

ORLY, le 23 juillet 2007

N° 7

**COMPTE RENDU DEFINITIF
DU COMITE D'ENTREPRISE
EXTRAORDINAIRE
DU 5 AVRIL 2007**

ORDRE DU JOUR

ETAIENT PRESENTS

M. RUBICHON, Directeur Général Délégué
M. de CORDOUE Directeur des Ressources Humaines
Mme LEMOINE, Chef du département DRHR
Mme GONZALEZ, DRHR

INVITES

M. TELLIER
M. LEMOINE
M. SENENTZ
Mme PARRA

MEMBRES DU C.E.
SPE/CGT

Mme VIANA
M. MARIN
M. NAMIGANDET-TENGUERE
M. RISSE

MEMBRES DU C.E.
SICTAM/CGT

M. MICHAUD
M. DUVAL
M. IZZET
M. BUATOIS
M. VIDY
M. GUARINO

EXCUSES

M. SADET
M. PIETTE
Mme WASSE
M. GAUTIER

MEMBRES DU C.E.
CGC

M. FAUVET
M. FONTANY
M. PIGEON
M. TOURRET
Mme DONSIMONI
Mme DHERSIN
M. TOLLARI

EXCUSEE

Mme MICHEL-HOULLER

MEMBRES DU C.E.
CFDT

M. TOTH
M. FERNANDEZ

MEMBRES DU C.E.
FO

Mlle ETTIS
Mme MARCHAND
M. BROWN
M. TOUATI

EXCUSES

Mlle MARTIN
M. LASBLEYE

MEMBRES DU C.E.
SAPAP

Mme BAUT
Mme BIOTA
M. POVEDA
Mme COMBACAL
M. BOUCHIKHI

M. RIFFET

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. RENIER
M. HUBERT
M. PRETRE
M. PEPIN
M. PAPAUX

CGC
CFTC
FO
Spe/CGT
Sictam/CGT

M. le PRESIDENT.- Bonjour à tous. Je vous propose de commencer notre séance de travail.

POINT 1 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX N° 38 ET 1
--

M. le PRESIDENT.- Avez-vous des remarques ou des compléments à apporter à ces procès-verbaux ?

M. BROWN (FO).- J'étais présent le 23 janvier.

Mlle MARCHAND (FO).- Je suis portée comme membre CFDT, or je suis à FO.

M. le PRESIDENT.- Je prends note.

Pas d'autres remarques ? (*Aucune*).

Je vous propose d'adopter les procès-verbaux N° 38 et 1.

POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE RAPPORT SUR LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL – PLAN 2007

M. le PRESIDENT.- M. Tellier, de la DRH, va nous présenter ce dossier.

Quelques mots en guise d'introduction. Nous sommes vraiment satisfaits que, depuis le 1^{er} juillet 2006, les CHSCT fonctionnent de nouveau dans cette entreprise, ce n'est, certes, pas un exercice complet.

Nos CHSCT locaux sont efficaces et les membres qui en font partie s'impliquent fortement, ce qui est une très bonne chose. Evidemment, parfois il y a des calages, des débats, des interpellations. C'est la vie logique dans une entreprise.

En tout cas ce sont de vraies instances de dialogue. Je ne peux tous les voir, mais je sais que le DRH, en mon nom, les voit tous. Cependant, j'en examine un certain nombre et je trouve les débats riches, intéressants, ils nous permettent de progresser en termes de conditions de travail pour nos salariés et pour nos équipes.

Je remercie du travail que réalisent dans ces instances, tous ceux et celles qui y siègent car c'est un vrai travail d'intérêt général pour nos collègues.

La coordination a bien fonctionné. Il est important de souligner que l'entreprise n'a pas souhaité lésiner sur les moyens à mettre à disposition de ces instances. Nous pourrions toujours plus, mais je crois que nous avons fait, et plutôt bien, tout ce que nous devons faire, notamment en nombre d'élus mais également en moyens de toutes sortes, supports administratifs et autres. Il est important de continuer dans cette voie.

Je tenais donc à vous remercier pour ce travail.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Bonjour. Nous prenons acte de votre intervention concernant les CHSCT.

Il serait également bon de rappeler aux différents présidents de CHSCT qu'ils ont des devoirs et des obligations au regard de la loi française. Depuis plus d'un mois une demande d'expertise votée par le CHSCT (n° 5) se voit toujours entravée.

Je rappelle que votre responsabilité, en tant que chef d'entreprise, est de faire respecter la loi vis-à-vis de vos collègues cadres supérieurs.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Je suis ravi de vos propos car, comme d'habitude, ce qui est annoncé au CE n'a pas les mêmes répercussions dans les secteurs. Au CHSCT n° 5, dont je fais partie, nous avons eu beaucoup de problèmes et d'entraves pour effectuer correctement notre travail.

Il nous est dit que nous mélangeons les genres. Quand nous avons des dysfonctionnements on nous a dit que nous étions des « emmerdeurs » (excusez ce terme). Il y a toujours une défiance vis-à-vis de nous.

Nous avons écrit, fait remonter les informations, je vous assure qu'il n'est pas facile de travailler dans ces conditions. Vous dites toujours que le CHSCT va bien fonctionner, mais en face nous n'avons pas d'interlocuteurs allant dans notre sens, il nous est reproché d'ergoter sur des détails.

Il s'agit d'incidents pouvant provoquer des accidents assez graves, des courriers ont été échangés. Il existe un problème de ce côté. Je suis heureux de vous entendre dire que cela doit bien fonctionner, mais dans la réalité, il n'en est pas ainsi.

M. le PRESIDENT.- C'est bien noté.

Mme MARCHAND (FO).- J'ai noté mot à mot ce que vous avez dit et je les retransmettrai à mes collègues. Néanmoins, comme le dit M. Guarino, il est très difficile de travailler alors que nous sommes souvent menacés de sanctions quand nous intervenons car nous avons mis le doigt sur des sujets très sensibles au niveau de l'HSCT. Les problèmes actuels à Orly en témoignent, mais également dans d'autres secteurs.

M. Guffanti, Secrétaire du CHSCT n° 6, m'a également fait part des difficultés que rencontrent les membres ainsi que des pressions sur les groupes de travail, lorsqu'ils interviennent.

J'ai évoqué le problème avec M. de Cordoue, un léger mieux semblait poindre à l'horizon pour le CHSCT n° 5, cependant tout a été remis en question récemment.

Je vous demande solennellement de faire en sorte que nous puissions exercer nos missions.

M. RENIER (CFE/CGC).- J'ai bien entendu vos propos, Monsieur le Président, notamment sur l'efficacité des CHSCT puisque vous avez tout mis en œuvre pour leur démultiplication pour laquelle, en ce qui nous concerne, nous n'allions pas du tout dans ce sens.

Cela dit, c'est ainsi, pourquoi pas ? Il ne faut pas s'obstiner. Dans vos propos, vous dites aussi que cela a permis d'avoir une efficacité supplémentaire, notamment par le nombre.

J'ai œuvré très souvent et très longtemps pour l'hygiène et la sécurité. Nous disions que les moyens humains manquaient. Je commencerai par le Service Sécurité du Travail, j'y reviendrai plus en profondeur. Il nous a toujours été répondu que ce n'était pas une histoire d'hommes, mais d'organisation, c'est vrai, mais d'hommes également. D'ailleurs vous venez de nous le démontrer. Si vous trouvez, au travers des CHSCT démultipliés, des moyens humains, il faut aussi avoir la même vue pour certains secteurs d'activité, notamment celui du Service Sécurité du Travail.

Pourquoi celui-ci ? Parce que c'est lui qui va présenter une grande partie de ce dossier et que nous en sommes convaincus, nous vous l'avons déjà dit à plusieurs reprises. Si je fais référence aux animateurs de sécurité, qui sont un lien très important entre les différentes activités, indépendamment de leur rattachement – nous y reviendrons

certainement tout à l'heure- c'est que nous percevons aujourd'hui la réalité du terrain et ce qui se dit au cours des séances, vous venez de le dire, il y a un décalage.

En fait, c'est comme lorsque le Président Graff, vous-même ou un ministre se déplacent dans le métro, tout est nickel. J'ai travaillé chez les pompiers, notamment de Paris et même ici à Aéroports de Paris, quand nous avions une revue, tout était parfait. Bien évidemment quand le colonel rentrait chez lui il disait à son épouse et à ses enfants : « ces pompiers sont très bien, ils sont très propres, tout est bien organisé, tout brille », alors l'encadrement !..., mais ce n'est pas la réalité, il existe beaucoup de litiges dans cette activité.

Je reviens à Aéroport de Paris qui, au quotidien, interfère sur la sécurité du travail. Tout à l'heure j'ai entendu l'expression « jouer les emmerdeurs », certains l'interprètent de cette manière, je ne l'entends pas ainsi. Le rôle du Comité d'Hygiène est prépondérant pour alerter, mais il faudrait que les alertes soient écoutées. C'est très important.

Quand des demandes sont présentées, ces messages doivent être bien interprétés. Il faut aussi être efficace au niveau des orientations prises par la Direction générale, c'est-à-dire mettre en œuvre, dans les meilleurs délais, les moyens de prévention. Sans prévention, nous n'y arriverons pas.

Une référence importante en matière d'hygiène et de sécurité, les accidents de travail. Vous devez l'avoir à l'esprit comme nous, élus au CHSCT ou ailleurs que c'est le baromètre de l'entreprise. Nous y reviendrons tout à l'heure, je ne vais pas entrer dans le détail tout de suite.

M. BOUCHIKHI (UNSA/SAPAP).- Le SAPAP n'était pas d'accord pour la multiplicité des CHSCT, nous n'allons pas y revenir, la situation est ce qu'elle est aujourd'hui.

Vous avez beaucoup parlé de moyens. Permettez-moi, Monsieur le Président, de rester sceptique quant à l'expression « beaucoup de moyens » étant donné que le fonctionnement des CHSCT est assuré par des salariés de cette entreprise. Je m'interroge sur ces moyens, alors que lors d'une séance de coordination nous avons soulevé le problème des inspections et signalé qu'à d'Air France il y avait une multiplicité de CHSCT et que les heures d'inspection étaient hors dotation.

Je suis très surpris de voir des collègues dont les syndicats sont favorables à la multiplicité, passer sous silence que les heures d'inspection du travail ne sont toujours pas décidées en hors dotation.

C'est la priorité d'un CHSCT, Monsieur le Président, et vous êtes le premier à me donner raison puisque vous vous êtes déplacé pour le problème du salon 2006. L'année dernière, nous avons effectué une inspection avec d'autres collègues du CHSCT, des décisions ont été acceptées, retenues, décidées, compte tenu de cette inspection.

L'inspection est un élément d'important dans le comportement du CHSCT. Bien évidemment, vous l'avez dit au départ, il est vrai que certains CHSCT ont des problèmes, que dans d'autres le dialogue est instauré, les relations sont positives, mais il y a un manque. Monsieur le Président. Sans vouloir vous offenser, j'ai envie de vous demander de lister les moyens que vous nous avez retirés.

M. le PRESIDENT.- Je vais surtout lister ce que nous avons rajouté. M. de Cordoue va le faire.

M. de CORDOUE.- Tout d'abord, pour lever toute ambiguïté sur l'appel à l'expert au CHSCT n°4, la procédure est en cours, mais nous avons du mal à rencontrer l'expert. Ce problème va se régler d'un jour à l'autre. Nous en avons parlé hier avec Mme Lonchamp lors d'une réunion de coordination.

Pour le reste, pour ma part je suis attentif à ce que les présidents et CHSCT soient bien informés. Nous avons organisé deux séminaires, chaque fois ils ont participé à deux demi-journées de formation, avec l'aide d'un cabinet externe, pour leur expliquer ce que nous attendons d'eux et quelles sont leurs obligations.

Après, évidemment, nous sommes dans une relation humaine entre les membres du CHSCT et leur président. Comme dans toute relation, il peut y avoir parfois des écarts d'appréciation. A nous de nous assurer qu'ils fonctionnent bien.

Quelques mots sur les moyens puisque, début janvier, nous avons eu l'occasion de réunir les organisations syndicales pour faire un premier bilan. Nous n'étions pas en désaccord, nous avons effectué quelques ajustements. Je rappelle que dans le CHSCT unique antérieur, avec les sous CHSCT Nord et Sud, il y avait 23 membres et que dans la nouvelle structure nous en avons 51.

Chaque fois, les heures de délégation qui les accompagnent ont suivi, outre les moyens techniques adéquats, il faut du matériel, même si je sais que tout n'est pas encore en place, il manque des ordinateurs à droite et à gauche. Globalement, nous avons essayé de faire le nécessaire pour que cela fonctionne.

Le 27 avril se tiendra une réunion du CHSCT de coordination, nous aurons ainsi l'occasion de passer tous ces points en revue.

Je passe la parole à M. Tellier qui va faire un résumé du dossier très important que vous avez sous les yeux. Vous avez, chaque fois, le rapport de chacun des CHSCT locaux. Nous allons résumer, ici, les actions transversales.

M. TELLIER.- Vous avez reçu les différents documents, neuf en tout, qui regroupent les programmes des différentes directions. Chacun de ces dossiers a été examiné par le CHSCT correspondant qui exprime son avis. Ces derniers sont joints, nous y reviendrons tout à l'heure.

Dans le temps qui m'est imparti, je vais aborder les aspects transversaux d'hygiène et de sécurité, sur le plan des actions transversales prévues pour 2007.

Le plan des actions transversales s'est construit à partir des recommandations du Ministère du Travail fondées sur le Plan Santé Travail élaboré en 2004 et qui s'applique pour la période 2005/2009.

Ce plan est parti du constat suivant : ces trente dernières années, les accidents du travail en France ont diminué de 25 %.

C'est important, mais nous nous apercevons que, depuis quelques années en France, les statistiques, indicateurs, stagnent, nous ne sommes plus dans une tendance vertueuse de réduction des accidents du travail. C'est le premier constat du Ministère du Travail.

Deuxième constat : une nouvelle menace potentielle est apparue dans le cadre des accidents, avec les risques à effets différés. Vous en connaissez au moins un, l'amiante, puisqu'il en est souvent question. Ensuite, il y a toute la panoplie des produits chimiques à effets différés.

Troisième constat : la nécessité de prendre en compte le vieillissement de la population dans les entreprises. En effet, avec l'éloignement de l'âge de la retraite, nous allons être plus longtemps au travail et donc il faudra adapter les postes de travail à nos aptitudes de personnel vieillissant.

Quatrième constat : l'apparition de nouveaux risques qui n'était pas sensible il y a dix ou vingt ans ou au même niveau. Il s'agit des risques émergents et psychosociaux, soit le stress, les agressions, les conduites addictives : alcoolisme, etc.

Ces quatre constats ont conduit le Ministère du Travail à proposer une architecture de plan d'action pour les entreprises. Ces grandes orientations ont été déclinées en dix axes de progrès qui sont joints au dossier. Je ne vais pas y revenir, mais si vous avez des questions, nous pourrions y revenir ensemble. Ces dix axes de progrès constituent le Plan Santé Sécurité.

Un autre point important pour 2007 : les indicateurs de fréquence et de gravité. Le Directeur général le disait tout à l'heure, ils permettent de mesurer la prévention dans les entreprises.

En 2007, notre objectif est d'atteindre 18,4 en taux de fréquence. En 2006, nous étions à 18,9, donc un objectif de 3 %.

En taux de gravité, l'objectif 2007 est de 0,73, or, nous sommes à 0,95 en 2006. Ainsi, nous voulons réaliser plus de 20 % d'économie sur notre taux de gravité.

La gravité est constituée de pratiquement 50 % de rechutes d'accidents du travail et de prolongations.

Les accidents ne semblent pas tellement plus fréquents en 2006 qu'ils ne l'étaient en 2005, mais la gravité a augmenté de façon notable.

Je reviens aux grands thèmes du programme 2007, les actions transversales.

La mise en place et l'animation d'une Commission médico-technique, nous avons déjà eu une réunion, elle a rassemblé les médecins du travail, les techniciens, les ingénieurs du service sécurité, les IPRP.

Les termes prioritaires de travail de cette commission sont les suivants :

- La traçabilité d'exposition aux agents physiques et chimiques de l'ensemble du personnel d'Aéroports de Paris.

- La surveillance renforcée, c'est-à-dire les examens médicaux à mettre en place eu égard aux nouveaux risques identifiés.
- La prévention du bruit, c'est-à-dire des risques pour l'audition du personnel. Une campagne de mesures a commencé à CDG ; en 2007 nous aurons la même campagne à Orly.

La mise en place d'actions pluridisciplinaires portant sur les risques psychosociaux, avec la poursuite de l'action de la Commission stress, une étude sur l'alcoolisation au travail, sur le vieillissement et l'aptitude.

Nous allons poursuivre l'action menée pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des handicapés. Le service sécurité, la médecine du travail, les assistantes sociales participent à un groupe d'étude sur le maintien au travail du personnel handicapé.

La sensibilisation des responsables aux accidents du travail et à leur coût :

- Le coût direct, c'est-à-dire ce que nous versons à la Sécurité sociale. En 2006, nous lui avons versé 4,4 M€. A ce coût direct il faut associer le coût indirect, soit celui des enquêtes, des immobilisations et de réparations parfois, etc.
- Le coût total des accidents de travail est proche de 9 M€ par an, pour l'ensemble d'Aéroports de Paris.
- Nous sommes en train d'instruire, auprès de la Sécurité sociale, une demande de ristourne pour les accidents de trajet. Celle-ci peut attribuer une majoration des cotisations ou des minorations. Elle attribue une minoration lorsque les résultats pour lesquels la ristourne est demandée sont favorables. Cette année, nous allons demander une minoration de cotisations d'accidents de trajet pour le périmètre d'Orly. L'an prochain, nous verrons si nous pouvons l'étendre à l'ensemble de l'établissement, à savoir CDG et ORLY.

Pour 2007, nous prévoyons un certain nombre d'interventions ergonomiques d'accompagnement de projets pour l'amélioration de l'existant et les installations en cours de réaménagement : le PC CRI-CRA CRG à Orly, les moyens techniques de la COM à Orly, le PCI du ZE... et l'accompagnement des projets, des équipes projets en conception avec les ergonomes. Vous connaissez ces projets : TBE, S3, S4, PCIT, CGC...

