que nous sommes habitués au comportement souvent inacceptable de la compagnie Corsair. Doit-on systématiquement envoyer le personnel d'Aéroports de Paris quand Corsair refuse de prolonger son propre personnel ? Leurs passagers sont souvent durs en cas de retard. Des violences physiques et matérielles se produisent régulièrement. Il serait naturel que soient refacturées à Corsair les heures supplémentaires effectuées par les salariés d'Aéroports de Paris quand les employés de Corsair n'assument plus leurs missions. J'ajoute que certaines questions demeurent sans réponse : y a-t'il eu ou non des agents dont la durée hebdomadaire de travail a dépassé 42 heures ? Quel sera le temps de majoration appliqué par Aéroports de Paris en faveur de ses salariés ?

Je rappelle qu'une telle situation n'est plus prévue puisque des salariés ne sont plus censés pouvoir dépasser ces fatidiques 42 heures. Force ouvrière demande donc que le taux de majoration de nuit entre la 43^{ème} heure et la 48^{ème} heure soit celui qui existait avant l'ARTT. Je partage les autres remarques émises par les représentants de la CGT. Vous pouvez vous attendre à ce que les membres du CHSCT se montrent très mordants dans leur analyse de cette affaire. Vous avez cédé aux pressions de Corsair ; mais il ne faut pas toujours accéder aux demandes des compagnies aériennes. Les clients ne sont pas des rois.

M. de CORDOUE – Vous nous dites : « Vous avez cédé ». Je pourrais vous répondre : « Les agents d'Aéroports de Paris ont cédé ». Ne revenons pas sur ce cas. Je vous rappelle que ce qui sera transmis à l'inspection du travail, c'est non seulement le rapport que vous a présenté Monsieur Ricaud, mais aussi le procès-verbal de nos débats en Comité d'entreprise. L'inspecteur du travail prendra ainsi connaissance de toutes vos remarques. Je le précise afin de vous rassurer quant aux éléments dont il disposera pour étudier cette situation. S'il s'avérait que des agents d'escale avaient dépassé douze heures de présence, nous serions tenus de repasser en Comité d'entreprise et de le consulter sur ce point. Je ne rentrerai pas dans les polémiques visant à déterminer s'il y a eu faute ou erreur, ou toute autre chose. Je laisserai le juge trancher sur cette question si quelqu'un nous attaque. Je ne suis pas capable de dire comment interpréter tel ou tel article du Code du travail. Personnellement, je considère que nous étions confrontés à une situation d'urgence.

M. RICAUD – Je souhaite revenir sur l'un des points soulevés par M. Stevance, qui demandait quel avait été le travail des agents commerciaux, sur place. Nous avons des forces de police disponibles, que j'avais moi-même réunies en réunion de pré-crise, dès le vendredi et à nouveau le samedi. Ces policiers, en uniformes, se sont montrés auprès des agents commerciaux afin de renforcer l'autorité de ces derniers. Le rôle des agents commerciaux a essentiellement consisté en une présence auprès des passagers en attente, dont ceux de Sky Europe, qui se tenaient très calmes. Ils leur ont distribué des couvertures, des bouteilles d'eau, et diverses marques d'attention, ce que je considère, à tort ou à raison, comme étant notre devoir.

M. de CORDOUE – Je vous propose de passer au vote sur ce rapport.

Le rapport sur le dépassement de la durée quotidienne du travail et de la réduction de la durée du repos quotidien intervenus le 23.12.2006 à ORYS recueille :

8 voix CONTRE :CFE/CGC – 3 FO – 4 SICTAM/CGT

4 ABSTENTIONS :UNSA/SAPAP

6 ABSTENTS : 3 SPE/CGT – 1 CFDT – 2 CFE/CGC

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – La date du prochain comité d'entreprise n'avait pas été définitivement actée. Le prochain CE se tiendra le 30 janvier, autour de deux points : les mutuelles et la situation sur les sites du S 3.

La séance est levée à 13 heures.

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 restaurants