

PARIS, LE 31 MAI 2007

N°4

COMPTE RENDU DEFINITIF DU COMITE D'ENTREPRISE DU 27 FEVRIER 2007

ORDRE DU JOUR

**INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA DESIGNATION D'UN REPRESENTANT
DU C.E POUR LA NEGOCIATION DU PROTOCOLE DE CONFIGURATION DU
GROUPE AEROPORTS DE PARIS** 3

**INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PLANNINGS ET CALENDRIERS
PREVISIONNELS ANNUELS ET CALENDRIERS DE MODULATION
POUR LA PERIODE 2007-2008 (HORS ESCALE)** 8

ETAIENT PRESENTS

M. DE CORDOUE, Directeur des Ressources Humaines
 Mme LEMOINE, Responsable du Département DRHR
 Mme THORIN, Assistante sociale

INVITES

Mme DABAGHY, Intervenante Aéroports de Paris/Point 2
 M. LEMOINE, Intervenant Aéroports de Paris/Point 2
 M. CAVAILLES, Intervenant Aéroports de Paris/Point 2

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

M. MARIN
 M. NAMIGANDET-
 TENGUERE

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

M. BUATOIS
 M. PIETTE
 M. GUARINO
 M. IZZET
 M. SADET
 M. VIDY

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

Mme DONSIMONI
 M. FAUVET
 Mme DHERSIN
 M. TOLLARI
 M. MICHEL-HOULLER

MEMBRES du C.E.**CFDT**

M. TOTH
 M. FERNANDEZ
 Mme MARCHAND

MEMBRES du C.E.**FO**

M. BROWN
 Mlle ETTIS
 Mlle MARTIN

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

M. RIFFET
 Mme COMBACAL

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. RENIER	(CFE-CGC)
M. HUBERT	(CFTC)
M. PRETRE	(FO)
M. PEPIN	(SPE/CGT)
M. PAPAUX	(Sictam/CGT)
M. SALVANES	(CFDT)
M. DUBUISSON	(UNSA/SAPAP)

Information et consultation sur la désignation d'un représentant du C.E pour la négociation du protocole de configuration du groupe Aéroports de Paris

La séance est ouverte à 9 heures 10.

M. de CORDOUE – Je pense que nous serons aujourd'hui en effectif réduit. L'ordre du jour de cette réunion ne comporte que deux points. Le premier concerne la mise en place du Comité de Groupe. Si personne ne souhaite intervenir, au préalable, je vous propose de céder la parole à Madame Lemoine qui tentera de vous expliquer, de manière pédagogique, la procédure qui doit être mise en place. La première étape de cette procédure consistera à désigner un représentant du CE, dans le cadre des débats qui devront précéder la création de cette instance.

Mme. LEMOINE – Afin que nous disposions tous du même niveau d'information, je tiens à vous rappeler, au préalable, les attributions du Comité de Groupe, ainsi que les modalités de désignation d'un représentant du Comité d'Entreprise. Il s'agira d'établir ensemble la configuration du Groupe qui débouchera sur la négociation d'un accord relatif au fonctionnement du Comité de Groupe.

a. Les attributions du Comité de Groupe

Le Comité de Groupe est une instance d'information et de dialogue, dont le périmètre d'actions concerne les orientations stratégiques du Groupe. Ses attributions diffèrent de celles des Comités d'Entreprise. Néanmoins, cette instance permettra d'éclairer les Comités d'Entreprise, en obtenant les informations nécessaires avant de devoir se prononcer lors des différentes consultations. En effet, l'article L.439-2 du code du travail prévoit que le Comité de Groupe reçoit des informations sur l'activité, sur la situation financière, sur l'évolution des prévisions d'emplois et sur les mesures correspondantes.

Le Comité reçoit, par ailleurs, la communication des comptes des Bilans consolidés du Groupe, ainsi que les rapports des Commissaires aux comptes.

Enfin, le Comité se compose, d'une part, du chef de l'Entreprise dominante, qui peut se faire assister de deux personnes qui disposent d'un droit consultatif, et de représentants du personnel des entreprises du Groupe, d'autre part. Ces représentants sont désignés par les organisations syndicales, au sein de chaque Comité d'Entreprise du Groupe.

b. Les différentes étapes de la constitution du Comité de Groupe

Nous en sommes à la première étape du processus. Il s'agira de délimiter le périmètre du Groupe. Cette délimitation conduira à la rédaction d'un accord sur la configuration du Groupe. Une fois cet accord validé, il faudra entamer une négociation sur un accord. Je précise que la création du Comité de Groupe devra être effective dans les six mois qui suivent l'accord de configuration.

Aujourd'hui, nous en sommes donc à l'étape préalable de la rédaction d'un accord sur la configuration du Groupe. Conformément aux dispositions légales, participeront à la rédaction et à la négociation sur la mise en œuvre de l'accord, les différentes organisations syndicales représentatives au sein des sociétés du Groupe. Un représentant par Comité d'Entreprise pourra également y participer. Je précise néanmoins qu'il s'agit d'une option qui est défendue par une majorité de la Doctrine. Elle n'est pas définie spécifiquement dans le Code du travail, puisqu'il ne fait référence qu'à des « *parties intéressées* ».

Nous avons inscrit ce point à l'ordre du jour, afin de vous informer de la négociation sur la mise en œuvre d'un Comité de Groupe, au sein d'Aéroports de Paris, qui avait donné lieu à deux projets d'accord, aux mois de juin/juillet 2005. Telle avait été la procédure retenue à l'époque. Les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe, ainsi que les Comités d'Entreprise avaient participé à cette négociation.

C'est pourquoi vous pourrez aujourd'hui désigner un représentant du Comité d'Entreprise qui sera chargé de participer à la négociation relative à la rédaction d'un accord sur la configuration du Groupe. Une fois cet accord rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives et par les Comités d'Entreprise du Groupe, nous pourrons entamer la négociation sur un accord relatif à la constitution du Comité de Groupe.

M. de CORDOUE – Avez-vous des questions ou des remarques à formuler ?

M. RENIER (CFE/CGC) – J'ai l'impression d'être revenu à l'étape initiale, organisée au mois de juin 2005. Je vous rappelle qu'un accord avait déjà été signé. Certes, le périmètre du Groupe a sûrement été modifié depuis, mais je ne comprends pas en quoi cela pourrait remettre en question la première étape. Un accord unanime est préférable, mais il n'est pas obligatoire. Le précédent accord étant considéré comme pérenne, à défaut de modifications du périmètre du Groupe, je m'interroge, au nom de la CFE/CGC, sur la pertinence de réitérer cette première phase. Je souhaiterais, par ailleurs, savoir ce que deviendra le premier accord.

M. de CORDOUE – Au risque de vous décevoir, j'estime que nous devons simplement enlever toute ambiguïté à cette situation.

La Direction ne souhaite pas mettre en place un Comité de Groupe qui ne recueille pas la majorité des signatures des représentants syndicaux. Je vous rappelle, par ailleurs, que l'accord de l'année 2005 n'avait pas été signé par la Direction. J'ignore s'il faudra accomplir, de nouveau, le même travail. J'en doute. J'estime que l'étude déjà réalisée nous permettra d'accélérer certaines démarches. En tout état de cause, je vous signale qu'un grand nombre de modifications ont été apportées au sein des filiales. C'est pourquoi

il est nécessaire de presque tout recommencer. Pour rester pragmatique, il faut évoluer sur ce point. Aussi, je vous propose de désigner un représentant. Nous pourrions reprendre le débat ultérieurement. Puisqu'une partie de la procédure avait déjà été suivie, la discussion sera peut-être brève.

Mme. MARTIN (FO) – Nous ne comprenons pas réellement la raison pour laquelle nous sommes consultés sur la désignation d'un représentant du Comité d'Entreprise. Pourquoi le protocole de configuration est-il différent de celui négocié il y a deux ans ? Le Comité d'Entreprise ne négocie pas les accords, alors que les négociations n'ont pas encore commencé, on nous communique un projet d'accord en CE.

S'agissant du protocole de configuration du Groupe, le préambule ne nous convient absolument pas. En 2005, la mise en place d'un Comité de Groupe accompagnée de la transformation d'Aéroports de Paris en société anonyme ne nous satisfaisait pas. La liaison proposée avec le plan d'épargne ne nous convient pas non plus. Vous estimez, en outre, qu'il existe un développement continu et de qualité du dialogue social. Nous ne partageons pas cette affirmation.

