

ORLY, LE 22 octobre 2007

N° 12

COMPTE RENDU DEFINITIF
DU COMITE D'ENTREPRISE
EXTRAORDINAIRE
DU 14 JUIN 2007

ORDRE DU JOUR

- POINT 1 : INFORMATION SUR LE RAPPORT DU SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL - ANNEE 2006.
- POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE PROFESSIONNALISATION DES AGENTS LUTTE ANIMALIERE ORLY ET CDG.
- POINT 3 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'EVOLUTION DES MISSIONS ET DE L'ORGANISATION DE LA FILIERE GESTION.
- POINT 4 : CONSULTATION SUR LE PROJET DE REORGANISATION DE LA DIRECTION DE L'ENVIRONNEMENT, ENV (DEUXIEME PASSAGE).
- POINT 5 : INFORMATION SUR LA POLITIQUE STRATEGIQUE DU GROUPE AEROPORTS DE PARIS.
- POINT 6 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE BILAN DES ACTIVITES SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES DU CE – ANNEE 2006.
- POINT 7 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'ATTRIBUTION D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE AUX AGENTS DU CE.

ETAIENT PRESENTS

M. de CORDOUE Directeur des ressources humaines
Mme LEMOINE
Mme GONZALEZ

EXCUSE

M. RUBICHON, Directeur Général délégué

INVITES

M. SENENTZ
Mme THORIN, assistante sociale
M. BATISTELLA
M. LEICHTNAM
M. BALARDELLE
M. HAMON
M. DUGARD
M. VALIN

MEMBRES DU C.E.
SPE/CGT**EXCUSES**

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

MEMBRES DU C.E.
SICTAM/CGT**EXCUSES****EXPERT**

M. MICHAUD M. IZZET Mme GOULARD
M. SADET M. GUARINO
M. BUATOIS Mme WASSE
M. VIDY M. GAUTIER
M. PIETTE M. DUVAL

MEMBRES DU C.E.
CGC**EXCUSES****EXPERT**

M. FONTANY
M. PIGEON
M. TOURET
Mme DONSIMONI
M. TOLLARI
Mme MICHEL-HOULLER

M. FAUVET M. HERAS-GOMEZ
Mme DHERSIN

MEMBRES DU C.E.
CFDT

M. TOTH
M. FERNANDEZ

MEMBRES DU C.E.
FO**EXPERT****MEMBRES DU C.E.**
SAPAP**EXCUSES**

Mlle ETTIS
Mlle MARTIN
M. BROWN
M. TOUATI
M. LASBLEYE

Mme PONS-VURPILLOT

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

REPRESENTANTS SYNDICAUX**EXCUSES**

M. HUBERT CFTC
M. PRETRE FO
M. PEPIN SPE/CGT
M. SALVANES CFDT

M. RENIER CFE/CGC
M. PAPAUX SICTAM/CGT
M. DUBUISSON UNSA/SAPAP

M. de CORDOUE.- J'ouvre notre séance extraordinaire du comité d'entreprise. Je vous signale que les rangs sont un peu dégarnis à ma droite parce que l'USNA/SAPAP réunit aujourd'hui sa commission administrative extraordinaire et ne pourra donc pas être présent. Nous siégerons donc en l'absence de l'UNSA SAPAP.

POINT 1 : INFORMATION SUR LE RAPPORT DU SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL - ANNEE 2006
--

M. de CORDOUE.- Nous accueillons Mme Thorin, M. Senentz et leurs équipes.

Mme THORIN.- Je vous présente cette année le rapport d'activité qui a été rédigé par l'équipe des assistantes sociales. Je souhaite d'abord vous préciser quelles sont nos principales missions.

La raison d'être d'un service social du travail est de contribuer à l'insertion et au maintien des salariés dans leur vie professionnelle en les aidant et les conseillant, en les accompagnant éventuellement dans la résolution de leurs difficultés. Cette contribution prend différentes formes.

Elle se concrétise par une aide des salariés, soit directement dans leur vie professionnelle, soit dans le cadre de leur vie privée. En effet, l'aide que nous apportons sur le plan personnel ou familial permet aux salariés d'être dégagés de leurs préoccupations et d'avoir la disponibilité d'esprit nécessaire pour assurer leur mission.

Je voudrais illustrer mes propos en citant succinctement quelques actions que nous sommes amenés à réaliser. Par exemple, l'écoute, les conseils, les interventions éventuelles que nous effectuons pour les salariés en difficulté dans leur environnement professionnel leur permettent de retrouver une sérénité et de poursuivre leur activité dans de bonnes conditions.

Nous intervenons également auprès de l'encadrement, par exemple, pour appuyer un aménagement d'horaires motivé par une difficulté d'ordre personnel. Cela permet au salarié de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle. Nous assurons également un soutien moral, donnons aux salariés malades ou invalides des informations sur la protection sociale de l'entreprise et sur le dispositif en place pour accompagner la reprise du travail. Ce sont aussi des éléments rassurants qui facilitent la reprise de l'activité.

Nous contribuons également à l'insertion des personnes handicapées en les informant entre autres sur les possibilités de financement, pour l'achat d'équipements adaptés à leur situation, à savoir fauteuil roulant ou aménagement d'un véhicule, et en les aidant ainsi à constituer les dossiers nécessaires. En général, nous accomplissons ces missions la plupart du temps en collaboration avec les différents acteurs de l'entreprise et les différentes instances concernées par ces situations.

