

PARIS, LE 31 MAI 2007

N° 2

**COMPTE RENDU DEFINITIF
DU COMITE D'ENTREPRISE
DU 30 JANVIER 2007****ORDRE DU JOUR****POINT 1 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'EVOLUTION DES REGIMES
COMPLEMENTAIRES DES FRAIS DE SANTE 3**

1. Décision du Comité d'entreprise : 15

_ d'affectation du budget CE consacré à la garantie frais de santé des actifs du régime facultatif actuel au régime collectif et obligatoire envisagé 15

_ de maintien de l'affectation du budget CE dédié à la garantie frais de santé dont bénéficient les anciens salariés (retraités, préretraités et licenciés pour inaptitude physique) au jour de la mise en place des régimes collectifs de retraite supplémentaires à cotisations définies et à prestations définies additif envisagées 15

2. Consultation sur le projet d'accord instituant un régime collectif de remboursement des frais médicaux 16

3. Consultation sur le projet d'accord instituant deux régimes collectifs de retraite supplémentaire à cotisations définies et à prestations définies additif 16

**POINT 2 : INFORMATION SUR L'ORGANISATION DE L'UO CDGE AVEC LA MISE
EN SERVICE DU SATELLITE S3 18**

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 PIARD, Assistante sociale

INVITES

M. STEVANCE, expert pour le Sictam/CGT (point 1)

M. GENESTEY, expert pour la CFDT (point 1)

M. DAUVILLE, expert pour le SAPAP (point 1)

M. CHENGADOO, expert pour le Spé/CGT (point 1)

Mme SIGLER, intervenante pour la Direction (Point 2)

Mme BONMARTEL, intervenante pour la Direction (Point 2)

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

Mme VIANA

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

M. MICHAUD

M. BUATOIS

M. DUVAL

M. GUARINO

M. IZZET

M. SADET

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

Mme DONSIMONI

M. FAUVET

M. MICHEL-HOULLER

M. PIGEON

M. TOLLARI

M. TOURET

MEMBRES du C.E.**CFDT**

Mme MARCHAND

MEMBRES du C.E.**FO**

M. BROWN

M. LASBLEYE

Mme COMBACAL

Mlle MARTIN

M. TOUATI

MEMBRES du C.E.**UNSA/SAPAP**

Mme BIOTA

M. BOUCHIKHI

M. POVEDA

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. RENIER (CFE-CGC)

M. HUBERT (CFTC)

M. GENTILI (FO)

M. PEPIN (SPE/CGT)

M. PAPAUX (Sictam/CGT)

M. LEVEQUE (CFDT)

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP)

POINT 1 : Information et consultation sur l'évolution des régimes complémentaires des frais de santé

La séance est ouverte à 9 heures 10.

M. RUBICHON – Je rappelle que ce premier point de l'ordre du jour comprend trois composantes : une décision du Comité d'entreprise et deux consultations. Je passe la parole à Madame Lemoine, qui va rapporter sur ce point.

Mme LEMOINE – Je suis chargée de vous présenter le dossier relatif à la transformation du régime de mutuelle auprès des salariés d'Aéroports de Paris mis en place actuellement en régime de protection obligatoire.

Comme l'a rappelé Monsieur Rubichon, Directeur général, ce dossier nécessite trois votes :

- une décision du Comité d'entreprise ;
- une consultation relative à un projet d'accord instituant un régime collectif de remboursement des frais médicaux pour les salariés actifs ;
- une consultation relative à un projet d'accord instituant deux régimes collectifs de retraite supplémentaire à cotisations définies et à prestations définies additif pour les agents actuellement actifs pour leur retraite future.

Nous avons déjà détaillé ce sujet très amplement avec les organisations syndicales avec lesquelles nous avons négocié. Actuellement, la situation est la suivante. Aéroports de Paris propose des garanties collectives et facultatives en matière de frais de santé à travers quatre contrats d'assurance souscrits auprès de la Mutuelle Familiale, de la GMC, de la MGET et de la MNAM. Ces contrats sont conclus au profit des salariés et anciens salariés, les retraités, les préretraités et les personnels licenciés pour inaptitude physique. 70 % seulement des salariés en activité adhèrent actuellement à l'un des quatre régimes.

Dans le cadre de ses activités sociales, le CE prend en charge 35 % de la cotisation au régime facultatif des salariés et 100 % de la cotisation de base pour ses anciens salariés. Le CE affecte à cette fin les budgets spécifiques qui lui sont versés par l'employeur. Ce financement est actuellement exonéré de charges tant pour l'employeur que le salarié.

Mais cette exonération qui existe actuellement pour les garanties facultatives ne pourra pas être maintenue au-delà du 30 juin 2008 sauf si l'Entreprise parvient à mettre en place un régime de mutuelle obligatoire. C'est la raison pour laquelle nous avons engagé une négociation avec les organisations syndicales.

S'agissant du premier projet, relatif aux actifs, l'objet était de mettre en place un régime collectif obligatoire de couverture de frais de santé pour tous les personnels en place dans l'Entreprise. La volonté d'Aéroports de Paris était de permettre une réelle mutualisation des risques au sein de l'Entreprise et surtout de conserver l'exonération des cotisations sociales puisque, en l'absence de régime collectif, à partir de 2008, les sommes qui seront versées par l'employeur seront frappées de cotisations pour l'employeur et pour les salariés et elles deviendront imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

Pour mettre en œuvre ce régime collectif obligatoire, nous avons envisagé de recourir à un financement tripartite des nouvelles garanties, faisant intervenir :

- le financement du CE tel qu'il existe actuellement ;
- un financement supplémentaire d'Aéroports de Paris ;
- un financement par les salariés eux-mêmes.

De nombreuses questions nous ont été adressées au cours de la négociation au sujet du dispositif sur ce sujet et sur l'architecture comptable que prendrait ce nouveau régime. Je vous ai donc préparé un dossier additif qui vous permettra de comprendre la situation actuelle et la situation envisagée.

Actuellement le fonctionnement est le suivant. Les subventions de fonctionnement atteignent 0,20 % de la masse salariale et la subvention culturelle et sportive, 1,65 %. L'employeur verse également une subvention au titre des restaurants. La subvention mutuelle, enfin, se décompose en deux parties, pour les actifs d'une part et pour les retraités d'autre part. La page suivante vous décrit, sur la gauche, le régime facultatif actuel tel qu'il se présente. Aéroports de Paris finance, *via* le CE à destination de sa mutuelle, 100 % de la cotisation de base des anciens salariés et 35 % de la cotisation des actifs. Nous vous avons fourni les budgets actuels à titre indicatif.

La nouvelle économie du régime, sur la droite de la page, prévoit qu'Aéroports de Paris continuera, par l'intermédiaire du Comité d'entreprise, à supporter 100 % de la cotisation de base des anciens salariés. Nous allons voir dans un instant comment se présente la situation des anciens salariés. La contribution de base au régime des actifs serait figée à son niveau actuel si l'accord était signé et une part supplémentaire sera versée directement à la mutuelle par Aéroports de Paris.

Le projet d'accord, tel qu'il est rédigé, prévoit donc un financement de l'accession à un régime de mutuelle obligatoire à la fois par l'intermédiaire du Comité d'entreprise, de l'employeur et des salariés.

Nous avons négocié avec les organisations syndicales pour définir un cahier des charges en commun. La couverture définie par ce cahier des charges était nettement améliorée par rapport à celle des quatre contrats passés avec les organismes mutualistes et les organismes d'assurance.

Quinze organismes ont été sollicités. Ils ont été sélectionnés en concertation avec les organisations syndicales. Nous avons reçu douze réponses. Nous les avons étudiées au cours de réunions avec l'ensemble des organisations syndicales. Je tiens à préciser que les réunions ont fait l'objet de comptes-rendus, qui ont été validés au fur et à mesure par les participants.

A l'issue de l'examen de ces douze réponses, sept organismes ont été présélectionnés. Ceux que nous n'avons pas retenus ne répondaient pas au cahier des charges, soit en raison du coût, soit en raison de l'organisation qui était proposée.

Les sept organismes retenus ont été auditionnés par la Direction et par les organisations syndicales. Chacun d'entre eux a été entendu pendant une heure et à l'issue de ces auditions trois organismes ont été sélectionnés.

La Direction a toujours indiqué que, compte tenu de la nature des sommes actuellement affectées au titre des mutuelles, ces dernières ayant la qualification d'œuvres sociales, nous sommes tenus, pour transformer notre régime facultatif en régime obligatoire, d'obtenir un accord majoritaire des organisations syndicales. C'est la raison pour laquelle l'Entreprise s'est engagée dans une démarche de négociation. C'est également la raison pour laquelle nous avons toujours précisé que nous solliciterions l'aval des organisations syndicales au fur et à mesure du processus afin d'obtenir une majorité d'organisations syndicales en faveur de l'organisme que nous aurions retenu pour autant qu'il corresponde aussi à un choix raisonnable (choix du mieux-disant).

A l'issue de la présélection, parmi les trois organismes, il s'est avéré que le mieux-disant, aux yeux de la Direction comme des représentants des salariés, était la Mutuelle Familiale. Elle présentait les garanties les plus larges pour le niveau de cotisations le plus faible. Son nom figure donc dans le projet d'accord qui vous a été adressé.

Ce projet d'accord prévoit, outre le fait de travailler avec cet organisme, le fait que l'Entreprise, directement ou via la subvention accordée au Comité d'entreprise, supportera 77,61 % de la cotisation de base du salarié, permettant de couvrir le salarié et ses enfants à charge. Ce nouveau régime prévoira la participation globale de l'Entreprise à hauteur de 46 euros dont 17 euros à titre direct et 29 euros par l'intermédiaire du CE.