Par ailleurs, l'employeur peut, seul, mettre ce comité de groupe en place. Nous aurions jugé plus judicieux de créer le Comité de Groupe d'Alyzia, puisque cet établissement se compose de neuf filiales. Au regard de la situation actuelle, nous aurions préféré obtenir une vision plus claire de ses activités.

Quoi qu'il en soit, nous ne sommes pas opposés à de nouvelles négociations, puisque nous ne pouvons connaître à l'avance leur aboutissement. En revanche, nous désapprouvons la présence prématurée d'un protocole de configuration du Groupe, dans la mesure où il doit faire partie de l'objet de la négociation. C'est pourquoi nous nous prononcerons en faveur de la désignation d'un représentant du CE. Mais nous tenons à ce que le protocole soit supprimé, en attendant l'ouverture des négociations.

M. RENIER (CFE/CGC) – Monsieur le Président, je tiens à vous signaler, en premier lieu, que vous ne m'avez pas déçu. J'essaie simplement de mieux comprendre cette question.

En second lieu, nous remarquons, malgré la transmission d'un dossier, un déficit d'informations manifeste. Certes, nous ne tenons pas à bloquer votre demande sur la désignation d'un représentant du Comité d'Entreprise. Toutefois, l'instance actuelle se compose d'un certain nombre de nouveaux élus qui ignorent, sans doute, l'objet de nos propos. Nous-mêmes, qui avons été initiés à cette question, la comprenons difficilement, compte tenu de l'accord signé en 2005.

En dernier lieu, je partage les remarques de Madame Martin.

M. de CORDOUE – Je vous signale que le protocole de configuration a simplement été joint pour illustrer les thèmes de ce document. Une discussion est naturellement prévue à ce sujet. Mais il ne s'agit que d'une mise à jour du document initial.

Par ailleurs, nous avons rédigé, de manière pédagogique, un document de deux pages, expliquant le rôle d'un Comité de Groupe. Certes, nous ne vous l'avons envoyé qu'hier après-midi. Mais nous l'avons adressé à l'ensemble des syndicats.

La première étape ne vous engage en rien, puisqu'elle consiste simplement à pouvoir entamer une discussion. Comme vous l'a expliqué Madame Lemoine, il faut donc, au préalable, réunir les représentants des organisations syndicales de chaque Entreprise du Groupe, avec un représentant par Comité d'Entreprise. C'est pourquoi nous vous demandons aujourd'hui de désigner ce représentant, afin qu'il puisse participer aux réunions de discussions et de négociations sur la préparation du protocole de configuration du Groupe. Avez-vous un candidat à présenter ?

M. PRETRE (FO) – La filiale Alyzia Airport Services nous est présentée en page 9 du document. La date de fondation indiquée est le 3 novembre 1948, tandis que l'arrêté interministériel date du 9 juillet 1993. Or ces dates ne me paraissent pas cohérentes.

Mme. LEMOINE – Cette question fera partie de l'objet des négociations.

M. PRETRE (FO) – Non, nous découvrons que cette entreprise a été créée en 1948.

Mme. LEMOINE – Ce document ne servait que d'illustration. Il n'est pas prévu d'en discuter aujourd'hui, mais une fois chaque représentant du CE et chaque organisation syndicale désignée.

M. PRETRE (FO) – Je partage votre opinion. Néanmoins, nous découvrons qu'Alyzia Airport a été créée en 1948. C'est pourquoi j'estime que la Commission Economique devrait étudier cette question.

Mme. LEMOINE – Par ailleurs, Madame Martin estime qu'il aurait été préférable de créer un Comité de Groupe de la filiale Alyzia. Cette proposition est juridiquement impossible. L'organigramme des filiales d'Aéroports de Paris, qui vous est fourni dans le document, nous montre que l'Entreprise dominante est justement Aéroports de Paris. A ce titre, il est impossible de créer un sous-comité de Groupe, puisque la situation juridique perdrait, de fait, sa viabilité. Seul un Comité de Groupe global peut être mis en place avec l'Entreprise dominante, soit Aéroports de Paris.

M. de CORDOUE – Il n'est donc pas prévu de débattre aujourd'hui des documents qui vous sont présentés. Il faut simplement désigner un représentant du CE, afin de pouvoir organiser une première réunion qui est d'ailleurs fixée au 27 mars 2006.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Nous comprenons que l'objet de ce premier point porte sur la désignation d'un représentant. En revanche, nous aurons, sans doute, des remarques à vous formuler sur le contenu du document.

M. de CORDOUE – Pour savoir si nous pourrions reprendre ce débat, il faut, au préalable, désigner un représentant.

La séance est suspendue de 9 heures 30 à 9 heures 45.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Nous proposons la candidature de Fabrice Michaud.

M. de CORDOUE – Appréciant cet élu, je suis persuadé que nous réaliserons ensemble un travail satisfaisant. Je soumetts, par conséquent, cette candidature au vote.

M. RENIER (CFE/CGC) – Au nom de la CFE/CGC, je vous avertis que nous voterons en défaveur de cette candidature. En effet, l'assemblée du Comité d'Entreprise a été sollicitée pour désigner un représentant. Une suspension de séance a été demandée à cet effet. Or nul ne nous a consultés durant cette interruption. Ce n'est guère la candidature du Secrétaire qui nous gêne. Nous désapprouvons simplement la méthode employée pour y parvenir. Lorsque l'Etablissement et les élus auront compris certains principes propres à ce type de décisions, notamment pour les dossiers importants, nous pourrons progresser ensemble.

Un intervenant (Sictam/CGT) - Je partage l'opinion de Monsieur Renier pour les dossiers importants.

M. de CORDOUE – La désignation de Fabrice Michaud, en qualité de représentant du Comité d'Entreprise, pour la négociation du protocole de configuration de Groupe, recueille : 11 voix favorables, 3 abstentions et 4 voix contre.

Information et consultation sur les plannings et calendriers prévisionnels annuels et calendriers de modulation pour la période 2007-2008 (hors Escale)

M. de CORDOUE – Nous commencerons par la présentation des plannings et des calendriers d'Orly.

1. Orly

Madame DABAGHY – Le document qui vous a été transmis comporte les calendriers prévisionnels pour les groupes qui ont fait l'objet d'une modification de l'organisation et de la répartition du travail, depuis le mois d'avril 2006. Les nouvelles grilles horaires concernent essentiellement:

- ORYL : pour les conducteurs et des chefs d'équipes, suite à une reprise partielle de la sous-traitance ;
- ORYP : pour les caissiers mobiles, en raison de la nouvelle organisation présentée au Comité d'Entreprise ;
- ORYR : pour les chefs de Groupe, chargés des inspections de pistes également présentées à cette instance ;
- ORYS : modifications apportées suite à la réorganisation du personnel des terminaux.

Je précise que l'ensemble de ces grilles ont été présentées, lors de leur mise en œuvre, aux groupes concernés par ces modifications, selon les modalités habituelles de concertation. Elles ont ensuite été transmises, dans les délais prescrits, aux syndicats, ainsi qu'à l'Inspection du travail. Toutes les autres grilles demeurent inchangées depuis l'année 2006.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Il est regrettable que ces autres grilles n'aient pas été modifiées. Je vous rappelle que nous vous avons signalé que certaines grilles n'étaient pas conformes. Par exemple, certains agents d'ORYS SSIAP1, accomplissent 24 heures de travail par semaine. La borne a donc déjà été changée. Or une réunion se tiendra le jeudi 1^{er} mars 2007, pour négocier le changement des bornes (hautes et basses). C'est pourquoi je m'interroge sur l'utilité de cette réunion, si vous mettez déjà en application, dans l'élaboration de vos tableaux, une mesure inexistante. Force est de constater, en outre, que certains agents, lors d'une semaine spécifique, travaillent pendant 48 heures. Néanmoins, compte tenu de la vacation nocturne du dimanche, la borne est tout de même de 43 heures, après avoir soustrait les heures effectuées à partir de minuit. Cela signifie que vous avez créé une grille avec des heures supplémentaires. Je souhaiterais, par conséquent, obtenir des explications à ce sujet. J'interviendrai ensuite pour les grilles de Roissy qui présentent les mêmes anomalies.