Sur le plan politique, nous avons aussi un rôle à jouer dans ce domaine à travers notre participation à des groupes de réflexion transversaux, qu'ils soient d'ordre strictement professionnel, comme sur les thèmes du stress ou des agressions, qu'ils concernent l'interaction vie professionnelle/vie privée comme le thème des crèches, ou qu'ils soient à caractère plutôt extra-professionnel, comme celui de la mutuelle.

Enfin, notre fonction nous amène à faire remonter les dysfonctionnements dont nous avons connaissance sur le terrain et à répercuter auprès des salariés les informations concernant la politique de l'entreprise. D'où l'importance pour nous d'être associées aux différentes instances.

Pour revenir au rapport d'activité, nous regrettons cette année à titre tout à fait exceptionnel de n'avoir pas pu dégager des statistiques suffisamment fiables du fait d'un problème informatique. Nous avons quand même pu faire ressortir que notre activité sur le plan du traitement des dossiers individuels est stable et en augmentation en ce qui concerne notre participation aux actions collectives.

J'ai terminé la présentation, si vous avez des questions, nous sommes à votre disposition.

M. de CORDOUE.- Je vous propose de passer directement à vos questions et remarques.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je rappelle en premier lieu les principes de fonctionnement entre les assistantes sociales et le comité d'entreprise pour l'attribution des aides financières. En effet, au cours de l'année, nous avons un certain nombre d'échanges sur la situation financière de certains agents et nous avons mis en place une procédure d'attribution d'aides financières, remboursables ou non, qui nous permettent de répondre à des besoins urgents et importants pour les salariés d'Aéroports de Paris.

En 2006, nous avons également eu une réflexion sur la mise en place du CESU (chèque emploi service universel) à l'occasion de deux réunions qui nous ont permis de formaliser la mise en place d'une procédure et de l'attribution du CESU en 2007 côté comité d'entreprise. Je rappelle que ce dispositif pourrait permettre à la Direction de s'inscrire dans le cadre de la loi liée au CESU et que la Direction, dans ce cadre, pourrait bénéficier d'exonérations fiscales qui pourraient être intéressantes, et sociales. Pour mémoire, je vous avais transmis un dossier concernant l'employeur justement sur ce sujet.

Le CESU, je tiens à clarifier les choses, n'est pas une redistribution de la masse salariale ; le chèque emploi service universel est là pour favoriser tout ce qui concerne les aides à domicile, les aides aux devoirs, reprend un certain nombre de catégories d'aides sociales, qui peuvent être diverses et variées.

Au niveau du comité d'entreprise, pour l'instant, nous avons maintenu la destination des aides ménagères et mis en place le CESU par rapport à ce principe, ce qui permet à la fois au comité d'entreprise et aux salariés de bénéficier d'un certain nombre de dispositions très intéressantes.

L'objet de mon intervention est d'interpeller la Direction pour savoir (je ne demande pas la réponse aujourd'hui) si, dans le cadre des réflexions à venir, la Direction désire

s'inscrire dans ce processus puisqu'il y a un avantage non négligeable au niveau fiscal à la fois pour la Direction et pour les salariés.

Deuxième point, on peut constater que, par rapport au document qui nous a été remis, il y a une stabilisation au niveau des demandes d'aides d'avance sur salaire sur les années 2005 et 2006. C'est un point important.

En outre, je voudrais savoir si, dans le cadre de la mise en place des mutuelles, sur l'exercice 2007, les assistantes sociales ont été sollicitées de manière importante ou non puisque des permanences ont été mises en place pour expliquer les choses aux salariés et aux retraités, puisque des retraités sont également concernés par ce sujet. Y a-t-il eu des sollicitations sur ces points précis ?

Mme THORIN.- Concernant les sollicitations éventuelles, pour l'instant, ce n'est pas le cas car c'est un peu récent. En revanche, ont été organisées des sessions d'information, notamment hier à Orly, et les gens commencent déjà à se renseigner sinon, on les renvoie pour l'instant au numéro d'appel commençant par "0820".

Mme PIARD.- Une précision sur ce point : en tant qu'assistante sociale de Roissy, j'ai été intégrée à la réflexion et ai participé à certaines réunions avec la mutuelle familiale au moment de sa mise en place. Donc oui, il y a eu sollicitation du service social.

M. de CORDOUE.- Concernant le rôle et l'intégration des assistantes sociales dans la démultiplication du dialogue et de la formation, la Direction essaie de faire le plus d'efforts possibles pour les associer à la connaissance des projets en cours de mise en place ou prochainement mis en place. En effet, il est vrai que beaucoup de sollicitations remontent vers nos assistantes sociales ; c'est un lieu d'écoute et de dialogue un peu différent de celui de la hiérarchie.

Je reviens sur le chèque emploi service puisqu'on l'avait déjà évoqué à l'initiative de M. Michaud à la fin de l'année dernière. C'est un sujet qui nous intéresse ; nous sommes en train d'étudier la manière dont ce dispositif pourrait s'appliquer au sein d'Aéroports de Paris.