Dans la logique de la mise en œuvre de ce régime obligatoire, nous devons envisager la couverture des actuels retraités. Nous vous proposons de fermer le Groupe des anciens salariés bénéficiaires du financement par le CE de la garantie des frais de santé lorsque nous aurons signé un accord majoritaire et les anciens salariés continueront alors à bénéficier du régime actuel (100 % de la couverture du régime de base). Nous mettons simultanément en œuvre la mise en place d'un dispositif de retraite supplémentaire pour les futurs retraités. Nous permettrons, par le biais de ce système, aux agents d'Aéroports de Paris actuellement en activité, d'adhérer au régime de mutuelle qui sera en place à titre individuel au moment de leur retraite sachant que le dispositif de retraite supplémentaire garantissait le versement d'une rente annuelle de 850 euros bruts, soit 65 euros nets mensuels, qui seraient revalorisés de 2 % par an. Ainsi les futurs retraités auraient la garantie de pouvoir financer, s'ils le souhaitent, la cotisation de base de leur couverture santé dans le cadre d'une sortie du groupe négociée avec l'organisme de complémentaire santé.

Si nous proposons ces accords à la signature et si ces deux accords sont signés par un ensemble majoritaire d'organisations syndicales, nous comptons mettre en place ce nouveau dispositif de mutuelle pour les salariés actifs au cours du deuxième semestre

2007 et au plus tôt le 1^{er} juillet 2007, ainsi que les cotisations destinées à garantir la mutuelle pour les salariés d'Aéroports de Paris futurs retraités.

Pour pouvoir mettre en place les deux dispositifs que je vous ai décrits, nous sommes tenus de recueillir l'aval du Comité d'entreprise afin de garantir que le CE affectera bien les sommes actuellement versées par l'Entreprise au titre de la mutuelle, au financement de la nouvelle garantie de couverture santé pour les salariés actifs. Avant de passer à la consultation, je suis prête à répondre à vos questions.

M. RUBICHON – Nous accueillons des experts :

- Jérôme Genestey au titre de la CFDT ;
- Monsieur Chengadoo au titre du Spé/CGT ;
- Monsieur Stevance au titre du Sictam/CGT.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Vous avez oublié notre expert, pour l'UNSA/SAPAP. Il s'agit de Monsieur Dauville.

Mme DONSIMONI (CFE-CGC) – Mon intervention concernera essentiellement le second sous-point à l'ordre du jour, i.e. la consultation sur un projet d'accord instituant un régime collectif de remboursement des frais médicaux pour les actifs.

A la lecture de la lettre ouverte que nous avons adressée au Directeur général, vous aurez pu comprendre que nous émettons un certain nombre de réserves sur la méthode et sur les choix qui en découlent. Alors que, au nom d'une certaine conception du dialogue social, nous avons conduit à mener à bien par le passé certains dossiers, et notamment le chantier de l'ouverture du capital, la modernisation de l'Entreprise envers et contre l'opposition de certains, alors que vous avez annoncé à maintes reprises que le mouvement était irréversible, je ne peux que regretter, au nom de la CFE-CGC, que le dossier de la complémentaire santé soit une nouvelle occasion ratée de poursuivre sur cette voie de la modernisation de notre entreprise.

Je m'explique. La réforme Fillon, bien que souvent décriée par certains, nous offrait, selon notre analyse, de belles possibilités : non seulement la possibilité de modifier entièrement le système de protection sociale dans l'Entreprise mais aussi la possibilité de bâtir le meilleur système de protection sociale au bénéfice de l'ensemble des salariés. Pour une fois nous n'étions plus passifs et soumis au *diktat* des organismes de complémentaire santé et nous étions devenus les acteurs de notre propre avenir en bâtissant un régime de protection sociale dont nous souhaitons que l'ensemble des salariés bénéficie. C'est un sacré bouleversement que cela et l'organisme n'est plus désormais celui qui impose le régime qu'il veut bien. Il devient simplement le gestionnaire du régime que nous avons choisi et que nous lui imposons. Sur ce point nous sommes tout à fait satisfaits du résultat. Le groupe de travail auquel nous avons participé a pleinement répondu à nos attentes et nous sommes tout à fait satisfaits du régime que nous avons choisi. C'est un régime que nous avons construit au bénéfice de tous et de chacun d'entre nous et nous sommes fiers d'avoir participé à ce groupe de travail.

Il ne suffit pas pour autant d'avoir une belle machine mais il faut encore savoir la piloter, en évitant, si possible, de la conduire dans le mur dès la sortie du virage. Si par ailleurs, nous savons nous vanter de savoir piloter des aéroports, il n'entre pas

encore dans nos attributions de piloter des régimes de protection sociale. Pour ce faire, il nous fallait trouver celui qui saurait piloter pour notre compte le régime de protection sociale que nous avons construit, et dont nous pouvons nous vanter que ce soit une belle machine.

Ainsi que je le disais plus avant, le contexte a désormais changé. L'organisme de complémentaire santé n'est plus celui qui impose ses choix. Ce n'est plus qu'un prestataire de service au même titre que nombre d'autres dans cette entreprise. Pour piloter le régime que nous avons bâti, nous nous devons de choisir, selon les critères énoncés dans le cahier des charges, dont Madame Lemoine a expliqué les grandes lignes, l'organisme qui offrait les meilleures garanties quant à la solidité de sa gestion, sa pérennité, sa solvabilité et la qualité du service rendu, en trouvant le mieux-disant et non pas forcément le moins-disant.

Sur ce point, alors que nous avons fait la moitié du chemin tous ensemble, voilà qu'à l'heure du choix de cet organisme, de vieux démons qui ont très souvent gâté le dialogue social dans cette entreprise ont ressurgi. De nombreuses heures ont été consacrées par certains d'entre nous à participer aux groupes de travail chargés de l'élaboration du cahier des charges et à la consultation qui en a suivi. Or, d'après ce que nous avons pu constater, non seulement la consultation engagée pour le choix de cet organisme ne s'est pas déroulée au mieux de ce que l'on pouvait en attendre, mais en plus le choix que vous avez fait n'est conforme que de loin à notre avis, aux critères du cahier des charges. En effet, entre les différents tours des auditions – qui selon nous ont été trop rapides – certains ont pu reformuler leurs offres de manière à les rendre conformes aux critères. Nous ne pouvons cautionner ce procédé et nous le dénonçons par ailleurs dans la lettre ouverte que nous avons adressée au président-directeur général.

Nous ne pouvons pas non plus accepter l'attitude de certains, attitude à laquelle vous avez apporté un certain crédit puisque vous ne l'avez pas condamnée. Je vous renvoie en cela à la lettre ouverte qui a été distribuée ce matin. Je n'accaparerais pas davantage de temps en la relisant devant vous.

Je conclurai en réaffirmant nos regrets devant cette belle occasion ratée. Nous pensions peut-être naïvement que vous alliez poursuivre le mouvement de la modernisation de l'Entreprise sur sa lancée et continuer le dialogue social dans le même esprit. Nous déplorons que sur ce dossier, vous ayez cédé à la facilité et fait appel à certaines vieilles « recettes » que nous pensions périmées en jouant sur la division des organisations syndicales et en espérant que chacun y trouverait son compte. Nous n'osons pas en déduire que vous avez ainsi pu croire pouvoir racheter à la paix sociale à ce prix. Où se trouvent l'intérêt de l'Entreprise et des salariés dans tout cela ? Il est temps à notre avis de changer et de passer au comportement sain de dialogue social plutôt que de revenir au réflexe d'affrontement.

Sur le dossier qui nous est soumis, nous estimons que la consultation est un peu prématurée, puisque nous avons jusqu'au 30 juin 2008 pour nous mettre en conformité avec le nouveau dispositif, et nous aurions souhaité un report de la consultation. A défaut de report, en ce qui concerne le sous-point 2 sur lequel je viens de m'exprimer, nous regrettons qu'il y ait, dans le projet d'accord qui nous est soumis, une confusion entre le régime qui a été prévu, et auquel nous avons apporté notre crédit, et que nous cautionnons entièrement, et le gestionnaire de ce régime, sur

le choix duquel nous émettons de sérieux doutes. Sur ce point particulier, nous souhaiterions que l'on déconnecte, dans le projet d'accord, le choix et le régime. Nous aimerions donc procéder à un double vote : un premier vote sur le choix du régime en lui-même puis un second vote sur le choix de l'organisme. En conséquence, nous modifierions le projet d'accord qui nous est soumis et nous annexerions par la suite le nom de l'organisme de quelque manière que ce soit.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Vous parlez de modernisation de l'Entreprise et d'ouverture du capital. J'invite l'organisation syndicale en question à regarder les comptes de l'exercice 2006. En qualité de représentant du CE au Conseil d'administration, je suis intervenu à propos des bénéfices qui seront distribués aux actionnaires. Nous pourrions y revenir plus tard un autre ordre du jour. J'ignore si l'on peut vraiment parler de modernisation sociale.

Quant au processus de négociation mis en place par la Direction, depuis dix mois, un certain nombre de réunions ont eu lieu, permettant aux organisations syndicales d'avancer leur position relative à la mise en place d'un régime complémentaire santé. Nous ne pouvons que nous féliciter du procédé qui a été retenu. Cela fait partie du choix de l'Entreprise.

Sur le fond, à propos du choix de l'organisme, ce choix a été fait en fonction d'un appel d'offres et d'un cahier des charges. L'ensemble des organismes ont dû y répondre. Les organisations syndicales signataires et la Direction seront guidées par l'intérêt collectif des salariés et la volonté de maintenir le système de garantie de santé actuel. Même si au niveau confédéral la CGT est en désaccord complet avec le système mis en place au niveau de la Sécurité sociale, force est de constater que l'accord proposé ce matin permet de garantir le périmètre que nous avions avant la mise en place de la loi Fillon.

Nous sommes l'une des seules entreprises en France à garantir un système de protection santé pour les retraités et les futurs retraités. L'on pourrait débattre sur la façon dont les garanties de santé des futurs retraités pourront être supportées. Nous pouvons souligner le fait que la négociation a abouti dans le bon sens et dans l'intérêt des salariés.

