

PARIS, LE 22 OCTOBRE 2007

N°11

COMPTE RENDU DEFINITIF DU COMITE D'ENTREPRISE DU 5 JUIN 2007

ORDRE DU JOUR

COMPTE RENDU DEFINITIF	1
DU COMITE D'ENTREPRISE	1
DU 5 JUIN 2007	1
POINT 1 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX N°5 ET 6	3
POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE BILAN DE L'ACTIVITE RESTAURANTS DU CE – ANNEE 2006	4
POINT 3 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE CONTROLE D'ACCES AU SATELLITE S3	13
POINT 4 : QUESTIONS DIVERSES	22
POINT 5 : INFORMATION SUR LE BILAN D'ORGANISATION DE LA DIRECTION MARKETING, COMMERCES ET COMMUNICATION (DMC)	24

ETAIENT PRESENTS

M. DE CORDOUE, Directeur des Ressources Humaines
 Mme LEMOINE, Chef du Département DRHR
 Mme GONZALEZ, DRHR
 Mme PIARD, Assistante sociale

INVITES

M. BENOLIEL, Intervenant Comité/ Point 2
 M. BOUTROUX, Intervenant Comité/ Point 4
 M. BOURGUE, Intervenant Comité/ Point 4
 M. GOLDIVADEL, Intervenant Comité/ Point 3

MEMBRES du C.E.
SPE/CGT

M. NAMIGANDET
 TENGUERE
 Mme VIANA

MEMBRES du C.E.
SICTAM/CGT

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

EXPERT
SICTAM/CGT

Me GOULARD

MEMBRES du C.E.
CFE-CGC

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

MEMBRES du C.E.
CFDT

M. FERNANDEZ
 M. TOUATI

MEMBRES du C.E.
FO

M. BROWN
 Mme ETTIS
 Mme BAOUZ M. BOUCHIKHI

EXPERT FO

M. COLMET-
 DAAGE

MEMBRES du C.E.
UNSA/SAPAP

M. POVEDA
 Mme BAUT

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP)
 M. PRETRE (FO)
 M. PEPIN (SPE/CGT)
 M. SALVANES (CFDT)

EXPERT

Mme FILIAS

La séance est ouverte à 9 heures 10.

POINT 1 : Approbation des procès-verbaux n°5 et 6

M. de CORDOUE – L'ordre du jour est certes peu chargé, mais je suis persuadé qu'il sera tout de même passionnant.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je souhaiterais aborder un point divers, à la fin de la séance du Comité d'Entreprise.

M. de CORDOUE- Avez-vous des remarques à exprimer sur les procès-verbaux n°5 et n°6 ?

M. PRETRE (FO) – Nous avons transmis nos corrections pour le procès-verbal n°5 au Secrétariat du CE. Par ailleurs, je vous signale que nous n'apparaissions pas dans les votes du procès-verbal n°6 (pages 24 et 38). Enfin, il me semble qu'une inversion des votes figure en page 45 du procès-verbal, dans la mesure où nous ne nous sommes certainement pas prononcés en faveur des calendriers prévisionnels. Il faudrait donc corriger cette erreur.

Un intervenant (SICTAM/CGT) – En page 67 du procès-verbal n°5, je souhaiterais que le nom de mes responsables hiérarchiques, Monsieur Delpuch et Monsieur Piganeau, soit corrigé.

POINT 2 : Information et consultation sur le bilan de l'activité restaurants du CE – Année 2006

M. de CORDOUE – Nous accueillons le cabinet Adeco que vous devez sans doute connaître. Je laisse le soin à Monsieur Michaud de vous le présenter.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Nous accueillons effectivement le cabinet Adeco qui est représenté par Monsieur Benoliel. Je vous signale qu'il avait été conseillé en séance plénière l'année dernière de réfléchir au changement d'expert-comptable pour les comptes du Comité d'Entreprise, tant pour les activités sociales que celles de la restauration. Il est inutile de vous rappeler les principes retenus pour la nomination de ces deux cabinets, puisqu'ils ont fait l'objet d'une décision de la séance plénière.

Je vous présenterai, dans un premier temps, un rapport d'introduction au titre des élus du Secrétariat du Comité d'Entreprise. Dans un second temps, Monsieur Benoliel vous présentera le rapport dont vous avez dû prendre connaissance. Ce rapport contient un certain nombre d'éléments qu'il a identifiés, ainsi que la réactualisation de plusieurs procédures figurant dans le Bilan.

1. Introduction

La Commission du contrôle financier a organisé deux réunions à ce sujet.

a. Tarifs

Je vous rappelle que le prix d'un plateau complet s'élève à 2,67 euros toutes charges comprises. Les suppléments coûtent 0,48 euros, tandis que les boissons coûtent 0,60 euros. Le nombre de services figure, comme de tradition, dans le tableau qui vous est présenté. En 2006, ce nombre est inférieur à celui de l'année 2005.

b. Nombre de repas servis et fréquentation des restaurants

Malgré cette diminution, nous avons constaté une augmentation de 3 153 repas, notamment en raison de la fermeture du restaurant de la piste. Par conséquent, 662 032 repas ont été servis en 2006 (contre 658 885 repas en 2005). Cette augmentation est spécialement retracée dans deux unités de restauration : d'une part, le Parc Central qui, depuis l'extension de la salle, connaît une augmentation de la fréquentation des convives et, d'autre part, les installations du Terminal qui ont fait l'objet, depuis leur rénovation, d'un retour des salariés d'Aéroports de Paris, des administrations qui ont adhéré à la convention des usagers et d'un certain nombre de personnes extérieures. En revanche, nous constatons une baisse significative de la fréquentation sur le site de Raspail, en raison des nombreux travaux en cours (déménagement d'une partie

du service de Communication, transfert d'un certain nombre de services DCO sur les plateformes, autres transferts liés à des organisations examinées en Comité d'Entreprise). Le restaurant de Roissy, quant à lui, a enregistré une augmentation significative de la fréquentation depuis sa rénovation. La tendance se maintient, la fréquentation reste en bonne voie en 2007.

Par ailleurs, une étude a été réalisée sur le nombre moyen de repas servis aux installations du Terminal. Comme vous avez pu les consulter, je ne les présenterai pas en détail.

c. Gestion des denrées et des boissons

Nous avons enregistré 26 375 euros pour les denrées et 20 682 euros pour les boissons. La gestion de la denrée nous a permis de déceler un écart annuel de 0,019 euros sur l'ensemble des repas servis. Aussi la proximité entre la prévision et la gestion du budget dénote-t-elle d'une rigueur de notre gestion et l'attitude réellement sérieuse des salariés du Comité d'Entreprise en termes de suivi budgétaire.

d. Gestion des cafétérias

Nous avons étudié les données spécifiques aux cafétérias. Les tarifs budgétés ont été appliqués au 1^{er} janvier 2006. Le reversement des marges cumulées pour le budget des activités sociales, dédié en particulier à l'activité Enfance qui reste l'orientation adoptée par le Comité d'Entreprise, s'élève à 109 844,09 euros. L'excédent de la masse salariale de 1998, qui est de 338 705 euros, a été réintégré au budget dans le cadre de la présentation budgétaire des activités sociales. Nous avons donc dégagé un excédent net de 161 700,83 euros. Le détail des ventes mensuelles de l'année 2006 de la cafétéria, ainsi que la vente mensuelle d'articles de 1996 à 2006 figurent d'ailleurs en pages 78 et 79. Force est de constater une diminution des ventes des articles de denrées et de boissons dans l'ensemble des cafétérias, en raison de la décision que nous avons prise sur la vente de sandwiches, compte tenu du risque de concurrence déloyale identifiée dans les installations du Terminal. Même si l'accès se trouve dans un accès réservé à des collaborateurs disposant d'un badge, certaines personnes extérieures fréquentent manifestement la cafétéria.

e. Masse salariale

Jusqu'au 31 décembre 2008, la masse salariale a été fixée à 112 postes permanents, ainsi qu'à 5 postes de remplacements. Après la déduction des allègements de charges, conformément à la loi Fillon, soit 98 120 euros, et le paiement de la prime exceptionnelle, nous avons enregistré un écart négatif de 322 080 euros.

f. Petit matériel, frais généraux et autres contributions

Nous avons constaté que ce poste dégage un écart négatif de 21 342 euros, en raison de l'ouverture du restaurant de Roissy. Dans ce cadre, nous réévaluerons l'enveloppe, afin d'éviter tout nouvel écart négatif.

Par ailleurs, le poste «Frais généraux» est en dépassement de 68 547 euros, dont 52 325 euros de frais d'exploitation et 16 220 euros pour l'Administration générale.

Nous avons néanmoins remarqué, malgré l'augmentation du nombre de couverts, une diminution du dépassement des frais généraux de 27 547 euros. Cet engagement que nous avons pris en 2006 fera partie des axes de priorité dans le cadre de la gestion budgétaire de la restauration.

g. Autres postes de contribution

Nous avons enregistré un écart négatif de 12 006 euros, en raison du poids des amortissements sur les immobilisations informatiques et sur les renouvellements de tenue.

Enfin, le document contient un état des produits financiers. Les SICAV, quant à elles, ont été vendues le 31 décembre 2006, puis rachetées simultanément.

Monsieur Benoliel va vous présenter l'analyse du dossier. J'aurai sûrement besoin que Monsieur Arnold, que tout le monde ne connaît pas encore, intervienne également à ce sujet en qualité de Directeur administratif et financier des restaurants.

M. BENOLIEL –En premier lieu, le cadre de notre intervention consistait à disposer d'une revue détaillée des procédures en vigueur au sein de l'activité Restauration, notamment par la réalisation d'un état des lieux des *process* actuels et par la révision des comptes. Je tiens à préciser que nous avons bénéficié d'une entière latitude d'investigation, ce qui est important en termes de transparence des informations. Les différents échanges et discussions ont permis d'élaborer une synthèse reflétant fidèlement le contenu de nos travaux, y compris sur les points faibles de cette organisation. Le monde n'est effectivement jamais parfait. En tout état de cause, nous avons souhaité que l'instance prenne connaissance de l'ensemble des points et des recommandations.

En second lieu, la vision générale des procédures en vigueur au sein de cette activité tend à considérer l'absence de graves anomalies. Certains points doivent être néanmoins corrigés, notamment sur la phase la plus emblématique qu'est la confirmation en blanc. Quoiqu'il en soit, l'activité fait l'objet d'un suivi relativement correct, même si des axes d'amélioration, qui ne semblent pas insurmontables, existent et pourraient être mis en œuvre dès l'année 2007. Pour rester humble, je vous confirme que la révision des procédures a été mise en évidence. Peut-être n'avons-nous pas tout considéré, mais nous avons répertorié dans le document l'ensemble des éléments identifiés. C'est pourquoi nous estimons que les axes d'amélioration proposés devraient être rapidement mis en œuvre par le Bureau.

En troisième lieu, la situation des comptes du Comité nous a conduits à apporter une importante modification dans les principes d'élaboration. Nous avons souhaité mettre en évidence, voire adopter des principes plus prudents, ainsi qu'une approche du risque différente de l'actuelle qui a permis d'approvisionner un certain nombre de risques latents. Cela ne signifie pas que le Comité s'estimait en difficulté face à ces risques. Nous avons simplement demandé au Bureau de choisir une position plus prudente, en particulier vis-à-vis des risques dont la plage d'incertitude est plutôt forte, tels que les litiges prudhommaux pour lesquels un certain nombre de provisions ont été effectuées. La comparabilité entre les deux exercices est, par conséquent, différente, dans la mesure où une charge relativement importante a été comptabilisée pour l'exercice 2006.

En quatrième lieu, nous avons essayé de mieux appréhender le niveau de charges latentes. La provision RTT, non comptabilisée jusqu'à présent, s'est traduite par une charge qui ne devrait plus apparaître lors des prochains exercices. Même si les droits restent acquis, il ne restera plus qu'à comptabiliser la variation des droits.

En cinquième lieu, nous avons débattu de l'accord d'intéressement ainsi que de son traitement, suite aux résultats dégagés par cette activité. En réalité, ils ne permettent pas de doter le fond de réserve. Par conséquent, nous nous sommes interrogés sur la requalification des sommes versées en salaires. Nous avons également procédé à un ajustement sur les provisions dédiées aux congés payés.

En sixième lieu, le mécanisme de contribution de cette activité par l'Entreprise revêt plusieurs formes. Nous avons donc essayé de synthétiser l'éventuel impact de ce financement par l'Entreprise de cette activité. La comptabilité se composant notamment de subventions et de prises en charge, nous avons souhaité établir une vision globale qui permette d'explicitier l'évolution du résultat de cette activité. Les termes de la Convention n'ont naturellement pas été modifiés. Toutefois, indépendamment de la constance du mode de prise en charge par l'Entreprise, il ressort dans les coûts supportés par le Comité pour la gestion de l'activité un certain nombre de coûts qui ne sont pas pris en charge. Nous avons tenté d'expliquer ces coûts résiduels. J'estime d'ailleurs que le tableau figurant en page 25 du document est le plus explicite, puisqu'il fournit une version plus analytique du compte de résultat. Il permet, par exemple, d'identifier :

- le niveau des ventes, hors prise en charge par Aéroports de Paris ;
- le coût d'achat des denrées qui semble avoir suivi le niveau des ventes ;
- les coûts salariaux globaux qui restent à la charge du Comité, indépendamment des termes de la Convention qui n'ont pas été modifiés entre les années 2005 et 2006 ;
- le niveau de frais généraux net de cette prise en charge.

L'objectif de cette présentation a donc consisté à montrer la contribution finale, soit le résultat d'exploitation du Comité pour cette activité. Nous disposons d'ailleurs d'un élément particulier expliquant la prise en charge des coûts salariaux. L'insuffisance de la couverture des frais de personnel provient ainsi du delta entre les CDD et l'excédent de financement des postes en CDI.

En dernier lieu, nous avons étudié ce que représentaient finalement les coûts des prises en charge par Aéroports de Paris en fonction de la masse salariale et du nombre de repas servis. Les ratios qui ont été mis en évidence sont indépendants de la Convention, puisqu'elle est restée identique. Cette information reste néanmoins relativement factuelle, puisqu'elle recense l'ensemble des financements d'Aéroports de Paris, quels que soient leur forme, ainsi que l'évolution de la masse salariale et le nombre de repas servis. Nous avons souhaité mettre en évidence le taux de prise en charge par rapport à ce nombre de repas et la masse salariale. La tendance est une très sensible décroissance depuis deux ans. Nous validerons cette tendance dès que la masse salariale sera définitive. En tout état de cause, cela nous permet de considérer, en dehors de la gestion directe par le Comité de la denrée et du coût des installations, le financement d'Aéroports de Paris pour cette activité, à savoir 9 euros.