Je ne peux pas vous en dire plus pour l'instant parce qu'au-delà de l'intérêt fiscal, il faut également en mesurer les retombées en termes d'avantages pour l'entreprise. Certains me paraissent assez évidents. Il est vrai que si le chèque emploi service peut permettre des dépannages pour des gardes d'enfants, par exemple, il peut aussi faciliter la vie des personnes qui se trouvent prises au dépourvu à la dernière minute et éviter de se trouver absentes de leur travail. Nous traitons donc ces solutions. Nous n'avons pas encore terminé notre analyse et j'espère pouvoir, pour 2007, vous proposer ce genre de dispositif.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Justement, dans le cadre de la réflexion générale, avec les assistantes sociales, nous nous sommes interrogés également au niveau du secrétariat, il n'y a donc pas d'orientations ou de décisions prises, sur l'affectation des allocations PRECAR et d'entretien qui représentent un certain volume financier chargé socialement, puisque c'est un élément de salaire versé par Aéroports de Paris, considéré comme un acquis et un avantage du comité d'entreprise en ce qui concerne la garde des enfants. Il faudrait peut-être s'interroger sur la manière d'optimiser cette enveloppe puisque cela nous permettrait de répondre de manière plus importante à des besoins

sociaux sans augmenter le volume de l'enveloppe. C'est intégré dans le cadre de la réflexion.

M. de CORDOUE.- Tout à fait.

M. PIGEON (CFE/CGC).- Nous le savons tous, nous sommes confrontés à un certain nombre de risques psychosociaux dans l'entreprise, qui a pris conscience de ces phénomènes déjà depuis plusieurs années, et plus particulièrement en ce qui concerne les agressions verbales et physiques des passagers auxquelles sont confrontés les salariés, et le stress en situation professionnelle, sachant qu'il y a un lien étroit entre ces phénomènes et que, tôt ou tard, il faudra assumer une bonne coordination entre, d'une part, les travaux effectués pour prévenir les agressions et, d'autre part, le travail effectué concernant la prévention du stress.

En tout état de cause, je voulais signaler particulièrement l'implication des assistantes sociales qui sont parmi nous ce matin entre autres sur ces deux sujets.

Juste une remarque concernant les nouvelles crèches interentreprises. Un projet d'implantation a été lancé à Orly ; dans l'immédiat, 10 places ont été réservées par ailleurs aux crèches des zones dites SILIC ; où en est le projet de crèche pour Orly aéroport intra muros ?

Mme PRIGENT.- Ce projet sur Orly a effectivement été lancé il y a pas mal de temps maintenant. Il y a d'abord eu un appel d'offres pour trouver un prestataire plus compétent, le plus efficace possible, pour gérer cette crèche ; c'est donc la Ronde des crèches qui a été retenue. Il y a eu plusieurs réunions avec la Direction de l'environnement, la Direction des ressources humaines et de l'immobilier.

La première étape a été évidemment de trouver des partenaires puisqu'il s'agit bien d'une crèche interentreprises, où Aéroports de Paris prendrait 10 places, mais c'est une crèche prévue pour 60 berceaux en horaires élargis. C'est un peu compliqué parce qu'il a d'abord fallu voir quels étaient les différents besoins au sein d'Aéroports de Paris, mais aussi au sein des différentes entreprises partenaires. Les principales sont Air France, La poste, la G.T.A., la D.G.A.C., les communes d'Athis-Mons, de Paray-Vieille-Poste, etc., mais c'est ouvert parce que l'on n'a pas encore atteint les 60 berceaux, on est entre 47 et 53 puisque même les partenaires, en fonction de l'évolution du projet, donnent également une fourchette.

Cette crèche sera implantée sur le territoire d'Aéroports de Paris, près de la Maison de l'environnement.

En termes de financement, la CAF est un financeur très important en ce qui concerne aussi bien la subvention d'investissement pour le projet immobilier que la participation, ce que l'on appelle l'APSU, et le contrat enfance, qui sont en fait deux moyens de subventionner les entreprises.

Le contrat enfance est notamment extrêmement important pour nous puisqu'il s'agit d'obtenir une subvention à la hauteur de 50 % des sommes engagées.

Tout récemment, la CAF a eu une enveloppe budgétaire assez restreinte sur l'année 2007 et nous ne sommes pas encore certains d'obtenir cette subvention. Du coup, le coût au berceau passe du simple au double ; c'est donc en réflexion.

Nous avons eu une réunion mercredi dernier, les différents partenaires reviennent vers leurs directions respectives pour voir si, compte tenu de la hauteur de la subvention de la CAF, il est possible de réaliser cet investissement pour l'année 2007. Rien n'empêche évidemment d'obtenir plus pour l'année 2008.

Voilà où nous en sommes, mais effectivement, c'est un projet très intéressant ; nous avons visité pas mal de crèches, cela satisfait pleinement les salariés puisque cela leur permet tout simplement d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

La crèche actuelle de Rungis fonctionne très bien en horaires administratifs, en revanche, elle ne répond pas aux salariés en horaires décalés. L'objectif de cette nouvelle crèche serait d'ouvrir au moins à 6 heures et de fermer à 20 heures car on s'aperçoit que même si les salariés sont en horaires décalés, pour autant, ils ne mettent pas obligatoirement leur enfant en crèche à 5 heures du matin ni à minuit.

Mme PIARD.- Sur Roissy, la crèche se porte très bien et remporte un succès important. Pour Aéroports de Paris, nous avons 20 berceaux et, sur ces 20 berceaux, les chiffres ont peu évolué depuis 2006, nous avons actuellement plus de 80 enfants gardés parce que nous avons beaucoup d'enfants de couples en horaires décalés qui ne mettent leur enfant que 3 ou 4 fois par mois. C'est ce qui permet aussi ce roulement et d'accueillir un nombre d'enfants aussi important.

Pour autant, cette crèche est maintenant saturée ; nous avons eu une commission d'admission il y a une quinzaine de jours et nous n'avons pu accueillir pour septembre que 7 enfants. Nous laissons une trentaine de personnes en liste d'attente et nous avons refusé à une trentaine de salariés sachant que nous avons aussi beaucoup de demandeurs de salariés en horaires administratifs qui ne sont pas prioritaires.