Une étude est lancée pour capitaliser le retour d'expérience, notamment les situations de travail en tri bagages. Comme il y a deux ans, nous avons fait un guide pour les postes d'enregistrement, nous allons éditer en 2007 un guide-repère de conception ergonomique pour les tris bagages.

Le pendant de l'ergonomie est la sécurité. Là aussi, nous participons pratiquement à tous les grands projets de construction d'installations nouvelles à CDG (TBE, CDG1, S3, jetée ZE, T2G). Nous accompagnons les équipes projets, notamment sur les aspects de maintenabilité des installations. Les installations fonctionnent, elles sont conçues pour ce faire, néanmoins elles tombent parfois en panne. Une intervention est nécessaire, il faut donc que les équipes d'intervention exécute la maintenance en toute sécurité.

Document unique : une nouvelle version a été mise en place, elle est en train d'être étendue. Elle tient compte des retours d'expérience, des remontées d'information et des critiques de tous les utilisateurs.

- Cette nouvelle version se veut également plus conviviale. Elle doit permettre une meilleure appropriation de l'outil par tous les utilisateurs afin qu'il soit une aide à la décision et à la préparation des plans d'actions des années futures.

Avec un consultant extérieur, nous travaillons à une étude sur les atmosphères explosives, c'est-à-dire l'identification des lieux dans tout l'établissement où des produits inflammables, des explosifs sont manipulés. Ensuite, il faut codifier, coter le risque, le danger, et enfin mettre en place les mesures correctives conduisant à réduire le risque identifié dans ce domaine.

Pour le transport de matières dangereuses, ADR, plusieurs actions sont en cours, notamment depuis trois ans. Tant à Roissy qu'à Orly et au Bourget, les installations ont été mises en conformité.

Mise en place des protocoles de chargement/déchargement pour les produits chimiques et dangereux : lors du chargement ou déchargement d'un camion. Nous nous devons d'établir avec le livreur, la compagnie ou l'entreprise qui nous livre, un protocole pour vérifier que les prescriptions de sécurité de transport sont appliquées en matière de véhicules, de conducteurs et de procédure (information et consignes).

Cartographie du bruit : nous en avons parlé tout à l'heure, elle est établie pour CDG, nous sommes en train d'exploiter les comptes rendus et en 2007 elle le sera pour Orly.

Coactivité en piste : nous participons à un groupe de travail conduit par le Ministère du Travail, c'est-à-dire l'Inspection Générale du Travail et la DGAC. Ce sont eux qui pilotent cette étude portant sur toutes les entreprises qui interviennent autour d'un avion et sur l'ensemble des plates-formes. Elle doit s'estimer autour d'un poste avion, mais aussi entre différents postes avion puisqu'il peut y avoir des interférences, des interactions entre eux.

L'objectif de cette étude est de mettre en place une véritable organisation et des responsabilités, en vue de mieux coordonner les différentes actions des entreprises intervenant autour des avions.

Je passe sur les EPI car il s'agit d'une action de longue haleine.

Enfin, le permis de feu. En zone réservée, ce sont les pompiers qui les délivrent. Hors zone réservée, nous avons à préciser les choses.

Cartographie de l'exposition aux risques : nous avons abordé ce point précédemment. Ce sera le point majeur de l'action en 2007, à la fois du Service Prévention des Risques Professionnels et de la Santé au Travail. En effet, une traçabilité individuelle de chaque agent va être mise en place pour identifier, à chacun des postes qu'il occupe ou qu'il va occuper, les différents produits auxquels il va être exposé.

L'objectif est de donner à l'agent, lorsqu'il quitte l'entreprise pour quelque motif que ce soit une sorte de récapitulatif des produits auxquels il a été exposé. Ainsi, si une maladie

professionnelle se déclare ultérieurement, il aura la liste des produits auxquels il a été exposé.

L'un des thèmes de progrès du Ministère du Travail était de promouvoir le rôle des CHSCT dans les entreprises. Pour ce faire, il faut d'abord qu'ils soient constitués et connus.

En 2007, il est prévu une enquête de perception des CHSCT et des différents autres acteurs de la sécurité auprès des agents.

Cette enquête devrait permettre de définir des pistes d'actions pour répondre à l'obligation du Ministère du Travail, à savoir promouvoir le rôle des CHSCT.

Les accidents de circulation : vous avez certainement entendu qu'en France, les principales causes d'accident du travail étaient les accidents de circulation en mission.

En 2007, nous allons lancer une étude sur les accidents de trajet et de missions. L'objectif est d'en identifier les causes, notamment les causes prioritaires afin d'orienter une action ultérieure.

Produits chimiques : nous continuons l'action avec le groupe qui réunit la Santé au Travail, le Service prévention des risques professionnels et les spécialistes des différentes unités.

Nous poursuivons l'homologation de produits nouveaux, la rédaction des fiches techniques et des notices à l'usage des utilisateurs.

Voilà pour l'essentiel.

M. de CORDOUE.- Je vous propose de passer, en priorité, la parole à Mlle Marchand qui assure le secrétariat du CHSCT de Coordination.

Mlle MARCHAND (FO).- Je vais essayer d'être brève, mais il y a beaucoup à dire.

Malheureusement vous avez traité en même temps votre bilan et votre plan. Or, par habitude, j'aime bien que les deux soient dissociés pour le vote, mais également pour le débat.

Je vais faire de même. Il n'en reste pas moins que pour le bilan, je prends le document remis pour le CHSCT de coordination. Mon intervention expliquera le vote de FO.

Page 11 de ce document vous faites référence à des faits survenus, liés à l'activité de l'entreprise : *« l'année 2006 a été une année charnière pour Aéroports de Paris par l'introduction de l'entreprise en Bourse et par la signature du CRE avec l'Etat français pour cinq ans. »*.

Voilà la source de tous nos problèmes actuels et de ceux des agents au niveau de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Je reprends les propos de M. Renier, à FO, nous sommes toujours très attachés aux accidents du travail, ils sont les baromètres des conditions de travail dans les différents

secteurs. S'ils sont nombreux, c'est la preuve que les conditions de travail sont mauvaises. Quand je vois ce qui se passe à ESC, excusez-moi si je ne vous complimente pas, le taux de fréquence et de gravité est inqualifiable, indigne d'une entreprise comme Aéroports de Paris.

Il est vrai qu'il est très difficile de se prononcer sur des documents qui ne sont pas très bons ni sur la forme ni sur le fond et qui ne nous sont pas communiqués régulièrement

Vous avez parlé du recensement des produits dangereux qui ont été enlevés, ces dossiers ne nous sont pas communiqués, il est parfois difficile de comprendre les propos que vous nous tenez.

Vous parlez de produits dangereux ; je note que, parmi les objectifs du programme d'action 2007 du service sécurité d'Aéroports de Paris (point 9.1), il est indiqué : *« promouvoir le principe de substitution des substances chimiques les plus dangereuses »*.

Pourquoi « promouvoir » ? Ces matières dangereuses doivent être retirées, quand il y a un substitut il faut l'utiliser. Il y a énormément de laxisme de la part des unités opérationnelles et des entreprises, les plans de prévention n'étant peut-être pas adaptés.

Le stockage de ces matières va d'ailleurs être évoqué à la prochaine séance plénière de coordination. Elles mettent en danger, en péril la santé des agents d'Aéroports de Paris.

Enfin, il est très difficile de se prononcer puisque vous n'avez pas les effectifs exacts des différents secteurs. Le fait d'annoncer qu'un taux de fréquence est de tant, celui de gravité de tant, dans un secteur dont nous n'avons pas les effectifs exacts, pour nous cela reste un peu flou.

Nous allons parler du bilan, je le disais précédemment, les différents documents évoqués dans les bilans ne nous sont pas communiqués. Je suis très intéressée par l'étude sur le bruit, j'en demande communication. Si vous mettez en place des mesures, c'est qu'il y a une étude, donc le CHSCT en demande communication.

Certaines matières dangereuses sont mal stockées, etc., tous les points que je cite sont valables pour tous les CHSCT puisque l'on constate ce problème partout.

Concernant les maladies professionnelles, je suis un peu étonnée de voir qu'il n'y aurait qu'un seul cas d'amiante. Je reprends les propos de M. Duval lors du dernier plénier de coordination, je pense, Monsieur Tellier, que vous avez eu l'occasion, depuis plus d'un mois, de vous renseigner sur ce point. Que faites-vous pour les agents indemnisés par le FISGA, s'ils l'ont été, c'est bien parce qu'ils étaient considérés comme malades. Or, ils ne figurent pas dans le rapport, il n'y en a qu'un seul.

Les actions de formation ne sont que peu ou pas suivies. Prenons les gestes et postures, une action de prévention très importante au sein de l'entreprise, mais également –et c'est là où le bât blesse– les formations pour les actions de prévention, très peu sont assurées. Vous vous targuez de vouloir former les personnels, mais très peu d'agents le sont effectivement, faute d'effectif, de possibilités, de moyens et autres

Votre bilan est très mauvais dans la mesure où de nombreuses actions portant sur les gestes ont été reportées de 2005 à 2006, or elles n'ont toujours pas été réalisées puisqu'elles sont reportées à 2007. C'est un peu gênant.

Un point me tient à cœur dans le bilan : l'étude sur l'ergonomie de la conduite automobile. Je me souviens avoir soulevé ce problème en CHSCT il y a quatre ou cinq ans, nous nous étonnions du fait que, à DXO, M. Feybesse ait fait une note, en tant que chef de département, interdisant l'utilisation de STORNO dans les véhicules.

C'était tout à son honneur puisque sur les aires et les routes vous êtes tenus de respecter la réglementation en vigueur, c'est-à-dire de ne pas téléphoner. Or, quelques années après vous décidez d'appliquer cette interdiction. C'est un peu léger !

Pour les accidents de travail, puisqu'il y en a beaucoup de plain-pied et les chutes avec dénivellation, que proposez-vous pour y remédier ?

Je vous entends parler de l'amiante, des produits dangereux, du vieillissement de la population. Il est vrai qu'un agent de l'escabeau de 50 ans ne peut pas cavalier dans tous les sens comme un jeune de 22 ans. Vous les faites déjà courir dans tous les sens, à 50 ans, je ne suis pas persuadée que ce soit vraiment le plus simple.

J'en viens au plan, malheureusement vous avez tout mélangé, communiquez-nous les études que vous avez réalisées. Je ne peux pas vous faire un chèque en blanc. Informez-nous de tout ce que vous réalisez, par exemple ce qui a trait au bruit, à l'atmosphère explosif, enfin tous les dossiers que vous évoquez et dont le CHSCT n'a pas de trace.

Votre plan 2007 : je suis un peu étonnée du manque d'ambition des différentes unités opérationnelles. Vous êtes tout de même là pour représenter la politique de la Direction générale en matière de HSCT. Par exemple : « *sensibiliser 50 personnes du pôle exploitation à la politique de prévention aux risques* », permettez-moi d'émettre des doutes sur le sérieux du HSCT de cette unité opérationnelle. Nous nous demandons si c'est réaliste.

J'en viens à la sécurité du travail, mon intervention expliquera pourquoi nous voterons contre votre plan

M. de CORDOUE.- Il n'y a pas de vote.

Mlle MARCHAND (FO).- Quant au service sécurité du travail qui représente la politique de la Direction générale en matière de HSCT, tant que vous ne vous donnerez pas les moyens en effectifs et matériels pour assurer la politique du HSCT dans l'entreprise, nous ne pourrions que nous opposer à tout cela.

Je ne souhaite pas que nous revenions aux dérives de l'ancienne situation du CHSCT unique. Quand nous vous posons une question, vous êtes tenus d'y répondre, bien évidemment pas dans l'heure qui suit.

Pour le fameux, PROMABEST, la question a été posée il y a cinq ans, la réponse est arrivée un an après le départ de M. Lorand. Il ne faut pas tomber dans de telles dérives.

Je vous rappelle que « charité bien ordonnée commence par soi-même ». Une enquête pour savoir quelle est la perception du CHSCT auprès des agents d'Aéroports de Paris me semble très déplacée. Il faudrait plutôt commencer par une enquête, un audit sur vos services pour savoir ce qu'en pensent ces agents.

Vous entretenez savamment la confusion des rôles entre les membres du CHSCT et la Sécurité du Travail or, nous sommes des syndicalistes et nous le serons toujours. Vous, vous êtes un représentant de la Direction et avez une politique à appliquer. Nous, nous sommes ici pour faire remonter les revendications des agents en matière de HSCT, même si parfois nous nous heurtons à certains obstacles, par exemple les hiérarchies locales qui ne l'apprécient pas trop.

Les consultations : j'émetts une petite réserve -j'en ai parlé avec mes camarades de la CGT- quant à la consultation du CHSCT n° 8. Lors du vote il y avait 4 votants et 4 voix pour. Or, Pascal qui fait partie de cette instance, me dit ne pas avoir voté favorablement. Il y a donc un petit loupé, il serait bon de revoir le vote du CHSCT n°8 sur le bilan. Je ne suis pas persuadée que la bonne case ait été cochée. Nous le verrons avec le secrétaire pour qu'il nous le confirme.

Pourquoi le CHSCT n° 5 n'a-t-il pas émis d'avis, ce qui ne saurait tarder ? L'un de nos membres a été convoqué par sa hiérarchie pour une action qu'il conduisait dans le cadre de son mandat. Tant que cette situation perdure et qu'il y a une éventuelle menace de sanction à l'égard de cet agent, il va de soi que nous ne pourrions pas étudier, en toute quiétude, le plan et le bilan du CHSCT n°5.

J'ai à peu près tout dit, mais il n'en reste pas moins que la page 11 du bilan 2006, soumis au CHSCT de coordination, résume mon intervention. Tant que vous opposerez la productivité à la sécurité des agents au travail, il va de soi que nous ne pourrions que nous prononcer contre.

M. de CORDOUE.- Avant de passer la parole aux autres intervenants je voudrais préciser le contexte, peut-être tout le monde n'a-t-il pas compris.

Aujourd'hui il ne s'agit pas de consultation, mais d'une information.

Mlle MARCHAND (FO).- L'ordre du jour indique « consultation. »

M. de CORDOUE.- C'est une erreur.

Je vous précise que c'est une information, ce sont nos obligations réglementaires.

Par ailleurs, je rappelle que les CHSCT découlent du Comité d'Entreprise puisque c'est lui qui désigne les membres. L'objet de cette séance d'information est de tenir informer les membres du CE -qui ne sont pas eux-mêmes membres du CHSCT- des travaux qui se déroulent dans les CHSCT où ont lieu les débats.

Tout ce que vous avez dit, Mademoiselle Marchand, est exact, vous l'avez déjà signalé. Ce sont des débats que nous avons déjà eus et que nous aurons probablement en CHSCT de coordination. C'est une petite précision.

Eventuellement, Mme Lemoine reviendra sur l'information ou la consultation.

M. BOUCHIKHI (UNSA/SAPAP).- Dans le document envoyé aux organisations syndicales, en ce qui concerne les CHSCT n° 1, 2 et 6, nous retrouvons : les membres présents, qui s'est exprimé et combien de voix. Or, dans ce même document pour les CHSCT n°4, 7 et 8, en dehors des CHSCT, nous ne savons pas qui était présent ni qui a voté.

Nous nous prononçons contre.

M. de CORDOUE.- Nous répondrons après, pour l'instant nous continuons avec les autres intervenants.

M. RENIER (CFE/CGC).- Un point de compréhension. La consultation du CHSCT, sur le bilan et sur le plan, est une obligation du CE. Lorsqu'il y avait un CHSCT unique, c'est ainsi que nous procédions.

Les élus du CE argumentent en fonction de la consultation préalable du Comité d'hygiène, mais aujourd'hui ce sont des Comités d'hygiène, pour autant cela ne dispense pas de l'information et de la consultation au CE.

Cela dit, peut-être y a-t-il une interprétation différente, mais de mon point de vue, c'est ainsi qu'il faut procéder.

Ce qui intéresse la CGC est ce qui se passe dans l'entreprise au plan de l'hygiène et de la sécurité, c'est le plus important.

Je n'établis pas un lien ou un parallèle avec le nouveau statut juridique de l'entreprise par rapport au bilan qui, à mon sens, n'est pas très positif, je tiens à vous rassurer tout de suite, je ne mélange pas les genres.

Cela dit, je partage certaines opinions concernant le bilan et le plan. Auparavant, la coutume était de présenter le bilan pour, ensuite, en venir au plan. Voilà qui me paraît logique pour éviter que ce ne soit difficile à comprendre

Hygiène et sécurité, sont des éléments très techniques, comme chacun le sait ou l'imagine. Le fait de mélanger les deux n'est pas évident.

Le bilan devrait nous servir de référent pour établir le plan. Là, je m'adresse au chef d'entreprise chargé de renvoyer l'ascenseur à ses collaborateurs qui travaillent sur l'hygiène et la sécurité. Tous les managers des entreprises devraient être impliqués dans l'hygiène et la sécurité car c'est l'affaire de tous. Je l'ai déjà dit et je le répète.

Je ne vais pas m'étendre sur le bilan, ni entrer dans le côté technique puisque, d'une part, les CHSCT ont déjà fait cet effort et, d'autre part, nous avons eu des retours, le débat se serait certainement envenimé, ce qui n'est pas productif.

Je constate l'augmentation des accidents du travail, je l'ai dit tout à l'heure, c'était pour moi un document essentiel, mais il y en existe une autre et vous n'y avez même pas fait allusion.... le premier point m'a fait perdre mon introduction...

Avant tout, je félicite tous les acteurs de la sécurité de l'entreprise quel que soit leur niveau.

Je reviens au bilan. Le référent accident du travail est le document unique mis en place en 2001. Il contient tous les éléments. Nous avons déjà recensé, en priorité, les éléments de l'époque. Bien évidemment, c'est une référence pour évoluer, par l'intermédiaire de moyens préventifs ou autres, afin que ce document unique arrive à zéro. Si aucun élément nouveau n'est introduit dans l'entreprise pour une activité nouvelle, nous sommes alors mauvais.

Dans votre plan vous dites que, pour 2007/2008, vous vous orientez vers une diminution de 3 points des accidents du travail. C'est très frileux. Si le bilan est négatif, vous ne pouvez pas le nier, il faut prendre des mesures beaucoup plus draconiennes.