Telles sont les principales caractéristiques de l'analyse. Je suis naturellement disposé à répondre à toutes vos interrogations.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Nous avons examiné ce bilan lors de la Commission de contrôle financier. Le nouveau Président n'a pas souhaité élaborer de rapport spécifique à ce titre. Un certain nombre d'éléments doivent donc être analysés pour pouvoir réaliser un rapport. C'est la raison pour laquelle aucun rapport de la Commission ne sera effectué, conformément au souhait du Président de la Commission.

M. PRETRE (FO) – Je souhaiterais des précisions sur l'augmentation des provisions pour les risques prudhommaux.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Je tiens à signaler au préalable que l'UNSA/SAPAP est très attachée à la gestion de la restauration par le Comité d'Entreprise. Je le répète aujourd'hui. Nous nous battons d'ailleurs pour que cette organisation se maintienne. Je souhaite, par ailleurs, exprimer quatre remarques.

En premier lieu, nous estimons que la Direction ne tient pas son rôle. Nous avons, en effet, le sentiment que la Direction se désintéresse de la restauration. Certaines créances de l'année 2006 sont réglées en 2007. Aussi le versement n'est-il pas apporté dans les délais impartis.

Force est de constater, en second lieu, un déficit de la masse salariale s'élevant à plus de 320 000 euros, ce qui confirme notre position sur la nécessité d'entreprendre des actions supplémentaires.

En troisième lieu, le petit matériel dédié à l'ouverture du restaurant de Roissy, représentant un écart supérieur à 21 000 euros, devrait être pris en charge par la Direction. Il faudrait donc développer cette notion à l'occasion de l'ouverture du prochain restaurant.

En dernier lieu, je m'interroge sur le principe de la vente et du rachat simultané des SICAV. Quelle en est la raison ?

M. FAUVET (CFE/CGC) – Je souhaite revenir sur le risque de concurrence déloyale vis-à-vis des salariés ne faisant pas partie de l'Entreprise, sujet qui a été évoqué par Monsieur Michaud, même s'il n'est pas directement lié au dossier qui nous est présenté aujourd'hui. A ce titre, je vous invite à vous rendre sur la plateforme de Charles-de-Gaulle. Lorsqu'il fait beau, certains collaborateurs déjeunent sur l'herbe et organisent même des pique-niques. Il est désolant de constater, au sein d'un aéroport, l'augmentation du nombre de salariés d'entreprises sous-traitantes, intervenant dans le cadre de marchés contractés par Aéroports de Paris, qui déjeunent dans des conditions déplorables à notre époque. C'est pourquoi il est judicieux de soulever ce problème. Il n'appartient certes pas au Comité d'Entreprise d'Aéroports de Paris de régler cette question. En l'occurrence, il s'agit d'un problème global de restauration pour l'ensemble des salariés de la plateforme de Charles-de-Gaulle. En outre, il est peu opportun d'inviter les salariés à se rendre dans les aérogares, compte tenu des difficultés de stationnement. C'est pourquoi ces salariés, qui souffrent déjà des mauvaises conditions salariales, déjeunent selon leurs possibilités. Ce problème doit définitivement être traité par le Comité d'Entreprise, par la Direction d'Aéroports de Paris, ainsi que par d'autres instances.

La plateforme d'Orly rencontre peut-être également cette difficulté liée à la présence d'entreprises sous-traitantes. Je suis véritablement choqué par cette anomalie.

M. de CORDOUE – Je laisserai d'abord Monsieur Michaud intervenir, avant de répondre aux remarques pour lesquelles la Direction a été interpellée.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – En premier lieu, la mise en place d'une provision pour risques émane des recommandations exprimées par le cabinet Adeco, dans la mesure où toute entreprise est tenue de provisionner les risques. Les risques prudhommaux, qui ont été provisionnés pour la première fois, ont été évalués avec l'aide de l'avocat, sur une base maximale. Nous provisionnons les risques comme toute entreprise, telle qu'Aéroports de Paris qui le fait pour certains thèmes.

En second lieu, je vous invite à consulter, pour la masse salariale, le tableau figurant à la page 60 du document. Monsieur Poveda a tout à fait raison de signaler le déficit de 322 000 euros. Ce tableau permet justement de confirmer que les postes subventionnés par la Direction sont regroupés sur les trois premières lignes. La marge s'élève à 227 000 euros, alors que le coût réel des effectifs de remplacement pris en charge par le Comité d'Entreprise est de 341 000 euros. En déduisant les 227 000 euros réinjectés par la Direction, le delta reste à 120 000 euros, soit 4 postes. En outre, le Secrétariat a donné des consignes sur la gestion de la masse salariale, notamment pour la maîtrise des CDD qui figurent dans cette ligne comptable, ainsi que des extras, pour des besoins ponctuels. Nous avons donc fixé un taux de remplacement pour chaque unité de restauration, afin d'essayer de maîtriser la ligne budgétaire. En tout état de cause, l'interpellation de l'UNSA-SAPAP sur le niveau de recrutement de CDD est pertinente. Il faut toutefois mettre en corrélation la marge dégagée sur les 112 postes avec son intégration dans les comptes. Nous avons, à ce titre, demandé aux Directeurs de chaque restaurant qui sont sous la responsabilité de Monsieur Arnold de maîtriser davantage les effectifs de remplacement. Nous menons, en outre, actuellement, avec la Direction, un certain nombre de réflexions sur le restaurant du 2A qu'il faudra parfaire.

En troisième lieu, les SICAV sont vendues en fin d'année afin d'éviter toute plus-value. Cette mesure s'applique d'ailleurs tant pour les activités sociales que pour tout risque fiscal.

En dernier lieu, le risque de concurrence déloyale fera l'objet d'une étude, dans la mesure où nous avons remarqué l'ouverture d'un stand de ventes à emporter par une entreprise privée de restauration située au sein d'une zone réservée d'Orly Sud. J'ignore quelles sont ses capacités de contrôle de la circulation dans cette zone. Quoi qu'il en soit, la question de la restauration collective est un problème de fond, puisqu'il est de la responsabilité d'Aéroports de Paris de mettre en place des unités de restauration gérée par le Comité d'Entreprise ou par des sociétés privées. Dans cette perspective, notamment lors de l'élaboration du 2F, nous avons constaté que le rapport entre la qualité et le prix du CE était optimal par rapport à l'organisation extérieure. C'est pourquoi la Direction s'est engagée à ouvrir une nouvelle unité de restauration au sein du 2A qui devrait enregistrer plus d'un million de repas en un an. Par ailleurs, nous sommes confrontés à l'évolution de l'environnement juridique en termes de TVA. La définition de l'extérieur nous a malheureusement conduits à contrôler la fréquentation des restaurants du CE par des personnes extérieures. Je vous rappelle que la restauration d'entreprise

a fait l'objet de la mise en place d'une convention d'usagers à laquelle adhèrent les différentes administrations et les entreprises qui souhaitent s'y rendre. Cette contrainte mériterait peut-être une réflexion de fond, notamment avec les Ressources Humaines, sur la restauration collective au sein des plateformes aéroportuaires. En tout état de cause, le CE ne détient pas la réponse à ce problème. Il faut donc envisager toutes les solutions dans le cadre juridique, tout en ne prenant aucun risque au niveau de la TVA.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – La question qui a été soulevée par la CGC traduit un phénomène qui n'est pas nouveau au sein de l'Entreprise. Nous avons déjà revendiqué l'extension de l'accessibilité à un plus grand nombre de salariés des plateformes. Seule la Direction d'Aéroports de Paris peut prendre une décision à ce sujet, puisqu'elle est signataire des conventions conclues avec les entreprises intéressées par cet accès.

Par ailleurs, il est tout de même étonnant qu'une organisation syndicale, telle que la CGC, réclame cette accessibilité, alors qu'elle fait actuellement en sorte qu'un grand nombre de salariés d'Aéroports de Paris quittent l'Entreprise pour travailler dans des filiales.

Enfin, Fabrice Michaud a répondu à la question sur la vente en cafétéria et sur la concurrence déloyale. Nous avons justement prévu d'y réfléchir en 2007, afin d'élargir l'accessibilité aux cafétérias et de participer indirectement au budget consacré à l'Enfance.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Nous avons rappelé notre engagement sur la restauration collective et sur le service de repas structurés, puisqu'il s'agit de l'un des axes principaux du Comité d'Entreprise. Toutefois, chacun est libre de pouvoir se restaurer comme il le souhaite. La concurrence déloyale est une autre question. Nous avons remarqué qu'une société vend actuellement des sandwiches à deux euros, dans une zone publique d'Orly, ce qui leur permettra certainement d'acquérir un nouveau marché.

Par ailleurs, nous avons déjà mené une réflexion sur les possibilités de restauration des salariés travaillant pour d'autres entreprises. Nous avons préconisé, à maintes reprises, le rôle exemplaire que devrait suivre l'Entreprise vis-à-vis des salariés, afin de leur offrir des conditions de restauration convenables. Ces sociétés ne souhaitent pas rétribuer leurs salariés pour qu'ils puissent se restaurer, compte tenu de leurs conditions de travail actuelles. Les conventions peuvent certes être signées par les deux parties, mais je vous signale, à titre d'exemple, que certains salariés organisaient même des barbecues. Il existe un besoin manifeste auquel la restauration collective peut désormais répondre.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT) – Je comprends parfaitement l'existence d'une concurrence déloyale. Toutefois, certains restaurants sont installés à proximité de la plateforme de Roissy. Or leurs tarifs sont extrêmement onéreux. Les salariés sont donc obligés de se restaurer dans des lieux plus compétitifs, en fonction de leurs possibilités financières. Chaque salarié doit, quoi qu'il en soit, être libre de choisir un lieu de restauration.

Par ailleurs, comment les sociétés obtiennent-elles l'accès à la restauration collective ? Vraisemblablement, la vente de sandwiches a lieu dans une zone réservée. Pourriez-vous nous fournir davantage de précisions à ce sujet ?

M. BROWN (FO) – Je souhaiterais apporter un complément d'information sur la restauration et sur les sociétés qui travaillent dans nos plateformes. Nous avons envisagé, il y a cinq ans, de permettre aux salariés d'une filiale de l'Entreprise l'accès à nos points de restauration. Il s'est finalement avéré que ces salariés préféreraient percevoir la prime de panier.

M. SALVANES (CFDT) – Monsieur Brown vient d'entamer le débat sur les salariés des filiales. La plupart d'entre eux savent qu'ils perdront le bénéfice de cette prime s'ils accèdent à la restauration collective. Ces primes restant relativement modestes, j'estime que de nombreux salariés de ces filiales souhaiteraient y accéder pour optimiser leur confort et leurs conditions de travail. Par ailleurs, la restauration extérieure se traduit par des tarifs prohibitifs et par la qualité médiocre des plats qui y sont servis. Toutefois, les primes de panier accordées aux salariés d'entreprises sous-traitantes sont parfois très importantes (de 8 euros à 15 euros). En tout état de cause, il serait de l'intérêt des salariés des filiales d'accéder aux restaurants du Comité d'Entreprise, afin d'optimiser leurs conditions de travail.

M. de CORDOUE – En premier lieu, Aéroports de Paris suit un schéma relativement original, puisqu'il n'est appliqué que dans peu d'entreprises. La Direction, qui en est d'ailleurs très satisfaite, souhaite le maintien de ce système. Je vous signale que le Comité d'Entreprise a été mis en concurrence avec un restaurant inter-entreprises, dans le cadre de la restauration du 2A. La gestion satisfaisante des restaurants du Comité d'Entreprise, d'une part, et la meilleure performance de la proposition des élus, d'autre part, nous ont conduits à le choisir. La réflexion n'a donc pas porté que sur des considérations économiques, même si cet aspect a naturellement été pris en compte. La renommée a également été un élément important dans notre réflexion.

Nous sommes, quoi qu'il en soit, attachés à cette solution qui présente des avantages pour l'Entreprise, dans la mesure où elle facilite la vie des salariés, en organisant des horaires selon un temps de pause relativement court. Les autres sociétés n'en sont pas capables, puisqu'il leur est impossible de se rendre sur la plateforme et déjeuner en moins de 35 minutes. L'intérêt de cette organisation concerne donc tout le monde.

Par ailleurs, le dispositif des cafétérias permet de dégager un excédent qui est consacré aux œuvres sociales. La Direction se réjouit que cette gestion profite aux salariés d'Aéroports de Paris.

En second lieu, deux considérations ont été développées sur le fonctionnement adopté vis-à-vis des tiers. L'abattement de la TVA à 5,5 % est accordé à la restauration collective (contre 19,6 % pour la restauration traditionnelle). Cet abattement n'est possible que si le taux de tiers est contenu. En collaboration avec le Comité d'Entreprise, nous avons obtenu des douanes l'extension de ce taux à 25 % (contre 12 %). En l'occurrence, nous n'avons pas aujourd'hui atteint ce taux. Si une société manifeste son intérêt, nous lui proposons une convention. Nous n'y voyons absolument aucun inconvénient. Cet acte administratif confirme que la restauration collective d'Aéroports de Paris est confiée au Comité d'Entreprise. Nous ne refusons aucune entreprise.

En troisième lieu, vous avez évoqué la raison pour laquelle les filiales d'Aéroports de Paris accèdent peu fréquemment à la restauration collective. Dans certaines filiales, la prime de panier s'élève à 5,50 euros, alors que le versement d'Aéroports de Paris est de 7 euros. L'écart est donc relativement infime. Monsieur Brown a raison de souligner le manque d'intérêt de certains salariés qui préfèrent apporter leur repas et percevoir la prime. Ceci ne signifie pas néanmoins que la situation n'évoluera pas. Nous sommes disposés à écouter les demandes des filiales. D'ailleurs, certains collaborateurs d'Aviance s'étaient interrogés sur l'accès aux restaurants du Comité d'Entreprise d'Aéroports de Paris. Monsieur Delpuch, en qualité de DRH d'Alyzia, n'y serait d'ailleurs pas hostile. Toutefois, cela conduirait probablement à la mise en place d'un régime mixte composé, d'une part, de salariés optant pour la prime de panier et d'autres qui choisiraient l'accès au restaurant d'entreprise, d'autre part.