Cette crèche fonctionne donc très bien. Le seul petit souci, mais la crèche arrive à bien équilibrer, c'est que, sur nos plus de 80 enfants présents, très peu d'enfants sont présents à 5 heures et il n'y en a quasiment pas après 18 ou 19 heures, c'est-à-dire que même les salariés qui sont en horaires décalés arrivent à trouver des solutions pour que le conjoint repasse par Roissy pour chercher l'enfant ; il est assez rare que les salariés déposent leur enfant à 5 heures ou le récupèrent à 22 heures, ce que l'on peut aussi bien comprendre puisqu'au moment de l'inscription de son enfant, on se dit que c'est une solution formidable et ensuite, dans la pratique, ce n'est pas du tout évident pour les familles de réveiller un enfant à 4 heures.

Je pense que c'est le seul petit souci que l'on pourrait avoir à terme avec la crèche, mais pour le moment, financièrement, cela s'équilibre quand même très bien.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Sur le sujet de la crèche interentreprises, lorsque le dossier sera finalisé sur la plate-forme d'Orly, il faudra penser à informer le comité d'entreprise sur l'opportunité de créer la crèche ; même si le comité d'entreprise ne veut pas s'investir dans cette activité, il y a une obligation puisqu'on l'avait fait lors de la mise en place de la crèche de Roissy. Il faudra donc y penser.

D'autre part, le secrétariat avait rencontré l'association qui gère la crèche de Roissy ; une solution a-t-elle été trouvée sur les loyers qui étaient imputés à cette association ? De mémoire, des sommes lui étaient demandées alors que la crèche n'était même pas en activité. Il serait intéressant d'avoir une réponse. Si vous ne l'avez pas en séance, vous nous la donnerez ultérieurement.

Je tiens à dire que le comité d'entreprise continuera à travailler avec les assistantes sociales sur tous les sujets, notamment dans le cadre du comité de prévention santé car ce que nous avons mis en place depuis maintenant trois ans porte ses fruits.

M. de CORDOUE.- Pour la compréhension de l'assemblée, comme il s'agissait d'une installation qui était mise à disposition un peu au même titre que cela aurait pu l'être pour un concessionnaire ou une entreprise, les pratiques d'Aéroports de Paris sont que, dès que le bâtiment est livré, on commence à payer des loyers même si l'on n'est pas encore installé dedans. L'installation a pris un peu de temps et effectivement, le service immobilier réclamait des loyers alors que l'association n'était pas installée.

Je vous rassure : le service immobilier a renoncé à poursuivre l'association pour payer les loyers en retard. Cela s'est réglé bien naturellement. A mon avis, c'était une faute de goût que d'avoir voulu demander ces loyers.

Si vous le permettez, une petite conclusion, d'abord pour féliciter l'équipe des assistantes sociales ici présente. La Direction est tout à fait satisfaite de la prestation qu'elles peuvent rendre, en considérant que cette fonction est un maillon indispensable entre les salariés et la Direction puisque, comme je l'ai laissé entendre plus haut, c'est une organisation où l'on peut s'exprimer tant que tout ne remonte nécessairement à la Direction. En effet, le salarié doit se sentir en confiance et ceci ne doit pas pouvoir être contredit.

La politique "crèches" est une politique lancée il y a plusieurs années ; nous n'avons qu'à nous féliciter de la crèche de Roissy, qui, si je l'entends bien, rencontre encore plus de succès qu'on ne l'avait imaginé au départ. Ceci nous conforte dans l'idée qu'il faut aller plus loin. Je ne sais pas si le bâtiment est extensible ou s'il faudra créer un deuxième bâtiment.

Mme PIARD.- A Roissy, non puisque l'on ne peut pas avoir de crèche supérieure à 60 berceaux et qu'il n'y a pas de terrain.

M. de CORDOUE.- On pourra peut-être passer des accords avec les municipalités voisines, comme on fait sur Orly, puisqu'à Orly, on va s'installer à la SILIC. Evidemment, on vous reparlera du dossier d'Orly avant de se lancer puisque vous avez votre mot à dire dans l'implantation et la mise en place de ce service.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Comme nous avons un peu d'avance, si on pouvait passer le dernier point de l'ordre du jour, qui est le versement d'une prime exceptionnelle aux agents du CE, on gagnerait un peu de temps.

M. de CORDOUE.- D'accord.

POINT 7 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'ATTRIBUTION D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE AUX AGENTS DU CE

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Le secrétariat vous propose aujourd'hui l'attribution d'une gratification exceptionnelle pour les salariés du comité d'entreprise.

Nous avons eu un échange en bureau du comité d'entreprise avec tous les représentants des élus du personnel siégeant au bureau du comité d'entreprise ; l'objectif est d'attribuer une gratification exceptionnelle de 1 470 € bruts, versée aux salariés du comité d'entreprise.

Cette prime, qui n'aura pas de caractère pérenne, sera versée au prorata de leur durée contractuelle de travail sur le salaire de juin 2007 à tous les salariés remplissant les conditions suivantes :

- avoir une ancienneté contractuelle d'au moins trois mois, consécutifs ou non, au cours du premier semestre 2007
- être présent durant le mois de juin 2007.

C'est la proposition qui serait faite si la séance plénière validait la demande du secrétariat.

Je vais vous donner les éléments chiffrés parce qu'il est important que vous les ayez.

Au niveau du comité d'entreprise, cette prime brute, c'est-à-dire chargée, représenterait 149 162 € pour les activités sociales et 256 363 € pour les restaurants.