Mme. MARTIN (FO) – La Direction nous présente les calendriers de modulation depuis sept ans, conformément aux obligations légales. Pourtant, elle ne sait toujours pas comment établir un tableau de service. Certes, ces tableaux ne font pas l'objet du débat sur les calendriers de modulation. Mais il est inacceptable de disposer de tels calendriers prévisionnels.

a. ORYL

Par exemple, nous constatons, sur le premier calendrier d'ORYL prévu pour les chefs d'équipe, que certaines prises de service démarrent à partir de quatre heures et demie du matin, pour une vacation de 10 heures. Je vous rappelle que la médecine du travail a adressé un courrier à la Direction, lui signalant que le service ne pouvait pas démarrer avant cinq heures et demie du matin. Vous ne respectez donc pas l'avis de la médecine du travail, quand cela vous arrange. En revanche, vous en tenez compte pour supprimer le système 2x12.

La grille suivante d'ORYL, correspondant aux conducteurs SPV, comprend 11 repos isolés. Le déroulement, basé sur le passage d'une vacation du matin à une vacation de journée, puis à une vacation du soir, n'est absolument pas respecté. En organisant ce déroulement dans le sens inverse, vous dégradez le rythme biologique. Nous rencontrons, en outre, quatre fois la même vacation, ce qui est contraire aux préconisations de la médecine du travail : prise de service à quatre heures et demie avec une amplitude de 9 heures et demie. Je me demande d'ailleurs si les salariés concernés ne devraient justement pas être considérés comme des travailleurs de nuit. C'est pourquoi je souhaiterais connaître l'avis de la médecine du travail à ce sujet.

b. ORYS

SSIAP2

Je souhaiterais, en premier lieu, connaître la raison pour laquelle le tableau de service correspondant à SSIAP2 n'est pas en 2x12.

En second lieu, nous remarquons que quatre nuits consécutives sont parfois constatées. Or je vous rappelle que la médecine du travail préconise, dans le cadre du travail de nuit, deux nuits consécutives, au maximum, sauf si cette organisation a été négociée par certains agents.

Nous constatons, en outre, que parfois une vacation du matin est suivie de trois vacations de nuit. Pourtant, lorsque quatre vacations s'achèvent par trois nuits, il faut travailler un soir, et non une matinée.

Enfin, il faut attendre sept semaines pour obtenir un repos d'un *week-end* entier.

Coordonnateurs Ressources

Nous remarquons, en premier lieu, douze repos isolés, faisant suite à des vacations de nuit. Même si la reprise est programmée en soirée, je vous rappelle que les principes et les acquis pour le personnel prévoient, après une vacation de nuit, une descente et deux jours de repos.

En second lieu, un *week-end* entier de repos n'est prévu que toutes les huit semaines. Pourtant, le Code du travail exige la libération d'un *week-end* toutes les six semaines. En outre, les acquis d'Aéroports de Paris préconisent l'offre d'un *week-end*, une fois par mois.

D'un point de vue général, l'ensemble des grilles sont présentées annuellement (sur 52 semaines), pour tenir compte du calendrier de modulation. Or nous savons pertinemment qu'un décalage inévitable varie en fonction du point d'entrée des agents. Les agents ne sont pas tous positionnés sur la semaine 1. Par exemple, la grille d'ORYS, pour les responsables Ressources, indique qu'en semaine 52, l'agent accomplit quatre vacances (matin, soir et deux nuits). Il enchaine, en semaine 1, par deux nuits, ce qui conduit à six vacances consécutives. Ces résultats concernent l'ensemble des grilles. Je vous rappelle que la semaine 52 doit, au contraire, permettre un déroulement sur la semaine 1. Comment certains agents peuvent-ils finir le dimanche en semaine 52, sur une vacation de nuit (jusqu'à six heures et demie du matin), tout en reprenant, en semaine 1, sur une vacation du matin, démarrant à quatre heures et demie du matin ?

SSIAP1

Nous ne comprenons pas pourquoi le système 2x12 a-t-il été mélangé avec des vacances d'une amplitude de huit heures (J1 et N1). Sur un total de 52 semaines, deux vacances ne sont pas en 2x12 (semaines 13 et 29). Quel intérêt trouvez-vous à créer un horaire différent sur 52 semaines pour deux types de vacation ? Vous créez, en réalité, des amplitudes différentes pour rester en conformité avec vos bornes.

c. ORYW

La grille, correspondant aux responsables ressources, montre des repos isolés après des vacances de nuit. Quatre vacances consécutives sont du même type horaire, ce qui est également contraire aux positions de la médecine du travail.

Les *week-ends* de repos interviennent toutes les sept semaines, au lieu de six semaines.

Par ailleurs, la grille des SSIAP1 se compose de trois repos isolés et de trois vacances consécutives en journée, pourtant déconseillées par la médecine du travail.

d. ORYP

Les rythmes des caissiers ne sont pas respectés. Par exemple, un M3 (de 11 heures à 20 heures 50) est suivi d'un M2. Par ailleurs, vous ne suivez pas le déroulement pour l'ensemble des vacances du jeudi et du vendredi. En outre, les vacances ont une amplitude horaire de six heures. Je vous rappelle que le minimum préconisé s'élève à six heures et demie.

Par conséquent, nous savons que nous ne devons pas débattre des tableaux de service. Cependant, il aurait été plus approprié de ne pas respecter que les mesures qui vous conviennent, notamment pour vos bornes.

Il faudrait également respecter les principes acquis, tels que :

- une descente de nuit et deux repos après une vacation de nuit ;
- un *week-end* complet toutes les six semaines ;
- aucune vacation travaillée isolée ;
- aucun repos isolé.

Cela fait tout de même sept ans que nous vous rappelons ces principes systématiquement. S'agissant des tableaux de service des Pexas et des SSIAP, nous souhaiterions que la Commission d'application de l'accord sur le travail de nuit se réunisse. Malgré l'accord signé et de l'avis favorable de la médecine du travail pour passer ces groupes de travail en 2x12, nous découvrons que les SSIAP travaillent toujours en 3x8. Ignorant la raison d'un tel maintien, nous souhaiterions obtenir des explications. En tout état de cause, les accords doivent être respectés. C'est pourquoi, en qualité de syndicat signataire, nous vous avertissons que si les agents ne passent pas en 2x12, dès le 1^{er} avril 2007, nous nous fâcherons réellement.

M. de CORDOUE – Je tiens à vous préciser que nous suivons la procédure du délai d'opposition, dans le cadre de l'accord sur le travail de nuit. Dès que nous aurons achevé cette procédure, au plus tard lors de la semaine prochaine, nous pourrions notifier l'accord.

Les Directions pourront alors prévoir une réunion des organisations syndicales, afin de leur expliquer comment cet accord sera appliqué, notamment pour ceux qui se trouvent en situation croissante, soit de huit heures vers douze heures.

Par ailleurs, comme nous l'a indiqué Monsieur Dubuisson, une réunion est prévue le jeudi 1^{er} mars 2007, afin de débattre de l'avenant sur l'accord ARTT, qui permettra d'assouplir le système des bornes pour les collaborateurs en 2x12. L'ensemble de ces questions seront donc réglées durant la semaine.

Avez-vous d'autres questions ? Je précise, au préalable, que nous ne débattons pas aujourd'hui des tableaux de service, mais des calendriers de modulation et des grilles.

Madame DABAGHY – En premier lieu, nous savons pertinemment qu'une réelle attente concerne les COS et les SSIAP2. Nous sommes d'ailleurs disposés à en tenir compte, dans le cadre du calendrier décrit par Monsieur de Cordoue.

En second lieu, j'ai également remarqué la présence de repos, après une descente de nuit. Néanmoins, la vacation suivante se déroule toujours en soirée. Certes, cette organisation n'est pas tout à fait idéale, mais elle minimise la pénibilité. Nous essayons de respecter les principes auxquels vous avez fait référence. Pourtant, cela n'est pas toujours possible. Je vous précise néanmoins qu'un certain nombre de ces éléments ont été souhaités par les groupes de travail, durant une importante phase de concertation. Nous devons parfois choisir entre ces principes, le souhait exprimé par les agents et les besoins opérationnels. C'est pourquoi nous pouvons, à l'occasion de l'élaboration des grilles, effectuer un arbitrage.