En dernier lieu, je souhaiterais, au nom du Président Directeur Général, féliciter le Comité d'Entreprise pour le travail effectué. Monsieur Michaud ayant parfaitement répondu à la question sur la masse salariale, je n'ai pas eu besoin d'apporter d'autres précisions. En réalité, nous subventionnons le Comité d'Entreprise, et non les repas servis, en tenant compte des besoins exprimés en termes de fonctionnement, d'effectifs et de moyens. La gestion du Comité n'a pas été, cette année, aussi rapide que prévu sur la réduction d'emplois liée à la fermeture du restaurant d'Orly, situé en zone sous-douane. Une augmentation de ces emplois est prévue suite à l'ouverture du 2A. A ce titre, Monsieur Arnold devra certainement recruter un Directeur. Nous y veillerons naturellement, mais j'insiste sur la qualité de la gestion des restaurants par le Comité d'Entreprise. Comme il ne faut pas changer une équipe qui gagne, je l'encourage à poursuivre son travail.

M. PRETRE (FO) – Au nom de FO, je confirme que le travail effectué en amont par le secrétariat, par l'expert, par les salariés du CE et les membres des Commissions est extrêmement remarquable. Nous n'alourdirons pas le débat actuel, puisque nos questions et nos remarques ont déjà été abordées et traitées. C'est pourquoi nous nous prononcerons en faveur de ce bilan. Il peut certes être amélioré, mais il est réellement plus que positif.

M. de CORDOUE – Je sollicite à présent l'avis des membres du CE sur l'adoption du Bilan de l'année 2006 de l'activité Restaurants du Comité d'Entreprise.

Le Bilan 2006 de l'activité Restaurants du Comité d'Entreprise est adopté à l'unanimité (18 voix).

M. de CORDOUE – Si la Direction pouvait voter, nous aurions comptabilisé 19 voix favorables.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je tiens à associer l'ensemble des équipes du Comité d'Entreprise (restauration et administration) à ce vote.

M. de CORDOUE – Vous pourrez également leur transmettre les félicitations de la Direction.

POINT 3 : Information et consultation sur le contrôle d'accès au Satellite S3

M. de CORDOUE – J'accueille à présent Monsieur Franck Goldnadel qui présentera un sujet obligatoire et préalable à l'ouverture du satellite S3 ou de la « *galerie parisienne* ».

M. GOLDNADEL – Le point que je vais vous présenter concerne le contrôle d'accès du satellite S3. Je suis persuadé que vous connaissez déjà certains éléments de cette brève introduction. Les travaux effectués par Aéroports de Paris pour la construction du satellite d'embarquement et de débarquement S3 sont en cours d'achèvement. Cette salle est associée au terminal 2E par un circuit automatique nommé « LISA » (petit train automatique de type CDG Val) qui est relié au terminal 2F par le Module P (bâtiment similaire à celui qui assure la liaison entre les terminaux C et D et les terminaux E et F). Les passagers pourront ainsi traverser le niveau supérieur de ce bâtiment en empruntant le *travelator*.

Ce satellite, dont l'ouverture sera d'envergure internationale, est destiné aux compagnies de l'alliance SKYTEAM, en particulier pour le trafic long courrier à destination de l'Asie, de l'Amérique, de l'Afrique du Sud et d'une partie du Moyen-Orient. Il fut l'objet d'une réflexion depuis quatre ou cinq ans, à savoir depuis l'édition des nouvelles directives sur les mesures de sûreté. Aussi se doit-il, dès son ouverture, d'être conforme aux mesures qui s'imposent à nous, notamment en termes de capacités et d'accessibilité aux zones permises aux agents d'Aéroports de Paris et des compagnies aériennes. En réalité, les services de l'Etat ont demandé la modification du système d'accès qui jusqu'à présent se reposait sur :

- un digicode, avec un code inscrit juste à côté ;
- ou une clé qui n'assurait pas une traçabilité satisfaisante, puisque des clés sont facilement refaites en cas de perte.

Dans ce cadre, nous avons envisagé un système d'ouverture et de fermeture de portes par badge biométrique. Il n'est d'ailleurs pas différent de celui que les collaborateurs de la DGAC possèdent déjà. En revanche, une puce a été ajoutée à ces badges, afin de donner l'accès à certains niveaux du satellite d'embarquement. Deux types d'accès existent :

- d'une part, le contrôle d'accès à certaines zones, tels que les locaux techniques, qui nécessitent pour la plupart une formation ou une habilitation particulière (haute-tension, électricité) : sont notamment concernés nos équipes et nos sous-traitants ;
- d'autre part, le contrôle d'accès ou les portes d'exploitation (embarquement et débarquement).

Je vous rappelle que nous avons rencontré un certain nombre de difficultés avec les services de l'Etat, suite au conflit généré sur la responsabilité : une porte laissée ouverte est-elle de la responsabilité d'Aéroports de Paris ou de celle de la compagnie aérienne ? Par conséquent, le nouveau système nous permettra une meilleure traçabilité des actions entreprises, sous forme d'historique.

Par ailleurs, ce système a fait l'objet de l'ensemble des déclarations préalables requises auprès de la CNIL et des autorités. Outre ses fonctions de traçabilité, ce système permet une certaine aide à la décision pour les agents. Par exemple, lorsqu'un agent décidera de configurer le circuit pour aller à l'avion, ce dernier ne sera actif que si l'ensemble des portes d'embarquement sont bien fermées. La traçabilité n'est donc pas le seul avantage, puisqu'il permettra également aux agents de mieux faire fonctionner le satellite et de répondre aux procédures d'exploitation actuelles.

Enfin, il s'agit d'un élément dynamique de la gestion des accès, puisque nous rencontrons jusqu'à présent des difficultés en cas de mutation d'un agent vers un autre poste. La récupération des clés est effectivement relativement compliquée. En revanche, le système proposé nous permettra de désactiver les paramètres d'accès à certaines zones. Nous pourrons, grâce à cet outil, garantir au mieux la sécurité et la sûreté au sein du satellite, d'une part, et de nous assurer que seuls les collaborateurs habilités entrent dans les locaux techniques. D'ailleurs, ce dossier a également fait l'objet d'une consultation du CHSCT n°2.

Un intervenant – Je tiens à signaler qu'il sera nettement plus difficile pour les employés extérieurs à ces services de travailler, ne serait-ce que pour réaliser un relevé pendant une heure. Ils devront être automatiquement accompagnés. Or il n'est pas toujours évident de trouver une personne disponible à cet effet. En outre, votre découpage nous oblige à demander au préalable cinq autorisations de cinq chefs de secteur différents, afin de passer un simple câble. J'estime, par conséquent, que ce système entraînera une charge de travail supplémentaire pour tout le monde.

Mme. DONSIMONI (CFE-CGC) – Je remarque que la consultation sur ce dossier porte plutôt sur des prérogatives de la police, même si la CNIL intervient également. Nous n'avons donc que de commentaires à exprimer. En revanche, il faut veiller à ce que la question de traçabilité doit permettre l'amélioration des conditions de travail et la correction des erreurs. Il n'existe, en effet, qu'une très sensible distinction entre l'erreur et la faute. Cet outil ne doit pas entraîner de sanctions à l'égard des agents. Il faut également rester vigilant aux surcoûts liés à un recours abusif à l'informatisation.

M. SALVANES (CFDT) – Qu'en est-il des représentants du personnel qui ne travaillent pas sur le site ? Disposeront-ils également d'un accès libre à l'ensemble des installations ?

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – En quoi consiste exactement la traçabilité ? Se traduira-t-elle par un listing ou par la présence d'une caméra ? Devrons-nous, par ailleurs apporter des preuves ou des justifications ?

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT) – Je m'interroge également sur la question de la traçabilité et des organisations syndicales.

Par ailleurs, le système LISA permettra le transport des passagers. S'agissant vraisemblablement d'un petit train, quelles mesures avez-vous envisagé en cas de dysfonctionnement ?

Enfin, l'enregistrement auprès de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) mérite des explications plus précises. Vous l'avez certes présentée brièvement, mais j'estime que ce sujet doit être détaillé point par point.

M. GOLDNADEL – Pour lever le doute sur un certain nombre de points sur lesquels je n'ai peut-être pas été assez clair, je vous confirme, en premier lieu, que le contrôle d'accès qui vous est présenté aujourd'hui ne concerne pas le S3. Ce dernier est accessible par le personnel et les représentants du personnel disposant d'un droit d'accès aux salles d'embarquement, grâce au badge rouge. Je fais aujourd'hui référence à un système permettant d'entrer dans certains locaux ou de faire fonctionner certaines portes d'exploitation. Il n'est donc pas question d'empêcher les représentants du personnel d'entrer dans les locaux. En revanche, la plupart de ces locaux sont soumis à des habilitations particulières. N'en disposant pas personnellement, je ne peux y entrer qu'avec un collaborateur habilité de mon unité opérationnelle. Je ne vous présente donc pas aujourd'hui un système empêchant l'accès à la salle d'embarquement qui est accessible par l'ensemble du personnel détenant un badge rouge.

En second lieu, il n'est pas dans notre objectif de compliquer le travail d'INA. Selon le badge que vous possédez, il est tout à fait possible d'entrer dans les salles d'embarquement dans le cadre d'un repérage. Vous êtes néanmoins toujours accompagnés, même actuellement, par du personnel en cas de visite dans un local technique.

En troisième lieu, vous avez évoqué l'usage abusif de l'outil informatique. Il s'agit, en réalité, d'un système relativement simple qui repose sur la même technologie que les autres systèmes utilisant la biométrie. Je vous signale que 10 000 personnes doivent être enrôlées (3 000 personnes de la Police, de 4 000 à 5 000 collaborateurs des entreprises sous-traitantes et 200 ou 300 salariés d'Aéroports de Paris), afin de contrôler les accès et le fonctionnement des portes d'exploitation.

En quatrième lieu, une explication du système de traçabilité figure dans le document. En tout état de cause, tout système basé sur la biométrie doit légalement faire l'objet d'une demande d'autorisation auprès de la CNIL. C'est pourquoi nous l'avons demandée, tout en suivant l'ensemble des règles imposées. Nous avons finalement obtenu l'accord de la CNIL. Je vous précise néanmoins que nous n'envisageons pas d'utiliser ces données qui restent confidentielles et qui ne peuvent être consultées que par réquisition de l'autorité judiciaire. Nous sommes aujourd'hui équipés d'un système de vidéosurveillance au sein des aérogares que les agents d'Aéroports de Paris n'utilisent pas par plaisir ou pour vérifier qui a commis une faute. Seule l'autorité judiciaire (Police, Préfecture ou Procureur) peut être amenée à recourir à ces informations, en cas de problème. Il ne faut pas, quoi qu'il en soit, craindre ce type de systèmes. Nous sommes très fréquemment convoqués à des Commissions de sûreté, dans le cadre de manquements (ouverture de portes...). Il est donc essentiel qu'Aéroports de Paris soit en mesure de se défendre, en cas de remise en cause et de toute accusation de problème technique lui incombant. Ce système permettra à l'autorité judiciaire de disposer d'une meilleure traçabilité.

En dernier lieu, je vous signale que le système LISA, même s'il ne fait pas partie du débat, connaît, en cas de dysfonctionnement, un mode dégradé de l'utilisation. Ce système n'est, en tout état de cause, pas dédié au suivi et au contrôle des actions entreprises par les agents. Comme vous nous l'avez souvent indiqué, les agents disposent

d'un grand nombre de clés et de badges. Aussi toute simplification du système serait-elle bénéfique à l'ensemble des collaborateurs concernés.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Votre exposé nous confirme que l'objectif de ce système consiste à offrir une meilleure défense d'Aéroports de Paris vis-à-vis des autorités judiciaires en cas de problème. Tel est le fondement de la mise en place de ce type d'installations. Je ne comprenais pas, en effet, la raison pour laquelle vous envisagiez un tel système, alors que seuls les collaborateurs habilités se rendent dans les locaux techniques. En outre, l'accès n'est possible qu'avec certaines clés. Votre exposé nous prouve la recherche d'une couverture de l'Entreprise, et pas forcément des salariés. Nous émettons, par conséquent, des réserves sur la finalité et sur l'objectif annoncés par la Direction d'Aéroports de Paris.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT) – Je pense qu'une clé électronique, ainsi que la présentation du badge et de l'habilitation suffisaient. Nous ignorons le nombre de personnes qui entrent en même temps qu'un salarié habilité. Aussi ne responsabilisez-vous qu'un salarié contre plusieurs personnes coupables.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Ce système est problématique, dans la mesure où les mesures de sécurité sont mises en place pour éviter toute intrusion, qu'elle soit terroriste ou d'un autre ordre. Il est plus gênant que certaines personnes, telles que des gendarmes, puissent entrer dans des locaux, sans avoir besoin d'être fouillées. Ces derniers peuvent effectivement entrer dans n'importe quel local et à n'importe quel moment. Revêtus de leurs uniformes, les gendarmes ne sont jamais contrôlés. Or je vous rappelle qu'il est très facile d'obtenir un uniforme, ainsi qu'une imitation de badge. C'est pourquoi je doute de la fiabilité de ce système. L'abus de mesures de sécurité et de filtres conduira toujours certaines personnes à chercher à les parer. Un nombre plus modéré de mesures diminuerait certainement les difficultés rencontrées.

M. PRETRE (FO) – Nous sommes naturellement favorables, dans une certaine mesure, à l'optimisation de la sécurité des agents et des passagers. En revanche, nous craignons toujours que les mesures mises en place représentent une contrainte pour les salariés et dégradent leurs conditions de travail. Notre préoccupation est toujours la même. Nous avons, en effet, toujours peur que de telles procédures deviennent un outil de surveillance des agents.

Vous nous avez affirmé qu'Aéroports de Paris devait pouvoir se défendre. Contre qui l'Entreprise doit-elle se défendre ? Est-ce contre un agent qui utilise son badge pour ouvrir des portes ? La Direction peut-elle aujourd'hui s'engager à ne jamais pénaliser un agent, de quelque manière que ce soit, en cas de problème ou d'erreur tendancielle ? Le terme « pénaliser » concerne tant la procédure interne à Aéroports de Paris qu'une organisation externe (procédures judiciaires...).