Je vous rappelle que c'est une décision qui doit être votée par la séance plénière puisqu'elle n'est pas budgétisée dans le cadre du budget 2007, et comme c'est une décision qui engage financièrement le comité d'entreprise, il est nécessaire d'avoir l'aval de la séance plénière.

Je suis prêt à répondre à vos interrogations.

M. de CORDOUE.- Nous passons au vote.

15 pour : SPE/CGT, SICTAM/CGT, FO, CFDT, CFE/CGC

3 absents : UNSA/SAPAP

M. PEPIN (SPE/CGT).- Pouvez-vous vous renseigner sur le fait que l'on nous contrôle une deuxième fois en arrivant à l'étage ? Au prochain comité d'entreprise, je viendrai avec une pancarte, ce sera plus simple !

M. de CORDOUE.- Je ne sais pas, je me renseignerai auprès du service intérieur.

Mlle MARTIN (FO).- J'en profite pour demander pourquoi, lorsque notre badge est périmé, il n'est pas accepté pour justifier de notre identité pour entrer dans le Siège. Nous sommes salariés d'Aéroports de Paris et c'est un peu pénible d'être obligé de rentrer chez soi pour chercher sa carte d'électeur, son permis de chasse ou autres lorsqu'on n'a plus de papiers d'identité.

M. de CORDOUE.- Je reporterai cela au service intérieur. Je n'ai pas de réponse.

POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE PROFESSIONNALISATION DES AGENTS LUTTE ANIMALIERE ORLY ET CDG

M. de CORDOUE.- La dernière fois, on avait parlé de "lutte aviaire", mais depuis, un arrêté a étendu le champ de compétence de nos amis de la lutte aviaire et maintenant, ils s'occupent non seulement des volatiles, mais aussi des animaux à 4 pattes.

Je vais passer la parole à M. Batistella comme le dossier a été préparé en commun avec M. Leichtnam, ce dernier nous rejoindra d'une minute à l'autre. On peut procéder à l'exposé.

M. BATISTELLA.- Il s'agit d'une nouvelle consultation sur un dossier qui vous a été présenté, de mémoire, en juin 2006 par CDG, et vous aviez souhaité que ce dossier soit reporté pour deux motifs :

- les textes officiels n'étaient pas sortis

- Orly n'était pas associé à cette démarche qui consistait à faire une filière métier sur une spécialité très particulière, le domaine du péril aviaire, que l'on appelle maintenant "lutte contre le péril animalier".

Le dossier qui vous est présenté cette fois-ci est un dossier commun Orly et CDG. En outre, les textes sont sortis et l'application du décret se fait à partir de juillet. L'arrêté qui fixe les modalités stipule à partir de septembre.

C'est la continuité des missions qui étaient du ressort de la D.G.A.C. et qui sont aujourd'hui transférées à l'opérateur aéroportuaire, comme celles que vous avez pu connaître concernant les inspections de pistes, les travaux, etc.

Sur les éléments qui vous ont été transmis en 2006 en ce qui concerne CDG, je n'ai rien d'autre à ajouter, simplement le fait que, maintenant, on pourra permettre aux agents du péril aviaire de progresser vers une grille de maîtrise, ce qui était le souhait attendu de nombreux agents, notamment sur CDG.

M. de CORDOUE.- Nous devrions avoir dans la salle un expert, M. Chamy, mais comme il venait au titre de l'UNSA/SAPAP et que l'UNSA/SAPAP n'est pas là ce matin, ceci explique peut-être cela. Si on le voit arriver, on l'accueillera à ce moment-là. Je vais passer la parole à la salle, je suppose que vous avez des questions, je me souviens que, l'année dernière, le débat avait été assez nourri.

Mlle ETTIS (FO).- Il est clair qu'il y a eu des évolutions par rapport à l'année précédente, puisque Orly et CDG sont intégrés, mais on ne comprend pas pourquoi la Direction unité opérationnelle d'Orly n'est pas présente aujourd'hui à ce comité d'entreprise.

En termes d'évolution de la maîtrise, point évoqué également l'année dernière, il y a eu une énorme injustice et on voit qu'elle perdure dans ce dossier, notamment pour les personnes qui sont en agents qualifiés "lutte aviaire", qui commencent à l'échelon 110. Pour pouvoir accéder à cette maîtrise, il y a une exigence de 24 mois dans l'échelon 118. Pour atteindre l'échelon 118, il faut à quelqu'un à l'échelon 110 une bonne douzaine d'années. Quand on passe "hautement qualifié", il faut compter environ 6 ans pour pouvoir évoluer en maîtrise, tout en sachant quand même qu'une ancienneté de 5 années est complètement bafouée par cette proposition d'habilitation nécessaire. Il est dommage que ces éléments soient maintenus en la matière.

Quant aux qualifications, il y a quand même énormément de responsabilités, on l'avait évoqué lors des différentes réunions, et ce n'est pas de la petite maîtrise, il faut vraiment être très qualifié, c'est une tâche très ardue. On ne comprend donc pas pourquoi il n'y a pas une proposition de maîtrise principale en commençant à l'échelon 252 et pas à l'échelon 251. Ce sont des éléments que l'on avait présentés lors des différentes réunions.