Aujourd'hui, certains éléments nous remontent, en tout cas la population vieillit, certaines catégories baissent également. 45 % d'augmentation d'accidents du travail dans l'exécution. Effectivement la population a baissé, mais il y a quelque chose d'autre.

Les chiffres, c'est bien, mais que contiennent-ils ? Les moyens préventifs ne sont pas mis en place, ou s'ils le sont, ils ne sont pas efficaces. De réelles questions se posent.

Je trouve votre plan très frileux dans la mesure où votre objectif n'est que de 3 points de réduction. Je l'ai dit en Comité de coordination du CHSCT, je le répète aujourd'hui en séance du CE, vous ne prenez pas assez en compte l'organisation du travail. Certains secteurs d'activité sont à consonance particulière, peut-être est-ce chez eux que tout se met le mieux en place.

Quand vous êtes arrivé, Monsieur le Directeur général, un de vos premiers thèmes était les efforts de productivité. Oui, mais vous ne pouvez pas en demander, et Dieu sait s'ils sont importants, sans mettre en place, parallèlement, des mesures d'organisation du travail pour induire une baisse, ou ne pas générer des accidents du travail supplémentaires.

Un point me choque dans les mesures transversales, M. Tellier l'a abordé très sommairement : le stress. Je ne vais pas noircir le tableau, nous ne sommes pas chez Renault, mais je l'ai à l'esprit. Je ne voudrais pas que nous en arrivions là. Ce type de situation ne se mesure pas toujours, elle n'a pas été bien mesurée.

Ce dossier est en place depuis trois ans. Vous avez mandaté des personnes, mais concrètement, à la sortie, nous ne ressentons rien sur le terrain.

Si vous voulez vous promener un jour, Monsieur le Directeur général, je veux bien faire avec vous le tour des secteurs. Vous constaterez que les conditions de travail dans certains d'entre eux, jugées bonnes quand tout était organisé, sont bien différentes quand vous arrivez à l'improviste.

M. le PRESIDENT.- J'interviens dans le débat puisque vous venez de me citer. J'entends bien vos propos, auxquels je souscris à 100 %. Faire de la productivité, oui. Faire de la productivité en dégradant la sécurité au travail, jamais de la vie.

Ces instances ont aussi pour objet d'alerter lorsqu'il y a des dérives. La maison est grande, je ne suis pas derrière chaque cadre et chaque encadrant, mais nos instances d'alerte doivent nous permettre de bien fonctionner.

Les instances dédiées doivent soulever de vraies questions car s'il s'agit de fausses questions, ce qui ne doit pas arriver, ce n'est pas gravissime dans l'absolu, mais le problème est qu'ensuite nous n'arrivons plus à distinguer les vraies des fausses. Voilà la vraie difficulté.

Il faut vraiment nous signaler les vraies questions et nous devons les traiter. Il n'y a pas de confusion de responsabilités, il appartient à la Direction de l'entreprise de faire en sorte que les salariés soient dans les meilleures conditions au regard de la sécurité du travail. Il n'y a pas d'ambiguïté sur ce point.

Lorsque les visites sont planifiées, cela ressemble à un général qui visite une caserne, je suis bien d'accord. Cependant, je dois vous dire, Monsieur Renier, que les deux-tiers de mes visites ne sont pas planifiées, ce dont on se plaint sévèrement !

Il m'arrive assez souvent de prendre l'avion pour des raisons professionnelles, jamais qui que ce soit ne sait quand je vais dans une aérogare pour prendre un avion. Je sais que l'on a cherché à savoir, mais on ne sait pas. Donc, j'y vais non pas pour espionner les personnes, mais pour avoir cette vision que vous venez de citer, soit celle de la vie quotidienne.

En général, j'arrive un peu plus en avance que le passager ordinaire, pour avoir une vision et savoir comment, quotidiennement, cela fonctionne lorsque ma visite n'est pas prévue. D'ailleurs, elle est préparée de manière agréable lorsqu'elle est officielle.

Ainsi, c'est beaucoup plus intéressant, d'ailleurs je ne suis pas prêt d'arrêter. En outre, à ces occasions il s'instaure un vrai dialogue avec les agents sur leur poste de travail. Je ne vais pas partout, plutôt en aérogare, c'est évident. Je ne débarque pas comme cela pour une visite à INA, par exemple. Cela m'intéresserait, mais je serai considéré comme un peu fatigué intellectuellement, il faut que j'aie une raison. A l'aérogare, c'est assez facile, mais j'y pense également pour d'autres secteurs.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Monsieur le Président, je vous invite à venir sur la piste sans prévenir.

Monsieur Tellier, vous avez évoqué deux points importants : l'amiante et les produits chimiques. Dans le plan, nous notons que, apparemment, ces sujets vous préoccupent.

Les deux problèmes que le CHSCT n° 4 a eus étaient sur l'amiante. Je m'explique.

Chaque fois que nous avons essayé de faire remonter un problème concernant l'amiante et les produits chimiques, nous avons eu des entraves. La première -Mme Marchand l'a citée- concerne notre collègue qui s'est vu infligé une demande de sanction.

Pour les produits chimiques, concernant les incidents qui ont eu lieu à Orly Ouest, nous avons essayé de minimiser l'affaire. Heureusement qu'il y a eu une enquête et que la responsabilité de l'entreprise a bien été identifiée.

Lors du dernier incident d'Orly Sud, le chantier RCI mal contrôlé, il s'agissait également de produits chimiques. Une personne était en train de peindre des structures métalliques avec de la peinture qui n'était pas répertoriée dans les produits dangereux. Nous sommes intervenus.

Ce sont toujours les mêmes problèmes importants : produits chimiques et amiante.

Vous avez évoqué un autre problème, l'adaptation des postes au vieillissement de la population. Il est inutile de dépenser de l'argent et de l'énergie puisqu'une des premières mesures concernant le dossier de l'escale est de faire partir les personnes à 55 ans.

J'insiste, au CHSCT n°5, nous ne pouvons pas travailler comme nous le devrions puisque nous avons des entraves.

Lors de la séance plénière du dernier CHSCT qui s'est tenue à Orly, nous avons fait état de visites sur les pistes à une heure où nous pouvions détecter que les lampadaires et les spots étaient insuffisants pour éclairer. Nous avons demandé qu'elles aient lieu à la nuit tombée. L'entreprise a aussitôt manifesté une défiance pensant que si nous demandions une visite à cette heure, c'est parce que cela cachait quelque chose. Elle nous a dit que c'était à elle de fixer l'heure et les moyens pour effectuer cette visite. Il est vrai que nous avons eu ce document par hasard.

Vous parliez, Monsieur le Directeur, de formation, pas uniquement des présidents des CHSCT, mais aussi des hiérarchies locales qui nous empêchent de faire notre travail.

M. le PRESIDENT.- Je suis pratiquement d'accord avec tout ce que vous venez d'évoquer, ce qui n'arrive pas tous les jours ! Toutefois, je ne suis absolument pas d'accord sur un point, mais je pense que c'était une formule de rhétorique, je ne crois pas que vous le pensiez.

Je vous confirme que nous allons dépenser de l'argent pour l'ergonomie au travail des personnes de plus de 55 ans. Je pense que c'était une formule de style, convenons-en. J'espère bien que des salariés de l'escale de plus de 55 ans choisiront de rester dans notre entreprise puisque ce dispositif est fondé sur le volontariat. Je n'oublierai donc pas ces personnes, pas plus que tous les autres salariés de plus de 55 ans de notre entreprise, mais aussi ceux de l'escale qui choisiront de ne pas partir dans un dispositif de préretraite. A 55 ans et plus, ils ont toute leur place dans nos entreprises.

M. TOURET (CFE/CGC).- Nous sommes en train de parler de sécurité du travail, de conditions de travail.

Lors de l'analyse d'un bilan, le premier élément observé est le taux de fréquence, c'est donc sur ce point qu'il faut être attentif.

Je note que le taux de fréquence est de quasiment 19, pour une entreprise comme Aéroports de Paris, qui n'exerce pas de métiers trop dangereux, qui gagne de l'argent, c'est tout à fait anormal. Il suffit de comparer à d'autres entreprises industrielles qui ont des métiers beaucoup plus dangereux -par exemple Dupont de Nemours qui fait de la chimie, métier dangereux- elles ont un taux de fréquence largement plus bas que le nôtre.

J'ai commencé à travailler dans la sidérurgie, le taux de fréquence était de 16, le métier était dangereux, le taux est rapidement passé à 6, pourquoi ? D'importants moyens ont été mis en œuvre et la Direction a déclaré que c'était son objectif car, du point de vue humain, elle ne pouvait pas tolérer les accidents de travail.

Nous l'avons dit, cela a un coût pour une entreprise, nous avons parlé de 9 M€. La sécurité ne doit pas représenter un coût, au contraire la chute du taux d'accidents implique une réduction des dépenses.

Nous n'avons pas non plus le taux d'accidents de trajet, il serait intéressant de le connaître.

Notre Direction a manifesté sa volonté concernant les accidents du travail, tant mieux. Dans les UO, cela va bien se répercuter, nous l'avons dit tout à l'heure, nous avons le sentiment dans cette maison que le son de cloche vient de notre Direction. Par ailleurs certaines méthodes s'appliquent pour les UO, or elles ne sont pas forcément en adéquation.

Nous nous demandons si, en plaçant l'objectif et la pression sur le BE et les UE, certaines directions principales ne sont pas oubliées par notre Direction.

Nous considérons que le bilan et le plan sont nettement insuffisants. En effet, nous sommes à un niveau de 19, il faudrait qu'il baisse beaucoup plus. Je pense que c'est possible.

A mon sens, certains points dépendent de la Direction, en effet, dans un accident du travail, pour la personne qui exécute le travail, il peut y avoir des problèmes. Ils proviennent souvent d'une erreur humaine, mais les éléments d'organisation doivent être pris en compte, notamment compte tenu de la diminution des effectifs dans certains secteurs et de la répartition du travail qui n'est pas toujours équivalente, certaines personnes sont surbookées, d'autres prennent du bon temps.

Nous souhaiterions que l'organisation permette à chacun de ne pas avoir trop de travail et donc d'être moins stressé. Une augmentation des déplacements et du stress, peut engendrer des accidents du travail.

Cet objectif doit être plus ambitieux et nous devons disposer de moyens plus importants.

Certaines parmi vous ont dit qu'avec l'âge les personnes sont moins compétentes. Il est anormal que de tels propos soient tenus par des syndicalistes, comme par d'autres personnes d'ailleurs.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Une interrogation concernant le sujet sur lequel nous échangeons. Si des salariés d'Aéroports de Paris partent vers une filiale, ALYZIA entre autres, des difficultés vont se présenter pour eux en termes de conditions de travail. En effet, leurs conditions de travail n'auront rien à voir avec celles qu'ils avaient à l'Aéroports de Paris.

Il serait intéressant que la maison-mère fasse parvenir, aux élus, à quelques élus ou au CHSCT, les derniers bilans de cette entreprise pour savoir ce qui s'y passe en termes de conditions de travail et de respect de la loi.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (Spe/CGT).- Monsieur le Directeur, vous venez de dire que vous allez souvent dans l'aérogare. Je peux vous assurer qu'avant votre arrivée

l'aéroport est propre, les directeurs d'UO sont prêts, tout le monde est sur ses gardes, M. Rubichon devant passer, il faut que tout soit nickel.

Il serait bon que vous veniez souvent à l'improviste -et même déguisé !...- pour voir ce qui se passe.

Vous serez très étonné car tout ce que les élus remontent aujourd'hui est exact, c'est vraiment ce qui se passe sur le terrain.

Quand vous allez dans les parkings, dans certains bureaux, vous voyez des fils, des « trucs » qui traînent par terre. Tous ces problèmes sont toujours remontés par les agents, mais rien n'est fait.

Je vous invite à aller souvent voir ce qui se passe en dehors de l'aérogare.

M. le PRESIDENT.- Je vous confirme que lorsque j'effectue des visites privées, personne ne peut le savoir, pour la seule raison que je suis le seul à avoir mes billets.

Un exemple : avant-hier, nous avions une réunion qui devait commencer avec un peu de retard à CDG. Le président a décidé que nous allions faire un tour complet de CDGP, un tour des parkings.

Nous avons pris une voiture. Là, il ne s'agissait pas d'une visite programmée puisque nous sommes arrivés dans les cinq minutes qui ont suivi, et nous avons trouvé ce que nous devions trouver. Il est vrai que certaines visites sont programmées, par exemple quand le Président va inaugurer CDG VAL. Toutefois, et cela se sait moins, avant cette inauguration, comme il avait une demi-heure de battement, il a fait le tour des parkings, c'était improvisé. Ensuite, il y a eu la cérémonie officielle, avec beaucoup d'invités, dans ce cas, vous avez une plante verte et la brosse à reluire.

Quant au déguisement, j'attends un concours de créativité !...

M. RISSER (SPE/CGT).- Je rejoins mon camarade Eric, ce qu'il dit est exact. Quand M. Graff descend d'un avion, que l'on sait qu'il est là, à Orly Ouest on demande de mettre les 2V05 en route afin qu'il voie que tout tourne bien.

Lorsqu'il y a des passagers, on estime que c'est dangereux, qu'il peut y avoir des problèmes au poste de police, il faut les arrêter ; quand il n'y a personne, ils sont remis en route !

M. le PRESIDENT.- Je vous promets de le lui dire, aujourd'hui même !

Mlle MARCHAND (FO).- Pour terminer sur ce sujet et bien que je n'aime pas rire avec le CHSCT, bien au contraire, endossez un uniforme d'agent commercial, vous verrez à quel stress vous allez être soumis. Promenez-vous dans l'aérogare, vous n'allez pas en sortir indemne.

Quant à vos visites, effectivement si tout est nickel quand vous arrivez, essayez de venir toutes les 48 heures dans les aérogares, cela permettra aux agents de travailler sans que des moutons leur tombent dessus du plafond. Cela pourrait être bénéfique.

Cela dit, si vous n'êtes pas en mesure de venir toutes les 48 heures, ce que je crois, demandez, aux unités opérationnelles. Les 41 000 € versés pour les accidents de travail devraient « piquer aux fesses » les managers locaux, or je ne suis pas persuadé que ce soit la réalité.

Nous faisons systématiquement remonter ce type de revendications.

M. de CORDOUE.- Beaucoup de questions relèvent des CHSCT, elles seront donc reprises par eux.

Je propose que Mme Lemoine réponde à la question de savoir si nous consultons ou non et sur la forme que prend le compte rendu des votes.

Je demande à M. Tellier de répondre aux points principaux concernant l'instance CE.

Mme LEMOINE.- Concernant l'information-consultation du CHSCT, l'article L.36.4 du Code du travail prévoit que, une fois par an, le chef d'établissement ou d'entreprise communique au CHSCT un rapport écrit établissant le bilan général de la situation de l'hygiène.

Ce rapport et le programme font bien l'objet d'une consultation. Ensuite, le chef d'établissement transmet, pour information, le rapport et le programme au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement, accompagné de l'avis formulé par le CHSCT.

Voilà quelles sont les dispositions légales existant en matière d'information du CE.

Il s'agit d'une simple communication, ce que nous faisons en ce moment, le débat, enrichissant et intéressant n'est pas une obligation stricte de la loi.

M. Bouchikhi a souligné que sur certains avis des CHSCT les noms figurent et pas sur d'autres. De la même façon, nous transmettons l'avis du CHSCT, mais pas le nom des personnes qui ont émis ou pas un avis.

Les membres du CHSCT ont, depuis 1992, un rôle sans cesse croissant, réglementaire, de prescriptions, de conseils, mais pas un rôle de revendication et de syndicaliste. Il s'agit également d'une aide au chef d'entreprise pour améliorer les conditions de travail par les conseils, l'application de la réglementation, la possibilité d'avoir recours à un expert pour les aider dans les formulations des avis et des conseils qu'ils peuvent donner.

Il faut distinguer la revendication proprement syndicale de cet aspect complètement technique qui doit apporter une certaine efficacité et améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises.

M. de CORDOUE.- Merci pour ces précisions.

M. TELLIER.- Concernant les indicateurs et notamment le taux de fréquence, tout à l'heure une personne a mentionné une entreprise de sidérurgie où le taux de fréquence était bien plus faible que celui d'Aéroports de Paris.

Je suis d'accord avec vous lorsque vous dites qu'Aéroports de Paris mérite mieux qu'un taux de fréquence de 18,4 ou 18,9, compte tenu des risques encourus, qui sont exclusivement liés à la circulation de plain-pied ou dans les escaliers, puisque c'est cela qui représente le plus gros de nos accidents.

Par ailleurs, un intervenant considérait que 3 % de gain en taux de fréquence était un peu, timoré pour l'entreprise. Il s'agit de 3 % au bout de l'année 2007. Fin février 2007, puisque nous avons les statistiques, le taux de fréquence de l'entreprise est à plus de 22. Donc, pour arriver à 18,4 en fin d'année, nous devons faire plus de 20 % d'économie sur nos accidents.

Pour les accidents de trajet, il n'y a pas de taux au même titre que pour les accidents de travail, ces derniers se reportant aux heures travaillées, ce qui n'est pas le cas des accidents de trajet puisqu'ils se passent en dehors des périodes de travail.

Les accidents de trajet sont uniquement identifiés par leur nombre. Je parle de mémoire car je n'ai pas le bilan 2006 sous les yeux, mais en 2006 nous avons dû avoir une cinquantaine d'accidents de trajet, nous en avons plus de 70 en 2005. C'est donc une réelle régression des accidents de trajet que nous avons enregistrée.

M. le PRESIDENT.- Pour conclure ce premier point, je vous confirme que l'entreprise est particulièrement préoccupée par cette question. Effectivement, nous pouvons nous améliorer, c'est certain. Nous allons nous placer dans cette situation, ce n'est pas nouveau, M. Tellier a très bien illustré cette politique, nous allons l'accélérer.

Par exemple, parmi les objectifs des managers individuels, en 2007 apparition d'objectifs quantifiés sur la réduction des accidents du travail dans le périmètre où ils interviennent.

Vous voyez, il n'y a pas seulement des objectifs de rentabilité, à côté il y a également des objectifs de ce type qui, je n'en doute pas, mobiliseront les managers pour arriver à ce résultat qui, en dehors même de l'aspect objectifs individuels, est un sujet d'intérêt général dans notre entreprise.