Je vérifierai, en troisième lieu, si l'avis de la médecine du travail, sur la prise de service matinal des chefs de groupes et des conducteurs, a bien été pris en compte. Je vous signale

qu'une pause importante est accordée aux chefs de groupe, afin de compenser l'effet de cette prise de service matinal. Les conducteurs, quant à eux, n'accomplissent pas un travail permanent. En réalité, il s'agit de prendre en charge l'acheminement des collaborateurs des stations de service de Kérosène, à savoir les essenciers qui en ont fait la demande expresse. Nous veillons, par conséquent, à ce que ces conducteurs disposent également d'un temps de repos entre chaque service. Ils ne travaillent donc pas plus de deux heures consécutives.

En tout état de cause, je comprends vos propos. Nous essayons de respecter ces principes, lors de l'élaboration de la grille.

Mme. MARTIN (FO) – Pourriez-vous m'expliquer comment un agent peut travailler de nuit, jusqu'à six heures et demie du matin, lors de la semaine 52, et enchaîner sur une vacation du matin, débutant à quatre heures et demie du matin ? Je précise, en outre, que cet agent a cumulé huit vacations consécutives de travail. Lors de l'élaboration du calendrier prévisionnel annuel, le déroulement doit faire correctement enchaîner les dernières vacations de la semaine 52 avec les premières vacations de la semaine 1. Je tiens à obtenir des précisions à ce sujet.

Par ailleurs, pourquoi ne respectez-vous pas, au moins, la disposition légale prévoyant un repos d'un *week-end* complet toutes les six semaines ? Nous avons remarqué que certains *week-ends* n'étaient attribués que toutes les huit semaines, voire onze semaines. Cela est intolérable.

Enfin, si l'accord sur le travail de nuit n'est validé que dans quelques jours, nous ne comprenons pas pourquoi nous sommes consultés aujourd'hui sur ces calendriers de modulation. Les tableaux de service seront pourtant modifiés, de par cet accord. En outre, les négociations n'ayant pas encore commencé avec les groupes de travail correspondants, la question devrait davantage évoluer. En qualité d'élus du Comité d'Entreprise, nous insistons sur la nécessité de disposer des calendriers prévisionnels annuels spécifiant les rythmes des agents, pour pouvoir nous prononcer sur les calendriers de modulation. C'est pourquoi, nous demandons, au nom de FO, le report de la consultation. Le délai de mise en application est, en outre, fixé au 1^{er} avril 2007. Nous disposons donc d'un délai suffisant.

M. de CORDOUE – Nous avons néanmoins pris du retard pour cette consultation.

Mme. MARTIN (FO) – Vous nous demandez de signer un chèque en blanc !

M. de CORDOUE – Je m'interroge réellement sur l'utilité de ces consultations règlementaires. Pourtant, nous dépassons nettement nos obligations. Nous y perdons d'ailleurs notre temps, depuis sept ans. J'estime que d'autres sujets doivent être traités au Comité d'Entreprise. C'est pourquoi je préférerais que la procédure soit suivie par chaque secteur. L'application des règles n'est, en outre, pas si complexe. Cette réunion ne traite quasiment que de ce point, dans la mesure où les ordres du jour du CE sont extrêmement chargés.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Vous n'avez pas répondu à ma question sur les bornes. Par ailleurs, les congés et les JRTT seront vraisemblablement accordés, sous réserve

que la moitié de l'effectif soit présente. Je vous conseille donc de veiller à ce que cet effectif soit bien présent. En effet, si l'effectif s'élève à 100 collaborateurs, 50 de ces collaborateurs pourront prendre des congés. En revanche, si vous diminuez l'effectif de 50 personnes, seuls 25 salariés pourront partir en congé.

Madame DABAGHY – Cette clause concerne essentiellement les groupes administratifs et ORYP. En revanche, les principaux groupes opérationnels des terminaux suivent des règles très précises qui sont indiquées dans les calendriers (plages rouges).

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Je vous invite à regarder le tableau de service d'ORYR, par exemple. En effet, des problèmes de congés sont déjà soulevés, alors que ce tableau nous est à peine présenté. Vous choisissez certains agents de cette catégorie pour les transférer vers d'autres services.

M. FERNANDEZ (CFDT) – En page 20, la grille est sur douze heures, avec des décalages sur 48 heures. Si nous effectuons un report sur le lendemain, le décalage est de 42 heures. Il est donc possible de réaliser des tableaux en 2x12, sans dépasser les bornes.

M. de CORDOUE – J'estime que nous nous égarons. Je vous rappelle que la discussion doit porter sur les calendriers. Or vous nous interrogez sur les grilles. C'est la raison pour laquelle je vous invite à vous adresser directement aux différentes Directions concernées. Ces dernières pourront, à votre demande, programmer une réunion pour débattre de la construction des grilles. Dans le cas contraire, nous devrions, sans doute, poursuivre ce débat durant la journée entière. Je comprends toutefois vos remarques qui sont probablement justifiées. Je demanderai donc aux Directions, dans lesquelles des anomalies ont été décelées, d'organiser rapidement, avec les organisations syndicales, une réunion au cours de laquelle vous pourrez vérifier l'ensemble des grilles. En tout état de cause, nous vous consultons uniquement sur le calendrier de modulation.

Mme. MARTIN (FO) – Certes, mais nous vous rappelons que la Direction des Ressources Humaines doit vérifier la conformité des grilles. Les élus interviennent systématiquement sur ce type de problèmes, puisque les hiérarchies locales semblent rencontrer des difficultés dans l'annualisation de ces grilles.

Par ailleurs, nous ne sommes pas signataires de l'accord sur les 35 heures. Néanmoins, il nous semblait que les journées rouges, dans le cadre de la période de modulation des unités opérationnelles des aéroports ORYS et ORYW, devaient être limitées à 14 jours par an. Nous souhaiterions connaître la raison pour laquelle ORYS cumule 60 jours rouges, ce qui empêche les agents, pendant cette période, de prendre un congé. Il en est de même pour ORYW qui cumule presque trois mois de période rouge, correspondant à la période des congés scolaires aux mois de juillet, d'août et d'une grande partie du mois d'octobre. Pourquoi cette période est-elle aussi longue ?

Madame DABAGHY – Ces périodes n'empêchent pas la prise de congé, mais elles la limitent. En effet, il est indiqué que les RTT ne sont pas autorisés, alors que les congés secondaires sont limités.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Il existe un problème manifeste d'effectifs. Pour traiter un calendrier prévisionnel, il faudrait d'abord disposer d'un effectif suffisant, ce qui n'est pas le cas.

Ce problème se répercute sur la mise en place d'une formation, sur le droit aux congés, qui sont de plus en plus imposés, et sur les RTT. Seul ce manque d'effectifs justifie le déséquilibre des calendriers prévisionnels.

Madame DABAGHY – Je vous rappelle qu'un effort considérable est justement consenti, au sein des secteurs, afin que les congés soient mieux organisés. Nous avons notamment mis en place le système des priorités tournantes pour certains secteurs. Il est réellement de notre intérêt de mieux organiser ce système, pour créer moins de frustrations.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Excusez-moi, mais je ne pense pas que l'on vous impose, Madame Dabaghy, de prendre des congés au mois de mars ou d'avril. Certes, le système de priorités tournantes peut paraître équitable, mais il est anormal que les agents qui sont parents d'enfants scolarisés soient obligés de prendre leurs congés en avril ou en mai.