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT) – Certes, il est nécessaire de conserver un système de badges pour entrer dans les zones réservées, mais je connais des personnes qui occupent de hautes fonctions, tels que les responsables politiques. Par exemple, le Président de la République, ainsi que sa famille, peuvent passer sans porter de badge ni être soumis à un contrôle. Il en est de même pour ses gardes du corps. Le contrôle des collaborateurs est certes légitime, mais il faudrait l'étendre à toute personne.

M. GOLDNADEL – Je ne pourrai hélas pas répondre à votre dernière intervention, dans la mesure où les autorités de l'Etat peuvent disposer de certaines dérogations, mais elles sont sous leur contrôle.

Pour conclure sur ce sujet, je vous répète que le système n'est pas mis en place dans un but de répression ou de traque vis-à-vis des agents d'Aéroports de Paris. Il s'agit simplement d'un outil de simplification des contrôles d'accès pour certaines zones du satellite d'embarquement, en particulier des locaux techniques, pour éviter que des clés soient manipulées sans être certain de l'identité des personnes qui y entrent. Si une personne habilitée laisse d'autres personnes entrer dans un local, seule sa responsabilité est prise en compte. Nous avons d'ailleurs testé l'usage de clés électroniques, mais nous avons estimé que ce système était plus simple.

Par ailleurs, la défense d'Aéroports de Paris n'est pas entreprise à l'encontre des agents. La responsabilité de l'Entreprise, et non des agents, peut être recherchée, notamment dans le cadre de la gestion des portes d'exploitation. Ce système nous offre ainsi une meilleure traçabilité pour plaider la cause de l'Entreprise, et non contre les agents.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Je souhaiterais vous faire part de deux ou trois réflexions, dont une qui me semble importante.

En premier lieu, la conservation des informations pendant trois mois se traduit par une certaine surveillance. Tout salarié disposant d'une clé peut laisser d'autres personnes entrer dans un local.

En second lieu, les propos suivants sont plutôt hors sujet. Aéroports de Paris a recruté, pour la première fois, des collaborateurs qui peuvent travailler en zone réservée. Une demande de badge est donc soumise à cet effet. Or l'enquête de police a empêché certaines recrues d'intégrer l'Entreprise, car le port du badge leur avait été refusé pour de petites erreurs commises auparavant. Parce qu'ils étaient certainement dans des situations précaires, ces personnes ne peuvent obtenir aucun badge. Après avoir rencontré ce genre de situations, je souhaiterais savoir comment l'Entreprise pourra agir, puisqu'elle n'a plus la mainmise à ce sujet. La décision émane des autorités judiciaires et du Préfet, en fonction d'erreurs commises dans le passé. Aucune opportunité ne peut ainsi être proposée à ces jeunes recrues. C'est pourquoi je souhaiterais qu'un bilan soit réalisé sur les refus de badge par la Direction qui ne prend aucune mesure pour les éviter. J'y suis confronté fréquemment lors des embauches. L'administrateur est pourtant Aéroports de Paris. Comment cela se » passe-t-il par rapport à Air France ? Quel est le poids de la Direction d'Aéroports de Paris vis-à-vis de notre principal client du S3 et par rapport à Air France ? Ces jeunes ne peuvent pas intégrer l'Entreprise pour des erreurs commises il y a quelques années.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Puisque votre système paraît simplifié et infaillible, je souhaiterais que la Direction nous garantisse que les agents ne seront pas sanctionnés en cas de petits problèmes. Une faille du système peut parfaitement être constatée. C'est pourquoi je demande cette garantie, ainsi qu'une enquête approfondie des conséquences.

M. FAUVET (CFE/CGC) – Je souhaitais justifier notre vote, mais je l'exprimerai après vos réponses aux nombreuses questions soulevées.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT) – Je souhaiterais intervenir à propos de la traçabilité et de la conservation des données. Les informations sont conservées pendant trois mois, alors que celles contenues par le badge sont valables jusqu'à son extinction. Comment justifiez-vous cette différence ? Si j'entre dans un local pendant la dernière journée de validité du badge, suis-je automatiquement innocenté dès le lendemain ? En tout état de cause, les explications figurant dans le document semblent le confirmer.

M. PIETTE (SICTAM/CGT) – Je souhaite justifier notre vote. Le système de traçabilité mis en place peut permettre l'amélioration de la sûreté des passagers et des salariés. Aussi peut-il être relativement bénéfique. Toutefois, nous émettons des réserves sur l'utilisation de ce système. Force est de constater que certains agents de CDG1 sont actuellement reçus dans le cadre de l'article E31 traitant la question de l'ouverture des portes et de leurs responsabilités en matière d'accès aux zones réservées. Des sanctions sont donc envisageables dans le cadre de leur mission. C'est pourquoi nous souhaiterions un engagement ferme de la Direction sur la non-utilisation de ce système pour d'éventuelles sanctions. Cet outil doit uniquement permettre d'améliorer le système et de tendre vers une meilleure sûreté pour l'ensemble des salariés et des passagers.

M. BOUCHIKI (SAPAP) – J'ai pris connaissance d'un problème sur certaines enquêtes policières menées dans le cadre de l'attribution de badges. Ce sujet peut être longuement débattu. Toutefois, vous oubliez que lorsqu'un agent a la chance d'obtenir un CDI, il est spécifié sur son contrat qu'en cas de retrait de badge, cet agent peut être licencié. Le débat devrait donc davantage s'orienter sur le contenu du contrat de travail que sur la sécurité. En qualité de membre du CHSCT, de brefs passages du document nous ont permis de comprendre que la zone réservée ne doit être accessible que par les collaborateurs munis du badge correspondant. Je vous rappelle, en outre, que les galeries techniques permettent d'accéder à un terminal sans aucun contrôle. Le CHSCT a d'ailleurs exprimé, à plusieurs reprises, son inquiétude sur la situation d'un salarié isolé. Il ne faut donc pas négliger les difficultés comportementales sur le terrain. Une réflexion doit être menée sur les nouveaux contrats et sur les licenciements occasionnés par le retrait d'un badge.

En tout état de cause, le recours abusif aux mesures de contrôle est problématique. Je vous rappelle, à ce titre, l'épisode de Midnight Express. Personne n'a trouvé la faille, puisque le système était trop fermé. Les événements du mois de septembre 2001 ont permis d'apprendre le changement du comportement terroriste. Les terroristes préfèrent désormais attaquer sans chercher la faille dans le système. Il faut se concentrer sur le contenu des nouveaux contrats, dans la mesure où un agent, même si son ancienneté au sein de l'Entreprise est relativement importante, peut être licencié en cas de retrait de badge. J'ignore s'il appartient à cette instance de régler cette question, mais j'estime que ce sujet mérite une réflexion.

Enfin, l'aspect sécurité de ce projet doit être salué, et non rejeté.

M. de CORDOUE (SICTAM/CGT) – Je demanderai à Monsieur Namigandet d'intervenir brièvement, dans la mesure où il a déjà pris la parole à plusieurs reprises, ce qui perturbe quelque peu le fonctionnement du Comité d'Entreprise. Vous n'êtes d'ailleurs pas le seul.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT) – Je tenais à préciser, même s’il s’agit d’un hors-sujet, qu’il suffit de se rendre à un commissariat, faire une main courante ou de ne pas payer ses amendes pour compliquer la procédure de renouvellement de badge. Quelle est la responsabilité d’Aéroports de Paris par rapport à cette difficulté rencontrée par ses salariés ? Ce sujet doit également être débattu. Il est impossible de ne se reposer que sur la loi. Des contrats sont supprimés. Des collaborateurs deviennent chômeurs. C’est la loi mise en place par Monsieur Sarkozy qui nous conduit aujourd’hui à de tels problèmes.

M. SALVANES (CFDT) – Mon intervention sera brève, mais il faut reprendre un certain nombre de sujets qui ont été évoqués. Par souci d’amélioration de l’étanchéité et de la sécurité des flux, nous sommes en train d’allourdir et d’augmenter les contraintes pesant sur les salariés. Le problème de la responsabilité est clairement posé. Parmi ces mesures, il n’existe vraisemblablement pas de prise en compte et de reconnaissance des responsabilités transférées qui pourraient contenir un développement important pour les salariés. Il faudrait donc considérer cet aspect, en reconnaissant les responsabilités auxquelles les salariés sont soumis quotidiennement dans le cadre de leur activité.

Par ailleurs, la problématique des badges a déjà été soulevée en DP. Une action a été menée, en collaboration avec la CGT, auprès de la DGAC, afin de discuter de l’ampleur du phénomène et de son impact sur le contrat de travail, notamment lorsqu’un salarié subit une suspension de son badge, suite à une difficulté extérieure ou opérationnelle. Qu’en est-il ? Ce retrait entraîne-t-il une suspension du contrat de travail ? Certes, Aéroports de Paris peut répondre à cette question, mais nous souhaiterions que cette réponse ne soit pas uniquement liée à un caractère mieux-disant de cette situation. Il faudrait, en tout état de cause, que cette réponse soit largement partagée par l’ensemble des opérateurs de l’aéroport.

M. de CORDOUE – Le débat a nettement débordé de l’objet de la consultation qui est obligatoire, puisqu’elle est liée au dispositif mis en place pour stocker des informations personnelles, ce qui relève de la CNIL. L’objet de cette consultation consiste à recueillir votre avis sur :

- le contenu des puces, à savoir des informations biométriques qui sont utilisées pour permettre l’ouverture des portes ;
- le mode de conservation des informations ;
- la garantie de confidentialité des informations vis-à-vis des salariés.

D’autres sujets ont été évoqués, tels que le thème récurrent de la responsabilité. Aussi me dois-je de rappeler les critères de cette responsabilité, tant de l’Entreprise que des agents. Les agents ont un lien de subordination à l’employeur qui est donc le premier responsable. Si un agent accomplit son travail et commet une erreur, seul l’employeur en est responsable. Nous ne pouvons rechercher la faute d’un salarié que lorsqu’une intention de nuire est manifeste. Dans ce cadre, l’agent doit utiliser les moyens mis à sa disposition par l’employeur, dont le badge, pour nuire à la collectivité et à l’Entreprise. Ceci est néanmoins relativement rare. Il ne faut donc pas tout confondre.

Par ailleurs, l’attribution des badges relève du pouvoir de la Police, et donc de l’Etat. Il peut effectivement être regrettable que des incidents mineurs compliquent la procédure de renouvellement des badges. Nous sommes d’ailleurs intervenus à maintes reprises,

afin de trouver un arrangement. Il est, en revanche, exact que la suspension du badge dans certains métiers entraîne la perte de l'emploi, à l'instar d'une incapacité physique. Par exemple, un pompier souffrant d'une incapacité physique ne peut plus exercer son métier. Il faut donc s'interroger sur les emplois qui peuvent être proposés. Je vous rappelle que les collaborateurs ne possèdent pas tous un badge ; seule la moitié d'entre eux en disposent. Certains emplois ne nécessitent pas de badge.

Enfin, vous vous êtes interrogés sur la finalité de ce système vis-à-vis des salariés, en cas de dysfonctionnement. J'estime qu'il pourrait également être utilisé en leur faveur. Par exemple, un salarié peut parfaitement demander, en cas de remise en cause de son travail, une vérification par le système d'enregistrement. C'est pourquoi il faut rester raisonnable et utiliser cet outil de manière optimale. L'exposé de Monsieur Goldnadel fut relativement clair. En outre, il n'est pas dans nos habitudes de fonctionner ainsi. Il n'existe aucune raison pour que cela change.

Je vous propose de procéder à la consultation. Souhaitez-vous expliquer votre vote ?

M. PRETRE (FO) – Vos réponses et l'absence d'engagement ne nous ont pas convaincus. Nos craintes existent toujours. C'est pourquoi nous nous prononcerons contre cette consultation sur le contrôle d'accès au satellite S3.

M. FAUVET (CFE/CGC) – Force est de constater, en premier lieu, la qualité du dossier, tant dans son contenu que dans sa présentation. Nous aimerions d'ailleurs recevoir plus fréquemment de tels dossiers pour la séance plénière du Comité d'Entreprise. J'espère que cette qualité sera maintenue pour les prochaines séances, tant en termes de contenu que de réponses apportées aux questions.

En second lieu, nous apprécions la prise en compte pédagogique des prérogatives de la Police, au sein de ce dossier, même s'il relève essentiellement de ces prérogatives.

En dernier lieu, il faudra néanmoins rester vigilant sur la finalité de la traçabilité. Les contrôles ne sont pas, en outre, évidents à subir, mais ils sont également effectués pour la sécurité des agents.

Pour toutes ces raisons, nous nous prononçons en faveur de ce dossier.

M. PIETTE (SICTAM/CGT) – Comme je l'ai indiqué tout à l'heure, l'amélioration de la sûreté est effectivement une mesure positive. Nous émettons néanmoins des réserves sur la confidentialité et l'utilisation des informations qui sont stockées pendant trois mois. Des agents ont été convoqués dans le cadre de l'article E31 par rapport à des reports d'alarmes. Nous avons justement demandé une amélioration du système et des contrôles. C'est dans ce sens que nous devrions recourir à un système de traçabilité. Malgré les engagements de la Direction, force est de constater que cela est complètement différent au niveau des UO. Les informations sont fréquemment utilisées contre les agents. C'est pourquoi nous nous abstenons.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Nous sommes naturellement favorables aux mesures de sécurité et de sûreté. A l'inverse, nous sommes opposés aux éventuelles sanctions qui en découleraient. Nous n'émettons pas un vote négatif, mais nous restons sceptiques,

notamment sur l'article E31. C'est la raison pour laquelle nous nous abstenons également.

Le contrôle d'accès au Satellite S3 recueille :

4 POUR : CFE/CGC

5 CONTRE : FO – SPE/CGT

8 ABSTENTIONS : UNSA/SAPAP – SICTAM/CGT – CFDT

1 ABSENT : UNSA/SAPAP

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – C'est la première fois que nous disposons, au sein de cette instance, de l'avis de la CNIL en même temps que la présentation du dossier. J'en profite pour relancer notre demande pour certains dossiers, notamment sur les caméras du Bourget et la sécurisation de Raspail. Monsieur Goldnadel a anticipé ma demande. En revanche, nous n'oublierons pas l'ensemble des nos précédentes demandes.