J'aimerais préciser que les réunions organisées avec le Secrétariat du Comité d'entreprise n'étaient que d'ordre technique et qu'il ne s'agissait pas de réunions de négociation. Nous n'avons pas remis en cause la négociation mais nous avons cherché à résoudre les problèmes techniques liés à la circulation des flux financiers avec la Direction d'Aéroports de Paris.

M. TOURRET (CFE-CGC) – Je souhaite, d'une façon générale, que nous ayons les documents plus tôt afin de pouvoir les étudier.

En ce qui concerne la complémentaire santé, je remarque tout d'abord que les retraités connaissent une dégradation de leur situation, puisque nous ne sommes plus certains de garantir intégralement la couverture des retraités. Pourquoi appliquer cette mesure dès le 1^{er} juillet puisque nous pourrions prolonger le régime actuel ?

La garantie est de 850 euros. Que représentent ces 850 euros par retraité par rapport à la subvention actuelle (3,131 millions d'euros) ?

Mon autre remarque concernait le mode de financement de la complémentaire santé pour les futurs retraités. Je regrette que les 850 euros soient garantis à hauteur de 2 % d'augmentation par an. Il n'existe aucune garantie pour l'inflation et en outre les frais de santé augmentent beaucoup plus vite que l'inflation.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT) – Je souhaiterais préciser certains éléments à propos de la lettre ouverte à laquelle la CFE-CGC a fait référence. Elle comporte des omissions. L'on parle d'un choix délibéré de certaines organisations syndicales avec l'acceptation de la Direction. A les entendre, le dialogue social fonctionne bien lorsqu'ils sont écoutés et que l'ouverture du capital s'effectue, et il fonctionne moins bien lorsque certaines mesures qui leur déplaisent sont décidées.

Je tiens à préciser à l'ensemble des élus que le cabinet ONP Fabian, l'expert et consultant choisi par la Direction pour guider le groupe de travail dans ce domaine très technique, avait arrêté un groupe de 14 organismes au moment où la consultation a été lancée et nous ne sommes passés à 15 que parce que la CFE-CGC a souhaité ajouter un nouvel organisme, organisme qu'elle n'a eu de cesse de défendre par la suite, pendant dix-mois, et c'est bien grâce à son soutien qu'il s'est retrouvé parmi les trois derniers. Il me semble surprenant de l'entendre dire que l'organisme a été choisi à l'avance alors qu'elle-même a fait rajouter son candidat à la liste pour ensuite le défendre.

Lors de l'audition de ce candidat, le Directeur général de cet organisme a reconnu que son plus gros contrat collectif actuel représentait moins de 50 % de ce que serait celui d'Aéroports de Paris et qu'il était un spécialiste des contrats individuels et non collectifs. Je vous rappelle également qu'une autre organisation syndicale que la nôtre a fait part de relations supposées entre cet organisme et le Medef et l'a d'ailleurs interrogé à ce propos lors de l'audition.

Comme d'habitude, et comme à chaque fois que les choses ne se passent pas comme elle le souhaite, la CFE-CGC nous parle de dogmatisme. Je tiens à préciser que lorsque l'on prône la monétisation à tout va et que l'on fait l'apologie de la libre concurrence, l'on pratique également le dogmatisme. La seule chose qui change, c'est le dogme, et en l'occurrence ce dogme n'est pas favorable à l'intérêt des salariés, ce qui visiblement n'est pas la préoccupation principale de cette organisation syndicale, qui s'inquiète essentiellement, dans sa lettre, de l'argent et du temps perdu par les organismes auditionnés et ne perçoit pas du tout le problème que peut représenter le coût de la cotisation.

Enfin, il semblerait qu'il soit normal que l'on choisisse le candidat qui satisfait la majorité des organisations syndicales. C'est sûrement parce que ce candidat a fait ses preuves. C'est un acteur historique, il est solide financièrement, et surtout la cotisation est accessible à l'ensemble des salariés d'Aéroports de Paris. Depuis le début, c'est cet organisme qui a proposé la cotisation la moins élevée.

Des remarques ont déjà été faites à propos de l'existence de liens historiques entre cet organisme et la CGT. La CGT s'enorgueillit, effectivement, d'avoir depuis 40 ans, offert un droit à la santé aux salariés d'Aéroports de Paris. Tout le monde ne pourra pas en dire autant autour de la table !

Nous effectuerons une déclaration plus tard au sujet des raisons qui nous pousseraient à signer cet accord, par l'intermédiaire de notre représentant syndical.

Je précise également que le candidat soutenu par la CFE-CGC a été écarté pour différentes raisons : sa taille, sa fusion récente avec la MCD, des cotisations trop élevées par rapport aux autres organismes, etc. Nous n'avons toujours pas compris pour quelle raison la CFE-CGC a fait ajouter cet organisme à la liste et pourquoi la libre concurrence aurait été bafouée.

Je tiens aussi, en tant qu'expert, à préciser qu'un autre syndicat, FO en l'occurrence, a distribué un tract ce matin, qui défend certains points. Je tiens à préciser, pour l'ensemble des élus et pour la Direction, qui en est témoin, que sur le point concernant l'affectation comptable et la disparition des billets d'avion, le Sictam/CGT a toujours défendu, lors des négociations, la position selon laquelle il était hors de question de négocier des acquis sociaux au rabais ni de faire du « troc » entre des acquis sociaux. A ce titre, nous avons clairement expliqué que nous n'irions pas plus loin dans la négociation si ce point continuait à exister. C'est bien parce que la Direction a retiré le point concernant la disparition des billets d'avion que le Sictam/CGT a poursuivi les négociations sur les complémentaires santé jusqu'à leur terme.

M. TOUATI (FO) – Chez FO, nous sommes défavorables à ce dispositif de couverture des frais de santé dans la mesure où il rend obligatoire la prise en charge d'une partie de la cotisation par les salariés et à plus forte raison s'ils n'ont pas la possibilité de choisir leur organisme.

M. PIGEON (CFE-CGC) – Je ne souhaite pas polémiquer. Cela étant, entre la plate-forme commune qui a présidé à la mise en place des nouvelles instances du Comité d'entreprise et ce que je viens d'entendre aujourd'hui de la part de l'honorable expert du Sictam CGT, je n'ai pas l'impression de vivre au 21^{ème} siècle. J'ai l'impression de revivre en 1968, ou en 1936, voire même en 1905. Je connais bien l'histoire du monde ouvrier français. Je pourrais aussi vous parler de la Révolte des canuts à Lyon. Toujours est-il que ce conservatisme réactionnaire de votre part s'oppose à une société de mouvement, d'innovation, de crédibilité et d'action. Par ailleurs j'ai cru comprendre tout à l'heure qu'une mutuelle aurait eu des liens avec le Medef. J'ignore laquelle et cela ne me regarde pas. Quoi qu'il en soit, j'ai des preuves de mauvaises pratiques dans les partis politiques, les syndicats et les mutuelles il y a dix ans. Pour beaucoup ils utilisaient des officines pour se financer. Ce n'est qu'à partir de 1997 que les choses ont été mises en ordre grâce à des premiers ministres tels que Michel Rocard, Edouard Balladur et Lionel Jospin. En 1997, j'étais responsable de formation. L'on m'a demandé de payer une fausse facture. J'ai bien sûr refusé et l'agence comptable a également refusé. Quelqu'un appartenant à la DRH de l'époque a finalement accepté que nous payions cette fausse facture.

Un intervenant – Nous voulons des noms !

M. PIGEON (CFE-CGC) – Je pourrais vous en donner à l'occasion. Cessons à présent de dire des sottises. Lorsqu'il s'est agi de choisir l'organisme qui allait gérer notre régime complémentaire santé, il nous est apparu pertinent de ne choisir aucune des quatre mutuelles existantes chez Aéroports de Paris. Cela aurait évité toute polémique et cela aurait permis de recommencer avec un système neutre. Nous

verrons comment la situation évoluera. Le contrat est d'un an renouvelable. A l'issue de la première année, nous ferons le bilan et en tirerons les conséquences.

M. GENTILI (FO) – Notre camarade de la CGC fait référence à l'histoire. J'aimerais rappeler que le mouvement ouvrier est à la base du mutualisme. C'est un système « libertaire », si vous me permettez l'expression.

Je m'inscris en faux par rapport à ce qui vient d'être dit. Au fil des années, la mutualité a été malheureusement obligée de s'aligner sur le fonctionnement des assurances du fait de plusieurs directives européennes et elle y a malheureusement perdu une bonne partie de ses qualités mutualistes.

Cela étant dit, nous étions prêts à tomber dans un système obligatoire mais à une condition, dont vous n'avez pas voulu entendre parler. Cette condition était simple : il fallait casser le contrat avec Axa et rendre obligatoire la prévoyance, comme dans beaucoup de branches. Je ne parle pas seulement du risque de maladie mais aussi de l'invalidité-décès. Si cela avait été accepté, nous aurions trouvé une mutuelle qui aurait accepté de couvrir l'ensemble du personnel gratuitement pour l'option de base, et les salariés auraient été libres d'opter ou non pour un régime complémentaire.

30 % du personnel est libre aujourd'hui de ne pas avoir de mutuelle. Je parle rarement à titre personnel mais je vais le faire à présent. Pendant des années, je n'avais pas de mutuelle. Lorsque je suis entré dans l'Entreprise, l'on m'a expliqué qu'il n'y en avait qu'une et je n'en voulais pas. C'était mon droit. J'ai mis des années pour découvrir qu'une mutuelle avec laquelle ma fédération avait des liens – ce que tout le monde sait – existait et j'y ai adhéré. Nous défendons la liberté chez Force Ouvrière. Je n'accepte pas que l'on me demande d'adhérer à une mutuelle donnée et d'être obligé de payer parce que je n'aurais pas le choix.