Nous devons nous améliorer dans ce domaine. En tout cas, sachez que le Président et moi-même nous ne lâcherons pas les rênes pour arriver à des résultats plus satisfaisants encore.

Je vous remercie de ce débat.

**POINT 3 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE
PROJET DE BILAN SOCIAL. ANNEE 2006**

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Nous avons désigné M. Aragou comme expert pour ce dossier.

Pourquoi est-ce un projet ? N'est-ce pas définitif ?

M. LEMOINE.- Je vais vous présenter une rapide synthèse du bilan social.

Je rappelle que les articles de la loi L 468-1 et suivants définissent les indicateurs obligatoires figurant dans le bilan social. Celui-ci traite de sept thèmes :

- 1) Emploi.
- 2) Rémunération et charges accessoires.
- 3) Conditions d'hygiène et de sécurité.
- 4) Autres conditions de travail.
- 5) Formation.
- 6) Relations professionnelles.
- 7) Activités et œuvres sociales.

Ce bilan fait l'objet d'une consultation et de notre présentation de ce matin.

Ce document peut être diffusé, sur demande, aux actionnaires, aux salariés et à toute personne intéressée par ledit document.

1) Emploi :

Nous avons toujours beaucoup de difficultés à comprendre ce que la loi définit.

La loi demande que le bilan social traite de l'effectif total géré au 31 décembre. En conséquence, il inclut les permanents, les temporaires (présents ou dont le contrat est suspendu), les congés sans solde et les détachements.

- Effectif 2006 : 7 875 personnes selon la définition ci-dessus.

Le bilan social mentionne également l'effectif moyen. Il faut le distinguer d'un effectif qui pourrait être exprimé en agents/mois. En fait, il s'agit de la somme des agents sous statut présents chaque mois de l'année et divisée par 12.

Le chiffre obtenu est un peu abstrait ou pour le moins difficile à recomposer quand on souhaite analyser ce qu'il contient.

Pour autant, les comparaisons d'une année sur l'autre, bien entendu, sont valables sur le plan de la statistique.

Le document de référence est transmis à l'AMF en tant que société anonyme. Il se réfère à l'effectif permanent, moyen et temporaire en agents/mois. Là, c'est la somme des agents/mois et de chaque mois, divisée par 12. Les chiffres obtenus sont assez différents puisque les temps partiels, en particulier, déforment ce chiffre par rapport à celui du bilan social.

Le document de référence mentionnera aussi l'effectif présent au 31 décembre 2006. Cet effectif total n'inclut pas les : suspensions de contrats, congés sans solde, formations, détachés, CET B et A.

- Evolution de l'emploi : l'effectif géré au 31 décembre 2006 est de 7 875, il est en baisse de 153 au regard de 2005, qui était de 8028. 2005 était déjà en diminution de 210 emplois par rapport à 2004, qui annonçait 8 238.

Cette évolution se doit principalement à deux éléments : d'abord une forte diminution des CDD, moins 85 en 2006 et moins 93 en 2005, comparé à 2004. C'est donc une baisse légère des permanents, soit moins 68 permanents (0,9 % de l'effectif), en continuité avec l'année 2005, avec moins 117 permanents (1,5 % de l'effectif).

Cette baisse des permanents est à rapprocher des retraites anticipées puisqu'en 2005 nous avons enregistré 270 départs à la retraite anticipée et, en 2006, 75 départs.

- Embauches : une diminution. Elles passent de 730 à 465 entre 2005 et 2006, soit une baisse de 36 %.

La baisse des CDI est de 39 % et celle des CDD de 35 %. De manière générale, cette baisse est assez bien répartie dans les différentes catégories.

- Promotions : les taux restent relativement élevés. En effet, dans les années 2000, ils tournaient autour de 4 %. Depuis ces trois dernières années, les taux de promotion sont en général supérieurs à 7 % : 7 % en 2005 et 7,2 % en 2006.

Les fortes promotions en exécution simple et principale, sont aussi à relier à l'accord SSLIA applicable au 1^{er} septembre.

- Absentéisme : jusqu'à présent dans le bilan social, il était traité en jours et, pour la première fois, avec le SIRH il a été calculé en heures. Bien évidemment, le taux moyen d'absentéisme qui en résulte n'est plus comparable au précédent. A titre indicatif, en 2005, le taux enregistré était de 5,22 % (base jour). En 2006, ce taux est de 5,1 % (base jour) pour rester sur une base comparable.

Aujourd'hui, quand on travaille en heures, on enregistre 6,75 % de taux d'absentéisme global. Il est bien évident que le fait de compter une journée de 7 heures ou une journée en vacation opérationnelle (soit 8 h 30 ou 8 h 40) fait dériver sensiblement ce taux, puisque l'absentéisme le plus fort se situe dans les catégories d'exécution.

Ce taux reprend la totalité des rubriques de l'absentéisme. Pour la rubrique maladie, la plus expressive au plan social, la moyenne de 4,38 % est enregistrée ici, en heures. Les heures de longue maladie comptent pour 19 % du total de l'absentéisme.

Si nous observons le temps d'absence des personnes, la majorité s'absente pour une période inférieure à 10 jours. Cela étant, quand nous mesurons la part d'absentéisme de cette catégorie, cela ne représente qu'un très faible pourcentage de l'absentéisme global.

2) Rémunération et charges accessoires.

Rémunérations : leur évolution globale, en 2006, est de plus 3 %. C'est assez arithmétique compte tenu de l'augmentation des salaires de 1,4 %, survenue en juin et d'un GVT qui, à l'heure actuelle, est assez stable, 2,2 %.

L'écart entre les hommes et les femmes se réduit progressivement. Il était de 15,6 % en 2004, de 14,2 % en 2005 et de 13,2 % en 2006. Il demeure plus important pour les cadres et pour l'exécution. Nous notons que la moyenne d'ancienneté entre hommes et femmes fait varier cet écart, selon que nous nous plaçons dans une catégorie ou dans une autre.

Les éléments de rémunération : les sommes consacrées à l'intéressement sont assez semblables d'années en années.

A noter le très fort abondement PEG de l'année 2006 et, pour la première fois, le versement de la participation en 2006, mesurée sur 2005 et celle mesurée en 2006, près de 5 M€, qui seront versés en 2007.

Les dix premières rémunérations de l'entreprise : dans le bilan qui vous a été transmis, nous avons indiqué un chiffre qui ne tenait pas compte des parts variables et qui, par ailleurs, était erroné. Nous nous efforçons d'établir un bilan social à partir des bases de données du SIRH et les questions sur ses données n'ont pas donné le résultat que nous attendions.

Là, il s'agit des dix premières rémunérations de salariés de l'entreprise, de personnes présentes toute l'année, donc les périmètres mesurés sont exactement les mêmes.

Un INTERVENANT.- Avez-vous les noms ?

M. LEMOINE.- Vous les trouverez dans le document de référence ou de gestion présenté au Conseil d'administration du 14 mars.

3) Conditions d'hygiène et de sécurité.

• Sécurité du travail : à noter que globalement, en nombre, les accidents diminuent, et ce de manière assez sensible, ainsi que le taux de fréquence. En revanche, le taux de gravité a tendance à augmenter. Cela est dû aux personnes qui ont eu des accidents dans le passé et rechutent, donc le nombre de journées perdues est plus important.

Là aussi, la modification du calcul effectué en besoin nous a conduits à redresser les taux des années passées, celui de 2006 est de 18,90 %, à comparer avec le 19,85 % redressé sur 2005 puisque le nouveau calcul se fonde sur les heures. De la même

manière, le 0,95 % de taux de gravité est à comparer avec le 0,89 %, taux redressé par rapport aux heures en 2005.

Sur ces graphiques, vous voyez ce que je viens de vous indiquer, c'est-à-dire, à gauche une baisse des accidents du travail quasiment dans toutes les catégories, avec cependant une légère hausse en exécution, nous en avions 91 en 2005 et 95 en 2006.

- Journées perdues : elles étaient en forte baisse en 2005, elles augmentent à nouveau, mais sans atteindre celles de 2004.

5) Formation.

Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation est en baisse sensible car il est lié très directement à la baisse du recrutement des saisonniers. Par ailleurs, il est dû à la mise en place du DIF (Droit Individuel à la Formation) qui ne s'est pas appliqué aussi rapidement que prévu

6) Relations professionnelles.

A noter deux accords très importants :

- L'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En matière de rémunération, vous avez vu que cela s'améliorait. En 2007, nous avons beaucoup travaillé et pris conscience de la nécessité d'être attentifs à la situation comparée entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, l'entreprise s'engage à prendre plusieurs mesures permettant vie professionnelle et vie parentale, ce qui parfois n'est pas très facile à faire entendre.

- Le nouvel accord sur les travailleurs handicapés. Nous avions celui de 2003/2006, il a été respecté, puisque nous avons effectué les 16 recrutements prévus pour ces trois ans. L'accord 2007/2009 est encore plus ambitieux puisque nous voulons recruter 33 personnes handicapées au cours des trois ans à venir, dont 11 en 2007.

Pour autant le taux de 6 % de travailleurs handicapés ne sera pas atteint dans l'entreprise, même avec cet objectif.

Peut-être n'est-ce pas très visible pour vous, mais vous avez, ici, la liste des accords ou des avenants signés dans le courant de l'année 2006. Nous avons battu un record. 15 accords ou avenants ont été signés au cours de cette année.

Voilà, très rapidement résumé, le contenu du bilan social.

M. ARAGOU (UNSA/SAPAP).- En tant qu'expert, j'ai, à ma manière, examiné quelques chiffres.

Page 2 : si vous comparez les effectifs au moment des élections du 1^{er} septembre 2006 à ceux du 31 décembre, 190 personnes ne sont plus là. Je suppose qu'il y a une explication.

Ensuite, nous avons comparé les effectifs moyens avec l'évolution du trafic. Entre 2006 et 2004, le ratio passager par agent augmente de 12 % en deux ans. Nous nous étions

engagés à un gain de productivité de 15 % en cinq ans, or en deux ans nous sommes à 12 %

Lors des négociations des salaires, nous souhaiterions que ce taux de productivité soit redistribué dans les salaires et pas uniquement au plan de l'intéressement ou de la participation.

J'ai examiné les agents/mois prévus, c'est toujours le même discours... on prévoit toujours un trafic raisonnable, prudent -ce qui n'est pas en soi une critique- ensuite on constate que le trafic est plus élevé.

Des effectifs prudents sont prévus en fonction du trafic, nous les trouvons déjà insuffisants, mais après curieusement le trafic est plus fort que prévu et au réalisé les effectifs sont moindre que la prévision.

Total des agents/mois d'Aéroports de Paris : selon la dernière prévision estimée, d'après les documents remis, il manque 35 personnes pour Aéroports de Paris seul et 30 pour Aéroports de Paris hors escale. Nous aurions pu avoir 35 personnes de plus pendant 12 mois. Dans certains secteurs, elles manquent cruellement.

A ce niveau, j'ai effectué une analyse un peu plus fine, secteur par secteur, en fonction du trafic qui va avec.

Vous dites régulièrement qu'à CDG A il manque des effectifs. En 2006, si nous faisons le ratio des agents/mois du trafic liés à CDG A et le divisons par 12, nous obtenons un ratio de 54 194 passagers par agent, à comparer à celui de CDG qui est de 15 740 passagers. Les ratios de productivité varient de manière importante d'un endroit à l'autre. Il existe des disparités qu'il va falloir analyser.

Entre 2004 et 2006, à Orly Sud le trafic a augmenté de 12 % et les agents/mois de 5,7 %. A Orly Ouest, le trafic a augmenté de 3,4 % et les effectifs de 5,8 %.

Autrement dit, face à un trafic qui, d'un côté augmente de 12 % et de l'autre de 3,4 %, les effectifs n'augmentent pas de la même manière.

En conséquence, certains secteurs souffrent. L'UNSA/SAPAP est d'accord pour une prévision prudente des effectifs et du trafic, cependant à la mi-année nous savons très bien que le trafic sera plus élevé. Il faudrait donc, dès le début de l'année, en fonction de l'augmentation du trafic, prévoir l'effectif à mettre en sus, de manière, sans parler du confort des agents, à maintenir la qualité de service et ne pas nous faire avoir lors du CRE pour des problèmes de qualité. Nous réagissons, l'intérêt de l'entreprise, et donc des agents, est notre priorité.

Le salaire net mensuel moyen : examinons l'évolution de ce salaire entre 2006 et 2004 puisque nous avons les dix salaires les plus élevés, nous pouvons les comparer.

Prenons les cadres, qui sont censés avoir une grosse augmentation de salaire. Le salaire moyen des femmes a augmenté de 80 €, celui des hommes de 19 €. C'est bien pour les femmes, mais pour les hommes, cela ne pèse pas lourd !

A l'exécution, le salaire des femmes et des hommes a augmenté dans la même proportion, 104 euros (un peu moins chez les hommes).

En deux ans, le salaire moyen des dix meilleurs salaires a augmenté de 1 653 €, soit la valeur d'un SMIC. Donc, les dix salaires les plus élevés augmentent vingt fois plus vite que ceux des cadres ou de l'exécution. Ils ont augmenté de quasiment 12 %, alors que ceux des cadres n'ont augmenté que de 2 %. En valeur absolue, vingt fois plus.

Entre les hommes et les femmes si nous comparons le salaire net moyen, nous notons un écart qui s'explique par plusieurs faits, mais nous avons bien la différence de ce que les femmes touchent par rapport aux hommes. Cet écart de salaire se doit au fait qu'il y a plus d'hommes ayant des qualifications importantes et dans les qualifications plus faibles, il y a davantage de femmes. En réalité, la sanction est l'argent.

Observons l'évolution entre 2004 et 2006 : cet écart s'aggrave-t-il ou diminue-t-il ? Voilà l'idée que je tenais à exposer.

Chez les cadres, l'écart était de 660 € en 2004, entre les hommes et les femmes et il est de 600 € en 2006. Il a donc légèrement diminué chez les cadres.

En revanche, en exécution, il était de 187 € en 2004 et de 196 € en 2006.

Idem pour la maîtrise ou l'exécution. Entre 2004 et 2006, l'écart augmente entre les hommes et les femmes, au détriment de ces dernières, excepté chez les cadres où il s'est un peu amélioré. Ce point est intéressant pour la Commission Egalité professionnelle Hommes/Femmes.

L'absentéisme : j'ai examiné les jours d'absentéisme liés aux accidents de travail et de trajet. Si nous faisons le ratio sur la base du nombre d'agents moyens –le nombre de jours concernant tout le monde- celui des cadres a été multiplié par 1,74 et celui des agents de maîtrise, par 2,54. Dans les autres catégories, il reste stable.

Avant de parler de la rémunération des cadres, car cela va tomber sur la haute maîtrise et chez les autres ensuite, il faut analyser les temps de travail des cadres et de la haute maîtrise.

Les jours d'arrêt dus à des accidents de trajet, se doivent au fait que les personnes travaillent trop tard le soir et trop longtemps tous les jours, je serais étonné que la rentabilité soit bonne au-delà de 8 heures.

M. PRETRE (FO).- La Commission Emploi, pour des raisons d'emploi du temps, ne pourra se réunir que le mardi 10 avril prochain.

Pour nous, dans ce projet de bilan social certains chiffres sont à retenir, entre autres l'effectif géré à Aéroports de Paris : 5 799, auxquels s'ajoutent, bien entendu, 76 agents détachés dans les filiales, nous arrivons à 7 875, mais ces agents sont également comptabilisés dans les filiales.

L'année dernière, nous étions à 8 028. Encore une fois, à Aéroports de Paris les effectifs diminuent, moins 153 agents. Cette diminution touche notamment les catégories d'exécution. Moins 186 en exécution principale, soit 10 % ; moins 61 en exécution

simple, soit 36 %. La baisse des agents temporaires CDD est de 50 %, celle du taux de féminisation est lente et régulière. Nous étions à 40 % en 2004, à 39,6 % en 2005, à 39 % en 2006, soit 1 % sur deux ans.

Le chapitre intérim est très restreint dans le dossier que vous nous présentez et ne paraît pas être en conformité avec la réalité de terrain.

Concernant ce sujet, je vous rappelle les problèmes des années précédentes et les questions qui ont été posés à plusieurs reprises en CE qui, malgré vos promesses, sont restées sans réponse à ce jour.

Il reste toujours un important litige à ce sujet et vos explications portant sur ce dossier ne nous éclairent pas.

Je vous rappelle les propos que j'ai tenus, sous forme de question l'année dernière, et qui vous avez fâchés. Vous n'avez toujours pas apporté d'explication.

A noter également la baisse significative des stagiaires (étudiants, stages), moins 16 %.

L'insertion professionnelle est symbolique.

L'embauche est en forte diminution, CDI moins 5,2 % par rapport 2005 ; 148 par rapport à 2004. Les CDD : moins 163 sur l'année.

Une diminution des départs : moins 376 au total, soit 40 % de moins.

En revanche, même si c'est un petit chiffre, à noter une hausse des licenciements. Ils représentent 27 %.

L'absentéisme est en légère baisse, 2 %, mais attention, il faut retenir une augmentation des accidents de travail, plus 671 heures, soit un peu plus de 5 %.

A la lecture du dossier un petit plus loin, à noter que les accidents de trajet ont diminué. Ils sont comptabilisés avec les accidents du travail. Il y a donc un fort pourcentage d'augmentation des accidents de travail.

Quelles sont les autres absences représentant 23 % ?

Il faudrait que le tableau de la page 12 ne mélange pas les jours et les heures, il est difficile de s'y retrouver.

Le chapitre rémunération : pour 2006, nous souhaiterions connaître la part variable des cadres IV, certainement versée à ce jour. Il faudrait aussi nous préciser le montant global de l'intéressement.

Quel est le chiffre exact des repos compensateurs pour 2005 ?

Le nombre de stagiaires a diminué de 198, soit - 3 %.

Les stages ont également diminué, 319, soit - 1,8 %.

Bien évidemment la Commission Emploi remettra un rapport complet et détaillé lors d'un prochain CE. Pour l'instant, j'en reste là.

Mme DONSIMONI (CGC).- Beaucoup a été dit au sujet de ce bilan social.