M. de CORDOUE – Nous en tiendrons compte.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Nous souhaiterions soulever une question diverse sur la sûreté.

M. de CORDOUE – Nous pouvons les traiter dès à présent, puisque le dossier suivant n'est prévu qu'à 11 heures avec Monsieur Boutroux ou un peu plus tard avec Monsieur Bourgue.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je souhaiterais, dans le cadre de la question diverse que je souhaite soulever, une suspension de séance, afin d'en discuter avec l'ensemble des élus du Comité d'Entreprise. La séance pourrait donc reprendre à 11 heures 30.

M. de CORDOUE – Nous pouvons effectivement suspendre la séance et la reprendre avec les questions diverses. Je sais que Monsieur Bourgue s'est rendu à 10 heures à un rendez-vous. Il devrait donc être revenu vers 11 heures 30.

La séance est suspendue de 10 heures 55 à 11 heures 25.

POINT 4 : Questions diverses

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – J'ai souhaité une suspension de séance pour discuter avec les élus du Comité d'Entreprise sur un point spécifique. La Direction m'a interpellé en tant que Secrétaire du Comité d'Entreprise, dans le cadre de la concertation de la négociation actuellement menée sur le projet Escale, sur les modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise. Sur quel plan vous placez-vous dans le cadre de ces modalités ? S'agit-il d'un accord de méthode ou d'un autre cadre ? L'intitulé de l'accord qui est actuellement débattu par les organisations syndicales est « *Accord relatif à la Gestion de l'Emploi sur le périmètre de l'Escal* ». Pourquoi interpelez-vous le Comité d'Entreprise sur les procédures d'information et de consultation pour clarifier l'organisation et le périmètre concerné ?

M. de CORDOUE – Cet accord de Gestion de l'Emploi, comme vous l'avez souligné, est réservé aux salariés de l'Escal. Il comporte un titre 11 qui correspond effectivement à la partie Accord de méthode de l'accord. *A priori*, cet accord doit être négocié avec les organisations syndicales. Puisque cette partie traite du fonctionnement du Comité d'Entreprise, notamment par l'explication du déroulement de la procédure, il nous est paru légitime de solliciter au préalable votre opinion, avant d'en débattre avec les syndicats. Nous souhaitons qu'une discussion se tienne cet après-midi, afin d'échanger nos points de vue sur cette partie qui n'a pas encore été rédigée. Tel est le contexte dans lequel se positionne la réunion prévue cet après-midi. J'ai d'ailleurs précisé que je ne voyais aucun inconvénient à ce que vous soyez accompagné par le Bureau du Comité d'Entreprise.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Vous faites référence à l'accord, dans lequel vous nous confirmez ne pas avoir complété toutes les parties. Je m'en étonne, puisque vous n'avez laissé aux organisations syndicales aucun choix sur le contenu de l'accord négocié. Il est, par conséquent, surprenant que le CE dispose, en revanche, de ce choix. Il serait préférable que la Direction répertorie un certain nombre de points sur lesquels elle souhaite organiser une consultation, dans le cadre de la méthode employée auprès des instances représentatives telles que le CE. Nous pourrions, à partir de ces informations, valider la cohérence de vos propositions par rapport à vos orientations et à notre vision.

M. de CORDOUE – L'absence de rédaction de ces points ne sous-entend pas l'absence d'idées sur le schéma principal. Nous vous les exposerons cet après-midi, avant de les rédiger. Cela ne me paraît d'ailleurs pas très compliqué.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – Les organisations syndicales qui participent à cette négociation vous interpellent également à ce niveau. Le dossier doit être examiné dans sa globalité.

M. de CORDOUE – La réunion prévue cet après-midi doit justement se tenir dans l'esprit d'une réunion de travail.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je ne mets pas en cause cet esprit, mais je refuse que les instances représentatives du personnel et le Secrétariat du Comité d'Entreprise

se substituent aux responsabilités et aux prérogatives des organisations syndicales. Je vous rappelle, en outre, que je représenterai, lors de la prochaine réunion de négociation, l'organisation syndicale de la CGT. A ce titre, je vous interpellerais sur un certain nombre de remarques, sur la nature du périmètre de l'accord. Certes, la négociation ne sera pas entamée aujourd'hui, mais je vous interrogerai sur plusieurs éléments qui seront réaffirmés dans le cadre de la négociation, afin qu'ils soient inscrits dans ce cadre.

M. de CORDOUE – Nous discuterons de ces thèmes dès cet après-midi.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Ma question porte sur la sûreté. Des notes circulent sur la séance de sensibilisation au port du badge qui aura lieu une fois par semestre. L'organisme de formation nous l'a confirmé hier, mais nous ignorons à partir de quand cette séance aura lieu.

M. de CORDOUE – Je l'ignore dans l'immédiat.

Un intervenant – C'est Infodif qui passe actuellement dans tous les secteurs d'activité et les services disposant de badges dédiés aux zones réservées. Les séances de sensibilisation seraient vraisemblablement semestrielles.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Le document que nous recevions sur la session était valable pendant deux ans. A partir du mois de mai 2007, la durée de validité sera de six mois. Par conséquent, nous sommes obligés de repasser une session, si nous oublions d'adresser une nouvelle demande.

M. de CORDOUE – Cela ne modifie donc pas la durée de validité du badge. Seule l'attestation requiert un renouvellement tous les six mois.

POINT 5 : Information sur le bilan d'organisation de la Direction Marketing, Commerces et Communication (DMC)

M. de CORDOUE – Pourriez-vous faire entrer les quatre experts prévus pour ce point, à savoir Madame Goulard, Madame Filias, Madame Baouz et Madame Pelage.

Je souhaite, au préalable, vous rappeler que ce point résulte d'un engagement pris par la Direction, lors de la présentation par Monsieur Pascal Bourgue de la nouvelle organisation il y a un an, sur la réalisation d'un bilan de cette organisation. Lorsqu'un bilan s'avère simple, il est présenté au Bureau. En revanche, il concerne la séance plénière, lorsqu'il mérite plus d'attention. L'équipe de Monsieur Bourgue vous a transmis un document intitulé « *Information sur le bilan d'organisation de la Direction Marketing, Commerces et Communication* ». Je cède, par conséquent, la parole à Monsieur Bourgue qui vous le commentera.

M. BOURGUE – Mesdames, Mesdemoiselles, Messieurs, bonjour. Comme vous l'a indiqué Monsieur de Cordoue, il a été convenu de présenter un bilan au CE, suite aux engagements que nous avons pris le 12 mai 2006, lors de la présentation de la Direction Marketing, Commerces et Communication. Il s'agit d'un bilan global de l'organisation et du fonctionnement après 12 à 18 mois de rattachements successifs des départements Marketing et Commerce.

L'organigramme de la Direction figure en pages 3 et 4.

a. DMCP (Département Information Presse)

Désormais sous l'autorité d'un Directeur, l'organigramme de ce département n'a fait l'objet d'aucune modification. Le nombre de postes demeure inchangé. En outre, à l'issue d'un processus d'avancement échelonné sur 18 mois et validé par le Comité des carrières, deux postes de IIC1 ont été pesés et transformés en postes de cadre.

b. DMCI (Département Communication Interne et supports)

Les missions de ce département n'ont pas été modifiées depuis le passage au CE du mois d'octobre 2005.

Service « Reprographie – Imprimerie »

Le renforcement de certaines missions a consisté à :

- renforcer, par un transfert, deux postes IIC1 (dessinateurs-projeteurs), afin d'assurer le traitement des demandes d'intervention (DI) dans le domaine de la signalétique ;
- intégrer à Orly l'atelier de fabrication des panneaux de signalétiques ;
- transférer un poste de cadre A, en provenance de la Direction de l'Escale, comme adjoint au Chef de service ;
- créer un poste de « *Commis administratif principal* » de qualification IIB ;
- créer un poste pour l'intégration d'un agent COTOREP (IB) ;
- créer deux postes IB.

Service « Communication interne »

Nous avons procédé à plusieurs modifications :

- transfert d'un photographe, de qualification IIB et en provenance d'INA ;
- transfert de deux postes de rédacteur principal (IIC1), par le transfert du département Marketing (DMCM) ;
- promotion de deux rédacteurs principaux en cadres A.

Département

Le poste de secrétaire principale a été requalifié en poste d'assistante (IIC1).

Service des « Accueils officiels »

Nous avons créé un poste de « *Commis administratif principal* », de qualification IIB, afin d'intégrer un salarié hors-effectif provenant de l'Escale.

c. DMCM (Département Marketing)

Ce département, qui est dirigé par un cadre IV, a pour mission de définir la stratégie et le plan marketing de l'Entreprise. Il crée de nouveaux produits et services. Il coordonne et contrôle la mise en œuvre des services déployés sur les plateformes. Il prend également en charge les dossiers transversaux de l'Entreprise, tels que la signalétique, les réclamations et les PMR.

Pôle Réclamations Clients

Ce pôle est rattaché à l'adjoint du Chef du Département. Il figure d'ailleurs dans l'organigramme. L'équipe demeure, par ailleurs, inchangée.

Pôle Grand Public

Un poste de cadre A, provenant du pôle Marketing et Communication des plateformes, a été transféré à ce pôle afin de le renforcer (MAR-COM). Le périmètre de ce pôle demeure cependant inchangé.

Pôles Marketing et Communication des plateformes (MAR-COM)

Afin de garantir une plus grande homogénéité dans la communication, ces deux pôles ont été rattachés à DMCE, sans aucune modification de périmètre.

d. DMCE (Département Communication Externe et Marque)

Ce pôle, qui est dirigé par un cadre IV, n'a connu aucune modification dans ses missions. Néanmoins, nous envisageons des adaptations qui s'avèrent nécessaires. Suite au départ de deux Chefs de service « *Communication culturelle et mécénat* » et « *Evènementiel et communication passagers* », nous avons dû former un pôle Communication institutionnelle, un pôle Communication commerciale et deux services de Communication externe des plateformes.

Communication institutionnelle

Ce pôle, qui est dirigé par un cadre B, gère l'ensemble de la communication *corporate* de l'Entreprise au travers des différents moyens d'expression : l'image, le droit à l'image et audiovisuel, la publicité institutionnelle, les éditions institutionnelles et les évènements (salons...).

Communication commerciale

Dirigé par un cadre B, ce service, provenant du regroupement partiel des anciens services (COME 2, COME 3, COME 0), gère l'ensemble des communications de l'Entreprise destinées à ses clients passagers et *B to B*. En outre, le pôle Internet, grâce à un effort notable, emploie désormais 4 cadres A.

Communication externe des plateformes

Deux services de Communication externe des plateformes, dirigés par deux cadres B issus du service MAR-COM de DMCM, ont pour mission de décliner et de mettre en œuvre les actions définies par le Département. Ils sont, par ailleurs, responsables de la communication externe locale de chaque plateforme.

e. DMCC (Département Commerces)

Dirigé par un Directeur, ce département gère des missions identiques à celles qui ont été présentées au Comité d'Entreprise du 12 mai 2006. L'organigramme maintient trois pôles : Opérations, Offre et Espace Suivi de Projets.

Après une pesée des postes, les postes de « *responsables Offre et Suivi de Projets* » ont été repositionnés en cadre IV.

Les modifications apportées à l'organigramme varient en fonction des pôles.

Pôle Opérations

Nous avons procédé à plusieurs modifications :

- transfert du poste de secrétaire du Responsable de l'Espace Suivi de Projets au Responsable Opérations et requalification du poste en catégorie IIB ;
- transfert du poste Animation-Evènement-Signalétique au département Communication externe et marque ;
- repositionnement en cadre B de trois postes UO sur CDG en liaison avec les UO.

Pôle Offre

Ce pôle a fait l'objet de plusieurs changements :

- regroupement des activités Commerces pour deux chefs de marché : un chef de marché dédié aux produits saisonniers et un chef de marché chargé des produits permanents ;
- création d'un poste de chef de marché Publicité, afin de poursuivre le développement de l'activité ;
- repositionnement en cadre B des postes de chefs de marché des produits saisonniers, permanents et publicité, compte tenu des enjeux de développement ;
- création d'un poste d'assistant du chef de marché attribué à un salarié hors-effectif de DMC ;
- requalification du poste de secrétaire en IIB.

Pôle Espace Suivi de Projets

Nous avons transféré le poste de secrétaire au pôle Opérations.

f. Situation des agents hors-effectif dans la Direction

L'intégration du département Marketing et Commerces avait respectivement généré 3 et 12 mises en position hors-effectif.

La Direction gère actuellement 26 agents hors-effectifs :

- 5 agents en longue maladie (HE/LM) ;
- 4 reclassements médicaux (HE/RM), dont 3 au service « *Imprimerie-Reprographie* » de DMCI3 ;
- 17 salariés en HE/ST : 1 cadre A de DMCM bientôt intégré à DMC, 1 agent IIC du département Commerces à reclasser, 2 agents IIB du département Commerces à reclasser, 2 agents IB au service de DMCI3 (atelier Imprimerie-Reprographie) et provenant d'autres Directions, 1 agent IIC du département Marketing (DMCM) à reclasser et 10 agents issus de réorganisations antérieures au mois d'octobre 2005.

Par conséquent, 4 agents sur 15 sont en attente d'un poste organique. Je profite de cette occasion pour remercier la DRH des efforts qu'elle a déployés pour parvenir à une telle réduction des agents hors-effectif. Je remercie également Monsieur Boutroux qui s'est largement mobilisé pour ce sujet qui nous préoccupe. DMC et la DRH se sont réellement investis dans cette tâche.

g. Localisation des activités

Après l'achèvement des travaux exécutés au Siège de Raspail, DMC occupera l'intégralité du second étage. Les bureaux, qui seront organisés selon un plateau paysager, accueilleront :

- le département Commerces (Pôle Offre et Suivi de Projets) ;
- le département « Presse » ;
- le département Communication externe et marque (Pôle image) ;
- le département Communication interne.

Je vous signale que ce projet a été présenté aux membres du CHSCT, le 16 mars 2007, et sur place, le 24 avril 2007. Une cinquantaine d'agents y travailleront. Je remercie de nouveau la DRH. Nous avons, en outre, travaillé avec des ergonomes sur le mode d'agencement des bureaux.

Enfin, le personnel sera transféré à Orly Tech (départements Communication interne et Communication externe). Un projet de regroupement de l'ensemble du personnel de DMC déjà présent sur Orly est en cours d'étude.

h. Tableaux

Les tableaux résument la chronologie des postes DMC depuis l'année 2005, ainsi que l'évolution des qualifications.