Nous avons jusqu'à juin 2008 pour conclure. Sans remettre tout le dossier à plat, il serait peut-être possible d'y réfléchir. Je ne sais pas pourquoi nous nous sommes « mariés » avec Axa. Ce n'est pas une mutuelle et c'est le moins que l'on puisse dire. Il existe des assurances mutualistes, comme la GMC. Il existe aussi de vraies mutuelles. Nous ne critiquons pas tellement le choix – même si l'affaire était plus ou moins courue d'avance – ne prenez pas les élus de Force Ouvrière pour des imbéciles. Nous n'aimons pas être manipulés lorsqu'il s'agit de choisir. Voici quelques années, étant donné que vous aviez décidé de couvrir le personnel pour l'invalidité, et que nous n'avions pas le choix, nous vous avons demandé de payer. La contribution du personnel était certes symbolique mais elle existait. Nous avons refusé. Pour tout ce qui est obligatoire, si vous voulez la signature des syndicats pour des questions de défiscalisation, nous vous demandons de payer.

Nous avons étudié les textes. Si nous n'avons plus d'accord en juin 2008, nous savons que nous allons avoir des problèmes au CE. Nous vous servons de boîte à lettres pour vous permettre de bénéficier d'exonérations fiscales. Ce n'est malheureusement plus possible. Il va falloir nous mettre sérieusement autour d'une table.

Vous ne voulez surtout pas casser votre marché avec Axa parce que vous n'avez pas bien négocié le contrat et qu'il faudrait payer de fortes indemnités. En ce cas, jusqu'à la fin de contrat, en 2010, mettez au pot ! Nous ne sommes pas d'accord pour payer.

Le personnel qui n'a pas de mutuelle parce qu'il n'en veut pas ou qui en a choisi une autre va féliciter ceux qui signeront l'accord. Nous ne nous gênerons pas pour le faire. Si cette négociation échoue, il nous restera encore un an.

La disjonction demandée par la CGC dans le vote n'est guère possible puisque le nom de l'organisme figure dans le texte de l'accord. Si l'on vote contre, ce doit être pour l'ensemble du texte. J'invite mon camarade Jean-Louis Pigeon à relire l'accord d'exercice du droit syndical signé par quatre organisations syndicales, dont la sienne, qui mentionne le respect de l'indépendance réciproque et du libre choix de position de chaque organisation syndicale. Nous sommes bien dans ce contexte. Chaque organisation reste indépendante. Elle est libre de voter à sa guise sur chaque dossier et de signer les accords qu'elle désire.

M. GENESTEY (EXPERT CFDT) – La CFDT est favorable à cet accord dans l'ensemble. Nous souhaitons toutefois mentionner une réserve, que nous avons déjà exprimée au cours des négociations. Nous souhaitons la mise en place d'une modulation de la cotisation en fonction du salaire. Cela existe dans certaines entreprises.

Nous sommes globalement satisfaits. Le régime obligatoire est imposé par la loi Fillon. Nous aurions encouru des conséquences négatives si nous n'avions pas suivi cette voie. Celui qui n'a pas de mutuelle devra payer 14 euros pour le régime de base. Ce n'est pas trop mal par rapport à de petites entreprises. Nous avons toujours un régime mutualiste. Nous ne voulions pas d'une assurance.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Ne nous trompons pas de combat. Nous sommes ici pour défendre l'intérêt des agents. Nous pensons que la Direction aurait pu prendre intégralement à sa charge le régime de base. Elle a choisi de ne pas le faire, nous en prenons acte. Nous pensons tout de même que cet accord va dans le sens des salariés. A défaut d'accord, la couverture sera considérée comme un avantage en nature. Les salariés seront obligés de payer des impôts sur cette cotisation. Nous payons suffisamment d'impôts comme cela. Nous savons par ailleurs que les mutuelles à l'extérieur coûtent excessivement cher.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Nous sommes partagés. C'est un principe antidémocratique que d'imposer une mutuelle. Nous sommes un syndicat spécifique à l'exécution. Les plus bas salaires vont souffrir du coût de la mutuelle. Cela générera sans doute des surendettements supplémentaires. Malgré tout, nous avons travaillé avec tous les autres syndicats sur le sujet. Nous ne pouvons pas nous prononcer sur le principe.

Nous pensons aussi que tout cela prépare une attaque future à la Sécurité sociale. Nous le voyons dans d'autres pays, notamment aux Etats-Unis, où les bas salaires ne peuvent pas se soigner correctement. Nous ne nous prononcerons pas aujourd'hui. Nous enverrons certainement un courrier à la Direction pour lui expliquer pourquoi nous ne prenons pas part au vote aujourd'hui.

M. DUVAL (SICTAM/CGT) – Concernant le premier sous-point de l'ordre du jour, notre organisation syndicale se positionnera favorablement.

Concernant la consultation qui suivra sur l'accord instituant un régime collectif de remboursement des frais médicaux, le Sictam/CGT dénonce une nouvelle attaque contre la sécurité sociale par l'intermédiaire de la loi de 2004 avec la volonté

réaffirmée, par un gouvernement libéral, d'éradiquer la solidarité nationale au profit des assurances privées et de leurs actionnaires. L'ouverture du marché de la complémentaire santé est un véritable cadeau aux libéraux, une mise en danger du droit à la santé des personnes et un désengagement inadmissible du service public de la santé. Dans le cadre des négociations, le Sictam/CGT a porté ses revendications et a été une fois de plus force de propositions et d'améliorations pour l'intérêt collectif des salariés. Ainsi le Sictam/CGT a revendiqué et obtenu :

- la mise en place d'une complémentaire santé de meilleure qualité et de coût moindre pour le salarié apportant une réelle amélioration de la protection santé des salariés d'Aéroports de Paris ;
- la mutualisation du risque et la mise en place de la solidarité entre les adhérents ;
- la mutualisation complète du risque apporté par les enfants des salariés – précisons que notre organisation syndicale regrette l'impossibilité légale et fiscale de mutualiser les conjoints ;
- l'expression en pourcentage de la part du salarié et de l'employeur afin de répartir entre ceux-ci les éventuelles fluctuations de la cotisation de base – rares sont les entreprises qui ont obtenu cela à ce jour ;
- une part salariale qui demeure acceptable pour les non adhérents actuels, qui seront obligés d'adhérer, et pour les salariés précaires ou à faibles revenus de l'Entreprise ;
- le maintien de la prise en charge à 100 % par l'employeur de l'option de base des retraités actuels ;
- le choix d'un prestataire membre de la Mutualité Française et respectant ses obligations de développement des œuvres sociales.

Pour toutes ces raisons, le Sictam/CGT signera cet accord avec une vigilance sur le pilotage du régime.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Le Spé/CGT se positionnera pour la signature en fonction du résultat des négociations salariales.

M. DE CORDOUE – Nous ne nous prononcerons pas sur le débat politique. Nous allons vous apporter quelques réponses techniques.

Mme LEMOINE – En réponse à Monsieur Pépin, sur les 30 % de non-cotisants, 68,53 % font partie des cadres et de la maîtrise et 31 % de l'exécution. Un peu plus de 14 % de cadres sont non cotisants. Les non cotisants sont 54,31 % chez la maîtrise. La population des non-cotisants est en grande partie déjà assurée par ailleurs par un conjoint. La Mutuelle, telle que financée par Aéroports de Paris (35 % de la cotisation globale) est, dans beaucoup de cas, moins favorable que dans d'autres entreprises. C'est ce qui nous a conduits à négocier une part fixe de prise en charge de l'employeur et à abaisser autant que possible la part de l'apport du salarié pour le régime de base. Un salarié qui serait déjà assuré par ailleurs n'aurait que 14 euros à

déboursier pour le régime de base et ses enfants seront couverts quel qu'en soit le nombre.

Il existe actuellement 3 061 retraités. Si l'accord est signé, ils continueront à bénéficier du régime de base couvert à 100 % par l'Entreprise. L'Entreprise continuera donc à verser la subvention correspondante au CE dans le cadre des œuvres sociales et ce dernier versera à son tour 100 % du régime de base pour les retraités quel que soit son évolution ultérieure.

Pour les futurs retraités, nous avons veillé à ce qu'ils puissent percevoir une rente leur permettant d'adhérer à la Mutuelle s'ils le souhaitent. Ils pourront continuer à adhérer à titre personnel avec un régime particulier. Nous avons évalué la cotisation pour un régime individuel : cela correspond à 65 euros par mois. La rente pouvant être versée aux retraités est donc au minimum de 850 euros.

Comment sommes-nous arrivés à cette somme ? Nous avons utilisé l'article 83 et l'article 39 du Code général des impôts. Dès la signature de l'accord, l'Entreprise commencera à verser une certaine somme au titre de l'article 83, afin de mettre en œuvre un régime à cotisations définies. Ce système permettra d'obtenir 850 euros au moment de la retraite pour les salariés qui ont actuellement 40 ans mais cette somme ne pourra être atteinte pour les plus âgés. Nous avons donc adjoint un régime à prestations définies, dans le cadre de l'article 39, qui permettra à l'Entreprise de compléter la rente à concurrence de 850 euros afin que tous les salariés puissent bénéficier de ce montant minimal quel que soit leur âge actuel au moment du départ en retraite. Les jeunes qui entreront dans l'Entreprise après la signature de l'accord et pour lesquels l'Entreprise cotisera au titre de l'article 83, auront naturellement une rente beaucoup plus importante s'ils accomplissent toute leur carrière à Aéroports de Paris, notamment si l'on considère l'allongement des carrières.

La dotation au CE pour la prise en charge des retraités s'élève à 3,131 millions d'euros en 2006. Pour les actifs, cette dotation représente 2,636 millions d'euros. Avec le nouveau régime négocié avec les organisations syndicales, la dépense prévue est de 4 millions d'euros au titre des actifs. L'Entreprise effectue donc un effort supplémentaire au terme de cette négociation.