M. de CORDOUE.- Je précise qu'Orly est là normalement, mais comme la présentation du point était prévue à 10 heures, M. Leichtnam va arriver d'une minute à l'autre.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Il est vrai que le dossier a été présenté il y a quelques mois. Effectivement, les salariés de la lutte aviaire à Roissy ont travaillé en coordination avec leur hiérarchie, chose qui ne s'est pas faite à Orly. On veut faire croire à Orly qu'il y a eu des réunions de concertation ; c'est faux. Disons que les premières réunions ont été "plombées" tout de suite, c'est-à-dire que l'on a dit aux gens que le dossier était un copier/coller du dossier de Roissy et que l'on ne changerait surtout pas le fond, mais que ne l'on changerait que la forme, en clair, que l'on ne changerait que les virgules et tout ce qui avait été souligné. En clair, les agents sur Orly sont résignés, maintenant, ce qui les intéresse, c'est juste leur tableau de service car ils ont bien compris qu'ils ne changeraient rien au problème.

D'autre part, j'aimerais signaler que les organisations syndicales ont été convoquées et vues avant que les salariés ne soient "pris dans la boucle". Vous voyez donc que l'organisation sur Orly est au top niveau !

La position du SPE/CGT a toujours été très claire : nous revendiquons le fait que c'est un métier autonome, où les agents prennent directement leurs décisions sans hiérarchie. Ils ont depuis très longtemps des rapports écrits à faire, nous pensons donc que c'est un métier qui doit être reconnu en tant que tel, c'est-à-dire en tant que maîtrise parce que les décisions prises par les agents le sont directement.

Or, on veut gratifier les agents d'une évolution de carrière, en plus avec des demi-échelons qui vont arriver derrière, et l'on veut donner de la gratification aux agents. Je ne pense pas que ce soit la volonté des agents d'avoir une gratification ; bien entendu, ils veulent évoluer dans leur métier, ils veulent une évolution de carrière, mais pas comme celle-ci. Sur Orly, ils ont donc accepté (je ne parle pas sur Roissy) la situation, mais vont continuer à revendiquer le fait de passer le métier pleinement en maîtrise, c'est-à-dire que le métier soit reconnu comme un métier de responsabilités, car il y a énormément de responsabilités. En outre, les tâches qui vont être ajoutées sont très importantes.

Il faut savoir que la principale occupation de la journée d'un agent "lutte aviaire" est d'être en position opérationnelle, c'est-à-dire de surveiller les pistes et d'effaroucher les oiseaux. Or, le dossier a été construit sur ce qu'ils font après, c'est-à-dire sur la prévention. Vous allez me dire que c'est tout aussi important. Certes, mais au regard du manque d'effectifs dans les deux équipes, très peu vont pouvoir faire de la prévention. Le problème est donc un faux problème : on va diviser l'équipe en deux, mettre des gens en maîtrise et pas d'autres et l'on va certainement rencontrer ensuite des difficultés de concertation et d'entente au sein de l'équipe. En d'autres termes, on risque de rencontrer des problèmes sur des responsabilités à assumer plus tard ou non.

J'interviendrai de nouveau quand M. Leichtnam sera arrivé.

Mlle MARTIN (FO).- En premier lieu, nous aimerions avoir la position des deux CHSCT concernés sur l'évolution des métiers des agents de lutte aviaire.

D'autre part, en matière d'effectifs, nous aimerions savoir, aussi bien pour CDGR que pour ORYR, combien il y aura d'agents qualifiés "lutte aviaire", combien d'agents hautement qualifiés et combien d'agents maîtrise.

L'année dernière, du moins sur la qualification "exécution simple", nous aurions trouvé assez intéressant et intelligent, de la part de la Direction, de mettre en place une véritable filière de professionnalisation, à savoir d'embaucher effectivement en exécution simple, pourquoi pas, des contrats de professionnalisation, en s'engageant au bout de douze mois à les titulariser et à les passer en exécution principale.

Cela aurait pu permettre à des agents qui n'ont pas spécialement un niveau d'études Bac + 5 d'entrer à Aéroports de Paris en exécution simple et d'avoir un déroulement de carrière jusqu'en maîtrise, et pourquoi pas même au-delà. Nous regrettons donc un peu que la Direction n'ait pas envisagé de mettre en place cette possibilité, pour des agents sans qualification, d'accéder à Aéroports de Paris en exécution simple.

Nous avons noté que l'on n'allait pas les embaucher à l'échelon 110, mais à l'échelon 112. C'est une bonne chose parce que l'échelon 110, à Aéroports de Paris, suppose vraiment un bas salaire, mais nous aurions quand même aimé qu'il y ait un peu plus d'efforts en ce qui concerne le positionnement des grilles de manière générale. L'échelon 112 est quand même "limite", donc nous aimerions bien, quitte à ce que vous embauchiez des CDD en échelon 112, un accord de principe sur le fait que la titularisation de ces agents ait lieu à l'échelon 114, comme c'est le cas côté exploitation dans certains groupes de travail.

M. VIDY (SPE/CGT).- Nous considérons que, compte tenu des nouvelles missions qui leur incombent, puisque les salariés sont autonomes, comme le rappelait M. Pépin, dès l'instant où ils ont les compétences, ils doivent avoir une qualification en référence. C'est d'ailleurs valable pour toute l'entreprise.

Partant de là, nous demandons que les salariés "lutte aviaire" passent directement sur une qualification de maîtrise. De toute manière, ils sont autonomes et vous dites qu'il existe un certain nombre d'étapes pour qu'ils puissent évoluer dans le métier ; cela étant, un certain nombre de formations sont obligatoires dès le début. Il va donc falloir qu'ils soient compétents dès le début et l'on ne comprend pas pourquoi ils n'auraient pas la qualification de manière directe.