Je suis à présent disposé à répondre à vos questions.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – En premier lieu, les dossiers présentés lors des différents CE et examinés au cours de cette séance, ont décelé un certain nombre d'éléments qui étaient prévus dans l'organisation initiale du premier dossier qui nous a été soumis. Des travaux ont été réalisés sur le second étage, ce qui a nécessité plusieurs interventions des membres du Bureau du Comité d'Entreprise, notamment en termes d'évolution de la réorganisation. Je vous rappelle donc que le Bureau, ainsi que l'ensemble des organisations syndicales ont exprimé à plusieurs reprises le souhait d'obtenir un bilan, même si la Direction de la Communication s'était engagée à en présenter un lors d'une séance plénière.

En second lieu, je m'interroge sur certaines données. Avez-vous atteint le niveau d'effectif prévu ?

En troisième lieu, les salariés hors-effectif en longue maladie ont-ils été intégrés au tableau récapitulatif qui regroupe l'ensemble des effectifs ?

En quatrième lieu, je constate que certains agents qui ont démissionné n'ont pas été remplacés. Etait-ce prévu dans le cadre du projet que vous avez présenté au CE ou est-ce lié à des situations particulières ?

En dernier lieu, l'effectif au 13 octobre 2005 s'élevait à 141 salariés, contre un effectif actuel de 174 personnes. Avez-vous atteint l'objectif maximal ou envisagez-vous

de nouveaux développements d'activités liés aux orientations du Président sur la partie Commerce. Le développement de l'activité commerciale fait-il partie du plan stratégique d'Aéroports de Paris, notamment au sein des aérogares et de certains secteurs d'activité ? Prévoyez-vous une augmentation de l'effectif, compte tenu de certains dossiers qui sont en cours de réflexion et des engagements de la Direction pris sur la création de nouveaux métiers ou de nouvelles activités relatives au plan stratégique d'Aéroports de Paris. Il est donc nécessaire de disposer d'une vision plus claire et plus précise sur ces nouveaux métiers.

M. COLMET-DAAGE (FO) - Je tenterai de reprendre les éléments en respectant l'ordre de présentation.

En premier lieu, je regrette l'absence d'un organigramme sur DMCI. Les commentaires sont pourtant relativement étoffés, compte tenu du grand nombre de bouleversements. En outre, la projection visuelle d'une organisation est toujours plus claire que la projection de données chiffrées. Je l'avais demandé, mais il ne nous a pas été transmis.

En second lieu, je vous rappelle que le bilan montre autant les changements d'organisation que les changements de qualification.

En troisième lieu, je souhaiterais soulever un certain nombre de questions par Direction.

Sur DMCP

Il s'agit d'une structure relativement cohérente, dans la mesure où elle se compose notamment de cadres IV, B et A, ce qui confirme qu'il est possible de s'orienter parfois vers des positionnements de cadre. L'organisation est ainsi parfaitement claire.

Sur DMCI

Je m'interroge, en revanche, sur l'organisation de ce département, dans la mesure où je ne dispose d'aucun organigramme.

En premier lieu, je souhaiterais connaître la finalité des transferts de postes de rédacteur principal par transfert du département Marketing, qui sous-entend la suppression de deux postes de IIC1 du Marketing pour s'orienter vers cette structure.

En second lieu, pourriez-vous nous préciser la nature des deux nouveaux postes en IB ? Ont-ils été créés afin d'intégrer des salariés HE ?

Je me réjouis, en troisième lieu, de la requalification du poste de secrétaire principale en poste d'assistante en IIC1. Je vous signale que nous sommes fréquemment intervenus pour valoriser le rôle des secrétaires de chaque Département. En revanche, j'ai l'impression que cette requalification a été prise de DMCM, puisque l'assistante de ce département est désormais en 2B.

En quatrième lieu, je souhaiterais que vous précisiez pour certaines modifications si elles concernent le poste ou l'agent. Vous nous avez, par exemple, affirmé qu'un de ces départements étaient géré par un Directeur. S'agit-il d'une qualification

ou d'une simple dénomination ? Le contenu de cette présentation est parfois relativement ambigu.

En cinquième lieu, le transfert d'un certain nombre de collaborateurs vers une autre structure de communication entraînera-t-il le transfert de collaborateurs de DMCM vers DMCI ?

En dernier lieu, je tiens à vous signaler qu'il est regrettable que les salariés HE ne figurent pas sur les organigrammes. La gestion de certaines Directions est plus claire, tandis que les salariés HE de ce département ne sont absolument pas indiqués. Je ne comprends d'ailleurs pas que la DRH n'ait pas remarqué cette anomalie.

Sur DMCE

Ce département est relativement particulier, dans la mesure où la comparaison entre l'organisation actuelle et l'ancienne organisation sont presque identiques. Seule une modification a été apportée en raison de la démission de deux responsables. Toutefois, mon analyse m'a permis de comptabiliser 6 collaborateurs seulement, contre 11 collaborateurs initialement présents avant leur transfert vers DMCE :

- un cadre B et un cadre A pour la Communication de CDG DMC3 ;
- un cadre B, une assistante, un cadre A et un salarié du Suivi Terrain pour la communication d'Orly DMC4.

Le décompte porte bien sur 6 collaborateurs, alors qu'il y en avait 11 au préalable. Comment justifiez-vous cet écart ? En outre, un grand nombre de salariés HE travaillaient dans cette direction. Il serait donc relativement opportun de connaître la manière d'employer des postes éventuellement vacants ou en redéploiement pour les attribuer à des salariés HE.

Par ailleurs, le service Image et Communication commerciale fait l'objet de rumeurs qui font état de l'inadéquation avec vos objectifs à court terme. En réalité, trois postes seraient consacrés à la partie événementielle, tandis que l'édition commerciale prendrait en charge l'activité immobilière. Je m'interroge sur le nombre de postes dédiés au service Internet, à savoir 4 postes. L'année dernière, une personne a déclaré : *« Tout d'abord, je suis effectivement convaincu que l'avis des consultants est nuisible ... On a tout intérêt à profiter de l'expérience des autres et à la dupliquer, mais dans des cadres budgétaires convenables ... Désormais, nous avons créé avec la Direction des achats des formulaires pour lesquels chaque Directeur doit expliquer pourquoi il fait appel à un consultant en précisant la durée et le budget nécessaire »*. J'aimerais donc que vous nous expliquiez sur la raison de cet effectif (2 agents d'Aéroports de Paris, 1 CDD qui n'est pas encore intégré et un certain nombre de personnes qui n'appartiennent pas à l'Entreprise). Ces personnes seront-elles intégrées ou attendrez-vous l'achèvement de leur mission de consultant. Certes, il faut régler les problèmes techniques liés à la mise en place d'internet, mais je souhaiterais comprendre la finalité de cette activité.

Enfin, je m'interroge sur la question de la qualification et des responsabilités. Cette question ne pose aucune difficulté dans certains départements. La pesée a essentiellement porté, depuis un an, sur les postes importants. En revanche, cette pesée

s'est avérée plus complexe pour les postes moins importants. La DRH nous a d'ailleurs confirmé une surcharge de travail liée à la pesée des cadres IV. Je vous signale que les deux pesées actuelles traînent. J'espère qu'elles évolueront rapidement. La pesée sur l'immobilier a pourtant été gelée. Alors que l'ensemble de ces collaborateurs sont devenus cadres, un agent qui s'occupe depuis trois ans de la correspondance de l'immobilier à plein temps subit la suspension de la pesée de son poste. Il est réellement anormal de constater une disparité de traitement des compétences des agents.

Sur DMCC

J'essaierais de soulever brièvement mes prochaines interrogations, mais j'estime que ce sujet est important. Un bilan doit être réalisé jusqu'à son achèvement.

Un grand nombre de changements ont été apportés depuis l'année 2006. La structure initiale était relativement homogène : un cadre B responsable de l'Offre et des cadres A. En revanche, la structure actuelle tend à mélanger des cadres B avec des cadres A et des cadres IV. La présence de cadres IV influe sur l'organigramme. Il est impossible que l'organisation se fonde sur un cadre IV, un cadre A et plusieurs IIC1. Généralement, le cadre IV est recruté de l'extérieur. Alors que l'on nous a régulièrement affirmé que le statut était toujours trop onéreux, mais on remarque dans un certain nombre de cas que le statut ne l'est pas quand il s'agit de « remonter » certaines hautes qualifications. Alors certes il y a les enjeux mais nous avons le sentiment que vous voulez d'abord faire évoluer deux cadres B en cadres IV pour ensuite changer totalement l'organisation. La réflexion sur le statut d'un produit porte désormais sur sa saisonnalité. L'ensemble des produits permanents est ainsi regroupé et se traduit par le choix d'un cadre B. La saisonnalité, quant à elle, nécessite donc la présence d'un deuxième cadre B mais les autres demeurent cadre A.

Par ailleurs, je ne comprends pas la pertinence de la création d'un poste de chef de publicité. Vous n'avancez pas d'argument pour répondre à cette interrogation. Pourtant, vous devez sans doute vous déplacer pour rencontrer Decaux, car il s'agit d'une entreprise relativement illustre. D'importantes négociations ne peuvent donc pas être menées sans votre présence. Alors que vous aviez supprimé ce poste pour que chacun gère les relations avec cette entreprise, vous avez changé de point de vue en permettant à un agent IIC2 de retrouver son poste et en créant un poste de chef de marché (cadre B).

Le secteur opérationnel figure toujours dans le même tableau avec 4 cadres A. Toutefois, vous nous indiquez qu'une réflexion est actuellement menée sur leur évolution en cadres B. Un commentaire inscrit dans ce document le confirme d'ailleurs. Selon la rumeur qui circule actuellement, il faut faire évoluer ces collaborateurs vers un statut de cadre B, pour que le chef de secteur obtienne un statut de cadre IV. Je vous rappelle néanmoins qu'il ne faut pas négliger le sentiment des agents IIC face à l'évolution des cadres B en cadres IV et des cadres A en cadres B. Ils peuvent ainsi nourrir l'espoir d'évoluer vers un statut de cadre A. Or les agents IIC1 ne peuvent obtenir ce statut. En tout état de cause, cette organisation nous conduit à une sorte de distorsion générale qui préoccupe fortement les collaborateurs sur leur avenir. Cette distorsion est considérable et incompréhensible. Certains considèrent qu'il serait préférable de leur confirmer sans attendre qu'ils ne seront plus dans l'Etablissement,

puisqu'ils sont incapables de devenir des cadres A. Cette distorsion pose de réelles interrogations, notamment vis-à-vis des agents IIC.

Sur DMCM

Les interrogations soulevées sur ce département sont inévitables, compte tenu de la suppression d'un nombre important de postes. Outre la suppression de deux agents IIC1, vous avez transféré 11 collaborateurs qui ne sont retracés nulle part. Je m'inquiète, en outre, de l'absence des salariés HE. Vous nous indiquez, par ailleurs, que vous avez renforcé le pôle Grand Public. Or ce pôle, qui s'intitulait « *Familles avec enfants, jeunes couples et seniors* » se composait d'un cadre B, de deux cadres A. J'ignore quelle sera la cible de ce nouveau pôle. Je ne comprends pas, en revanche, à quel renfort vous faites référence, puisqu'il se compose toujours d'un cadre B et de deux cadres A. Une requalification a-t-elle été envisagée ?

Par ailleurs, je me réjouis qu'une collaboratrice du service Réclamations évolue d'un statut de IIB à un statut en IIC1. Le service se compose ainsi d'un salarié en IIC2 et de trois salariés en IIC1, dont une collaboratrice qui était en remplacement de longue maladie et une qui était classée en IIB. C'est pourquoi je souhaiterais que vous me confirmiez que cet agent, Madame Averti, évoluera bien dans ce sens. Vous avez, en outre, oublié un collaborateur qui est actuellement présent et à qui vous aviez promis son intégration au service Réclamations. Les deux interlocuteurs sont d'ailleurs présents.

Par conséquent, je ne vois aucun inconvénient à ce que DMCM soit autorisé à un dépassement, afin d'intégrer un agent, quitte à rendre cet effectif ultérieurement. En revanche, je quitterais difficilement cette séance sans avoir l'assurance que Madame Pelage recevra bien une décision d'intégration sous trois semaines. Au-delà des difficultés de postes, cette question pose un problème de relations et de confiance entre les syndicats et la Direction. Les engagements pris lors d'une réunion doivent être tenus, pour maintenir une certaine confiance et de conserver des repères essentiels.

Sur les salariés hors-effectif

La diminution du nombre de salariés HE a effectivement été constatée, notamment au mois de juillet 2006 (- 5 salariés). Certes, il ne reste que 4 salariés hors-effectif sur 15, mais je souhaiterais exprimer un certain nombre de remarques à ce sujet.

En premier lieu, je voudrais m'assurer que l'agent qui a rejoint Monsieur Géraud d'Astorgue n'est pas considéré comme un salarié HE. Comme il remplace une personne en congé parental pendant un an, son intégration est légitime.

En second lieu, deux collaborateurs n'ont pas obtenu de poste. Vous affirmez que la DRH cherche une opportunité en ce sens. Force est pourtant de constater que la pesée et la recherche se sont davantage concentrées sur les qualifications importantes. Par exemple, vous n'avez pas recherché de poste pour un agent en IIB qui correspondait parfaitement au poste qu'elle occupe actuellement. Vous en avez encore tellement besoin que vous ne souhaitez surtout pas lui trouver une autre opportunité. Certes, elle se réjouit de son activité actuelle, mais si vous démissionnez au mois de juillet ou d'août, il faudra

lui attribuer un autre poste. C'est pourquoi je souhaiterais vous faire part de ma proposition. Parmi les postes qui disparaissent (IIB et IIC), il existe certainement des opportunités. Certains salariés partent, en outre, à la retraite. Par ailleurs, Monsieur Rubichon déclarait, pour reprendre vos propos, que « *plusieurs d'entre vous estiment que la présence d'un seul cadre à Orly est insuffisante. Nous comprenons votre réaction, bien qu'Orly possède un nombre inférieur de commerces...mais Monsieur Bourgue n'est pas fermé...* ». Pourquoi ce collaborateur ne bénéficierait-il pas d'un renfort ? J'ai appris que l'agent qui souhaitait rejoindre le site de Roissy n'était pas pleinement satisfait. Pourquoi cet agent ne renforcerait-il pas l'équipe d'Orly ? Le travail existe, même sur Internet. Aussi les salariés HE devraient-ils facilement trouver un emploi. Je vous rappelle qu'un agent qui travaille au sein du service Marketing depuis un an et demi est toujours considéré comme un salarié HE. Mettez-vous systématiquement en corrélation les postes vacants avec le profil de chaque salarié HE ? J'en doute.