M. RUBICHON – Je suis convaincu que nous traitons un sujet important aujourd'hui. De ce fait, nous ne l'avons pas traité à la légère – ni l'Entreprise, ni les représentants des salariés. Si le point d'arrivée ne peut pas satisfaire tout le monde – car il est toujours impossible dans notre pays de satisfaire tout le monde – il est important que nous arrivions à un bon point d'équilibre en faveur de la nécessaire solidarité sur les sujets de santé et de protection entre salariés au sein d'Aéroports de Paris et entre actifs et retraités. Lorsque ces conditions sont réunies, je pense que l'essentiel est sauvegardé et même consolidé.

L'on peut se demander si le régime mutualiste était conçu pour devenir obligatoire. Il est probable que non. Je me soucie davantage du fait qu'un certain nombre de salariés vont pouvoir se faire soigner sans reporter les dépenses pour des raisons budgétaires. Là se trouve le sujet selon moi.

Nous n'avons pas le droit de lésiner sur la santé et sur la protection chez les actifs et retraités de la communauté d'Aéroports de Paris. Je souhaitais remercier Madame

Lemoine pour cette négociation, qu'elle a prise en cours de route, à la suite de Madame Chiba. Je remercie Gonzague de Cordoue et son prédécesseur, qui avait initié cette négociation. Je remercie enfin toutes les personnes qui ont pris part à cette négociation. Les points d'arrivée ne vous satisfont pas tous dans les mêmes conditions, ce qui est parfaitement compréhensible, mais je considère que nous avons atteint un bon niveau de satisfaction relative pour l'ensemble de nos collègues. Je vous remercie pour tout cela.

Mme DONSIMONI (CFE-CGC) – Je voudrais expliquer la position de la CFE-CGC sur chacune des consultations. Nous prenons acte de la décision. Nous nous abstenons donc sur le premier sous-point. Vous avez compris que nous ne serons pas favorables au deuxième sous-point et nous voterons donc contre. Nous sommes plus réservés quant au troisième point. Je pense que nous allons nous abstenir compte tenu du fait du maintien d'un budget pour les retraités.

M. GENTILI (FO) – Nous ne sommes pas opposés au principe que le CE continue à servir de « boîte à lettres ». Selon les études juridiques, il serait davantage protégé que dans la situation actuelle. Nous ne prendrons pas part au premier vote. Nous maintenons en revanche notre opposition formelle à un système obligatoire et payant pour l'ensemble du personnel. Nous voterons donc contre les deux autres rapports.

I. Décision du Comité d'entreprise :

- 1. D'affectation du budget CE consacré à la garantie frais de santé des actifs du régime facultatif actuel au régime collectif et obligatoire envisagé**
- 2. De maintien de l'affectation du budget CE dédié à la garantie frais de santé dont bénéficient les anciens salariés (retraités, préretraités et licenciés pour inaptitude physique) au jour de la mise en place des régimes collectifs de retraite supplémentaires à cotisations définies et à prestations définies additif envisagés**

Il est procédé au vote :

8 voix POUR : UNSA/SAPAP – SICTAM/CGT

4 ABSTENTIONS : CFE/CGC

2 ABSENTS : 1 CFDT – 1 SPE/CGT

4 NE PRENNENT PAS PART AU VOTE : 3 FO – 1 SPE/CGT

M. RUBICHON – Nous avons 8 voix pour, 4 abstentions et 6 absents ou personnes ne prenant pas part au vote.

M. DE CORDOUE – La décision du Comité d'entreprise est entérinée.

M. GENTILI (FO) – Nous n'avons que huit voix pour sur dix-huit. De mon point de vue, une décision requiert la majorité absolue et non la majorité relative.

Mme LEMOINE – Nous avons réuni la majorité absolue des présents.

M. GENTILI (FO) – J'émet une réserve sur la décision.

Mme LEMOINE – Le règlement du Comité d'entreprise et la loi sont clairs. Il n'y a pas de quorum. La majorité absolue *des présents* est requise. Or compte tenu des absents, nous n'avons que 15 votants.

M. GENTILI (FO) – Je prends note que 8 personnes sur 18 décident. Nous rendrons compte de l'exercice de la démocratie aux salariés.

Mme LEMOINE – Ces règles ont été adoptées dans l'Entreprise.

M. MICHAUD – Il faudrait préciser séparément les votes pour, les votes contre, les abstentions, les absents et les personnes ne prenant pas part au vote.

Mme LEMOINE – Lorsque quelqu'un décide de ne pas prendre part au vote, il devrait théoriquement sortir de la salle, étant considéré comme absent. C'est ce que nous avons convenu lors de l'établissement du règlement intérieur du Comité d'entreprise. Nous avons toujours fait preuve de tolérance à l'égard de cette règle en permettant que les personnes ne prenant pas part au vote restent malgré tout dans la salle. Nous devrions peut-être, effectivement, en revenir à une procédure plus stricte.

II. Consultation sur le projet d'accord instituant un régime collectif de remboursement des frais médicaux

M. DE CORDOUE – Nous allons voter sur les deux projets d'accord, le vote étant requis avant que nous ne puissions ouvrir les accords à la signature des organisations syndicales.

Il est procédé au vote :

8 voix POUR : UNSA/SAPAP – SICTAM/CGT

7 voix CONTRE : FO – CFE/CGC

2 ABSENTS : 1 SPE/CGT – 1 CFDT

1 NE PREND PAS PART AU VOTE : SPE/CGT

M. RUBICHON – Nous avons huit voix pour, sept voix contre et trois personnes absentes ou ne prenant pas part au vote.

III. Consultation sur le projet d'accord instituant deux régimes collectifs de retraite supplémentaire à cotisations définies et à prestations définies additif

M. DUVAL (SICTAM/CGT) – Je suppose que nous allons passer à la troisième consultation. J'ai une intervention à ce propos.

« Le Sictam/CGT émet les mêmes réserves que précédemment et précise qu'il a hésité longuement à signer ces accords. Notre signature s'accompagnera de quatre réserves :

- *Le Sictam/CGT réaffirme avec vigueur son attachement à un système de retraite par répartition et son opposition à un système par capitalisation.*
- *Le Sictam/CGT regrette le contexte légal et fiscal mis en place par un gouvernement libéral qui n'offre pas d'autre choix qu'un système par capitalisation pour permettre une complémentaire santé aux futurs retraités.*

- *Le Sictam/CGT s'oppose par avance à toute modification du périmètre de cet accord dont le seul objectif est d'offrir une complémentaire santé aux futurs retraités.*
- *Le Sictam/CGT dénonce la décision de la Direction de lier la signature de l'accord des retraités futurs à celle concernant les mutuelles, appelé « accord instituant un régime collectif de remboursement des frais médicaux ».*

Sur ce, le Sictam/CGT appellera à voter pour lors de cette consultation. »

Il est procédé au vote :

8 voix POUR : UNSA/SAPAP – SICTAM/CGT

3 voix CONTRE : FO

4 ABSTENTIONS : CFE/CGC

2 ABSENTS : ISPE/CGC – 1 CFDT

1 NE PREND PAS PART AU VOTE : SPE/CGT

M. RUBICHON – Nous avons huit voix pour, trois voix contre, quatre abstentions et trois absents ou personnes ne prenant pas part au vote.

La séance est suspendue à 10 heures.

POINT 2 : Information sur l'organisation de l'UO CDGE avec la mise en service du satellite S3

M. DE CORDOUE – Nous allons vous parler de l'ouverture du satellite S3 et de son impact sur l'organisation de l'unité opérationnelle de CDGE. Madame Sigler va effectuer la présentation. Je lui passe la parole sans plus attendre.

Mme SIGLER – Bonjour à tous. Tout d'abord, je vous demande de bien vouloir excuser Monsieur Goldnadel, qui n'a pas pu être présent aujourd'hui. Je vais donc vous présenter l'impact de l'ouverture du satellite S3 sur l'organisation de CDGE. Je vous présente Cécile Bonmartel, qui est la responsable des ressources humaines de l'aérogare CDGE. Elle pourra vous apporter des précisions sur les effectifs.

Vous avez reçu une note rédigée par Franck Goldnadel, qui expose l'incidence de l'ouverture du satellite S3 sur l'organisation et sur les moyens humains. Aucune modification de l'organigramme n'est prévue. Il s'agit seulement d'adapter le pôle GPRC (gestion du patrimoine et relations clients), actuellement dirigé par Régis Lefèvre, et le pôle Exploitation, placé sous la responsabilité de Catherine Dufournet.

Nous avons décidé de créer une entité Offre S3, ce qui aura une incidence sur l'organisation technique et commerciale. Nous avons créé à cet effet trois entités dans les domaines de l'électrotechnique, du confort climatique et des relations avec la clientèle. Au total, nous allons ouvrir 30 postes, qui figure à l'annexe 2. La plupart des postes (23) ont été créés dans la catégorie des techniciens de maîtrise. Il s'agit pour l'essentiel de techniciens d'exploitation et de contrôleurs dépanneurs. Nous avons également ouvert six postes en catégorie IIC. Il s'agit d'agents techniques.

Pour le pôle Exploitation, l'organisation ne sera pas modifiée. Le principal impact de l'ouverture du terminal S3 sera l'augmentation des effectifs de chaque groupe opérationnel. Nous allons assister à la création d'un PC sécurité, ce qui correspond à une obligation réglementaire. Cela correspond aux postes de SSIAP1 et SSIAP2 (anciennement ERP1 et ERP2). Nous allons également, ainsi que nous en avons informé le CE le 12 janvier, les horaires des techniciens de permanence et des chefs d'aérogare, qui passeront en temps continu. Nous avons obtenu une autorisation pour créer des postes à cet effet. Les effectifs vont par ailleurs augmenter pour chaque groupe opérationnel. Cela correspond aux coordinateurs PCI, par exemple. Nous n'allons pas créer de groupe supplémentaire mais nous allons revoir l'organisation des horaires.