En outre, vous faites référence à l'accord "filières techniques". Je rappelle que, dans le cadre des filières techniques, à chaque évolution dans le métier, il y a des missions. Celles-ci sont différentes, ce qui justifie à un moment donné un passage ou non à un échelon ou à une qualification différente.

Or, là, ce n'est pas le cas. Vous faites une simulation d'étape entre l'embauche et l'évolution au bout de 5 ans, mais la réalité, c'est que le salarié, de toute manière, dès son arrivée, va être obligé d'effectuer les missions qu'on va lui demander, d'autant que la personne est seule. On ne peut donc pas imaginer que vous allez envoyer quelqu'un qui ne sera pas formé, avec les risques que cela peut engendrer.

Partant de là, nous considérons qu'il faut effectivement que le salarié ait les formations dès le début adaptées aux nouvelles missions qui lui incombent, mais en même temps, qu'il ait la qualification y afférente. Dans l'entreprise, il y a des métiers qui permettaient l'intégration de salariés sans qualification, rien n'interdit aujourd'hui de les embaucher même sans formation en maîtrise.

M. de CORDOUE.- Monsieur Pépin, comme M. Leichtnam est arrivé, je vous propose de reformuler votre question sur la partie concernant Orly.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Sur Roissy, le dossier a été construit avec les agents ; sur Orly, cela n'a pas été le cas, cela a été précipité. Le syndicat et certains syndicats ont présenté des demandes pour pouvoir obtenir une demande de concertation et de travail sur le dossier, mais cette demande n'a pas reçu de réponse favorable.

Il est vrai que la DH est intervenue sur le sujet à une réunion suite au comité d'entreprise et depuis, c'est en stand-by. Des réunions multiples ont été organisées tous les mois ou toutes les deux semaines à la lutte aviaire, au cours desquelles aucune réponse n'a été apportée. Au contraire, le responsable, M. Lecq, a dit qu'il attendait l'autorisation d'en parler.

J'ai expliqué tout à l'heure que les réunions avaient été organisées en amont avec les organisations syndicales avant que les réunions préalables n'aient été organisées avec les agents. En termes d'organisation, ce n'est pas ainsi que cela devait se faire.

En outre, ces réunions étaient creuses. Quand on a dit aux agents que l'on n'allait pas changer le fond du dossier, mais que l'on allait changer la forme, les agents pensaient que l'on pouvait changer beaucoup de choses à l'intérieur, que l'on pouvait avoir un dossier Orly et un dossier Roissy, or ce n'est pas le cas, il n'y a qu'un seul dossier en commun et l'on ne peut pas penser faire des réunions seulement pour faire des réunions.

Le SPE revendique ce que vient de dire M. Vidy : que le métier ne soit pas reconnu comme un métier entrant dans la filière technique. Nous voulons être reconnus au même titre que les "COS" ou certaines catégories de personnels et métiers, au vu de notre autonomie et de nos responsabilités. Les nouvelles responsabilités que l'on va rajouter aux gens qui vont passer en maîtrise risquent de provoquer un dysfonctionnement au sein même de l'équipe ; certains vont travailler en maîtrise et d'autres, non.

D'autre part, la mission principale des agents de lutte aviaire est de travailler en opérationnel, de tourner autour d'une piste et d'effaroucher les oiseaux. Or, le métier a

été défini en termes de prévention. Le fait que tout l'accent soit mis sur la mission prévention va déséquilibrer totalement le métier.

M. SADET (SICTAM/CGT).- Nous avons eu une réunion il y a un mois avec ORYR. Un certain nombre de questions ont été posées ; à part une question qui a été posée au niveau de l'embauche, d'autres questions ont été posées et je n'ai vu nulle part apparaître quelque réponse que ce soit. Nous avons attiré l'attention sur le nombre d'années pour accéder à la grille maîtrise, à savoir 14 ans.

Nous avons également posé une question sur les terrains secondaires où il y a aussi la lutte aviaire ; qu'en était-il de ces agents ? Sont-ils rattachés au plan de formation ou autre ? Je ne vois rien inscrit dans le document.

On nous avait dit que, pour être maîtrise, ce serait juste une formalité ; quand je lis ce qui est demandé, je vois que ce n'est pas une formalité, mais un examen. Sincèrement, je me demande à quoi cette réunion a servi.

Seule l'échelon de l'embauche a été relevé à 112, et nous avons demandé, pour les agents en exécution que, étant donné ce que l'on demande aujourd'hui, au minimum, soit aussi rajoutée une lettre "P" ou autre.

M. de CORDOUE.- Je vais passer la parole à MM. Batistella et Leichtnam. Pour ma part, je répondrai sur le sujet concernant la filière et les qualifications.

M. BATISTELLA.- Sur la partie "articulation opérationnelle", l'agent est seul au bord des pistes, néanmoins, il s'appuie quand même sur toute une structure. Je rappelle quand même que, dans la constitution des équipes opérationnelles côté piste, nous avons mis en place toute une structure avec, à la base, un responsable d'exploitation de permanence, ce que l'on appelle un REP, qui a la charge de veiller au bon fonctionnement de l'ensemble des missions qui ont été transférées par la D.G.A.C.

D'autre part, il est en contact permanent aussi avec le chef de tour. S'il a de l'autonomie, et c'est à travers cette autonomie que l'on reconnaissait effectivement la nécessité de faire de la professionnalisation, et notamment une filière, il est quand même encadré.

Sur la partie effectif, question posée par FO, il faut savoir que, sur CDG, la partie est différente d'Orly compte tenu du fait que l'on assure aussi le service pour Le Bourget. C'est une équipe de 17 personnes qui assure aussi les vacations du Bourget.