Je voudrais intervenir sur la partie rémunération et reprendre certains commentaires faits par l'expert lors de la Commission Economique, essentiellement sur les rémunérations.

L'expert nous dit que, récemment, certaines rémunérations peuvent se conjuguer avec la baisse des effectifs et les efforts de productivité. Nous voyons que cela ne se traduit pas forcément par des récompenses. Les rémunérations se tassent et aucun effort n'est fait pour les salaires.

Je sais que, ici, nous ne sommes pas en négociation, mais vous ne proposez pas grand-chose.

Le prochain bilan social risque d'être dans les mêmes termes. Ce n'est pas l'occasion ici, mais je tiens à vous dire que les rémunérations d'Aéroports de Paris ne sont pas tout à fait à la hauteur des efforts de productivité demandés aux agents de l'AP.

Je continue sur la même lancée pour traiter des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Beaucoup de chiffres ont été annoncés et remis lors des négociations salariales, suite à nos demandes. L'expert nous dit ici : « *l'objectif d'égalisation fixée par le législateur est encore éloigné* ». Je vous rappelle qu'il existe une loi sur l'égalité salariale hommes/femmes.

Pour justifier les écarts de rémunération un ensemble de chiffres nous a été communiqué, cependant ils ne nous donnent pas satisfaction, nous voulons une véritable étude.

« *Sauf justification de tels écarts, d'importants efforts sont encore à réaliser dans ce domaine.* ». Je reprends à mon compte ces remarques. D'importants efforts sont encore à réaliser, même s'il y a eu des réductions d'écart entre les salaires des hommes et des femmes, il faut absolument appliquer la loi.

Je demande que dans les prochains bilans apparaisse une étude permettant de savoir pourquoi il y a des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Je tiens absolument que, sur ce point, tout soit clair.

Il existe une négociation annuelle obligatoire incluant la réduction des écarts de rémunération. Je tiens donc à ce que la loi soit appliquée, avec une justification dans les projets de bilans sociaux.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- En page 23 de ce projet, des chiffres assez intéressants concernent les dépenses en matière de sécurité du travail. J'engage les élus à le lire rapidement.

Je ne comprends pas le langage tenu en ouverture de séance sur les CHSCT et les efforts considérables toujours engagés ces derniers temps.

En deux mots, en 2004, 2 313 000 € ; en 2005, nous chutons à 1 674 000 € ; en 2006, 90 000 €. Pourrions-nous avoir une explication de texte ?

De même, puisque nous sommes dans les chiffres qui révèlent un certain nombre d'éléments, pour les dix meilleurs salaires, nous avons un astérisque pour l'année 2006. Nous aimerions avoir quelques explications. Je pense que l'entreprise n'a pas intérêt à cacher ce salaire variable aux élus et aux salariés. Il serait donc bon qu'elle nous tienne au courant de ce qui manque.

M. le PRESIDENT.- Tout à fait, Monsieur Duval, il n'y a aucune raison de le cacher, voilà pourquoi nous l'avons apporté. Toutefois, avant de vous le donner, il faut le calculer, mais il faut que les comptes soient arrêtés, ils le sont depuis dix jours seulement.

Ils sont maintenant calculés, mais ne sont pas à verser, pour répondre à M. Prêtre. Nous allons vous donner le montant total en incluant ce périmètre au titre de 2006.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- J'espère que vous allez calculer ma part variable car je voudrais savoir combien je vais recevoir !

Quant à la présentation du document, je la trouve scandaleuse, finalement selon que vous avez envie d'orienter les choses, la présentation peut être modifiée. Je m'explique :

Dans certains tableaux, que je ne vais pas lire, vous mélangez des heures et des jours ; une année vous reprenez des chiffres (M. Duval vient de le dire) ou bien le calcul avec ou sans la part variable, nous ne savons pas. A côté figurent des chiffres avec la part variable. Il aurait fallu comparer tout et déduire la part variable des autres années. Sinon, la comparaison porte sur des éléments prenant en compte la part variable et vous en reprenez d'autres ne l'incluant pas. Tout cela prête à confusion.

Je suis surpris par beaucoup d'interventions. Comment est-il possible de revendiquer, par exemple, plus d'effectif, alors que vous laissez partir un maximum de personnes, nous allons le vivre l'année prochaine avec l'affaire escale, la sous-traitance, des postes seront donc gelés.

La nature même du document est conditionnée par la nature des accords que vous signez avec les partenaires sociaux. Donc, si certains points nous étonnent, vous ne devez vous en prendre qu'à vous. Tous les accords défavorables aux salariés que vous signez figurent dans les documents.

C'est très habile de votre part de présenter ainsi les situations. Par exemple, quand vous établissez un autre tableau, un comparatif sur les heures de grève, je suis très étonné, mon organisation syndicale a déjà essayé de poser des préavis de grève sur des mots d'ordres nationaux, systématiquement, ils ont été « shootés ».

Expliquez-moi comment vous calculez des préavis de grève, comment vous les prenez en considération dans vos tableaux avec uniquement le libellé « grève nationale » dans la case ? Cela n'existe pas dans l'entreprise, vous n'avez aucun préavis de grève sur la base d'une revendication nationale. Essayez... je vous mets au défi, si nous déposons un préavis de grève avec un motif d'ordre national, vous le « shooterez ». Il est systématiquement accompagné de revendications catégorielles. Comment faites-vous

pour prendre en considération les grèves nationales si ce n'est que de faire apparaître une vague manipulation disant que les choses sont en baisse ?

Je vous invite à nous dire précisément comment vous comptez faire pour l'année à venir. Si maintenant vous nous autorisez à poser des préavis de grève sur des mots d'ordre nationaux, cela nous va très bien. Toutefois, je me demande comment vous avez pu sortir ce chiffre.

Vous faites dire ce que vous voulez aux chiffres. Ce qui nous intéresse à la CGT n'est pas de faire le bilan car tout ce qui touche les salaires, la parité et autres est une vraie catastrophe. Sur le plan social, il ne prend pas en compte les aspirations et les revendications des salariés.

Aujourd'hui, c'est votre résultat et le bilan est excellent car vous arrivez à contraindre vos partenaires sociaux à de mauvais accords. Il s'agit d'un bilan social catastrophique dans l'entreprise.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Vous ne vous étonnez pas que je n'adhère pas à votre diagnostic, je me félicite des quinze accords signés en 2006. J'en félicite même la CGT, qui en a signé un certain nombre, ne l'oubliez pas, ce serait quand même un peu triste ! Quand cela arrive, on est tellement fier ! Il ne faut pas en avoir honte ! De bons accords ont été signés et même de très bons accords n'ont pas été signés par la CGT.

Je pense que les salariés d'Aéroports de Paris ne s'y trompent pas, si vous voulez le fond de ma pensée. Au-delà des discours, ils ont une vision bien précise de la situation, mais je peux me tromper.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Cela tombe bien, vous disiez que les agents ont une vision très précise de ce qui se passe dans l'entreprise, nous allons relire, notamment au plan de l'exécution, la page 2 du document que vous nous avez envoyé.

Nous y notons que, depuis 2004, l'exécution simple est passée de 211 à 109, donc moins 102 agents. En appliquant une telle moyenne, si nous nous revoyons dans deux ans, il n'y aura plus que 2 agents. L'exécution principale, il y avait 1 968 agents, ils ne sont plus que 1 600, soit moins 368.

Les autres années au niveau de l'exécution, vous nous disiez que ce n'était pas très grave puisque les agents d'exécution avaient de la promotion.

En maîtrise, ce sont 3 039 agents en 2004 et 2960 en 2006, soit moins 70. Vous ne pouvez plus dire que les agents d'exécution sont promus.

Compte tenu des diminutions d'effectif dans les secteurs d'activité, il a été dit précédemment que, parmi l'exécution, il y avait de plus en plus d'accidents de travail. C'est normal puisque la situation se dégrade, les effectifs sont de plus en plus resserrés, d'où une pression permanente sur les agents, donc deux fois plus d'accidents de travail.

Il faut également savoir que, nous le vivons tous les jours, les absences sont de plus en plus courantes.

Il y a de moins en moins de postes à pourvoir, il s'agit de voir le nombre d'affichettes sur les tableaux concernant les agents, il diminue.

Quant aux promotions, il y en a de moins en moins. En outre, lors de la dernière réunion à l'escale, il nous a été annoncé que les agents d'escale allaient, en priorité, être promus au regard de ceux qui sont déjà en place. Je ne vous dis pas le foutoir !

Je ne parle pas des formations, les agents exécution ont de grandes difficultés pour obtenir leur droit à la formation. Lorsqu'ils déposent une demande de formation personnelle, et non pas à travers le service, elle est refusée en raison du manque d'effectif.

Je me suis entretenu avec M. de Cordoue et lui ai demandé de nous dire quelle était la politique stratégique de l'Aéroports de Paris à terme, peut-être est-elle de faire disparaître l'exécution car cela va de pire en pire. Il m'a répondu que lorsqu'il aurait de plus amples renseignements, il m'informerait, mais qu'à son sens il ne s'agissait pas de cela.

En voyant les chiffres, je me rends compte que, à terme, la politique d'Aéroports de Paris est de faire disparaître les métiers techniques et concrètement les agents d'exécution dans l'entreprise. Il restera simplement des agents administratifs, mais tout ce qui est métiers techniques et approche des clients, à mon sens, va disparaître. Nous aimerions savoir vraiment si la disparition des agents d'exécution va s'amplifier ou diminuer.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Mme Donsimoni l'a souligné, la Commission Economique a rédigé un rapport d'étape portant sur certains points d'analyse du bilan social. Il sera intégré dans le rapport général que nous examinerons au mois de mai.

Plusieurs remarques d'ordre général sur le bilan social :

En 2005 et 2006, nous notons une absence d'antériorité quant à la répartition géographique des effectifs. Ces données ne figuraient-elles pas dans les précédents bilans sociaux ?

Nous relevons un changement de calcul concernant la rémunération, présenté partiellement dans le mode de rémunération des cadres IV.

J'entends bien vos propos Monsieur le Directeur général, tout ce qui est lié à la part variable n'a pas été versé. Nous pourrions émettre la même remarque pour la prime d'intéressement et la participation.

En page 17, vous faites référence au niveau de participation qui va être dégagé et reversé aux salariés, mais pour l'intéressement nous n'avons pas le chiffre non plus. En termes comptables, vous avez tout de même fait des provisions pour permettre le versement de ces éléments de rémunération, qui sont partagés ou pas. C'est un premier point.

Deuxième point : d'une part, une évolution dans la répartition et le calcul des absences, par exemple et, d'autre part, un changement du mode de calcul du taux de fréquence et

de gravité des accidents de travail. Vous utilisez une nouvelle base horaire de calcul qui majore de 12 % cette référence.

Au-delà de ces remarques d'ordre général, nous avons eu une réunion de préparation avec la Direction et les organisations syndicales pour examiner ce point de l'ordre du jour. Les différents représentants des organisations syndicales et pour ma part au nom du CE, ont présenté plusieurs demandes, notamment pour avoir plus d'éclaircissements quant au travail des intérimaires. Nous avons du mal à comprendre la méthode de calcul.

Nous avons également fait le point sur ce que vous avez dit, Monsieur le Directeur général, les chiffres 2006 ont été clos il y a à peine quinze jours. De ce fait, des éléments de rémunération liés à l'accord salarial n'ont pas été intégrés dans le cadre du bilan social.

Cela va être une difficulté car il y a la partie comptable et la partie analyse d'une année sur l'autre, sur le plan statistique. L'année prochaine, comment pourrons-nous examiner le volet rémunération puisque le 0,3 % d'augmentation, avec effet rétroactif sur décembre, n'a pas été intégré dans les chiffres du bilan social 2006 ?

D'où un problème d'analyse puisque certains ratios sont calculés par rapport aux dix plus hautes rémunérations. Je reviens à ce que mon camarade M. Papaux a évoqué : pour faire la comparaison, il faut prendre en compte cette diminution de 0,3 %.

En outre, le bilan social sert de base pour la présentation du rapport annuel. Il va donc falloir être vigilants dans les chiffres communiqués dans l'enquête concernant ce rapport. Ce document sera présenté à l'Assemblée générale des actionnaires, il ne faut pas qu'il y ait discordance entre les chiffres du bilan social et ceux présentés au Conseil d'administration le 14 mars.

C'était des éléments d'appréciation générale.

Concernant les effectifs, si nous voulons parler d'évolution, à moins d'avoir commis une erreur, nous sommes à moins 1,8 % sur la base de 2005. Cela a été rappelé au Conseil d'administration et lors de la conférence des analystes financiers, en effectif permanent, nous sommes à moins 130 agents.

Une première remarque : il y a un changement dans les précédents bilans sociaux, il s'agissait des effectifs au 31 décembre de l'année. Là, ce sont des effectifs moyens, ce qui peut avoir une incidence en termes d'analyse et d'interprétation des chiffres. Il est important d'en tenir compte.

Nous avons noté quelques petites anomalies. Par exemple (page 2) pour l'escale, vous parlez de 682 salariés, alors que dans tous les projets que vous nous présentez vous êtes à 669. Ces chiffres doivent être vérifiés afin qu'ils soient cohérent et que nous partions sur une bonne base d'effectif.

Pour le personnel affecté au CE, il faut vérifier, de part et d'autre, qu'il y a bien 18 salariés. Apparemment ce n'est pas le bon chiffre pour faire la comparaison.

Au sujet des travailleurs intérimaires (page 5), nous avons demandé à Mmes Lemoine et Senentz que nous soit fourni un tableau permettant de connaître leur nombre.

Personnellement, j'ai du mal à comprendre que l'on se réfère à des jours pour parler ensuite de 2 166. Nous avons du mal à établir une corrélation et analyse entre ces éléments.

Concernant tout ce qui est lié à l'emploi, j'en ai déjà fait la remarque, pour les dix plus hautes rémunérations, c'est hors part variable, avec la correction que vous avez apportée lors de l'exposé de M. Lemoine.

La sécurité du travail : notre camarade M. Duval est intervenu.

La formation : nous constatons une baisse du montant du budget formation. Il serait intéressant d'avoir une explication à ce sujet.

Nous avons également émis des remarques concernant les chiffres liés au CE. Le secrétariat du CE a communiqué certains chiffres, en effet dans ceux qui étaient avancés, notamment pour les dépenses de mutuelle, nous n'étions pas sur la même base chiffrée. Il fallait réactualiser, nous avons donc communiqué les chiffres à la Direction.

L'évolution des effectifs : en termes de trafic passagers, nous relevons une augmentation, nous avons atteint 82 500 passagers en 2006. Si nous nous référons à l'avant 11 septembre, c'est-à-dire en 2000, nous étions à 73 millions de passagers.

Quand nous abordions ce problème, la Direction rétorquait toujours que dans les situations de crise, il n'y avait jamais de baisse des effectifs. Or, 2007 va être une année importante puisqu'une nouvelle croissance du trafic est prévue. Pour ces trois premiers mois de l'année, nous sommes largement au-dessus des hypothèses de trafic retenues dans le budget 2007.

En outre, de nouvelles installations sont prévues et j'en reviens à mon analyse : la Direction dit qu'elle continue à augmenter les effectifs, sans pour autant ouvrir de nouvelles installations. Or, là, nous sommes confrontés à l'ouverture du S3, du T2G, du VAL et sa mise en service. Des chantiers, des installations sont ouverts, sans pour autant des perspectives d'augmentation des effectifs liées à ce trafic plus élevé.

•L'aspect productivité : après un an d'exercice du Contrat de Régulation Economique, je crois savoir que nous sommes à 6,8 % de productivité (maison-mère). Nous avons pratiquement atteint la moitié des 15 % fixés sur les cinq ans.

L'engagement du PDG était que, lorsque nous aurions atteint les 15 % de productivité, Aéroports de Paris réembaucherait. Dans le cadre du Contrat de Régulation Economique, il y a un lien de cause à effet entre l'augmentation et l'évolution du trafic passager et l'augmentation de l'emploi. Emploi direct Aéroports de Paris et indirect au sein des bassins d'emplois économiques, Orly et Roissy.

Au vu des chiffres, en termes de trafic et d'effectif, la Direction doit nous éclairer quant à sa politique d'emploi au sein d'Aéroports de Paris.

M. de CORDOUE.- Concernant la question sur la productivité posée par M. Aragou, je vais laisser M. Lemoine vous répondre.

M. LEMOINE.- Il me semble que l'entreprise est très sensible à l'augmentation de l'activité sectorielle, vous vous rendez compte, sur ce tableau, que les effectifs agents/mois augmentent dans les UO.

Si la productivité augmente dans certaines UO, elle est en baisse dans d'autres. Nous remarquons également sur ce tableau que, certes, la productivité d'Aéroports de Paris cette année, mesurée sur le ratio nombre de passagers traités par agent/mois, est bien de 6,7 % ou 6,8 %, je ne contesterai pas ce qu'a dit M. Michaud à ce sujet.

Il est vrai également que si nous neutralisons la part escale, cette productivité tombe à 4,6 %.

Il faut faire la part des choses, au global comme au sectoriel. Nos managers sont des personnes responsables et qui veillent à atteindre la meilleure productivité possible, mais de façon mesurée, et donc adaptée à chacune des situations que nous voyons ici.

M. le PRESIDENT.- J'ajoute un mot sur le thème de la productivité.

Effectivement, la première année du Contrat de Régulation Economique, donc un an (le contrat a été signé le 6 février 2006) permet d'enregistrer de très bons chiffres en matière de productivité. Le président s'est empressé de dire en Conseil d'administration, vous étiez là, que ce n'était pas la tendance prévue pour chaque année. Il l'a dit aux administrateurs présents et a souligné que 2006 était, à cet égard, une année assez atypique au sens où l'entreprise a engrangé une hausse de son trafic passagers assez substantielle, 4,8 % pour l'année, c'est important, et elle n'a pas ouvert de nouvelles surfaces, n'a pas accru sa capacité d'accueil des passagers au sol.

Evidemment, avec notre ratio de productivité tel qu'il est calculé, c'est-à-dire le nombre de passagers par agent, quand on accueille beaucoup plus de passagers sans ouvrir de nouvelles surfaces, cela signifie que l'emploi est stable, la productivité fait un bond. Pour 2007, ce sera différent.