Nous avons été autorisés dernièrement à créer cinq postes de REP (responsables d'exploitation de permanence). Il s'agit de postes de catégorie IIC2. Ils seront affectés auprès du *hub* d'Air France pour améliorer le flux de passagers dans les terminaux. Il est prévu une couverture 24 heures sur 24. Nous avons été autorisés à créer cinq postes afin de renforcer le groupe actuel.

En termes d'effectifs, nous allons passer, pour l'ensemble de l'organisation opérationnelle, de 512 postes organiques à 623 à l'ouverture du S3, soit une création nette de 111 postes.

J'attire votre attention sur le fait que nous avons modifié l'annexe 2. Les 30 postes du pôle GPRC sont maintenus en l'état. 25 sur 30 ont déjà été affichés. Nous allons créer un poste de catégorie IIC1 attaché au support pour le suivi des marchés. Nous pourrions connaître une augmentation du périmètre des marchés au moment de l'ouverture des marchés. Tous les autres postes sont affectés au pôle Exploitation.

Je vous signale une erreur dans le dossier : nous n'allons pas ouvrir dix postes de coordinateurs sûreté mais onze.

Nous avons envisagé une augmentation du nombre de postes de chefs de quart mais le groupe de travail a dernièrement rencontré la hiérarchie pour faire savoir qu'il ne souhaitait pas d'augmentation et qu'il fallait revoir l'organisation des horaires. C'est pour cette raison que nous n'avons pas affecté un poste dans le tableau. Nous vous donnerons des informations ultérieurement.

Concernant les postes de SSIAP1 et SSIAP2, nous avons prévu une couverture horaire 24 heures sur 24. Nous attendons cependant les conclusions des négociations de l'accord sur le travail de nuit, qui pourront avoir une incidence sur les effectifs.

Environ 80 % des postes ont été ouverts à l'affichage. Nous allons identifier, avec les différents groupes de travail, les actions de formation à mettre en place pour permettre aux agents de tenir ces postes. Pour les postes de REP, le recrutement est prévu en avril 2007 ainsi que pour les chefs d'aérogare piste, les techniciens de permanence, le PC intégré et les coordinateurs sûreté. Les postes doivent être clos d'ici mi-février. Les postes de contrôleurs sur les aires et de contrôleurs QDS (agents commerciaux dits « CPA ») ainsi que les agents commerciaux seront recrutés en mai 2007. Il faut absolument que les SSIAP1 et SSIAP2 soient en place en mars 2007. Ils doivent suivre une formation et apprendre à connaître le terrain pour être opérationnels en juin 2007.

M. FAUVET (CFE-CGC) – Vous avez déjà répondu à un certain nombre de questions que j'avais posées. J'avais constaté un certain nombre d'écarts de cohérence entre les deux organigrammes. Je pense néanmoins qu'il serait nécessaire de faire la distinction entre postes et agents dans le dossier. Je me suis posé la question en lisant le tableau. Il faudrait indiquer les postes et le nombre d'agents afin que nous puissions faire la distinction. Il faudrait également faire figurer l'incidence de la création de 15 postes qui ont été validés par courrier par le Directeur général : où ces 15 postes sont-ils affectés ? Il faudrait enfin donner l'impact de l'accord sur le travail de nuit sur le nombre de postes et d'agents à CDGE. Nous aurions ainsi une compréhension globale du dossier. Dans le cas contraire, nous risquerions de nous perdre assez vite parmi les chiffres.

M. BOUCHIKHI (UNSA/SAPAP) – J'aimerais revenir tout d'abord sur le groupe des chefs de quart. Ce groupe a fait part à son responsable de son souhait que l'effectif ne soit pas augmenté. Cela nous paraît délicat. L'ouverture du satellite S3 est une étape importante pour l'aérogare. Elle préfigure celle du terminal Régional. Le terminal 2E va rouvrir dans quelques mois. La proposition de ce groupe nous laisse donc

perplexe. Nous percevons deux difficultés importantes. Tout d'abord, concernant l'ouverture du satellite S3 et de l'ensemble du terminal 2E, le groupe des chefs de quart actuel ne pourra pas gérer la situation. Le fait d'attendre quelques mois ou quelques années ne me paraît pas prudent. Par ailleurs, les difficultés d'évolution de carrière vont persister parmi les TE si l'on n'augmente pas les effectifs du groupe de chefs de quart. Les techniciens d'exploitation attendent avec impatience de pouvoir passer techniciens de permanence. Leur carrière sera bloquée. Ce sera difficile à gérer et propre à générer un conflit social.

Le groupe des agents de coordination de CDG2 nous paraît faiblement étoffé compte tenu de la volonté de l'Entreprise d'assurer une qualité de service.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Ce dossier illustre les orientations livrées par le PDG au sujet de la politique d'emploi et de la gestion des effectifs. Nous pouvons constater que, même si le nombre de postes augmente ici, les budgets qui ont été présentés pour l'exercice 2007 prévoient une réduction des effectifs de 1 %.

Par ailleurs, avant de parler d'augmentation d'effectif, il faudrait savoir si la cible d'effectif théorique a été atteinte. Si nous partons d'un sous-effectif, nous n'aurons pas d'incidence positive sur l'exploitation, la maintenance technique et la qualité de service.

Il convient d'éclaircir la question de l'accord sur le travail de nuit. Cela permettra à la direction de rationaliser les coûts, d'augmenter le taux de présence des agents.

Il aurait été important d'examiner l'impact de l'ouverture du satellite S3 sur l'ensemble des unités opérationnelles de Roissy. L'UO CDGA annonce aux agents une baisse des effectifs pour l'ensemble des terminaux 2A à 2D. Nous allons donc assister en partie à un redéploiement entre ces terminaux et les terminaux 2E et 2F et le satellite S3.

Gardons à l'esprit qu'outre les obligations réglementaires, l'Entreprise s'est engagée à satisfaire certains critères liés à la qualité de service. Aéroports de Paris peut avoir des pénalités à payer si la qualité de service est insuffisante. Dans cette optique, les effectifs doivent être convenablement dimensionnés par rapport aux besoins. Des dossiers sont en cours de réflexion, notamment au sujet de l'exploitation technique et de l'exploitation dans les aérogares.

Il aurait donc été intéressant d'avoir une vision plus large afin de nous faire une idée précise des effectifs. Vous annoncez 111 postes supplémentaires mais dans le tableau validé par la Présidence et la Direction générale, nous en sommes à 85. Existe-t-il un engagement ferme sur le complément où allons-nous créer 85 postes puis créer les autres après avoir fait un bilan ?

M. IZZET (SICTAM/CGT) – Ce n'est pas parce qu'il s'agit d'un bâtiment neuf que nous n'avons pas besoin d'effectifs techniques. J'aimerais rappeler certains détails qui fâchent. Une entreprise portugaise qui, travaillant en troisième niveau, a été surprise à faire travailler des ouvriers au noir, travaille aujourd'hui sur le satellite S3. Par ailleurs, les réceptions ont été catastrophiques pour la centrale électrique. Vous n'avez fourni aucune prévision sur les systèmes de maintenance au niveau des

ateliers. Tout sera-t-il sous-traité ou allons-nous mettre en place des ateliers dans le secteur ? Nous n'avons aucune information à ce propos.

Nous avons de fortes chances que la livraison des installations neuves, même sous garantie, pose des problèmes. L'on n'étudie jamais la question de la maintenance à un horizon de deux ou trois ans après la livraison. Or nous avons déjà des problèmes avec les installations neuves du terminal 1 moins d'un an et demi après la livraison. Si la situation se reproduit au satellite S3, nous encourons de sérieux problèmes si nous ne prévoyons pas d'ores et déjà un service de maintenance correctement dimensionné.

Nous ne connaissons plus nos installations aussi bien qu'avant dans les aérogares, qu'il s'agisse de l'électricité, de la climatisation, etc. Les techniciens se plaignent d'être obligés de faire des choix en matière de maintenance et de devoir reporter certaines interventions, y compris pour des équipements de sécurité. J'ai rencontré les équipes hier, qui m'ont confié que certains secteurs sont devenus obsolètes sur le plan de la sécurité dans les terminaux 2A à 2D.

Vous annoncez que, dans les trois ans, malgré l'ouverture complète du terminal 2E, l'ouverture du satellite S3 et l'ouverture du terminal Régional, les effectifs seront constants. Ce n'est pas réaliste. Nous allons droit dans le mur pour les secteurs techniques. Nous saurons réagir lorsqu'il y aura un gros problème mais il sera long de remettre en place des structures, surtout dans ces secteurs. Je vous encourage donc à vous renseigner sur la façon dont vont être livrées les installations, y compris les installations neuves. Le fait de ne pas prévoir d'effectifs de maintenance pour des installations neuves relève d'une logique financière mais ce n'est pas réaliste. Nous savons pertinemment que depuis les baisses de budget des travaux pour les installations neuves, nous sommes livrés à hauteur de ce que nous payons. Nous ne pouvons pas obtenir une Rolls Royce en payant le prix d'une 2CV.

Mlle MARTIN (FO) – Quelle est la capacité du satellite S3 par rapport au terminal 2E ? Avez-vous déjà estimé la part de trafic qui sera prise en charge par le satellite ? Cela nous aiderait à apprécier les effectifs prévus.

Vous indiquez que les autorisations portent sur 111 postes. Cela signifie-t-il que vous allez recommander la création de 111 postes ou allez-vous opérer un redéploiement ?

Vous indiquez que les effectifs du pôle GPRC vont être renforcés cette année. La notion de « renfort » peut faire référence à une opération ponctuelle. Ces renforts sont-ils donc uniquement mis en place pour l'ouverture ?