Madame DABAGHY – Cette question a justement été soulevée par certains groupes de travail. Il appartient, tout de même, à ces groupes de prendre des décisions, en trouvant un accord. En l'occurrence, le groupe a désapprouvé le principe d'une priorité différente pour les salariés qui ont des enfants scolarisés. Il faut simplement respecter les règles dans lesquelles chacun se retrouve.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Personne n'a pourtant sollicité notre avis à notre secteur. Aucune négociation n'a été mise en place sur le principe de prioriser les agents qui ont des enfants. Il s'agit donc d'une décision unilatérale.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Vous faites référence à des règles. Il faudrait commencer par les respecter. La plupart des élus ont désapprouvé les réorganisations mises en place, notamment dans le cadre des problèmes de sous-effectifs. Par exemple, Monsieur Rubichon a annoncé un effectif de 50 salariés, alors que les groupes de travail ne se composent que de 35 personnes ou de 40 personnes. En l'occurrence, c'est vous qui ne respectez pas les règles. Vous nous demandez de réaliser ces planifications, pour justement pallier vos insuffisances. Votre argument, fondé sur le respect des règles, est donc inacceptable. Commencez par les respecter vous-même. Respectez les déclarations du DGD, lors des Comités d'Entreprise, en matière d'effectifs, qui sont, je vous le rappelle, soumises au vote des élus. Appliquez ce niveau d'effectifs, qui nous semble néanmoins insuffisant. Tous les problèmes constatés, notamment *via* l'Escale, sont liés, puisque vous avez organisé des sous-effectifs permanents dans l'ensemble des groupes de travail. Le plan Escale et le reclassement des salariés vous ont incité à faire ce choix. C'est la raison pour laquelle nous sommes dans une telle situation. Les salariés n'ont pas d'autres choix que d'accepter vos propositions. Je vous invite à prendre connaissance des conditions de travail actuelles, nécessaires pour ne subir aucun retard. Le problème de sous-effectifs s'est généralisé à tous les secteurs. Vous incitez, sans aucune hésitation, les agents à prendre leurs congés au mois de mars, afin de disposer d'un effectif suffisant lors des grandes périodes de congé. Les demandes de congés sont d'ailleurs systématiquement refusées pendant ces périodes « rouges ». Pour toutes ces raisons, je vous incite à respecter les règles ou à demander à Monsieur Rubichon d'appliquer ses déclarations.

Mme. MARCHAND (FO) – Comment expliquez-vous la période rouge, située au milieu du mois d'octobre, dans le calendrier du groupe de travail 2 (activités Fluides et Electrotech) ?

M. de CORDOUE – Pour répondre à votre remarque sur le problème d'effectifs, je vous rappelle que le dimensionnement des effectifs incombe à l'employeur. Il n'est donc soumis à aucune règle, puisqu'il estime ses besoins en effectifs pour faire face à la charge de travail.

Par ailleurs, je vous ai déjà indiqué à plusieurs reprises que l'attribution des congés est de la prérogative de l'employeur. Cette entreprise a pour habitude de tenir compte du souhait des agents. Néanmoins, nous ne pouvons pas toujours la suivre.

Enfin, je demanderai à Madame Lemoine de bien vouloir rappeler le cadre de cette consultation, car j'ai l'impression que cette discussion s'éloigne du sujet.

Mme. LEMOINE – D'un point de vue légal, le paragraphe 4.1.2.6.1 de l'accord ARTT, relatif au contenu et aux modalités de publicité du calendrier indicatif de la modulation, prévoit que : *« Le calendrier précise les différentes périodes de modulation, la durée, ainsi que le nombre d'heures prévues en moyenne par semaine. Le calendrier doit donc être distingué des tableaux de service qui précisent, eux, le rythme des agents en horaire continu et semi-continu et des plannings horaires de travail des agents en horaire administratif et ateliers ».*

En ce qui concerne la présentation qui est faite aujourd'hui, certains éléments diffèrent ou sont plus précis que les indications de l'accord RTT, reprenant simplement les dispositions légales, car il est nécessaire, pour établir les calendriers de la modulation, de réaliser, au préalable, des tableaux de service théoriques. C'est pourquoi notre raisonnement, basé sur nos connaissances et sur les moyens techniques mis en œuvre, va à l'inverse du raisonnement général. Nous vous l'avons d'ailleurs déjà rappelé à plusieurs reprises. En tout état de cause, il ne s'agit pas des tableaux définitifs, puisqu'ils sont validés ultérieurement par les unités et les services. Les remarques que vous apportez sur les tableaux de service me paraissent quelque peu stériles, puisqu'ils ne font pas l'objet de la présente consultation.

Par ailleurs, je vous rappelle que ces documents vous ont été envoyés depuis le 29 janvier 2007. Un mois s'est écoulé depuis. Compte tenu du nombre important des différentes grilles et des organisations, le volume de documents envoyés fut extrêmement important. Certaines anomalies peuvent donc être décelées. C'est pourquoi une organisation syndicale nous a fait part de certains problèmes, notamment de non-respects des bornes horaires. Nous avons donc disposé du temps nécessaire pour apporter des corrections, que vous avez reçues dans un dossier complémentaire. Je précise qu'il s'agissait d'erreurs purement techniques, puisqu'elles correspondaient à une programmation du SIRH. Des explications vous ont, en outre, été fournies, dans ce même document du 15 février 2007. Pour œuvrer dans l'intérêt des agents, il aurait été plus judicieux de nous signaler, avant la tenue du Comité d'Entreprise, l'ensemble des erreurs essentiellement informatiques. Le dossier aurait, sans doute, été amélioré. Or je n'ai pas l'impression que la discussion actuelle se tienne dans cet état d'esprit, ce qui est réellement regrettable pour les agents.

M. MARIN (Sictam/CGT) – J'estime que vous exagérez. Certes, la procédure concerne uniquement les calendriers annuels de modulation. Mais nous devons tenir compte du contenu, à savoir les grilles horaires et le temps de travail collectif. Vous reconnaissez la nécessité de discussions préalables avec les agents. Pourtant, vous nous reprochez d'intervenir dans l'intérêt des agents et de poser des questions sur l'organisation du temps de travail dans ce secteur. Nous exprimons même notre point de vue sur les règles fondamentales qui devraient simplement être respectées. Vous nous reprochez, en quelque sorte, d'accomplir notre rôle. Après avoir pris connaissance des calendriers annuels, il est parfaitement légitime d'exprimer notre avis. Or vous nous le reprochez. Par ailleurs, vous reconnaissez que les conditions essentielles au développement de ces discussions n'ont pas été mises en place au sein des Directions, y compris avec les agents. Nous assumons, au nom de la CGT, ces reproches. Ce point est justement l'occasion d'en discuter. Nous en profitons également pour faire valoir les remarques exprimées quotidiennement par les agents sur leur avenir. J'estime que c'est vous qui vous égarez. Par exemple, certains secteurs en service continu devront établir leur planification sur des grilles inexistantes. Il nous est donc demandé de nous prononcer en faveur ou en défaveur des calendriers de modulation. J'estime que la question principale dépasse cette consultation. Il s'agit, en réalité, de nous prononcer sur la manière d'organiser le temps de travail de groupes précis. Chacun d'entre eux est cité et font l'objet d'une grille horaire qui est annexée. Pourtant, il existe des problèmes de sous-effectif et de demandes de prise de congés, dans certains secteurs. En outre, le cas conjoncturel de l'ensemble des groupes en service continu devrait faire l'objet d'une évolution du temps de travail. Or nous ne pouvons jamais en discuter dans les secteurs et au sein du Comité d'Entreprise. Il est donc regrettable, Monsieur de Cordoue, que vous refusiez ce débat. Je vous répète que nous assumerons notre rôle, que cela vous plaise ou non, tant que vous n'aurez pas le courage de discuter clairement de ces questions et d'écouter les demandes et les observations des agents.

M. de CORDOUE – Ce ne sont pas mes propos. J'estime simplement qu'il nous faudrait, au moins, trois jours pour débattre de chaque grille. Nous devons donc nous organiser différemment. Je vous préviens que le fonctionnement sera modifié en 2008. Dans le cas contraire, je ne présiderai pas cette séance. J'admets que la préparation des grilles doit faire l'objet d'une concertation avec les Directions. Cette concertation peut être envisagée au niveau local. La plupart des erreurs que vous avez relevées sont certainement pertinentes, mais je n'y peux rien, à mon niveau.

M. MARIN (Sictam/CGT) – Vous êtes pourtant le Directeur des Ressources Humaines.

M. de CORDOUE – Certes, mais je suis tout seul, alors que l'effectif est de 8 000 salariés.

M. MARIN (Sictam/CGT) – Nous assumons notre rôle. Pourquoi n'assumez-vous pas le vôtre ?

M. de CORDOUE – Monsieur Marin, je vous rappelle que c'est moi qui donne la parole. Dans un souci d'efficacité, nous pouvons écouter vos remarques sur le mode de fonctionnement et sur les principes. Vous pouvez évoquer différentes questions, telles que les périodes rouges, qui représentent un véritable débat. En revanche, même si je comprends certaines anomalies spécifiques à une grille, je ne peux pas les résoudre personnellement. Il faut en discuter avec le secteur concerné,

et non avec le Comité d'Entreprise. J'essaie simplement de faire progresser ce débat, en étant plus constructif et en évitant de perdre notre temps sur chaque détail.