En 2007, et nous en sommes très fiers, au mois de juin prochain, nous ouvrons le satellite S3. Ce satellite représente une capacité supplémentaire, à terme, de 8,5 millions de passagers en plus. En conséquence, il va falloir l'armer avec des effectifs.

Nous sommes donc dans une optique où le rythme de productivité, c'est surtout sur ce point que je veux insister, ne va pas se poursuivre selon la tendance constatée en 2006.

Ce que je dis pour 2007 est valable, et encore plus, pour 2008 puisque cette même année nous ouvrons d'autres surfaces supplémentaires. Nous rouvrons, en mars 2008, la jetée du 2 E ; en septembre 2008, nous ouvrons et inaugurons le terminal T2G, avec évidemment des salariés d'Aéroports de Paris dans ses installations.

Tout ce phasage d'augmentation de capacité fera que les gains de productivité seront plus faibles en 2007 et en 2008 qu'ils ne l'ont été en 2006. Voilà l'élément que je tenais à vous apporter.

Nous continuerons à faire de la productivité, même en ouvrant ces surfaces nouvelles car toute entreprise va dans ce sens. En 2007, nous veillerons -vous nous direz si nous y veillons bien ou pas, je sais que vous saurez nous alerter- à obtenir ces gains résiduels de productivité, et ce, pas au détriment des effectifs opérationnels. Lorsque j'emploie le terme « opérationnels », cela pourrait être interprété comme ce sont eux qui travaillent et les non opérationnels ne travaillent pas. Ce n'est vraiment pas ce que je veux dire. Tout le monde travaille dans notre entreprise, mais les effectifs opérationnels sont ceux qui font tourner l'entreprise au contact direct de nos clients et des clients de nos clients.

Nous sommes en train d'engager une analyse de ces effectifs, nous vous la présenterons, personne n'a à en rougir. Nous souhaitons renforcer ces effectifs pendant cette période puisque nous allons renforcer notre capacité opérationnelle d'accueil avec, vous le savez, d'ici à 2010 la possibilité d'accroître nos possibilités de presque 20 millions de passagers avec nos surfaces nouvelles.

Nous souhaitons que ces gains de productivité ne s'obtiennent pas majoritairement avec l'opérationnel. Parfois, nous nous apercevons que c'est techniquement plus facile de retirer des effectifs à l'opérationnel. Œuvrer ainsi pour les fonctionnels demande une organisation différente du travail et tout devient plus compliqué.

Nous tenons absolument à cette politique et, avec le Président, nous avons eu l'occasion de l'explicitier au Comité Exécutif de lundi de cette semaine.

Voilà nos intentions à ce sujet, il n'y a aucun problème pour faire le point, même en dehors du bilan social. Nous n'avons rien à cacher.

M. de CORDOUE.- Les questions sur les salaires sont revenues à plusieurs reprises. Visiblement, certains ont saisi ce que M. Lemoine a dit dans son exposé et d'autres sont restés sur le document.

Je vais préciser de nouveau les chiffres figurant dans le haut de la page 17.

Les dix meilleures rémunérations : le chiffre 2006, avec part variable, est de 1 874 199 € et quelques centimes.

M. Aragou l'a signalé, l'augmentation par rapport à 2004 est de 11,8 % et de 5,7 % pour 2005.

Je voudrais attirer votre attention sur un autre chiffre passé un peu inaperçu dans les débats si nous parlons des formations et des rémunérations. Il consiste à comparer les 10 % des salaires les plus élevés aux 10 % des salaires les moins élevés.

Je suis même remonté un peu avant. En 2003, le rapport entre ces deux termes était de 3,20 points, il a été stable en 2004, avec 3,18 ; en 2005, 3,20 ; en 2006, 3,12, y compris les parts variables.

Comment l'expliquer ? Il y a effectivement moins d'agents en catégorie d'exécution, mais cette diminution n'implique pas que ces agents se sont évaporés, ils sont passés en maîtrise. Il n'y a pas eu de licenciements, ils restent dans l'entreprise. S'ils ne sont plus en 1B, c'est qu'ils sont dans d'autres qualifications.

M. PEPIN (SPE/CGT).- C'est vous qui avez fourni les chiffres...

M. de CORDOUE.- Nous verrons ce point tout à l'heure.

Des questions ont été posées à propos des stages et de la formation par M. Prêtre. Effectivement nous avons souhaité prendre une autre orientation plutôt que de favoriser les stages.

Nous préférons nous orienter, comme le propose le Gouvernement, vers le dispositif de professionnalisation. Si vous consultez le bilan (page 35), vous verrez que les contrats de professionnalisation sont en nette augmentation, nous passons de 27 en 2004, à 10 en 2005 et à 84 en 2006 et cela devrait continuer.

La différence entre un stage et un contrat de professionnalisation, est que dans un stage on participe au cursus scolaire, alors qu'un contrat de professionnalisation, par définition, a pour objet d'aboutir à un métier et à une qualification. Nous souhaitons développer cette orientation.

Mme Donsimoni posait une question sur le rattrapage trop faible des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, de façon générale, sur la compréhension de ces écarts.

Si nous l'examinons métier par métier, population par population, la plupart du temps des explications importantes peuvent être données, elles nous permettront de prendre des dispositions pour corriger. Nous avons déjà eu l'occasion d'en parler et avons dit que nous souhaitons que la Commission de suivi, lorsqu'elle se réunira, traite ce sujet.

Nous avons préparé des analyses réalisées à la DRH. Je propose qu'elles soient partagées avec les personnes de cette commission afin que nous ayons une compréhension réciproque des raisons pouvant entraîner des écarts. Il y a toujours des écarts, peut-être trop importants.

M. Duval a posé des questions sur les pages 17 et 23. Nous avons répondu pour la page 17, mais pas pour la page 23.

M. LEMOINE.- Malheureusement, il y a une erreur et il ne faut pas lire 90 000 mais 900 000, nous allons corriger.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Cela ne change pas grand-chose.

Mme LEMOINE.- Il s'agit de dépenses de sécurité, de budgets supportés par les UO. Je suis persuadée que les CHSCT locaux vont nous aider et dans le bon sens.

M. de CORDOUE.- Je rappelle que nous n'avons pas fonctionné pendant un an. Ce n'est pas glorieux, mais pendant ce laps de temps, nous n'avons pas eu de dépenses.

Passons aux questions de M. Michaud, nous le remercions pour l'expert qui a fourni un petit rapport que nous annexerons au compte rendu de la réunion.

Cette année, nous avons pris le soin d'organiser une réunion préparatoire pour ce bilan social. Elle nous permettait déjà de préparer le passage au CE, d'un côté comme de l'autre, et d'apporter des réponses.

Des réponses ont été apportées en séance, elles ont été consignées dans le procès-verbal de cette réunion. Je ne suis pas certain que tout le monde l'ait eu, en tout cas je l'ai sous les yeux. Nous pouvons refaire une diffusion pour ceux qui ne l'ont pas reçu. A chacune des questions posées par M. Michaud, la Direction a apporté une réponse.

M. LEMOINE.- Plusieurs parmi vous ont demandé des compléments sur la moyenne mensuelle par intérimaire. Vous l'avez vu, le recours aux intérimaires n'a pas changé au cours des deux années.

A la demande des organisations syndicales, nous avons établi cette moyenne mensuelle sur deux ans. Elle figure au compte rendu de la réunion que nous avons tenue ensemble. Si je prends par métier, pour les techniques administratives, la moyenne mensuelle était de 15 jours en 2005, elle est passée à 17 en 2006 ; pour l'ingénierie, elle était de 17 jours en 2005, elle est passée à 19 jours en 2006 ; pour l'escale, elle était de 6 jours en 2005, elle est passée à 8 jours en 2006.

Ce tableau a été complété, je comprends que celui du bilan social n'était pas bien clair, il nous permettra de clarifier un peu les choses.

Ce compte rendu contient beaucoup de réponses. Je ne sais s'il faut les reprendre toutes, cependant une question était posée quant à la composition des licenciements. Parmi les 42 licenciements effectués en 2006, 26 étaient pour inaptitude physique.

La formation : il est vrai que nous avons identifié une baisse due à la mise en place du DIF un peu lente et au fait que les contrats à durée déterminée étaient en diminution. Si nous observons le pourcentage de personnes à qui les stages ont profité, nous notons une progression. Ce budget de formation, malgré tout, permet à plus de personnes qu'en 2005 de suivre des formations.

La question du Secrétaire du CE portait sur le 0,3 %. De mon point de vue, si nous voulons répondre à ce que nous demande la loi, nous sommes obligés de prendre en compte la MSBI 2006. Il me paraît donc difficile de la modifier a posteriori pour intégrer les 0,3 %. Pour autant, je pense que Catherine Lemoine, en matière de subventions avec le CE, saura faire le nécessaire pour qu'elles soient assurées dans le bon sens !

M. le PRESIDENT.- Je réponds à une demande de Mme Donsimoni concernant l'égalité hommes/femmes.

La principale raison de cette inégalité, en termes de rémunération constatée, tient non pas à la volonté délibérée de moins rémunérer une femme qui occupe un poste équivalent à celui d'un homme, mais à une question plus grave, si j'ose dire, le fait que les femmes n'occupent pas aujourd'hui assez de postes de responsabilité qui permettraient de hisser l'ensemble au bon niveau.

A ce sujet, un accord très clair a été signé par le Président lui-même. Nous avons eu une séance de signatures pour marquer cet engagement nécessaire, qui est du domaine du combat.

Pour ce qui nous concerne, mais nous n'allons pas nous en dédouaner ainsi, nous sommes heureux, ce dernier trimestre, d'avoir nommé deux femmes dans l'équipe de direction. Ce n'est pas suffisant, mais c'est un début. Une vient de l'extérieur d'Aéroports de Paris, mais nous sommes tous venus un jour de l'extérieur, et l'autre connaît bien Aéroports de Paris.

Vous aurez reconnu celle qui connaît bien Aéroports de Paris, Mme Sylvette Toche, qui a succédé à M. Fournier comme Directrice de l'audit et Mme Florence Laine, nommée Directrice des commerces.

Je compte sur vous pour nous alerter, nous faire remonter des opportunités, des occasions de marquer des points dans ce domaine. C'est un long combat, mais en tout cas il nous mobilise et nous avons bien en tête l'engagement et le contrat signé.

M. Pépin m'a alerté, l'une des premières fois que nous nous sommes vus, hors de ce CE, au sujet de la diminution régulière des effectifs d'agents d'exécution au sein d'Aéroports de Paris. Il a raison. Je vais pratiquement lui tenir le même langage : il n'y a pas de politique délibérée d'Aéroports de Paris de diminuer les effectifs d'agents d'exécution.

Cela ne se voit pas, me direz-vous, vous avez plutôt l'impression de l'inverse. Je vous garantis qu'il n'y a aucun axe caché de la politique d'Aéroports de Paris consistant à supprimer les effectifs d'agent d'exécution. En COMEX, une fois par mois, nous n'examinons pas le tableau pour constater combien il y en a en moins, ce n'est absolument pas cela.

Plusieurs métiers que nous exerçons précédemment nous-mêmes en interne, avec les agents d'Aéroports de Paris, ont été au fil des ans (depuis quinze ou vingt ans) en partie externalisés, non pas dans des filiales, mais en général plutôt auprès de sous-traitants.

Je vous confirme qu'il restera toujours des agents d'exécution à Aéroports de Paris, pour la bonne raison que certaines missions ne peuvent pas être externalisées, nous devons les assurer nous-mêmes. D'ailleurs, la loi nous y conduit, par exemple, les travaux d'inspection de pistes, les questions sur le péril aviaire, etc. Nous ne pouvons ni ne voulons pas sortir ces métiers d'Aéroports de Paris. Certes, il y a eu cette décrue des effectifs d'exécution, dire l'inverse, serait mentir.

Il ne s'agit pas d'une politique générale, mais d'une évolution des métiers qui se déroulera dans la durée et sur des effectifs de manière assez forte, mais il restera toujours des agents d'exécution au sein d'Aéroports de Paris, ne l'oublions pas, je parle pour nous.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je voudrais revenir aux propos tenus par M. de Cordoue tout à l'heure. Il y a de moins en moins d'agents d'exécution puisque vous ne remplacez pas ceux qui partent en retraite, c'est la politique d'Aéroports de Paris ARIS, donc nous constatons une diminution constante de ces effectifs.

Vous dites que pour certains métiers la loi nous oblige... mais la loi, c'est vous.

M. le PRESIDENT.- Je ne fais pas partie du Parlement.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Le Parlement fait ce dont il a envie. Si du jour au lendemain il supprime certaines missions assurées par Aéroports de Paris, il le fera.

Vous avez mentionné la lutte aviaire. Il faut vous renseigner, récemment une étude a été réalisée pour savoir si elle pouvait être sous-traitée. Les agents d'Aéroports de Paris ne sont donc pas sécurisés comme vous le prétendez.

M. ARAGOU (UNSA/SAPAP).- Concernant les ratios de productivité, je ne suis pas d'accord avec ce qui a été produit tout à l'heure. En effet, nous avons fait une analyse hors escale, il nous a toujours été dit que c'était ainsi, or vous avez inclus l'escale.

Le trafic CDG1, j'ai sous les yeux 8 millions, or vous indiquez 12 millions.

Un point pour lequel j'aimerais à voir des réponses claires et précises. A la dernière estimation, il était prévu, hors escale, 82 877 agents/mois, selon les documents que tous possèdent. Le réalisé est de 82 515, c'est donc moins 362, soit 30 par mois. Il manquait donc 30 agents alors que le trafic a été plus élevé que prévu. Tout en gardant un taux de rentabilité raisonnable, vous auriez pu augmenter les agents/mois, ou au moins réaliser ce qui était prévu.

Comment se décomposent ces 30 agents ?

Il en manque 10 chez les fonctionnels, c'est un bel effort de leur part, mais pour autant ils n'ont pas été transférés chez les opérationnels malheureusement. C'est entre le prévu et le réalisé.

Il en manque 14 à Roissy et 6 à Orly et 5 sont partis à l'escale.

Tout compris nous arrivons à 35, dont 30 hors escale, soit 10 fonctionnels, 14 CDG et 6 Orly. Pourquoi le chiffre n'est-il pas plus élevé puisque le trafic l'est ?

Il faut au moins réaliser ce qui est prévu. Donc, vos directeurs n'atteignent pas les objectifs que vous leur fixez.

M. le PRESIDENT.- Il faut creuser ces sujets, Monsieur Aragou. Notre analyse, fonctionnels, opérationnels, n'est pas limitée aux plates-formes et au reste.

C'est déjà une première approche, elle n'est pas fausse, mais au sein des plates-formes, nous avons des effectifs fonctionnels importants, je peux vous les chiffrer de tête, tant pour CDG que pour Orly, pour la bonne raison que ces plates-formes sont importantes et que les services ressources humaines, comptabilité, contrôle de gestion se chiffrent par plusieurs centaines d'agents sur les plates-formes.

M. ARAGOU (UNSA/SAPAP).- Le staff de CDG est passé de 352 agents/mois à 357. Celui d'Orly de 359 à 366.

Le staff de CDG a augmenté légèrement, celui d'Orly a augmenté de 6 agents/mois, soit un demi-agent.

Mme DONSIMONI (CGC).- Je reviens à l'égalité professionnelle hommes/femmes et aux écarts salariaux. J'ai bien noté qu'une étude va être engagée, mais je m'étonne qu'il y ait confusion entre la réduction des inégalités hommes/femmes et celle des écarts salariaux. Les deux sujets sont liés, mais l'accord professionnel signé n'inclut pas la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes. Cela fait partie d'une autre loi.

Je m'étonne que vous ayez choisi la Commission de suivi de l'accord égalité professionnelle pour débattre de ce sujet, qui n'est pas inclus dans l'accord. Il est intéressant que la CMOS en soit informée, mais le sujet est plus vaste, même si les deux sont relativement liés.

La réduction des écarts salariaux est une loi sur la négociation annuelle obligatoire, donc il est nécessaire d'en débattre dans d'autres instances que la Commission de suivi de l'accord égalité professionnelle qui, par ailleurs, a beaucoup de travail à faire pour mettre cet accord en place.

Donc, d'accord pour que la CMOS en parle, mais pas uniquement elle. Voilà quel est l'objet de ma remarque.

M. le PRESIDENT.- Message bien reçu.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Pour le Secrétariat du CE, au sujet des subventions qui vont nous être versées en 2007, au titre de l'exercice 2006, il serait intéressant que la Direction identifie concrètement, auprès de nous, ce solde spécifique. En termes d'analyse du suivi de l'évolution de la masse salariale consentie aux activités sociales du CE, il est important d'effectuer une analyse sur plusieurs années.

Cette année nous nous retrouvons dans une situation, comme vous, un peu exceptionnelle, du fait que le 0,3 % et la part variable n'ont pas été intégrés dans la subvention 2006 et ont été versés sur l'exercice 2007. Cependant, en termes de statistiques, nous devons être en mesure d'effectuer une analyse. Nous demandons à la Direction d'identifier ce qui correspond à l'exercice 2006.

Une remarque personnelle portant sur la ponctualité dans l'entreprise puisque lors du dernier CE nous avons eu un échange, Monsieur le Directeur général. Une partie est liée aux conflits nationaux, mais, en interne, nous notons une progression des conflits concernant uniquement la maison-mère, au niveau des heures.

Peut-être n'est-ce pas vous qui en êtes directement responsable, mais je tenais à vous faire part de ce problème :

Un certain nombre de préavis de grève sont déposés, quelle que soit l'organisation syndicale, notamment pour des personnels astreints dans le cadre de leur activité professionnelle assimilée à la continuité du service public. Les hiérarchies locales ont tendance à contester le fait que des salariés, consignés ou requis, tout dépend comment l'on se place, soient en grève.

M. le PRESIDENT.- Ils sont consignés, donc déclarés grévistes.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- C'est ce qui se fait dans les milieux hospitaliers.

Peut-être pas à votre niveau, mais partout les hiérarchies locales exercent une pression sur les salariés exerçant ce droit de grève. Nous pouvons vous donner plusieurs exemples. Ce n'est pas directement lié au débat, mais je tenais à m'y référer. Si vous pouviez faire avancer les choses ce serait très bien.