Nous aimerions également savoir si l'ouverture du satellite S3 aura bien lieu en juin 2007 comme prévu. Nous avons ouvert le terminal 2E avec un peu de retard, ce qui avait d'ailleurs provoqué le courroux d'Air France, qui avait fait fortement pression sur nous. Envisagez-vous de faire appel à un renfort d'intérimaires ?

Le satellite S3 sera-t-il ouvert 24 heures sur 24 ou bien seulement 18 heures sur 24 ? Vous prévoyez bien une ouverture 24 heures sur 24 pour le PC incendies. La commission préfectorale semble estimer que le satellite S3 est une aérogare à part entière. Vous affectez une équipe de SSIAP2 et deux équipes de SSIAP1. Parmi les deux équipes de SSIAP1, allez-vous constituer une équipe d'ERP1 et une équipe

d'AIA ou regroupez-vous les deux fonctions d'ERP1 et d'AIA ? Même si ces personnes sont titulaires du même diplôme, cela mérite des précisions.

Concernant les agents de coordination, nous comprenons difficilement pourquoi vous créez cinq postes de CPA et sept postes d'agents de coordination. Cela représente un agent supplémentaire par jour, pour une ouverture 24 heures sur 24. Vous n'augmentez donc pas conséquemment les effectifs alors que vous allez ouvrir de nouvelles installations, que les passagers ne connaîtront pas. Les effectifs d'agents de coordination de CDGE sont assez restreints. Vous avez fermé la partie RT depuis longtemps. Cet effectif est à nos yeux absolument insuffisant pour une aérogare à part entière.

Enfin, concernant la gestion du patrimoine, nous nous étonnons que vous ne créiez pas de poste d'exécution dans la filière technique. Allez-vous complètement sous-traiter les métiers d'ouvriers de base pour le satellite S3, le terminal Régional et le satellite S4 ? Nous avons constaté que les postes d'ouvriers qualifiés et hautement qualifiés sont en voie de disparition chez CDGE comme dans l'ensemble des unités opérationnelles des aérogares, d'ailleurs. Nous supposons que vous allez sous-traiter ce genre d'activité et nous ne pouvons pas l'accepter.

M. RENIER (CFE-CGC) – Je m'adresse au Directeur général, Président de cette instance. Je remercie les représentants de la Direction pour la présentation de ce dossier. Je laisserai les questions techniques à mes collègues de la CFE-CGC. Monsieur le président, à votre arrivée, nous vous avons alerté sur plusieurs points. J'en reprendrai un, qui nous concerne au premier chef, et vous également. Vous aviez d'ailleurs déclaré, si mes souvenirs sont bons, que nous serions conduits à faire un point sur cette question. Dans le cadre cette réorganisation, nous vous avons signalé que le système de pourvoi aux emplois n'était pas adapté, voire obsolète. Il nous paraît toujours obsolète aujourd'hui. Cela nous renvoie au sujet de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Nous avons déclenché une commission de pourvoi aux emplois dernièrement. Nous sommes convaincus que nous avons des ressources en interne mais que nous ne les exploitons pas. Nous pensons, en tant que partenaires sociaux, et notamment à la CFE-CGC – car nous défendons l'intérêt des salariés quoi qu'en disent certains – que nous devons mettre en place la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences le plus tôt possible. L'échéance est en juin 2007. Si nous n'avons pas de candidats pour des postes en interne, c'est le signe d'un malaise au sein de l'Entreprise. Nous serions face à une situation ingérable, avec toutes les conséquences que cela pourra entraîner dans les unités et au-delà.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Vous parlez de créations de postes. A vous entendre, la masse salariale augmenterait. Je ne pense pas qu'il s'agit davantage d'un redéploiement d'effectifs. Combien de postes seront réservés à l'Escale ou à INA ?

Vous indiquez que vous prévoyez deux postes de SSIAP1 24 heures sur 24. Cela signifie que nous aurons 14 ou 15 agents. Vous créez 23 postes en catégorie IB, soit 20 % du total. Nous allons plutôt vers une réduction de postes de catégorie IB, ce que nous condamnons, vu ce qui a été dit par ailleurs sur la maintenance et sur les ateliers. Nous assistons à une disparition progressive des postes de catégorie IB.

Ne nous parlez pas de créations de postes mais plutôt de redéploiement. Je vous repose ma question : combien de ces postes seront réservés à INA et à l'Escale ? Nous souhaiterions savoir si la masse salariale va augmenter après ces créations de postes.

M. RUBICHON – Nous allons répondre à vos questions.

Mme SIGLER – En réponse à la demande de la CFE-CGC, nous vous communiquerons un tableau comparatif poste par poste et groupe de travail par groupe de travail, ainsi qu'aux autres partenaires sociaux.

En réponse à la CGT, nous vous présentons tous les ans un bilan des effectifs avant la fin du mois de mars. Nous pourrions, à cette occasion, traiter de différents sujets liés à l'évolution des effectifs par unité opérationnelle et répondre ainsi à vos questions.

Nous parlons bien de postes dans l'annexe et non d'agents.

Je confirme que sur les 111 postes créés, certains sont redéployés en interne au niveau de Roissy et certains relèvent d'une augmentation nette de postes. Je vous communiquerai les informations.

S'agissant de la capacité de trafic, l'ouverture du satellite S3 représente 3 à 4 % de trafic annuel supplémentaire.

Les renforts sont bien pérennes et non temporaires puisque l'activité est bien pérenne.

L'ouverture est toujours programmée pour juin 2007 à ma connaissance. Il n'y aura pas de trafic la nuit et l'aérogare sera donc ouverte 18 heures sur 24.

Les postes de SSIAP1 sont des postes de SSIAP « purs ». Nous n'avons pas notifié d'augmentation au sein du groupe d'AIA dans le dossier.

Chez les agents commerciaux, nous avons noté le constat d'insuffisance pour les sept postes que nous envisageons de créer. N'oublions pas qu'Air France sera présente au satellite S3 par ailleurs.

Nous n'avons pas créé de poste d'ouvrier qualifié ou hautement qualifié. Comme vous avez pu le constater, nous ne recourons pratiquement qu'à des techniciens d'exploitation dans une optique de revalorisation des qualifications. Nous ferons donc appel essentiellement à des techniciens de maîtrise. Les postes (*quelques mots inaudibles*) sont complètement ouverts.

M. BOUCHIKHI (UNSA/SAPAP) – La question de Jean-Marie Poveda est pertinente à propos du redéploiement. Nous nous interrogeons à ce propos. Serez-vous conduits à « éradiquer » certains secteurs pour déployer des agents sur le satellite S3 ? Allez-vous appliquer la règle du modèle de gestion à propos de l'affichage des postes ? Si c'est le cas, et c'est ce que nous demandons, imaginons que seuls 20 ou 30 agents postuleraient sur les 111 postes à créer. Comment pourriez-vous le restant des postes et que feriez-vous des agents pressentis qui ne postuleront pas ? Nous savons qu'Air France s'apprête à se retirer en partie des terminaux 2A et 2B et que des

travaux importants sont prévus dans deux ans notamment au terminal 2B. Nous demandons que tous les postes soient soumis à des candidatures.

M. FAUVET (CFE-CGC) – Je suis surpris de constater qu'il s'agit en grande partie de redéploiements. Je ne l'avais pas compris ainsi. Au 85 personnes dont parlait Monsieur Michaud, il faut ajouter les effectifs de SSIAP. Cela donne 106 agents. Nous avons encore un écart de cinq postes par rapport à 111. Il faut clarifier ce qui relève du redéploiement et de la création de poste. Les autorisations portent-elles sur les deux éléments ?

M. RUBICHON – Tout le dossier a trait à l'UO CDGE. Lorsqu'il s'agit d'un redéploiement en provenance d'un autre secteur de l'Entreprise, cela entraîne bien des créations de postes pour l'UO considérée. Au niveau de l'Entreprise, l'effet peut très bien être neutre.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Dans le cadre du contrat de régulation économique, tant que le taux de productivité de 15 % ne sera pas atteint, l'emploi sera maintenu au niveau actuel ou baissera. Où en est-on à ce niveau ? Je ne vous demande pas nécessairement l'information pour aujourd'hui mais pour la prochaine communication sur la situation générale de l'Entreprise.

S'agissant du dossier qui nous intéresse aujourd'hui, vous nous avez présenté l'impact de l'ouverture du satellite S3 sur l'UO CDGE mais il existe des répercussions également sur les autres directions opérationnelles. J'ai bien entendu que des réunions techniques seront organisées. Ce sera une première étape. Il serait intéressant de connaître, au cours de ces réunions, les effectifs cibles définis dans le cadre de la réorganisation. Nous pourrions ainsi vérifier les informations transmises. Il faudrait également réunir les organisations syndicales pour envisager les conséquences, outre de l'ouverture du satellite S3, de celle du terminal 2G et de la mise en service du CDG-VAL. Pour remplir sa mission d'autorité aéroportuaire et garantir une qualité de service, il faut qu'Aéroports de Paris prévoie des moyens. Il faudrait donc faire un point sur le sujet car Aéroports de Paris s'est engagé au niveau de la qualité de service. Il faudrait organiser une réunion pour faire le point sur les effectifs avant l'ouverture du satellite S3 pour éviter des conditions d'exploitation difficiles.

Mlle MARTIN (FO) – Nous sommes surpris du dimensionnement des équipes d'agents de coordination. Pour assurer une couverture 18 heures sur 24, il faut prévoir au moins cinq postes. Y aura-t-il un seul et unique comptoir avec un seul agent dans le satellite S3 ? Les annonces sonores du satellite S3 seront-elles différentes de celles du terminal 2E ?