Je m'excuse d'être intervenu aussi longuement, mais je souhaite que nous avancions, notamment sur l'ensemble des points irrésolus.

M. IZZET (SICTAM/CGT) – Le document qui nous a été transmis ne correspond pas à un bilan, mais à une réorganisation. Nous considérons, par conséquent, qu'il s'agit d'un premier passage, et non d'un bilan.

Par ailleurs, vous avez procédé, au sein des accueils officiels de DMCI, à un partage de l'organisation entre l'exploitation des salons transmises dans les UO, d'une part, et le maintien des initiatives au niveau du planning. Or cela ne fonctionne pas. Vous ne nous avez d'ailleurs présenté aucun bilan à ce sujet. L'exploitation est obligée de rechercher des plannings qu'elle ne connaît pas, puisqu'elle les découvre progressivement. Il faudrait donc que les salons réintègrent DMCI ou qu'il y ait un transfert vers les UO, pour qui la mission est pour l'instant ingérable. Toute surcharge de travail portant sur des plannings découverts progressivement rend la situation ingérable. Il est certes aisé de se débarrasser de la partie Exploitation, mais il vous faut transférer l'ensemble de l'activité, y compris l'aspect financier. Il n'est pas question de ne conserver que la partie évidente. Compte tenu de la souffrance des agents, nous avons besoin d'une véritable réponse.

Mme. FILIAS – Je souhaiterais connaître la provenance des deux postes de rédacteur principal qui ont été transférés dans le service de Communication interne de la DMCI (paragraphe 4).

Par ailleurs, un poste de cadre A, qui émane du MAR-COM, a été transféré au pôle Grand Public (paragraphe 5). L'un des collaborateurs HE ne disposait-ils pas des compétences requises ?

En page 10, le pôle Communication commerciale de DMCE affiche des informations sur les métiers « Clients passagers » et « BtoB » (*Business to Business*), alors que deux services de communication externe sont basés sur des sites. Ne craignez-vous pas que la frontière entre ces deux activités soit parfois difficilement délimitée pour certains produits ?

Dans la définition particulière de la Communication externe locale, Orly a regroupé un cadre B, un cadre A et un IIC1, ce qui n'est pas le cas pour CDG. Comment l'expliquez-vous ?

Vous avez évoqué, en outre, l'aménagement de plateaux paysagers, après l'achèvement des travaux réalisés au Siège. Certaines études tendent pourtant à prouver que la productivité en *open space* diminue de 20 % en moyenne. Plus les conditions d'isolation phonique requises dans certains métiers sont minimales, plus la productivité diminue. L'expérience actuelle nous prouve que le travail en *open space* engendre des conditions de travail dégradées.

Enfin, en page 14, vous déclarez que certains collaborateurs seront transférés vers Orly. Leur avez-vous laissé le choix ? Par quoi sont motivés les regroupements systématiques et géographiques de certaines entités ? Les métiers de la Communication interne nécessitent pourtant un rapport de proximité avec les sources d'information. Ne serait-il pas plus simple de ne déplacer que des documents et de communiquer grâce aux outils que l'Entreprise possède ? Le déplacement des individus peut présenter un impact plus important.

Par ailleurs, le projet de regroupement de l'ensemble du personnel DMC, déjà présent sur Orly, engendrerait, une nouvelle fois, le déplacement géographique d'une partie du personnel, voire un supplément d'agents hors-effectif. Or je ne crois pas que cette conséquence soit voulue par l'Entreprise et par la Direction.

M. PIGEON (CFE/CGC) – Nous sommes confrontés à des Directions se composant de plus de 80 salariés. La plupart de ces entités sont assistées de consultants qui sont parfois très utiles et experts dans leur domaine. Il est néanmoins regrettable de multiplier les cadres B et les cadres IV, notamment dans le cadre de marchés conclus avec d'importants clients.

Par ailleurs, nous nous interrogeons également sur le lien entre les surqualifications et le caractère non concurrentiel de la grille salariale d'Aéroports de Paris vis-à-vis du marché. En outre, nous nous préoccupons de l'éventuel déséquilibre entre une Direction fonctionnelle et ses supports, et les pôles d'exploitation qui contribuent hélas au déficit en termes d'encadrement supérieur.

Enfin, je vous confirme que la mise en place de plateaux paysagers fait toujours partie du projet. Or l'ensemble des études, quelle que soit leur nature, prouvent que cet aménagement est contre-productif. Par ailleurs, la présence d'un service de presse performant est effectivement bénéfique. Or il est regrettable que la Direction n'ait pas réalisé un communiqué sur le décès de Gilbert Dreyfuss. Je tenais d'ailleurs à saluer ce grand homme.

M. COLMET-DAAGE (FO) - Je remarque l'entité Administration-Finances n'apparaît quasiment nulle part. Cette entité, qui faisait partie du secteur Commerces, s'occupe notamment de la facturation. Comme elle figure en couleur rouge, couleur correspondant au site de Raspail, je souhaiterais que vous me confirmiez ce qu'il en est pour l'ensemble des agents et des postes. Selon la rumeur, le service juridique serait transféré à Raspail, ce qui entraînerait l'enregistrement d'un poste en hors-effectif.

Par ailleurs, nous souhaitons exprimer une demande dans l'intérêt des agents et de la hiérarchie de DMCE. Lors de la réorganisation de DMCE, en 2006, une secrétaire en IIB, sous la responsabilité de Madame Trémolière, avait été déplacée au niveau central. Nous souhaiterions profiter du transfert de certaines activités sur Orly pour déplacer son poste simultanément sur ce même site. Cette demande serait vraisemblablement acceptée, mais puisque le travail de deux secrétaires est nécessaire, nous réitérons notre requête.

M. TOURRET (CFE/CGC) – De nouvelles organisations et de nouveaux schémas nous sont présentés régulièrement. J'estime que cette tendance représente toujours le symptôme d'un problème d'emploi au sein d'Aéroports de Paris. De nouveaux schémas de fonctionnement nous sont systématiquement présentés, ce qui rend l'organisation relativement imprécise, notamment pour les agents qui travaillent au sein de ces directions. L'incompréhension qui est générée créera forcément de nouvelles tensions et un sentiment de stress. Toute réorganisation sert, par ailleurs, souvent de prétexte aux mobilités individuelles, et non à l'intérêt d'un service.

M. de CORDOUE – Avant de céder la parole à Monsieur Bourgue et à Monsieur Boutroux afin qu'ils répondent à vos questions, je tiens à vous rappeler le rôle et les prérogatives du Comité d'Entreprise. Cette instance doit se prononcer sur les organisations et sur leur fonctionnement. Les cas individuels ne peuvent donc y être traités. C'est pourquoi il aurait été plus judicieux de programmer une réunion préparatoire, comme l'avait proposé la Direction. J'ignore donc la raison pour laquelle cette réunion ne s'est pas tenue. En tout état de cause, je vous signale que ces réorganisations n'ont pas été effectuées par simple plaisir.

M. BOURGUE – Je répondrai à l'ensemble de vos questions. Je vous remercie d'ailleurs pour l'intérêt que vous portez à notre Direction.

Sur l'organisation cible

Vous avez remarqué l'augmentation des effectifs (de 141 salariés à 174 salariés). L'origine de cette augmentation fut le rattachement du service Marketing et du service commercial. L'organisation cible n'évoluera pas. Vous avez mentionné le développement de l'activité commerciale. Aujourd'hui, nous ne disposons pas, contrairement à l'organisation d'autres aéroports, de certains services commerciaux. C'est pourquoi nous serons peut-être amenés à les développer au cours des prochaines années. Il n'est, en effet, pas question que nous soyons en retard par rapport aux développements mis en place au sein d'autres aéroports. Nous suivrons, quoi qu'il en soit, les tendances du marché, en particulier si de nouveaux services se développent, dans la mesure où nos clients comparent toujours les différentes prestations proposées.

Je demanderai, à présent, à Marc Boutroux de répondre aux questions portant sur chaque Département.

Sur les données spécifiques aux postes

M. BOUTROUX – Il s'agit bien de postes organiques. Aussi ne concernent-ils pas les salariés HE. Ils reprennent les postes cités dans les deux dossiers. L'étude a porté sur les flux, les arrivées et les départs (Direction, création de postes, démissions...) qui nous conduisent

à un effectif de 174 salariés. Les salariés HE n'étaient donc pas mentionnés dans les effectifs des années 2005 et 2006. Nous comptabilisons, par conséquent, 174 postes organiques.

Sur le transfert d'un Département à un autre

Le premier tableau récapitule l'analyse des flux globaux pour l'Entreprise. Il est ensuite repris pour chaque Département, en précisant l'origine et la destination de chacun des transferts.

Par ailleurs, j'ai comptabilisé 8 postes dans le cadre du transfert de DMCM vers DMCI et DMCE : 6 postes vers DMCE et 2 postes vers DMCI.

Vous m'avez également interrogé sur l'origine des deux rédacteurs : le premier se trouve à MAR-COM de Roissy, tandis que le second travaille pour MAR-COM d'Orly. Ils proviennent tous les deux du Département Marketing.

Sur le regroupement de l'ensemble des rédacteurs de DMCI sur Orly Tech

Ce regroupement est nécessaire, dans la mesure où l'équipe s'y trouve. Nous ne pouvons accepter de laisser un agent isolé représenter le Département à Roissy qui reste la plateforme nécessitant le plus d'informations. L'équipe travaillera sur le journal et sur intranet, avec la transmission électronique de documents. La présence physique sur place n'est donc pas fatalement indispensable.

Sur le rattachement du service Accueils officiels

Le rattachement aux UO n'a pas été effectué à la demande du Département. Je doute que les hommes politiques et les hommes publics se plaignent du fonctionnement actuel. La partie centrale est assurée par DMCI. Les UO mettent alors à disposition le personnel requis pour les salons et les accueils officiels. Aucun changement n'a été apporté au fonctionnement global de cette activité.

Sur les postes de rédacteurs

J'ai déjà évoqué ce point, mais je vous précise qu'ils deviendront rédacteurs au sein du service de la Communication interne. Initialement, ces deux postes avaient été rattachés à la Communication interne. L'ensemble de l'équipe (journal et intranet) sera désormais basée à Orly. Les événements de la plateforme de Roissy y seront évoqués.

Sur le salarié HE provenant du département Commerces

Nous étudions avec la DH le moyen de résoudre le problème de ce collaborateur. Il est actuellement en détachement au DH qui a d'ailleurs été prolongé de six mois. Je précise que ce collaborateur ne souhaitait pas venir d'Orly pour intégrer le site de Raspail.

Sur les travaux du second niveau

Je ne compte pas entamer le débat sur la qualité des plateaux. De nombreux ergonomes, acousticiens et techniciens ont défini la qualité des matériaux, ainsi que les espaces

de travail. Le projet est donc en cours de réalisation. Les travaux devraient s'achever au mois de septembre 2007.

Sur la facturation

Le code couleur est défini pour chaque organigramme. Aussi n'est-il pas applicable pour l'ensemble des organigrammes. Le service Facturation ne sera donc pas transféré.

M. COLMET-DAAGE (FO) - Qu'en est-il du service juridique ?

M. BOUTROUX – Le service juridique restera, à la demande des agents, à Orly.

Sur la situation des agents HE

Monsieur Colmet-Daage, vous avez affirmé que DMC ignorait les agents HE. Or je vous rappelle l'énergie qui a été consacrée à ce sujet par un grand nombre de collaborateurs. Certes, il reste encore 4 collaborateurs, mais nous poursuivons notre étude pour régulariser leur situation.

M. PRETRE (FO) – La Direction s'est engagée le 12 mai à réaliser des bilans d'organisation et de fonctionnement. FO s'est opposée à cette réorganisation. C'est pourquoi les débats actuels ne nous font pas regretter notre position. Les réserves que nous avons émises à l'époque s'avèrent d'actualité. Aujourd'hui, le bilan qui nous a été présenté et qui n'est pas complet n'est absolument pas satisfaisant. En outre, les interventions de notre expert ont permis de mettre en avant l'ensemble des problèmes internes et le manque d'information et de transparence. Certaines pratiques de « fond de couloir » surgissent. Aussi nous demandons-nous ce que nous pourrions trouver, en examinant davantage ce point, sous la partie immergée de l'iceberg.

Par ailleurs, vous avez permis aux fonctions de cadres d'évoluer, ce qui a permis de constater les distorsions ressenties et subies par les agents. De plus, des transferts se perdent dans les organigrammes des différents pôles. La confusion persiste entre la notion de poste et celle d'agent, et donc entre un poste et un emploi.

Le dossier présenté aujourd'hui ressemble, par conséquent, davantage à un premier passage d'une nouvelle réorganisation qu'à un bilan de suivi.

Enfin, je m'interroge sur les fiches de mission. De quel ordre de priorité les agents HE disposent-ils par rapport à d'autres activités ? Il aurait été, en outre, préférable d'organiser une réunion préparatoire.

Mme. PELAGE– Je souhaite intervenir sur la réponse apportée par Monsieur Boutroux sur l'agent qui a été détaché à une UO de Roissy. Son poste a été supprimé sur le site de Raspail. Il était basé sur Orly, mais il ne disposait d'aucun poste. Ne figurant pas dans l'organigramme, il était bien considéré comme un agent hors-effectif.

M. BOUCHIKI (SAPAP) – Je souhaiterais revenir sur la déclaration de Monsieur Boutroux sur la conservation de la partie centrale. Le salon officiel a été repris par CDG1 dès le mois de janvier 2007. La partie centrale ne concerne finalement que le service Réservations. Ceci pose néanmoins un problème important pour les accueils, puisqu'il existe un décalage dont

les agents souffrent. Nous souhaiterions donc connaître la raison pour laquelle vous avez conservé la partie centrale. Quel en est l'intérêt, alors qu'Orly a récupéré la partie fonctionnelle. Ce salon sert-il réellement à l'accueil des personnalités, telles que les ambassades, les consulats et les Ministères de pays étrangers ? Concevez-vous que nous puissions imposer aux agents des accueils de personnes *VIP* ? MAR-COM s'octroie, en effet, le droit d'imposer l'accueil de *VIP* aux agents d'accueil d'UO CDG1. Quel est l'intérêt réel de la partie Réservations ?