Je tenais à vous informer de cet état de fait puisque plusieurs organisations syndicales ont été confrontées à cette analyse de la part de la hiérarchie locale.

M. le PRESIDENT.- Je vois, Monsieur Michaud, que c'est plus complexe que je ne le pensais. Nous allons analyser le problème.

Concernant votre question concernant les éléments nécessaires pour vous permettre de corriger la base 2006, bien évidemment nous allons vous les fournir le plus rapidement possible, Mme Lemoine m'a dit : banco.

M. TOURET (CFE/CGC).- Dans le bilan social, nous notons une baisse des effectifs et, par ailleurs, nous constatons que des postes restent à pourvoir, plus de 260 à fin février. D'un autre côté, certains agents sont hors effectifs.

D'une part, vous parlez de licenciements pour inaptitude physique et, d'autre part, vous dites qu'il faut augmenter l'embauche des travailleurs handicapés, certains points sont à revoir dans les prévisions.

M. Aragou nous a rappelé tout à l'heure que les prévisions d'embauches, de trafic étaient sous-estimées. Nous notons une incapacité à pourvoir des emplois volontaires ou pas. En tout cas, nous attirons votre attention sur ce sujet. Nous souhaiterions que cette maison ait des outils pour gérer, de façon prévisionnelle, tous les emplois.

M. RISSER (SPE/CGT).- Je voudrais parler de ce que vous comptabilisez comme agents grévistes. Je fais partie d'un groupe de travail à la sécurité incendie où nous sommes toujours en effectif minimum. Si nous voulons faire la grève, par exemple pour les PCI, comme nous sommes en effectif minimum, nous sommes tous considérés comme étant grévistes, de ce fait la grève ne peut continuer.

Notre hiérarchie locale nous dit que puisque deux agents non réquisitionnés ne sont pas en grève, celle-ci est « perlée ». De ce fait, c'est une atteinte au droit de grève, nous ne pouvons pas nous mettre en grève par groupe de travail ou par secteur.

A partir du moment où deux agents non consignés ne sont pas grévistes, la hiérarchie considère qu'il n'y a plus de grève, donc ne vois pas pourquoi nous sommes comptabilisés ainsi. C'est un gros problème.

Il y a deux ans, nous avons eu un souci avec un agent, chef de quart, à qui on avait oublié d'envoyer la consignation. Il s'est présenté à son poste de travail, il a signé comme étant gréviste, il est reparti chez lui et a été rappelé. Il faut savoir ce que nous devons faire ou pas.

Au plan comptabilité, nous ne comprenons plus, nous sommes considérés comme grévistes, mais à partir du moment où nous sommes tous consignés, la grève est considérée comme terminée.

M. MARIN (SPE/CGT).- Nous ne partageons pas le bilan, cette photographie, ni tous les points évoqués, pour les raisons évoquées précédemment.

Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une telle situation, c'est-à-dire une baisse de l'effectif essentiellement dans la catégorie exécution. Voilà le signe d'une politique globale qui a des effets désastreux pour ce qui nous concerne.

Nous constatons une intensification du travail, la productivité augmente notamment dans ces catégories.

Cela a été dit, plusieurs postes à pourvoir sont vacants. Il est clair qu'ils devraient être pourvus. A CDG, par exemple, 31 postes sont à pourvoir. Aucune raison n'est donnée justifiant ce choix.

Les UO sont en compétition les unes contre les autres pour savoir qui aura la politique la plus rentable.

Vous retardez le pourvoi des postes le plus longtemps possible pour économiser des agents/mois. C'est intolérable car cela pèse sur les conditions de travail, détériore la vie des salariés et a des effets sur la sécurité du travail. Vous vous étonnez que le taux d'accidents de la catégorie exécution soit aussi élevé. Tout se recoupe à un certain moment.

Nous vous demandons d'arrêter, nous nous battons, nous sommes convaincus que cela pèse essentiellement sur la catégorie exécution. La variable d'ajustement était les contrats temporaires. Pour des raisons économiques, vous avez choisi d'y avoir moins recours, donc le poids se transfère plus fortement sur nous. Il l'était déjà, mais devient plus fort.

Nous nous battons partout. Vous avez raison, nous sommes convaincus que cette situation n'est pas satisfaisante et ne doit pas durer.

Pour l'égalité hommes/femmes et les écarts salariaux, nous vous demandons de négocier. Le constat est fait. Nous voulons dépasser cette dégradation, cette stagnation des salaires et particulièrement chez les femmes, un constat est établi : nous voulons vous obliger à négocier.

La loi existe, vous passez allègrement au-dessus. Quand allez-vous, dans les NAO, accepter d'aborder ces questions et de négocier clairement ?

Nous n'allons pas nous contenter des 13 % d'écart, d'explications, non, il faut combler l'écart. Nous le constatons, il faut agir.

Je rejoins la remarque de la CGC, mais nous allons plus loin : nous vous demandons d'introduire, dans la négociation salariale de la NAO, toutes ces questions et de trouver des solutions pour combler ces écarts, ce que vous avez refusé dans l'accord. Dans la NAO, nous pouvons trouver, ensemble, des possibilités de s'attaquer à ces écarts salariaux.

Nous voterons contre pour les raisons évoquées, cela ne vous étonnera pas.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Concernant ce projet, nous sommes assez sceptiques étant donné le nombre d'emplois. Vous présentez quatre chiffres, ce ne sont jamais les mêmes, donc nous sommes un peu perplexes. Vous jouez avec les chiffres de l'emploi.

Il est vrai que les emplois en exécution se dégradent au bénéfice de la sous-traitance.

Nous nous abstiendrons.

M. PRETRE (FO).- Vous ne serez pas étonné que FO se prononce contre ce projet de bilan social. En effet, nous ne pouvons pas cosigner, entre autres, la diminution d'effectif qui touche l'exécution. C'est la conséquence directe de la politique d'augmentation de la sous-traitance dans et hors groupe.

Notre premier point de mécontentement est, bien entendu, l'emploi. Mais nous avons aussi des divergences sur les rémunérations, les formations, les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail en général et les relations professionnelles.

Un seul point satisfaisant pour nous, les activités et œuvres sociales qui pourraient, bien évidemment, être améliorées.

Concernant l'intérim, faudra-t-il que nous déclenchions une procédure judiciaire ou obtiendrons-nous les réponses aux questions posées ? Je vous rappelle que l'intérim touche l'escale et que, de fait, nous sommes en plein délit d'entrave.

Je vous remercie.

M. TOTH (CFDT).- Je prends la parole pour revenir à la validation du compte rendu provisoires numéro 1. J'ai vu que les interventions de notre secrétaire, M. Salvanès, ont été faites pour le compte de CFE-CGC. Il faudrait corriger.

Mme LEMOINE.- Il faut vous retourner vers le secrétariat du CE.

M. TOTH (CFDT).- D'accord.

Quant à la consultation sur le bilan social, nous ne pouvons pas nous prononcer de manière favorable. Nous allons nous fonder uniquement sur le fait que l'obligation du CRE n'est pas respectée, il comportait un maintien de l'effectif, or ce n'est pas le cas.

M. le PRESIDENT.- Sur la durée du CRE ? Pas par année ?

(Discussion générale)

M. de CORDOUE.- Avant de passer au vote, deux points de détail.

Nous communiquerons le chiffre à M. Aragou et vérifierons le tableau de CDG1 il y a peut-être une erreur.

Nous avons besoin de comprendre d'où vient l'écart. J'espère qu'avec cette commission nous pourrons l'analyser. Je ne cherche pas à exonérer la Direction ni son travail, mais quand nous aurons compris d'où proviennent les écarts, nous verrons si nous devons prendre des mesures.

M. Tourret l'a suggéré, pour l'emploi nous allons être en négociation quand nous aurons les outils de suivi.

Pour ce qui est de la consignation, Monsieur Risser, nous allons étudier ce point. La grève est un droit, en conséquence les personnes doivent pouvoir s'exprimer.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Depuis que j'ai l'honneur d'être dans cette instance, nous avons toujours parlé du bilan social en termes d'égalité, de même pour les salaires. Chaque fois vous répondez : oui, c'est vrai, nous allons l'étudier.

Aujourd'hui, pouvez-vous prendre un engagement ferme comme l'a demandé mon camarade, et dire que ce problème sera inclus dans les négociations ?

La Direction est-elle en mesure d'aller dans ce sens ?

M. le PRESIDENT.- Non, elle n'est pas en mesure de prendre cet engagement car nous ne sommes pas dans une instance de négociation. Quand la demande sera formulée dans les instances ad hoc, la Direction répondra.

Nous passons au vote.

11 voix contre : FO, SICTAM/CGT, SPE/CGT, CFDT

7 abstentions : UNSA/SAPAP, CFE/CGC

M. le PRESIDENT.- Je suis obligé de vous quitter pour rejoindre une délégation d'indiens. Je passe la présidence de séance à M. de Cordoue.

Je vous remercie pour cette séance de travail.

POINT 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA DEMANDE DE DEROGATION SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES POUR LE SALON DU BOURGET

Mme LEMOINE.- Je vais vous consulter comme nous le faisons tous les deux ans sur la possibilité de déroger à la durée du travail lors du Salon aéronautique du Bourget, qui se déroulera du 18 au 24 juin.

La demande de dérogation porte sur :

- La possibilité de dépasser la durée moyenne hebdomadaire du travail de 44 heures pour douze semaines consécutives afin de la porter, si nécessaire à 46 heures.
- L'autorisation de déroger à la durée maximale hebdomadaire, soit la porter à 60 heures si nécessaire et dépasser, éventuellement, le contingent annuel des 90 heures supplémentaires autorisées.

Cette demande de dérogation, avec votre avis, est adressée à l'Inspecteur du Travail concernant la Direction du Bourget, l'Unité Opérationnelle de l'Aire Aéronautique de CDG et l'Unité Opérationnelle de l'Aire Aéronautique d'Orly.

A titre d'information, les agents du pôle Parc Automobile (CDGL) ne sont pas susceptibles d'effectuer un dépassement des horaires au-delà des durées maximales autorisées.

Dans l'hypothèse où des incidents surviendraient, par exemple la sortie de piste d'un avion ou autres, nécessitant le relevage de l'avion, nous régulariserions aussitôt (information communication et consultation), en temps et en heure, avec communication à l'Inspecteur du Travail.

A l'issue de la consultation, l'ensemble du dossier sera envoyé à l'Inspection du Travail pour une demande de dérogation.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Une question, plutôt un détail, nous devons l'avoir dans les heures supplémentaires de 2005. Il faudrait connaître le nombre d'heures effectuées pour le salon 2005, ainsi que le nombre d'agents ayant dépassé les heures.

M. de CORDOUE.- Nous pouvons vous le fournir, ce serait une bonne façon de le suivre de deux ans en deux ans.

M. VIDY (SPE/CGT).- Je rejoins la remarque du SAPAP. Nous aimerions savoir combien d'agents sont concernés et pourquoi ORYR.

Mme LEMOINE.- Les secteurs spécifiques concernés sont les agents de l'atelier de la Direction du Bourget, les agents SSLIA de la Direction du Bourget, les agents du SSLIA De l'Unité Opérationnelle Aires Aéronautiques de CDGR et les agents SSLIA de l'Unité Opérationnelle Aires Aéronautiques d'Orly, Orly Rail.

Concernant le nombre d'agents qui seront concernés, nous pouvons vous le communiquer a posteriori.

La demande de dérogation porte sur ces quatre groupes de travail. A la fin du mois de mai, nous allons établir la liste des agents de ce secteur concernés par la demande de dérogation. Cette liste, c'est une obligation légale, va être adressée à l'Inspecteur du Travail. Nous vous proposons de vous en envoyer une copie en même temps, cela ne pose aucun problème.

M. de CORDOUE.- D'autres interventions ?

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Il serait bon de préciser les catégories. En tant qu'agent d'Orly, je veux bien y aller, cela ne me dérange pas.

Mme MARCHAND.- Ce sont les agents SSLIA.

M. VIDY (SPE/CGT).- A l'avenir, il faudrait connaître les populations concernées.

M. de CORDOUE.- Vous avez raison. Je vous propose de passer au vote puisqu'il s'agit d'une consultation.

4 voix pour : CFE/CGC

14 abstentions : UNSA/SAPAP, FO, SICTAM/CGT, SPE/CGT, CFDT

POINT 5 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA TAXE D'APPRENTISSAGE 2007

M. de CORDOUE.- Mme Lemoine va présenter ce point.

Mme LEMOINE.- Je vais vous présenter le dossier de la répartition de la taxe d'apprentissage, il s'agit d'une consultation annuelle obligatoire de l'employeur, vous allez donc être consultés.

Afin de faciliter la lecture du document que vous avez reçu, j'ai préparé un power point qui suit le plan du document, mais qui me paraît plus lisible que les informations obligatoires que nous sommes tenus de vous remettre chaque année.

Concernant la répartition de la taxe d'apprentissage, pour mémoire, voici les éléments constitutifs de cette taxe :

- La taxe d'apprentissage est assise sur une assiette, elle-même déduite de la déclaration annuelle des données sociales.
- L'assiette de la taxe d'apprentissage correspond au montant brut des salaires annuels.

Une fois l'assiette déterminée, vient le calcul du montant de la taxe d'apprentissage brute, il est de 0,5 % de l'assiette.

- Parallèlement à ce montant, l'employeur est tenu de verser une contribution additionnelle (CDA). Elle a été créée en 2004, elle représentait 0,12 % de l'assiette en 2005, en 2006, elle est passée à 0,18 % de l'assiette.
- Comparaison des différents montants : l'assiette de la taxe d'apprentissage, en 2005, était de 304 087 298 € ; en 2006, elle s'élève à 298 099 788 €.

En 2006, le montant de la taxe d'apprentissage brute s'élève à 1 490 499 € et la contribution additionnelle représente 536 580 €.

Une fois déterminé le montant de la taxe d'apprentissage brut, il y a lieu de la scinder en deux parties distinctes :

- Le quota d'apprentissage, destiné directement à l'apprentissage, est équivalent à 52 % de la taxe brute.
- Le barème, soit la part réservée aux écoles (taxe nette), est égal à 48 % de la taxe brute.

Dans un premier temps, nous allons aborder le quota d'apprentissage, ensuite, le barème.

- Le quota d'apprentissage :

Le quota d'apprentissage est lui-même scindé en deux parties :

- Le FNDMA (Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage), 42 %. La taxe d'apprentissage par elle-même s'est un peu complexifiée depuis quatre ou cinq ans, les Pouvoirs Publics ayant décidé de mettre un accent particulier sur l'apprentissage et d'aider, de toutes les façons possibles, la formation des jeunes au niveau de l'apprentissage.

Voilà pourquoi une contribution additionnelle est venue s'ajouter. L'employeur doit verser directement ce montant aux Pouvoirs Publics. Ces derniers l'attribuent discrétionnairement aux établissements qu'ils souhaitent aider ou aux actions qu'ils souhaitent promouvoir.

- La deuxième partie du quota d'apprentissage est destinée aux CFA (Centres de formation par l'Apprentissage) choisis par l'employeur. Il représente 58 % du quota.
- Les chiffres : en 2006, le montant de la taxe d'apprentissage est de 1 490 499 €, au titre du quota d'apprentissage, soit 52 % de la taxe, la somme versée représente 775 059 €, dont 327 910 € pour le FNDMA. Les 447 149 € restants ont été répartis aux CFA.

- Le barème.

- En 2006, le barème s'est élevé à 715 440 €.

A titre d'information préliminaire pour que tout soit clair, mais nous y reviendrons en détail, quand nous parlerons du barème 2006, c'est-à-dire des 715 440 € l'employeur a la possibilité de déduire le montant des frais de stage, dans la limite de 8,33 % de la taxe nette. Cette année, les frais de stages se sont élevés à 59 620 €, il est donc resté 655 820 € au titre du barème.

- Je reviens au quota d'apprentissage, soit 52 % de la taxe, il reste à Aéroports de Paris à distribuer aux CFA 58 % du quota, soit 447 149 €. Comment l'employeur va-t-il répartir cette somme ?

Nous avons déjà l'obligation de doter les CFA dont nous avons reçu les apprentis dans l'entreprise.

Pour mémoire, vous avez une liste de ces CFA en annexe 2 du document que vous avez reçu. Nous avons accueilli cette année 62 apprentis. Il existe une obligation réglementaire, établie chaque année. En 2005, la dotation minimale a été fixée à 1 500 € par apprenti.

Nous avons versé aux CFA dont nous avons accueilli les apprentis, la somme de 93 000 €. Il nous est resté un solde du quota, appelé subventions libres, soit 354 149 €.

Nous avons dû verser une contribution obligatoire à l'organisme collecteur, soit 17 439 € pour 2006.

Ensuite, nous avons doté les CFA dont l'entreprise a accueilli des apprentis, mais pour lesquels des conventions de stage particulières ont été signées. Vous avez, toujours en annexe 2, les conventions signées avec les établissements CFA qui réclament des sommes au-delà de 1 500 €. En 2006, le montant s'est élevé à 66 110 €.

Nous avons également versé les sommes qui restaient aux CFA avec lesquels nous avons un partenariat de longue date, mais pour lesquels nous n'avons pas forcément accueilli d'apprentis cette année. La liste figure en annexe 3, le montant est de 270 600 €.

Nous avons fait le tour des Centres de Formation par l'Apprentissage.

- Il nous est resté une part qui correspond au barème. Elle permet, pour les employeurs qui le souhaitent et qui ne versent pas directement la taxe aux Pouvoirs Publics, de doter les écoles de leur choix.

Une déduction peut être faite au plan des contributions à l'économie sociale et familiale. Vous aurez noté que, cette année, nous n'avons pas pu verser cette contribution et ce pour deux raisons :

D'abord parce que souvent certains organismes d'économie sociale et familiale, ceux qui restent car ils sont de moins en moins nombreux à percevoir la taxe, ont été insérés directement dans la catégorie 1 des écoles que nous dotons.

Ensuite, bon nombre de ces établissements, au fur et à mesure des années, ne sont plus habilités pour percevoir la taxe d'apprentissage. Cette année, c'est le cas du fameux organisme PUJOL en province que nous dotons depuis aussi longtemps que je le connais. L'année dernière, il n'était plus habilité à percevoir la taxe d'apprentissage.

De ce barème, nous déduisons les frais de stage et il nous reste la somme que nous pouvons répartir aux écoles.