Vous avez confirmé que les postes de SSIAP ne concernaient pas les AIA. Cela signifie-t-il qu'aucun AIA n'interviendra dans le satellite S3 ou allez-vous encore utiliser le peu d'agents qui ont déjà à leur charge les terminaux 2E et 2F, le module MN et l'Aire Hôtels et vont-ils devoir également s'occuper plus tard du terminal 2G et du satellite S4 ? Si deux bagages abandonnés sont signalés en même temps en période haute, nous n'avons pas suffisamment d'effectifs pour établir les périmètres de sécurité. Nous sommes surpris que vous ne prévoyiez pas de poste d'AIA supplémentaire. Cela risque de poser des problèmes de sécurité importants en période haute.

Nous avons bien compris qu'Aéroports de Paris ne souhaitait pas faire augmenter la masse salariale et les effectifs. Force Ouvrière voudrait savoir d'où les 111 postes seront déployés, et où les postes en contrepartie seront supprimés. Le CE doit être informé si vous supprimez 111 postes dans d'autres secteurs d'Aéroports de Paris. De quels secteurs d'activité s'agit-il ?

M. DE CORDOUE – Le terminal S3 n'est pas une aérogare à part entière. Il ne s'agit finalement que d'une salle d'embarquement déportée. Les moyens ne sont donc pas les mêmes que dans une aérogare où nous accueillons à la fois du public et des passagers. Le satellite S3 n'accueillera que les passagers à l'embarquement.

Lorsque le satellite S3 va ouvrir, Air France va déplacer une partie importante de son activité en provenance des terminaux 2A et 2B vers le satellite S3. Cela peut justifier des mouvements de personnel.

Vous avez évoqué un possible sureffectif chez les agents d'escale et d'INA. Nous en reparlerons ultérieurement.

M. RUBICHON – Monsieur Renier, vous m'avez rappelé à mes obligations. J'avais effectivement pris l'engagement de bâtir un dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et je vais le tenir grâce à la Direction des ressources humaines d'Aéroports de Paris. Je conviens que le chemin fut long. Nous en avons parlé voici un an. La Direction des ressources humaines a bien avancé, car elle partait de zéro. Nous avons soumis un premier volet du sujet au Comité exécutif dernièrement. Je laisserai Monsieur de Cordoue vous parler de la GPEC. Nous vous donnons donc rendez-vous pour très bientôt pour vous livrer le fruit de notre travail.

Avant d'avoir un dispositif opérationnel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, nous essayons de faire fonctionner une gestion « semi-prévisionnelle » des emplois et des compétences. L'ouverture du satellite S3 en est une illustration. Notre objectif est de trouver les compétences au sein de l'Entreprise pour y opérer. Gonzalve de Cordoue vous expliquait que ce n'est qu'un satellite, sans zone publique. Il s'agit donc d'une zone atypique pour les agents commerciaux. Les effectifs pour ces catégories ne sont donc en rien révélateurs de la politique de service que nous voulons déployer et dont nous vous parlerons dans quelques semaines. Nous vous présenterons en effet prochainement les résultats du groupe de travail sur les agents commerciaux, lequel a bien avancé. Les passagers ne pourront pas accéder directement au satellite S3. Cela explique donc les spécificités des effectifs de ces catégories de salariés.

Quant à nos objectifs de productivité depuis la signature de notre engagement, il est un peu tôt pour faire le point. Cela fait moins d'un an que nous avons signé (le 6 février 2006). Nous aurons certainement des chiffres sur l'exercice 2006 lorsque nous aurons arrêté les comptes, vers le 15 mars. La tendance est satisfaisante et en phase avec l'objectif global d'augmentation de la productivité de 15 % d'ici 2010.

J'entends la question de Monsieur Poveda : combien de postes seront réservés à l'Escale et INA ? Combien de personnes viendront du terminal 2A compte tenu du transfert d'Air France au satellite S3 ? Ce sont les principales questions à traiter pour faire fonctionner ce satellite dans les meilleures conditions. Nous devons rechercher des compétences disponibles dans l'Entreprise aptes à travailler à Roissy dans ce

satellite. Ce travail d'identification des compétences est mené à bien par la Direction des ressources humaines et l'équipe de gestion des ressources humaines de Roissy. Au sein des trois viviers que nous citons (CDGA, l'Escale et INA), nous aurons des possibilités d'emplois nouveaux pour ce nouveau satellite, qui sera assurément un motif de fierté pour Aéroports de Paris. C'est un très bel ensemble. J'espère que nous y aurons une bonne qualité de service. J'ai bien entendu vos remarques, et notamment celle de Monsieur Izzet et de Monsieur Bouchikhi à propos des chefs de quart. Nous voulons mettre en place les moyens nécessaires pour ne pas perdre en image pour l'Entreprise ce que nous aurions gagné avec une magnifique construction par un manque de présence du fait de la prévision d'un effectif trop faible. Bien entendu il faut tenir compte de l'absence de zone publique, ce qui est une spécificité par rapport aux autres terminaux.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT) – Nous accusons déjà un sous-effectif puisque nous sommes obligés de sous-traiter une grande partie des projets à l'extérieur, notamment pour le satellite S4 ou le tramway d'Orly. Comment pourrions-nous nous redéployer alors que les effectifs d'INA sont déjà insuffisants ?

M. DE CORDOUE – Je vous rappelle que l'ouverture du satellite S3 est prévue en juin. Nous serons conduits à en reparler.

Je vous annonce que l'accord sur le travail de nuit est ouvert à la signature jusqu'à la fin de la semaine prochaine.

Le travail de la GPEC est très important. Au-delà de la nécessité de signer un accord ou de chercher à obtenir un accord pour 2007, nous fondons de grands espoirs dans la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Nous avons achevé le recensement de tous les emplois occupés par catégorie. L'outil informatique nous offre une grande souplesse d'analyse et de gestion. Nous avons commencé une deuxième étape, consistant à interroger les directions sur leurs besoins futurs. Nous vous avons rencontrés. Nous prévoyons d'engager les discussions avec les organisations syndicales pour un accord sur la GPEC à partir de la deuxième quinzaine de mars (après les négociations sur les salaires). Plus nous travaillons sur ce sujet, plus nous le trouvons intéressant. Ce sera un bon espace de dialogue social.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Vous avez parlé d'un vivier. Ce terme me gêne. Vous ne prévoyez pas de moyens pour faire évoluer les effectifs et ne parlez donc pas de vivier. Nous avons connu des accords vivier dans l'Entreprise et cela ne correspond pas à la situation actuelle.

M. RUBICHON – Vous me permettrez tout de même d'utiliser des mots qui figurent dans le dictionnaire. Il est vrai que je n'avais pas en tête la spécificité que ce terme revêtait à Aéroports de Paris. Je pensais à la présence de richesse humaine à un endroit donné et au fait d'en avoir conscience pour la répartir dans l'Entreprise.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Je ne sais pas si c'est la définition du *Petit Robert*.

Mlle MARTIN (FO) – Pour vous, le satellite S3 n'est qu'une salle d'embarquement. Si c'était le cas nous n'aurions pas été obligés de mettre en place un PC sécurité/sûreté et une équipe de sécurité incendies. Cette mesure vous a certainement été imposée

par la commission de sûreté préfectorale. Il faut que nous ayons les effectifs nécessaires pour faire fonctionner cette infrastructure.

Je ne comprends toujours pas comment vous pouvez assurer une couverture 18 heures sur 24 avec trois agents coordinateurs. Nous aurons plus d'informations ultérieurement lorsque nous connaîtrons le nombre de bornes d'information, la surface, etc., en CHSCT, mais nous pensons déjà que vous n'avez pas prévu suffisamment d'effectifs pour assurer le fonctionnement d'une installation aussi importante. Nous nous attendons donc à des difficultés importantes à l'ouverture liées à un manque d'effectif. Vous augmentez les effectifs au terminal S3 mais vous allez utiliser les agents qui gèrent déjà le PC du terminal 2E et les zones MN et Aire Hôtels. Nous n'avons déjà pas suffisamment d'effectifs pour l'unité CDGE actuelle et ce sera donc encore pire demain. Selon nous les conditions de travail deviendront catastrophiques. Bientôt, cette seule UO représentera plus qu'ORYS et ORYW réunis en termes de trafic et nous serons pourtant encore loin d'avoir les mêmes effectifs.

Mme SIGLER – Les trois agents coordinateurs ne sont pas affectés à l'ouverture du satellite S3. Nous avons redéfini la couverture opérationnelle et d'après nos simulations, nous avons identifié un besoin de trois personnes supplémentaires. Il s'agirait essentiellement d'une vacation du matin.

Les annonces sonores seront identiques pour l'ensemble de CDGE.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT) – J'aimerais vous rappeler les propositions du Sictam/CGT au sujet des viviers. Nous demandons des réunions de négociation sur les pôles de formation permanente pour les métiers aéroportuaires non dispensés par des diplômes d'Etat. Nous faisons appel au peuple pour qu'il postule mais si nous avons anticipé peut-être certains pourraient-ils choisir leur métier. Je sais bien que cela n'intéresse personne mais je tenais à ce que cela soit dit.

M. RUBICHON – Vous avez bien raison.

M. DE CORDOUE – Nous allons revenir sur cette question avec l'accord de GPEC. La GPEC, ce n'est rien d'autre que le fait de prévoir et donc d'anticiper les besoins futurs.

M. RUBICHON – Votre remarque est donc pleinement intégrée dans les travaux actuels liés à la GPEC et que nous vous présenterons bientôt. Il s'agissait d'une information et vous n'avez pas besoin de voter. Je vous propose donc de lever la séance. Je vous remercie et je vous souhaite un bon appétit.

M. DE CORDOUE – Je vous annonce que l'accord sur le travail de nuit est ouvert à la signature jusqu'à la fin de la semaine prochaine.

La séance est levée à 11 heures 35.

Le Secrétaire du Comité d'entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DRH – DR.HR

MM. LES MEMBRES DU C.E.

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Madame CUISSOT, Directrice administrative et financière des activités sociales

M. TRILLAUD, Directeur administratif et financier des activités de restauration