M. COLMET-DAAGE (FO) - Je conçois que les cas particuliers ne doivent pas être débattus lors de cette séance. Toutefois, dans le cadre de la réorganisation, nous assistons à une modification des requalifications. Ces modifications font donc partie de la réorganisation. Lorsque vous transformez 5 cadres A en 1 cadre IV, 2 cadres B et 3 cadres A, tout est relativement lié.

Je souhaiterais que vous apportiez des précisions sur DMCE. Il semblerait que vous ayez tout de même envie de renforcer et de modifier l'activité Evènement passagers. Vous n'avez apporté aucune réponse sur l'organisation d'Internet et sur la place des consultants. La pesée des postes de cadres A en cadres B figure dans le document. Pourquoi ne pourrions-nous pas poser le problème des responsabilités des IIC1. Il faut savoir également aborder leur situation. Si la pesée est envisagée entre les cadres A et les cadres B, je ne vois pas pourquoi nous ne pourrions pas envisager cette même pesée entre les IIC1 et les cadres A.

Par ailleurs, je souhaiterais savoir si la qualification en IIC2 de l'assistant du chef de marché de publicité (DMCC) concerne le poste ou l'agent. J'imagine qu'il s'agit du poste, mais je souhaiterais m'en assurer pour éviter toute ambiguïté.

Enfin, je m'interroge également sur le renfort apporté au pôle Grand Public. Où se trouve-t-il exactement ? Il en est de même pour le renfort de la cellule Réclamations. En tout état de cause, je ne crois pas que mes interrogations soient hors propos. Toutefois, je partage l'opinion de Monsieur de Cordoue sur la nécessité de programmer une réunion préparatoire. Si j'avais voulu soulever les nombreuses erreurs figurant dans l'ensemble des tableaux, je ne me serais pas privé.

Mme. GOULARD – Je m'interroge sur la réorganisation et sur la date définitive du déménagement. Compte tenu du caractère ambigu de ce projet, nul n'est d'accord sur les dates indiquées lors du CHSCT.

Dans le cadre de la réorganisation de DMCC, un poste de cadre B est actuellement affiché pour la facturation, pour les juristes et pour le contrôle de gestion. Je souhaiterais savoir où ce collaborateur sera placé. Je sais que son équipe sera d'ailleurs renforcée. L'avez-vous intégré dans les effectifs qui devraient rejoindre le site de Raspail, puisque l'annonce y a été affichée.

Par ailleurs, la présentation ne correspond pas tout à fait aux éléments transmis au mois de mai 2006 impliquant des changements pour les cadres. Quant à la réorganisation de DMCE, il est regrettable que le départ des deux collaborateurs n'ait pas été remplacé, alors que le travail a été réaffecté à des collaborateurs déjà soumis à une certaine charge de travail et qui en souffrent. Le climat n'est pas idéal. Je vous interroge sur le

déménagement, dans la mesure où les collaborateurs situés à Orly Tech ont besoin de savoir quand ils pourront obtenir un poste, la date du déménagement dans le bâtiment 519 et la date du regroupement.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je comprends tout à fait votre analyse sur les cas individuels. Néanmoins, la Direction des Ressources Humaines a dû forcément se positionner sur la situation générale.

Par ailleurs, les recrutements ne sont vraisemblablement pas terminés, puisque l'organigramme relatif au département Commerces a connu deux recrutements externes sur les positionnements des cadres B. En outre, je m'interroge sur l'évolution de l'effectif global de la Direction de la Communication : combien de recrutements externes avez-vous comptabilisé ?

M. VIDY (SICTAM/CGT) – L'ensemble des interventions sortent du bilan, dans la mesure où un bilan consiste à regrouper les actions entreprises et celles qui restent à entreprendre. J'ai l'impression, compte tenu des différentes remarques, qu'il reste un grand nombre d'actions à mener, ce qui fait effectivement partie du bilan. Je constate, en outre, que vous poursuivez la réorganisation de l'activité en plus du bilan qui aurait dû être présenté par rapport aux deux réorganisations précédentes.

Par ailleurs, je m'étonne que l'ensemble des organisations syndicales n'aient pas été conviées à réaliser un état en amont de la séance plénière, même si Monsieur Colmet-Daage, au nom de FO, semble extrêmement bien initié à ce dossier. Très honnêtement, j'estime que nous sortons du cadre du bilan. Une réactualisation des informations doit être effectuée, dans le cadre d'une réunion avec l'ensemble des organisations syndicales qui traiteront, à ce moment, les cas individuels. Naturellement, ces cas ne doivent pas être abordés lors d'une séance plénière, mais un poste représente, en tout état de cause, un salarié. Il faut donc que le poste et le salarié soient traités simultanément.

M. PEPIN (SPE/CGT) – Je partage les propos de Monsieur Vidy. Je m'étonne du nombre considérable de questions qui ont été soulevées dans le cadre d'un dossier de suivi, en particulier par les experts. Cela signifie, par conséquent, que les salariés concernés ne sont pas informés des différents éléments de leur organisation, ce qui est relativement grave.

Le SPE/CGT demande également la tenue d'une réunion avec les organisations syndicales, afin de réactualiser ce dossier dont certains éléments ne sont pas tout à fait finalisés. Je m'étonne également qu'un tel secteur d'activité ne dispose pas d'une excellente communication. C'est pourquoi j'estime qu'il faudra, lors de la prochaine séance plénière, traiter de sujets qui auront été préalablement débattus par les organisations syndicales.

M. de CORDOUE – J'attire votre attention sur l'implication de la DRH vis-à-vis de la Direction Marketing, Commerces et Communication, dans laquelle les différentes évolutions sont très rapides. Comme vous l'avez pu constater, le contexte a changé. L'Entreprise a modifié ses statuts et est désormais cotée en Bourse. Vous pouvez donc concevoir l'ampleur du rôle de la Communication externe. J'estime d'ailleurs que les événements se déroulent plutôt bien.

Par ailleurs, deux autres secteurs ont pris de l'importance. Le département Commerces représente l'un des volets sur lequel l'Entreprise souhaite accentuer son développement, afin d'améliorer son chiffre d'affaires, ainsi que sa marge. Dans cet objectif, nous évoluons selon une marche forcée. S'agissant d'un cadre IV, il est parfois préférable de porter le titre de Directeur, lorsque l'on s'exprime à l'extérieur. La difficulté que nous avons partagée avec cette direction, en matière de satisfaction des ambitions de l'Entreprise, porte sur le décalage entre nos qualifications et les prestations extérieures. Pour recruter des collaborateurs d'un niveau satisfaisant, il faut les positionner à des niveaux de rémunération attractifs. Cet objectif conduira la Direction à proposer une réflexion sur le positionnement des cadres de l'Entreprise.

Enfin, il ne faut pas négliger l'importance du secteur Marketing, puisque nous avons évoqué la possibilité d'offrir de nouveaux services aux passagers et de commercialiser de nouvelles activités. Ce secteur est porteur d'avenir pour les salariés d'Aéroports de Paris. Nous sommes, par conséquent, dans une Direction où les modifications sont relativement rapides. Cela est d'ailleurs nécessaire. Certes, cette tendance est en décalage avec notre mode de fonctionnement habituel, mais il n'est pas question d'éradiquer l'ensemble de nos procédures.

Je souhaite, en tout état de cause, qu'une réunion avec l'ensemble des organisations syndicales ait lieu. Nous l'avons d'ailleurs proposé. D'un point de vue général, la préparation d'une réunion rend plus efficace la tenue d'une séance plénière. Elle n'a pas pu se tenir au préalable, mais cela n'empêche pas de la programmer ensuite. Je cède à présent la parole à Monsieur Bourgue et à Monsieur Boutroux qui répondront à des questions complémentaires, avant de lever la séance.

M. BOURGUE – Nous attendons que l'INA fixe les délais pour le déménagement.

M. BOUTROUX – Le délai que je vous ai annoncé lors du précédent CHSCT correspondait au délai communiqué par les collaborateurs d'IMOS qui réalisent les travaux. Un certain retard a été pris. Aussi m'ont-ils annoncé la date du 13 juillet 2007 pour la partie Extensions, et le mois de septembre 2007 pour la seconde partie. C'est pourquoi j'ai estimé plus raisonnable d'annoncer un délai jusqu'au mois de septembre 2007. Néanmoins, ne réalisant pas moi-même les travaux, je suis également soumis au plan de charge de cette unité qui les réalise.

Par ailleurs, vous m'avez interrogé sur les accueils officiels et sur la raison pour laquelle les fonctions centralisées restent à la DMC. En réalité, les fonctions centrales recueillent les relations avec le Ministère des Affaires Etrangères, Bercy qui rédige et qui règle ces accueils officiels, la facturation, le recouvrement auprès des ambassades et des différents Ministères. Vous comprendrez aisément la nécessité de centraliser l'ensemble de ces activités. Le Ministère ou l'Ambassade de Guinée comprendrait difficilement la réception de deux factures provenant d'Orly et de Roissy. Un ambassadeur qui souhaite se rendre en France ne s'adresse qu'à un interlocuteur. Il est donc nécessaire de centraliser toutes ces fonctions. La réalisation et l'exploitation de ces salons officiels ont, en outre, été demandées par les UO. Elles s'organisent en fonction des besoins que nous exprimons. Elles n'ont, en revanche, pas souhaité reprendre la facturation et le recouvrement. Le chef de service réclame lui-même aux ambassades les règlements.

Enfin, le poste de responsable de gestion fait partie d'un autre dossier pour lequel DMC est partie prenante, mais pas *leader* sur la réorganisation de la filière Gestion.

M. BOURGUE – Ce dossier sera soumis au CE le 14 juin 2007.

M. BOUTROUX – Nous ne pouvons donc pas préjuger de l'opinion du CE à ce sujet.

Une intervenante – Nous souhaitons simplement savoir si vous les avez intégrés, même s'ils ne figurent pas sur le tableau. A fortiori, trois agents seront concernés, même si nous n'avons évoqué qu'un seul cas.

M. BOUTROUX – Cette donnée est nouvelle. Deux postes de contrôleur de gestion ont été réservés.

M. de CORDOUE – Vous avez soulevé un grand nombre de questions et de remarques qui seront suivies par la DRH.

M. COLMET-DAAGE - Vous n'avez pas répondu à ma question sur Internet.

M. BOUTROUX – Vous avez pu constater le développement de cette activité au sein de toute entreprise. L'information en version papier est de moins en moins utilisée, dans la mesure où nous souhaitons respecter les mesures environnementales sur l'usage du papier. Internet est un média accessible qui permet de réactualiser rapidement les informations. Nous devons accompagner cette tendance lourde. Quatre cadres se consacrent à ce service. J'estime, par conséquent, qu'il ne s'agit pas d'une organisation pléthorique, puisque l'activité se développe au sein de toutes les entreprises. En outre, une entreprise publique qui s'adresse au Grand Public doit pouvoir lui fournir un accès simple et libre, tel qu'Internet.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT) – L'Entreprise est cotée en Bourse, alors qu'il s'agit d'une entreprise publique. Les propos de Monsieur de Cordoue est contradictoire aux propos tenus par Monsieur Boutroux. Je n'étais pas présent en 2006. En tout état de cause, il ne s'agit pas d'un bilan, dans la mesure où je m'attendais à recevoir un document détaillé au niveau des services et des agents. Un grand nombre de questions ont été posées. Je suis spécialement surpris par le nombre considérable de cadres.

Monsieur de Cordoue, vous êtes très intelligent et très maniable. Vous savez comment amener les informations, notamment sur la cotation en Bourse et sur le recrutement de collaborateurs disposant d'une certaine compétence pour rivaliser avec les autres entreprises. Le coût d'un cadre est très élevé. Il faut pouvoir les rémunérer. Or vous annoncez entre temps la fermeture de l'Escalier. Pourquoi créez-vous de tels postes de cadres ?

Par ailleurs, 18 salariés sur 197 occupent des postes d'exécution. Représentant les salariés, il me paraît légitime de discuter de la situation de l'ensemble des salariés. Vous n'avez pourtant pas évoqué l'évolution de certains salariés, tels que les IIB, les cadres A, cadres B et cadres IV. Il est parfaitement normal que des cadres soient employés par l'Entreprise. Toutefois, il ne faut y recourir de manière abusive. Il faudra rester vigilant sur ce point qui

m'a considérablement surpris. Il faut commencer par les plus hautes fonctions avant de s'attaquer aux petits postes.

M. de CORDOUE – Le niveau des emplois a progressé sur le secteur, par rapport au marché extérieur, ce qui n'implique pas un recrutement externe. Nos moyens de formation doivent permettre de faire progresser les agents d'Aéroports de Paris vers des fonctions mieux qualifiées et mieux rémunérées.

Par ailleurs, vous avez déclaré que le nombre de cadres était considérable. Je vous rappelle que 24 agents travaillent dans le secteur commercial qui représente un chiffre d'affaires de 220 millions d'euros. En revanche, l'Escale, qui génère un chiffre d'affaires de 120 millions d'euros, se compose de 670 agents. La proportion est donc entièrement différente. En tout état de cause, chaque collaborateur, qu'il travaille pour un chiffre d'affaires plus faible ou plus important, a sa place au sein de l'Entreprise. Les qualifications varient également en fonction des enjeux et de la valeur ajoutée que chacun apporte à l'Entreprise.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Je suis surpris de la comparaison que vous établissez entre l'activité commerciale et celle de l'Escale. Compte tenu des ratios économiques, le secteur commercial présente la productivité et le taux de valeur ajoutée les plus élevés. Il faut comparer des éléments comparables.

M. de CORDOUE – Je n'ai pas dit le contraire.

M. PRETRE (FO) – La DRH programmera-t-elle la réunion avant la fin du mois de juin 2007 ?

M. de CORDOUE- Nous la programmerons rapidement, en fonction de vos disponibilités.

La séance est levée à 13 heures 05.

Le Secrétaire du Comité d'entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.
DH – DH.Z.RS
MM. LES MEMBRES DU C.E.
MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Madame CUISSOT, Directrice administrative et financière des activités sociales

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