M. MARIN (Sictam/CGT) – Nous souhaitons également cette évolution, notamment par la prise en compte de nos observations, qui sont dans l'intérêt des salariés. L'organisation du temps de travail doit être conforme. J'ai entendu vos remarques sur les anomalies et le manque d'échange au niveau local. C'est pourquoi je vous demande de vous engager, dès à présent, à organiser ces échanges, avec la Direction locale, les organisations syndicales et les représentants. Nous nous y impliquerons, en accomplissant un travail préalable.

M. de CORDOUE – C'est justement ce que je vous ai proposé, notamment pour la Direction d'Orly. Il s'agira d'étudier l'ensemble de ces points qui sont quasiment incompréhensible à notre niveau, puisque nous ne connaissons pas ce dossier en détail. Une réunion circonscrite à ces activités traitera ces questions beaucoup plus facilement.

Mme. MARTIN (FO) – Nous souhaitons la mise en place de réunions de négociation, et non de simple concertation, sur les tableaux de service. Je vous rappelle que les réunions de concertation ont déjà eu lieu. Elles avaient été mises en place, en 2000, suite à des grèves. Trois réunions de concertation se sont tenues, au sein de ma Direction. Or les grilles, présentées lors de deux premières réunions, étaient finalement imposées aux agents, lors de la troisième réunion. Un certain nombre d'acquis ne sont jamais respectés par les unités opérationnelles ou par les différentes Directions. C'est pourquoi le débat revient, au mois d'avril, à l'occasion de la réunion des Délégués du Personnel.

Nous souhaiterions, par conséquent, que la première réunion rappelle et inscrive les principes d'établissement des grilles. La Direction des Ressources Humaines pourrait ainsi élaborer un courrier dans lequel l'ensemble des principes seront notés, afin que chaque unité opérationnelle les respecte, lors de l'ouverture de la concertation sur les calendriers de modulation et les tableaux de service. Nous savons parfaitement que le débat porte aujourd'hui sur les calendriers de modulation. Or nous abordons systématiquement, depuis l'année 2000, les tableaux de service, car vous vous basez sur ces derniers pour élaborer les calendriers de modulation. Comme les tableaux de service ne nous conviennent pas, en raison du non-respect d'un certain nombre d'acquis, nous rappelons systématiquement les anomalies constatées. Il est donc indispensable de rappeler, par écrit, ces acquis (un *week-end* entier toutes les six semaines, une descente et deux jours de repos, après chaque vacation de nuit, aucune vacation travaillée isolée...), afin que les unités opérationnelles ne les oublient plus.

Nous découvrons aujourd'hui des tableaux de service, alors que les concertations n'ont pas encore eu lieu avec les groupes de travail. Ceci signifie que nous pourrions, en tant que représentant, indiquer à un agent SSIAP qu'il restera en 3x8 au 1^{er} avril 2007. Le travail a donc été accompli à l'envers. C'est pourquoi nous souhaiterions qu'il soit correctement effectué en 2008.

Enfin, nous attendons toujours votre réponse sur les périodes rouges.

Madame DABAGHY – Je ne peux répondre, dans l'immédiat, à la question soulevée sur la période rouge présente au mois d'octobre pour Orly Ouest. Je suppose qu'il s'agit

d'une planification de modification d'installation. Je vous y répondrai, quoi qu'il en soit, ultérieurement.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Nous avons l'impression que le fonctionnement est à deux vitesses : les propos tenus au Comité d'Entreprise, d'une part, et la réalité du terrain, d'autre part. Nous avons naturellement étudié l'ensemble des tableaux. Nous les avons même fait circuler dans les différents groupes de travail. Si nous réalisons le bilan pour chaque groupe, nous devrions y passer au moins trois jours. En nous orientant sur les tableaux de modulation, nous risquons de nous rencontrer, pendant toute l'année, à l'occasion de la réunion des délégués du personnel. Nous n'obtiendrons donc pas davantage de précisions à l'avenir que celles obtenues jusqu'à présent. L'ensemble de nos demandes, qu'elles soient exprimées lors des réunions de concertation ou lors des réunions de négociations, ne sont absolument pas prises en compte. Nous ne demandons pas pour autant un accord systématique à l'ensemble des demandes des agents, mais nous souhaitons simplement que nos remarques soient considérées. Les agents connaissent tout de même leur travail. Certains éléments sont incompressibles. Or la Direction rend toute discussion impossible, puisqu'elle nous répond toujours que ces questions sont de la responsabilité de l'employeur. Tel est le déroulement observé au sein des groupes de travail. Nos hiérarchies nous imposent ces décisions.

Nous avons demandé un affichage clair des périodes rouges. Il nous a été expliqué que ces périodes s'appliquaient à l'ensemble du personnel. Certes, l'organisation n'est pas entièrement mécanique. Certaines variantes doivent exister. Mais nous les attendons toujours. Lorsque certains collaborateurs se trouvent dans une période creuse, ils sont automatiquement transférés vers un autre groupe de travail, dans le cadre d'une période rouge. Définissez-vous ces périodes en fonction de la prise de congés ou du trafic observé dans les aérogares ? Plus rien n'est respecté. Les repos et les descentes de nuit ne sont plus appliqués. Auparavant, nous pouvions échanger trois ou quatre jours sur les tableaux de service. Désormais, c'est le tableau qui change quotidiennement. La pression pèse davantage sur les agents, notamment en termes d'avancement. C'est pourquoi les réunions qui auront lieu, sous la forme de concertation ou d'avancement, devront, avant tout, être réelles, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Je vous invite à parcourir de nouveau les comptes-rendus des réunions de DP.

Pour toutes ces raisons, il est évident que nous ne voterons pas en faveur de ces calendriers prévisionnels. Après avoir établi de nouveaux mandats en DP, nous réalisons que nous posons toujours les mêmes questions. Nous avons pourtant tenté d'interroger la Direction d'Orly, des UO et des Plateformes. Or nos questions les importent peu. A quoi servons-nous, dans ce cas ? Si vous ne pouvez pas, en tant que Directeur des Ressources Humaines, étudier chaque tableau, fixez, au moins, un cadre respecté par les hiérarchies locales. En attendant, cette présentation ne peut être prise au sérieux, puisqu'elle contient un grand nombre d'anomalies et qu'en outre, elle ne sera pas respectée.

M. de CORDOUE – Je vous rappelle que l'employeur est responsable des horaires collectifs dans l'Etablissement. Je n'ai jamais affirmé que ces horaires devraient être négociés. La loi s'applique à tout le monde. Aussi les règles, notamment sur le temps de repos doivent-elles être respectées. Par ailleurs, certains accords complètent la loi. En outre, des coutumes

complètent la loi et les accords. L'ensemble de ces mesures constitue un *corpus* de règles (loi et accords) et de recommandations (coutumes). Par exemple, les descentes de nuit ne sont pas réglementaires. C'est pourquoi il serait peut-être nécessaire de préciser ces notions. Cela accompagnerait sans doute mieux les modifications que je vous proposerai en 2008, sur la manière de se concerter avec les organisations représentatives du personnel (organisations syndicales et Comité d'Entreprise). Nous devons éviter un discours ambigu qui n'aboutira nulle part. Je vous propose, pour l'instant, d'écouter la présentation de Monsieur Cavailles, ainsi que celle de Monsieur Lemoine. Ensuite, nous solliciterons votre avis, collectivement ou par secteur. Je demanderai néanmoins à Madame Dabaghy de rester, pendant ces deux dernières présentations, dans la mesure où les remarques exprimées sur l'organisation de Roissy pourront éventuellement concerner le secteur d'Orly.

2. Paris-Charles de Gaulle

M. CAVAILLES – Le dossier que vous avez reçu le 29 janvier 2007 a été complété, le 15 février, par quelques rectifications, d'ordre matériel, qui ont été prises en compte. Il s'agissait, en réalité, d'un non-respect des bornes hebdomadaires de 28 heures et de 42 heures, lorsque des vacations de nuit démarraient un dimanche et se terminaient un lundi matin. Nous avons comptabilisé, dans les premières grilles, l'intégralité de la vacation de nuit sur la première semaine ou sur la seconde. Pour respecter les règles, il fallait la comptabiliser sur la semaine civile (du lundi à minuit au dimanche à minuit).