En 2006, montant du barème : 715 440 €.

Déduction des frais de stage : 59 620 €.

Reste à répartir aux écoles : 655 820 €.

- Pour mémoire et pour que vous ayez une information plus complète, les stages sont classés en catégories suivant le diplôme préparé et les établissements qui les reçoivent.

- Catégorie A (niveau 4) : les stagiaires qui préparent des CAP, des BEP ou des Baccalauréat Pro.
- Catégorie B (niveaux 2 et 3) : les stagiaires qui préparent des BTS ou des Licences Pro.
- Catégorie C (niveau 1) : les élèves préparant des Masters, de DESS et des écoles d'ingénieur.
- Cette année la répartition des stages s'est effectuée de la façon suivante :

- 13 642 € pour les catégories C.
- 16 168 € pour les catégories B.
- 29 610 € pour les catégories A.

Ce qui est resté a été réparti entre les écoles en tenant compte des catégories, c'est une obligation légale, nous sommes tenus de verser :

- 20 % du barème, au maximum, pour la catégorie C (cadres supérieurs).
- 40 % du barème, au maximum, pour la catégorie B (cadres moyens).
- 40 % du barème, au maximum, pour la catégorie A (cadres qualifiés).

Je vous signale une coquille dans le document qui vous a été distribué, j'ai rectifié en le relisant, mais le document était déjà tiré. J'ai fait des économies de papier en évitant un second tirage.

- Montant des versements en 2006 :

- 129 466 €, en catégorie C.
- 270 008 €, en catégorie B.
- 256 366 €, en catégorie A.

Pour mémoire, à ces catégories doivent être ajoutées les subventions versées au titre des stages, bien évidemment réparties entre ces catégories.

- Récapitulatif des versements effectués :

- | | |
|--------------------------------------|-----------|
| • CDA : | 536 580 € |
| • Quota : | 775 059 € |
| • Barème incluant les frais de stage | 715 440 € |

Versement libératoire effectué
par Aéroports de Paris :

1 967 459 € (année 2005 : 1 824 524 €).

Vous avez dans le document qui vous a été adressé comme tous les ans -outre les CFA dont j'ai déjà parlé- la liste des établissements scolaires dotés. La répartition et le choix des établissements scolaires se font selon les mêmes critères que nous avons établis et qui n'ont pas changé depuis plusieurs années, c'est-à-dire les écoles riveraines, celles dont le métier est proche de ceux exercés au sein d'Aéroports de Paris, les établissements proches d'Aéroports de Paris, destinés à promouvoir la formation des jeunes en zone sensible.

Vous l'aviez demandé l'année dernière, nous avons donc indiqué les établissements publics et avec deux astérisques les établissements consulaires qui leur sont assimilés.

Compte tenu de la somme qui était légèrement inférieure à celle de l'année dernière, nous avons rajouté très peu d'établissements puisque nous n'avions pas d'enveloppes supplémentaires à répartir. Une fois qu'une entreprise a commencé à doter un établissement, il est très difficile pour ce dernier de maintenir son équilibre budgétaire si, d'une année à l'autre, l'entreprise cesse ses versements.

Avant de passer au vote, je suis prête à répondre à vos questions.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Pour me permettre de comprendre, l'assiette de déclaration annuelle des salaires est-elle au 31 décembre 2006 ? Inclut-elle le 0,3 ?

Mme LEMOINE.- Oui, c'est la photographie de l'année 2006.

Je crois que cela vous a déjà été signalé, ce montant n'inclut pas les apprentis et différents types de contrats particuliers, à la différence de la masse salariale qui est prise en compte pour les logements.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Si nous comparons la masse salariale globale de 2005 et celle de 2006, nous avons un différentiel d'environ 6 M€, alors que cela ne correspond pas à notre analyse précédente concernant le bilan social.

Du fait qu'au 14 mars, les chiffres ont été entérinés avec trois mois de retard, il y aura des effets sur la taxe d'apprentissage, vous avez établi la DADS en fin d'année, vous ne pouvez pas la modifier. En conséquence, pour l'exercice 2006, nous constaterons également un décalage pour le logement, par exemple en termes d'effort de participation de la direction, c'est certain.

Mme LEMOINE.- Du fait que ce sont des obligations réglementaires et qu'elles sont inscrites spécifiquement dans le Code général des impôts et dans la Loi de finances, nous sommes effectivement tenus réglementairement à nous en tenir à une définition très précise de l'assiette et de la masse salariale.

En interne, nous aurons peut-être quelques difficultés, mais pour autant, les sommes sont versées l'année suivante.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Vous parlez de 60 apprentis...

Mme LEMOINE.- 62.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Finalement, combien d'embauches y aura-t-il ?

Tout à l'heure nous avons parlé du personnel d'exécution, nous constatons, encore une fois, que les sommes que vous versez aux écoles, catégories ouvriers et employés qualifiés, sont passées de 283 240 € en 2005, à 256 366 €, c'est une baisse fulgurante.

Pour les écoles de cadres et cadres supérieurs, nous notons une augmentation chez les cadres supérieurs et une légère diminution chez les cadres moyens. Voilà notre constat au regard de votre politique pour le personnel d'exécution.

Mme LEMOINE.- Ce constat n'est pas tout à fait exact. J'ai essayé de le détailler tout à l'heure.

Des choix sont faits, mais nous sommes tenus de verser 20 % au titre de la catégorie C (cadres supérieurs) ; 40 % au titre de la catégorie B ; 40 % au titre de la catégorie A. Si vous vous en tenez au tableau que je vous présente, au regard de l'année dernière, vous constatez une diminution des sommes versées pour la catégorie A, soit les ouvriers qualifiés. En fait, il faut tenir compte des deux tableaux qui incluent les frais de stage.

Quelle a été la politique de l'entreprise cette année ? Elle a reçu beaucoup plus de stagiaires au titre de l'apprentissage dans la catégorie A, c'est-à-dire les ouvriers qualifiés. Si vous additionnez les sommes pour savoir ce qui a été accordé à chaque catégorie, vous vous apercevez que pour la catégorie C (cadres supérieurs) cette année il a été versé 143 108 € : pour la catégorie A (ouvriers qualifiés) 30 066 € contre 283 940 € l'année dernière.

Nous avons rajouté deux écoles : l'Université de Nanterre, pour aider les élèves des lycées de l'Ile-de-France défavorisés à se projeter et à être conseillés pour s'intégrer dans un cursus d'étude supérieure ; une petite école dans l'Oise, spécialement orientée vers les élèves en difficulté.

Voilà quelle est la politique d'Aéroports de Paris et nous essayons de la maintenir.

M. de CORDOUE.- Des questions ?

J'apporte une précision sur l'organisme collecteur que n'a pas donnée Mme Lemoine.

Vous aurez remarqué que nous avons changé d'organisme collecteur, auparavant, depuis plusieurs années, c'était la FNAM.

Il ne vous aura pas échappé que la FNAM fait partie de la coalition qui a attaqué Aéroports de Paris au sujet du CRE. Pour ce motif, nous avons décidé de changer d'organisme collecteur. Nous verrons quel sera le résultat.

Pour ma part, il me semble que l'Association pour le Développement de la Formation Professionnelle dans les Transports était mieux adaptée à nos métiers d'Aéroports de Paris que ne l'était la FNAM qui couvre beaucoup les métiers du personnel naviguant, alors que nous n'en avons pas.

Mme LEMOINE.- Nous avons contacté le Ministère de l'Education nationale pour être conseillés dans le choix d'un organisme collecteur, bien évidemment agréé par l'Education nationale, dont la formation et les entreprises en relation avec lui étaient les plus proches des métiers d'Aéroports de Paris. C'est cet organisme qui nous a été conseillé. Nous avons l'une de ses plaquettes, nous pouvons vous la communiquer si vous le souhaitez.

M. de CORDOUE.- Nous passons au vote.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Vous n'avez pas répondu à ma question concernant les 62 apprentis.

M. de CORDOUE.- Je ne dis pas que nous allons en embaucher 62, mais au regard de ce qui s'est passé les années précédentes, nous arrivons à en recruter.

Je ne peux pas vous donner le chiffre. Notre objectif, quand nous formons des personnes pour leur apprendre leur métier est, autant faire se peut, de les garder chez nous.

Si vous parlez des contrats de professionnalisation qui sont très nombreux en ce moment à l'escale, il est évident que je souhaite à tous d'avoir un métier au sein du groupe, mais cela ne sera pas à Aéroports de Paris.

J'appelle au vote.

4 voix pour : CFE/CGC

14 abstentions : UNSA/SAPAP, FO, SICTAM/CGT, SPE/CGT, CFDT

POINT 6 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'ACTIVITE LOGEMENT – BILAN 2006 – ACTIVITE 2007

M. de CORDOUE.- Mme Parra va nous présenter ce point, je lui passe la parole.

M. SENENTZ.- Avant que Mme Parra n'intervienne, je tiens à vous rappeler rapidement nos obligations légales en matière de contribution patronale obligatoire, le 1 %.

Cette contribution patronale représente, pour les entreprises de plus de 20 salariés, 1 % de la masse salariale. Cette dernière est calculée à partir de la déclaration annuelle des salaires, dite DADS unifiée. Il s'agit d'un document officiel envoyé à l'Administration fiscale, aux Caisses de retraite et à la Sécurité sociale.

Ce 1 % se répartit en deux parties : 0,55 % sont versés au FNAL (Fonds National des Aides au Logement) qui finance les allocations logements. L'autre partie, soit 0,45 %, se répartit également en deux morceaux : une aide directe à hauteur de 0,40 % et une aide particulière pour les populations immigrées, à hauteur de 0,05 %, versé par Aéroports de Paris aux investissements libératoires.

Un mot rapide sur le parc d'Aéroports de Paris :

- La colonne en bleu représente le parc 1 % dit Sud, 734 logements ; la colonne en jaune le parc 1 % dit Nord, 658 logements et 184 logements pour Paris.
- Le parc privé, essentiellement au Sud, représente 73 logements. Les logements de fonction, essentiellement au Nord et au Sud, correspondent pour le Sud à 49 logements et à 39 logements pour le Nord.
- Voici une illustration des logements de fonction au Bourget, à la Cité de l'Air que tout le monde connaît, à Athis-Mons et un exemple du parc privé de Paray et un exemple du parc 1 %, Draveil.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Sont-ils vides ?

Mme PARRA.- Oui, c'est le jour où nous les avons visités avant de les souscrire.

M. SENENTZ.- Je passe la parole à Mme Parra pour nous présenter le bilan 2006.

Mme PARRA.- L'aide au logement Aéroports de Paris est représentée par les investissements libératoires, donc le 1 % classique avec lesquels nous accordons des prêts et souscrivons les logements.

L'aide pourrait s'arrêter là, puisqu'il s'agit de l'aide réglementaire et obligatoire.

- Aide volontaire : Aéroports de Paris octroie une enveloppe supplémentaire qui nous permet d'accorder des prêts hors réglementation 1 % aux personnes qui n'y ont pas droit et de verser également des bonifications d'intérêt.

Depuis 2002, à cette aide volontaire vient s'ajouter le remboursement de prêts collecteurs afin de les réaffecter à l'attribut de prêts et à la souscription des logements.

Depuis cette date, la Direction nous autorise à récupérer ces prêts et à les reverser au collecteur pour qu'il les emploie de nouveau pour des prêts au salariés, notamment cette année, dans le cadre du 1 %.

- Volet des droits ouverts qui font partie du 1 % : ils n'impactent pas ce budget, mais pour autant nous faisons beaucoup de publicité et traitons nous-mêmes les dossiers, c'est donc un service supplémentaire offert aux salariés de l'entreprise.

- Les investissements libératoires réalisés en 2006 représentent 1 370 916 €.
 - 0,05 % sont versés aux populations immigrées, soit 152 324 €, ils ne reviennent pas à nos salariés.
 - 0,40 % pour logements et prêts, soit 1 218 592 €, à ce titre, nous avons octroyé 33 prêts dans le cadre du 1 % et souscrit 90 logements.
- Les droits ouverts : ils représentent 1 039 455 €, soit : 117 prêts Pass accordés, 147 dépôts de garantie, 137 garanties des loyers, c'est-à-dire la caution offerte aux bailleurs lorsqu'un salarié entre dans le logement.
 - Aide volontaire Aéroports de Paris : elle s'est élevée, en 2006, à 468 088 €. Elle correspond à 4 prêts octroyés pour 29 000 € et à des versements de bonification d'intérêt, pour un montant de 147 088 €.
 - et aux remboursements de prêts collecteurs réattribués au logement : 41 prêts hors 1 %, pour un montant de 292 000 €

- Récapitulatif des réalisations 2006

- 33 prêts 1 %, d'un montant total de 524 800 €
- 45 prêts hors 1 % accordés à des salariés ne pouvant pas bénéficier du 1 %, soit 321 000 €
- 90 logements souscrits pour 1 114 750 €.
- Des droits ouverts pour 1 039 455 €.

Concernant les logements souscrits, deux logements ont été remis par les collecteurs, sans contrepartie financière et 16 logements provenant de la Foncière Logement, nouveau dispositif mis en place par l'UESL.

Nous pouvons être fiers de ce résultat car nous sommes la première entreprise à avoir obtenu autant de logements sur tout le territoire en 2006.

Par ailleurs, 93 logements ont été livrés cette année.

- ♦ Apport au personnel :

- Aide légale d'Aéroports de Paris : 1 370 916 €, à laquelle s'ajoute :
- L'aide volontaire, soit 468 088 €.
- Effort total d'Aéroports de Paris : 1 839 004 €, comparés à l'aide légale qui n'aurait été que de 1 370 916 €. Je vous rappelle que l'aide volontaire, par définition, n'est pas obligatoire.
- Aide globale, en 2006, au personnel Aéroports de Paris : 3 147 093 €.

Il nous a semblé important d'indiquer quelles étaient les caractéristiques de la demande de logement dans l'entreprise.

- Le pavé du milieu correspond à la répartition de l'effectif global de l'entreprise.
- Catégorie professionnelle des demandeurs :
 - 47 % proviennent de personnels en exécution, comparée à la répartition de l'entreprise, l'exécution est à 24 %.
 - 57 % des salariés que nous avons logés sont en exécution. 58 % d'entre eux cherchaient un deux pièces.
 - Pour les horaires, c'est pratiquement équivalent, 52 % sont en administratifs et 48 % en décalé.
- ♦ Les demandes de prêt : le prix moyen d'acquisition est de 235 000 €.
 - 33 % des personnes à qui nous avons accordé un prêt sont en haute maîtrise.
 - 26 % sont des familles ayant un enfant à charge.
 - 47 % d'entre eux avaient moins de 5 % d'ancienneté.
- ♦ Apport personnel : il n'est pas négligeable :
 - 31 % des personnes ont apporté entre 5 et 10 %.
 - 27 % avaient un apport personnel de plus de 40 %.

Voilà qui termine la présentation.

M. VIDY (SPE/CGT).- Je vais lire le bilan de la commission logement en l'absence de son Président.

« Alain Sadet, Président de la commission, ne pouvant être présent aujourd'hui tient à remercier les membres de la commission de la section logements et les assistantes sociales pour les rapports et échanges tenus tout au long de l'année.

Il est avant tout indispensable de réaffirmer le caractère social du logement dont la mission est de garantir un logement de qualité pour tous.

La commission s'est réunie afin d'analyser le bilan locatif et prêts :

- *Le contingent au 31/12/06 est de 1 662 logements.*
- *Cette année le nombre de souscriptions est plus important que les années antérieures.*
- *Sur la répartition géographique, le Nord est en forte progression par rapport aux autres années. Les autres zones restent stables.*

Nouvelles demandes de logements :

Pour 2006 :

- *245 demandes de logements*
- *151 demandes ont été satisfaites*
- *180 demandes sont en cours*

Critères des demandes :

- *Les agents en exécution sont les premiers demandeurs*
- *Les agents en horaire administratif*
- *Les demandes pour 1 personne sont majoritaires*

Remarques :

- *Le prix des loyers ayant beaucoup augmenté, les agents en exécution rencontrent des difficultés pour se loger.*
- *La commission propose que les agents ayant un revenu mensuel de moins de 1 500 € soient prioritaires pour les logements dont le loyer est de 300 à 400 €.*

Bilan prêts 1 % et hors 1 % :

La commission demande à la direction générale si l'aide complémentaire versée par Aéroports de Paris hors 1 % et le remboursement des collecteurs pourront toujours être utilisés par le service logement comme auparavant ?

- *Pour l'année 2006, on constate une sensible diminution des prêts.*

Au regard de ce bilan sur le locatif et prêts, la commission demande à la direction générale si le changement de statut de notre établissement, Aéroports de Paris garantira une politique sociale et dynamique en matière de logements et prêts.»

M. de CORDOUE.- Des commentaires ?

Je vais préciser la question que pose le Président de la commission : pour être très clair, l'Aéroports de Paris est fier de son activité et il n'a pas l'intention de lever le pied.

Vous avez remarqué que nous réinvestissons les produits dans le « Fonds ». Nous considérons que les possibilités d'aide au logement que procure cette activité sont importantes pour les salariés d'Aéroports de Paris et qu'elles facilitent leur vie et équilibre personnels. Donc, nous considérons que cette aide contribue au bon fonctionnement de l'entreprise.

Pour répondre clairement à votre question, changement de statut ou pas, ne change rien à notre politique, nous conserverons cette même politique.

Sans autres remarques, je vous propose de passer au vote.

M. PRETRE (FO).- Une explication de vote. Nous félicitons les personnes travaillant à ce dossier. Néanmoins, nous ne pouvons que constater le manque de logements proposés aux agents, tout en étant conscient qu'Aéroports de Paris est très social sur ce point.

Nous espérons que la politique des dirigeants d'Aéroports de Paris ne changera pas. Nous prenons acte de votre intervention, espérant que vous engagez la Direction générale. Je vous remercie.

M. de CORDOUE.- Je vous rassure, Monsieur Prêtre, je représente le Directeur général et je m'exprime en son nom.

4 voix pour : CFE/CGC

14 abstentions : UNSA/SAPAP, FO, SICTAM/CGT, SPE/CGT, CFDT

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DRH - DRHR

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

Mme CUISSOT, Directrice administrative et financière des activités sociales

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