Je tiens à vous rappeler certains éléments, sur les horaires administratifs et ateliers, d'une part, et sur les semi-continus et les continus, d'autre part.

a. Horaires administratifs et ateliers

Présence par vacation

En premier lieu, nous avons essayé de limiter les périodes d'embargo et de restriction pour les différents types de droits à repos. Nous avons retenu, pour les trois unités opérationnelles (Gare, Energie et Logistique, activité Sécurité des Parcs et Accès), le principe de présence de la moitié des effectifs pour chaque vacation.

JRTT

En second lieu, nous avons fait en sorte de n'avoir aucune période de régulation. Sont concernées par cette démarche l'ensemble des unités opérationnelles Gare, Energie et Logistique, Parcs et Accès (à l'exception du Bureau Local de Sécurité).

JSC

En troisième lieu, les JSC figurent sur le planning annuel du travail prévisionnel des agents. Ils peuvent être fixés n'importe quel jour de la semaine. Sont notamment concernées les unités opérationnelles CDG 1, CDG 2 et CDGP. Une limitation est toutefois appliquée à CDGA. Aucun JSC n'est accordé, pendant les congés scolaires, à l'activité Gestion économique. Aucun JSC n'est non plus accordé pendant les mois de juillet et d'août à quatre activités du pôle de gestion Patrimoine et Relations clientèle

(Propriétaires, Travaux, Maintenance et Systèmes). Nous n'accordons pas non plus de JSC à CDGA, sur les semaines comportant déjà un jour férié. L'unité CDGL, ainsi que le *staff* de CDG (CDGT et CDGX) sont également soumis à une limitation en JSC. Le *staff* ne peut ainsi pas demander un JSC pendant les semaines comportant un jour férié.

CP

En dernier lieu, nous appliquons les règles et les principes de l'Entreprise sur les CP. Aucun principe particulier de régulation ou de limitation n'est validé. Néanmoins, l'unité CDGA est soumise à une limitation. Il est, en effet, impossible, pour la Gestion économique, de prendre des CP, pendant la première semaine du mois de janvier.

b. Horaires continus et semi-continus

Présence par vacation

Le principe de présence de la moitié des effectifs, par vacation, est également retenu dans la plupart des unités opérationnelles.

JRTT

Aucune période de régulation n'est appliquée, au sein des unités opérationnelles Aérogare et Energie et Logistique. En revanche, certaines régulations sont soumises aux activités susceptibles de connaître des pics. Par exemple, les jours rouges du trafic, observés à CDGP Parcs et Accès, empêchent toute demande de JRTT. Dans ce cadre, 21 jours rouges sont prévus cette année. Ces périodes concernent sept groupes de travail, dont la liste vous est fournie dans le dossier. L'unité opérationnelle Aires-Aéronautiques connaît également quelques restrictions et modulations, lors des périodes de service hivernal.

c. Modification des grilles

La liste, figurant dans le dossier, est relativement importante. J'essaierai, par conséquent, de répondre à vos questions sur ces modifications. Elles résultent soit de la création de nouveaux groupes de travail (grilles annexées) soit de la réorganisation de certains services et de la redéfinition des besoins opérationnels. Elle peut également résulter du rééquilibrage des amplitudes de vacation.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Vous êtes fort aimable de bien vouloir répondre à nos questions. Vous nous indiquez avoir réétudié le dossier, en raison d'un problème informatique. Vous affirmez d'ailleurs que le problème a été résolu. Dans ce cas, pourriez-vous nous expliquer comment les coordinateurs Sécurité, de CDG 1, qui doivent effectuer trois vacations de soir (mercredi, jeudi et vendredi), lors de la semaine 6, n'effectuent que 25 heures de travail. Une fois de plus, les bornes ne sont pas respectées. Il ne peut s'agir d'un problème informatique.

M. CAVAILLES – Disposez-vous de la grille rectifiée ?

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Oui, puisqu'ils ne travaillent que le mercredi, le jeudi et le vendredi.

M. CAVAILLES – Je n'ai pas le même total pour les COS de CDG 1, durant la sixième semaine. Un document rectifié vous a été adressé par courrier le 15 février 2007.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Cela signifiera que la grille n'est pas du tout la même. C'est impossible.

Mme. LEMOINE – Vous n'avez peut-être pas le document corrigé.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Il faudrait me le fournir, dans ce cas, pour que je puisse en prendre connaissance. Je suis néanmoins persuadé qu'une fois de plus, nous serons en deçà des bornes autorisées.

M. de CORDOUE – Je vous invite à le parcourir. Les remarques que vous nous avez communiquées ont été prises en compte. La Direction a donc apporté quelques modifications, qui ont fait l'objet d'un second envoi, le 15 février 2007. Peut-être ne l'avez-vous pas reçu.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Madame Lemoine nous a bien expliqué que certains éléments avaient été réexaminés, en raison d'un problème informatique, sur une vacation du dimanche. Or, dans le cas présent, je fais référence à un problème sur la semaine. Le problème est entièrement différent.

M. de CORDOUE – Le document contient pourtant certaines modifications.

Mme. MARTIN (FO) – Je ne répéterai pas l'ensemble de mes propos sur Orly, notamment sur les principes propres aux tableaux de service. Monsieur Cavailles, remplacez-vous Monsieur Brun ?

M. CAVAILLES – Il m'a désigné pour participer à ce CE.

Mme. MARTIN (FO) – Je m'interrogeais à ce sujet, dans la mesure où vous êtes intervenus sur l'ensemble du périmètre de la plateforme de Roissy.

Par ailleurs, nous souhaiterions connaître la raison du maintien de la modulation saisonnière pour les AIA (Agents Interventions Aérogare), les coordonnateurs PCO, les Coordonnateurs Bagages et les CSA (Coordonnateurs Sécurité sur les Aires). Je vous rappelle l'obligation légale d'expliquer la raison de la mise en place d'une modulation saisonnière, pour une seule unité opérationnelle. En qualité d'organisation syndicale, nous y sommes opposés.

M. CAVAILLES – La période haute de cette modulation saisonnière, pour AIA, PCO, Coordo Bag et CSA, correspond à la période d'avril à octobre, au cours de laquelle nous observons une pointe globale de trafic. Cette modulation est certes étrange, puisque la moyenne hebdomadaire de certains groupes de travail oscille entre 34 heures (moyenne basse) et 36 heures (moyenne basse). En revanche, cette modulation oscille entre 35 heures et 38 heures pour les autres groupes. Si cette mesure vous semble problématique, je suis disposé à vérifier si ces variations de modulation, de deux ou trois heures, résultent d'une habitude d'organisation ou d'une nécessité absolue pour répondre à la pointe de trafic. Si la

nécessité est avérée, je la maintiendrai. Dans le cas contraire, je pourrais envisager une remise en cause.

M. de CORDOUE – Cette question confirme ma précédente intervention. Il serait plus judicieux de l'étudier lors d'une réunion locale.

Mme. MARTIN (FO) – Je constate que la Direction refuse la discussion sur les tableaux de service. Or, lorsque nous évoquons un problème sur un calendrier de modulation, pour obtenir une explication, vous ne savez pas non plus nous répondre. Je conseille, par conséquent, à la Direction de poursuivre le débat sur les tableaux de service, puisque vous pouvez répondre à nos observations. J'ai bien compris, Monsieur Cavailles, que vous étiez disposé à examiner ce point. Mais je souhaitais justement savoir pourquoi cette modulation existait. Vous n'êtes pas plus capable de répondre à cette question que Madame Dabaghy n'a pu m'apporter d'explications sur la période rouge du mois d'octobre. A l'origine, la modulation saisonnière concernait uniquement la DX, ce qui pose un problème à l'accord sur les 35 heures, puisqu'elle n'existe plus. Elle avait été uniquement mise en place pour l'Escale, en raison d'une hausse d'activité en période haute, en été. L'Escale avait jugé ces périodes de régulation inutiles. C'est pourquoi la modulation saisonnière avait été retirée. Je m'étonne, par conséquent, que depuis deux ans, une modulation saisonnière ait été mise en place, sur CDG 1. J'aurais pu le comprendre vis-à-vis des travaux de réhabilitation, si l'activité avait augmenté. En revanche, les pointes de trafic de CDG 1, en été, me surprennent, alors que le terminal n'est actuellement utilisé qu'à 75 % de ses capacités. Je souhaiterais donc connaître la raison pour laquelle une telle décision a été prise, il y a deux ans, pour quatre groupes de travail.

Quoi qu'il en soit, j'aimerais, qu'à l'avenir, la Direction soit capable de répondre à l'ensemble de nos questions sur les calendriers de modulation.

M. CAVAILLES – Je pense que vous n'avez pas réellement entendu ma réponse. J'ai répondu à votre question, puisque je vous ai expliqué que la période haute correspondait à une pointe de trafic plus importante que la période basse, dans cette unité opérationnelle. Persuadé que cette explication ne vous suffirait pas, j'ai alors accepté d'examiner d'autres possibilités. En tout état de cause, je vous ai répondu.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Il était inutile de vous énerver, Monsieur Cavailles. En l'occurrence, il est affligeant d'être obligé d'attendre le Comité d'Entreprise pour aborder ce type de problèmes. Je regrette que la Direction ne nous présente pas des projets correctement finalisés, comprenant l'ensemble des réponses requises, même si nous ne les approuvons pas. La Direction doit être sûre de ses propos. Or, Monsieur Cavailles et Madame Dabaghy, vous n'incarnez pas ce type de personnes. Vous menez une politique de séduction, en permanence. Soyez plutôt fermes et certains dans vos affirmations. Les salariés comprendraient, au moins, la situation.

M. de CORDOUE – Je vous rappelle que la modulation saisonnière a des conséquences, au sein de l'Entreprise. Pour envisager un retour de la modulation saisonnière, il faudrait également envisager ses conséquences. Je vous propose, à présent, la présentation des calendriers des autres Directions, pas suffisamment importantes pour justifier le déplacement de chaque Directeur : le septième étage de Raspail, la Direction de l'Audit,

de la Stratégie, Marketing et Commerce, de l'Environnement, Financière, des Comptabilités, DRH, de Monsieur Noyelle, de l'Informatique, du Bourget, de la Maîtrise d'ouvrage, de l'Immobilier et des Programmes.

3. Autres Directions

Monsieur LEMOINE – J'ai été désigné pour vous présenter ces secteurs.

a. PDG, DGD, SPR, Audit, CAB

Ces Directions sont soumises à l'horaire de travail B, qui est le même que celui indiqué dans la note du 5 mai 2000. Ces secteurs ne présentent donc que peu de changements. Aucune restriction particulière n'est appliquée sur les congés. Néanmoins, les médecins qui travaillent en H24, à SPRM, fonctionnent différemment.

b. Direction de la Stratégie et de la Qualité

Les agents travaillent en horaire B. A l'instar de tous les services administratifs, il existe des règles de complémentarité au sein des pôles et des secrétariats qui enregistrent les dépôts de congés, tout en essayant d'harmoniser les demandes pour maintenir le niveau minimal d'effectif présent. Cela concerne notamment les secteurs travaillant sur des projets ou dans lesquels les permanences sont nécessaires.

c. DMC

L'horaire de travail demeure inchangé. Aucune modification ou réduction particulière sur les congés n'a été apportée.

d. Direction de l'Environnement

L'horaire B est appliqué aux agents de cette Direction. Un tableau, qui est fourni en annexe, indique le fonctionnement particulier des agents des maisons de l'Environnement. La grille horaire est certes administrative, mais les heures de travail sont décalées, notamment par des vacances le samedi.

e. DGF

Il s'agit d'un pôle de Direction composite : les Achats, la Direction du Contrôle de Gestion, la Direction Financière, la Direction Juridique et la Direction des Comptabilités. Nous vous avons également fourni un tableau qui permet de préciser les périodes « rouges », au cours desquelles nous observons des restrictions de prise de JRTT ou de JSC. La Direction de la Comptabilité est particulièrement concernée par cette mesure, puisqu'elle est astreinte à des cycles très particuliers d'enregistrement des comptes.

f. Direction des Ressources Humaines

L'horaire B sera appliqué, dès le 1^{er} avril 2007, à la DRH et à la DRHR. Un tableau reprend les restrictions, en matière de congés, qui concernent notamment les salariés

astreints au cycle de la paie, ainsi que les itinérantes qui bénéficient d'un régime particulier de prise de JRTT. Ces restrictions concernent également la formation, afin de pouvoir s'adapter à la durée des stages de formation.

Par ailleurs, un tableau particulier vise les agents en contrat d'alternance. Travaillant en moyenne 35 heures par semaine, ces agents disposent également d'un temps de pause.

g. DGA

Ce pôle se compose de cinq Directions qui travaillent en horaire B, sous un régime administratif basé sur un planning et sur le maintien d'un effectif minimal de 50 %, en général.

g.1) *La Direction de l'Informatique*

Elle y est également soumise. Elle présente néanmoins la particularité de disposer de cinq groupes de travail ; permanence centrale d'Orly, deux centres d'assistance aéroportuaires d'Orly et de Roissy et deux permanences d'intervention en semi-continu, dont vous connaissez bien les grilles horaires.

g.2) *Direction de l'Ingénierie et de l'Architecture*

Travaillant sous un mode de fonctionnement administratif, la programmation annuelle des JSC et des JRTT de cette direction correspond à des planifications annuelles, avec des étalements uniformes sur toute l'année qui peuvent parfois correspondre à des programmations concertées, résultant de l'organisation des équipes de projet. Elle favorise la prise de congé entre Noël et le jour de l'An, afin que les équipes de projet soient présentes sur les mêmes périodes.

g.3) *Direction de la Maîtrise d'Ouvrage Déléguée*

Le régime est le même. Les restrictions répondent néanmoins à d'autres impératifs. La pose de JSC est limitée pendant les mois de juillet et d'août, à l'exception de la section Gestion des marchés, qui obéit davantage aux cycles de la comptabilité. Leur restriction intervient donc plutôt en fin d'année (décembre et janvier).

g.4) *Direction de l'Aménagement et des Programmes*

Le régime est identique. La planification annuelle permet le maintien d'une présence minimale de 50 % de l'effectif dans les différentes unités concernées.

g.5) *Direction de l'Immobilier*

Aucune modification particulière n'a été apportée depuis l'année 2006. La présence minimale requise concerne la moitié de l'effectif, dans la plupart des unités. Par ailleurs, les assistants techniques travaillent en horaire semi-continu du lundi au vendredi.

h. Direction du Bourget

Aucune modification n'a été apportée depuis l'accord initial sur les 35 heures.

M. de CORDOUE – Avez-vous des remarques ?

M. PEPIN (SPE/CGT) – Je souhaite expliquer la raison de notre vote. Nous sommes là pour représenter les salariés et défendre leurs intérêts. Or la présentation de ces dossiers

n'en présente aucun. C'est pourquoi nous nous prononcerons en défaveur de ces calendriers.

M. PRETRE (FO) – Nous voterons également contre ce dossier, en raison de l'ensemble des problèmes exposés et du non-respect des accords et des réglementations. Si un travail de négociation efficace, entre les UO et les organisations syndicales, est accompli en 2008, nous envisagerons peut-être une modification de position. Deux impératifs et deux conditions sont indispensables. En premier lieu, la DRH devra rappeler les impératifs à l'ensemble des UO. En second lieu, il faudra modifier votre manière de travailler. Aujourd'hui, vous établissez les grilles, par rapport au sous-effectif de l'Entreprise, imposé par les budgets pour satisfaire les actionnaires. Or, compte tenu de notre rôle de Service Public, il est indispensable d'établir un projet de grille, avant de mettre en place l'effectif nécessaire et sans négliger les CP, les RTT, les heures de récupération et de formation.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Au nom de l'UNSA/SAPAP, nous voterons contre ces calendriers, dans la mesure où l'accord RTT que nous avons signé n'est pas respecté.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Nous nous sommes déjà exprimés à ce sujet. Nous rappellerons simplement que notre voix sera défavorable, pour toutes les raisons évoquées précédemment.

M. de CORDOUE – Je vous propose un vote groupé pour la consultation sur les calendriers de modulation, qui concernent les Directions d'Orly, de Roissy et celles que j'ai citées précédemment. Il ne manquera plus que celle de l'Escale qui fera l'objet d'une prochaine réunion.

Les plannings et calendriers prévisionnels annuels et calendriers de modulation pour la période 2007-2008 (hors Escale) recueillent 14 voix défavorables et 14 abstentions.

La séance est levée à 11 heures 10.

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 du C.E

M. ARNOLD, Directeur administratif et financiers des activités de restauration