Sur la partie filière, je ne sais pas si le terme est juste, nous sommes effectivement en train de réfléchir sur la globalité parce qu'il est illusoire de penser que l'on peut désigner du jour au lendemain un REP pour assurer les fonctions côté pistes, un "coordo", un agent "lutte aviaire" ou quelqu'un qui assure ce que l'on appelle aujourd'hui les heures de trafic.

Nous sommes donc en train de procéder à différentes consultations pour essayer de créer une cohérence ; d'ailleurs, dans les faits, on a déjà commencé puisque l'on commence à puiser dans ce vivier d'agents "lutte aviaire" pour qu'ils deviennent "coordos". Je n'en dirai pas plus aujourd'hui, mais je pense que l'on reviendra vers vous quand on aura la présentation complète de ce que l'on peut appeler l'organisation côté pistes. Je pense que cela demande une réflexion profonde compte tenu des

investissements lourds en matière de formation, car on ne lâche pas quelqu'un du jour au lendemain côté pistes.

On va peut-être entrer à un niveau, et cela rejoint ce qu'a dit FO, mais l'optique est quand même de pouvoir faire progresser à travers cette organisation côté pistes qui est quand même très particulière, de manière à pouvoir faire progresser les agents et, pourquoi pas, de les faire terminer REP.

M. LEICHTNAM.- Cela ne me paraît pas être le sujet le plus important, mais sur l'aspect de la concertation autour de ce projet, je rappellerai simplement que c'est une démarche qui a été initiée en 2005 ; on en parle donc depuis longtemps. On en a parlé de manière plus concrète en 2006, au moment où CDGR proposait son projet, à l'époque sans ORYR, et je me souviens d'une réunion présidée par vous, Monsieur Pépin, où vous aviez été assez véhément. J'avais vraiment compris qu'il y avait une fin de non-recevoir de votre part. Cela n'invite pas forcément d'ailleurs à la concertation.

On a remis ce sujet sur la table au mois d'avril et cela avait d'ailleurs été demandé à l'occasion d'un bureau du comité d'entreprise où l'on parlait d'un autre sujet, celui des inspections de pistes. On a effectivement relancé un processus de concertation sur un sujet qui était déjà connu ; on a rencontré les organisations syndicales, dont M. Sadet, et ensuite, les agents à plusieurs reprises. Moi-même, j'ai tenu au moins deux réunions avec les agents pour leur expliquer cette démarche. Je pense que l'on en a bien parlé sur un sujet qui était connu.

Monsieur Sadet, parmi les points que vous avez indiqués, il y a un point que vous aviez signalé : celui du temps qui pouvait, théoriquement, être relativement long entre une embauche au premier échelon de la grille (110), et le passage potentiel en grille de maîtrise.

D'abord, on a donné une première réponse puisque l'on vous a bien entendu sur ce sujet, et comme vous le constatez, maintenant, l'échelon d'embauche sera à 112, c'est déjà a priori trois ans de gagnés, mais le calcul réel est quand même beaucoup plus favorable dans la mesure où il y a, d'une part, un passage possible à 114 via un examen, d'autre part, la possibilité de bénéficier d'un article 28 à cette occasion, et quand on cumule l'ensemble de ces possibilités qui nous sont offertes actuellement par le manuel de gestion, le laps de temps maximal est beaucoup moins long que les 14 ans. C'est finalement le plus important.

Le sujet sur les terrains secondaires ne relève pas de notre action à nous deux, avec M. Batistella, je ne saurais pas y répondre.

Sur le point de la validation des connaissances, je l'ai dit et redit à l'ensemble des agents d'ORYR qui ont bien voulu assister à ces réunions que j'ai tenues : il s'agit bien d'un accompagnement très fort pour les agents, dont on sait très bien qu'ils ont le potentiel pour devenir maîtrise, on va les accompagner et faire en sorte qu'ils réussissent, ce n'est pas un examen-sanction ; d'ailleurs, je vous avais dit que je ne voulais pas entendre ce terme "d'examen" parce qu'il n'est pas dans l'esprit de notre démarche, c'est plutôt une démarche de réussite et d'accompagnement de nos agents pour qu'ils valident les connaissances qu'on leur aura dispensées à la faveur de ce complément de formation. C'est l'esprit très positif de notre démarche.

M. de CORDOUE.- Sur les terrains d'aviation en général, on ne l'a pas expliqué parce que l'on ne va pas entrer dans le détail, le nouveau règlement fixe un calendrier de mise en œuvre des nouvelles dispositions et il est vrai que, s'il y a urgence sur les aéroports d'Orly et de Roissy, l'urgence est plus lointaine sur les aérodromes. Pour autant, je proposerai que l'on fasse une information au bureau du CE sur la partie "terrains d'aviation" en général pour s'assurer qu'ils progressent bien en parallèle avec ce que font Orly et Roissy.

Je reprends un sujet qui m'intéresse beaucoup plus, celui des perspectives de carrière qui sont offertes à ces populations. Je trouve l'idée de Mme Martin d'utiliser les contrats de professionnalisation pour recruter dans ces populations, assez adaptée, et donc, pour ma part, je militerai pour que l'on aille dans cette voie. Vous connaissez mon attachement à pouvoir faire entrer dans l'entreprise des agents qui n'ont pas nécessairement fait beaucoup d'études, donc conserver un point d'entrée qui permette à Aéroports de Paris de se comporter comme un instrument de promotion sociale.

Ensuite, la question qui se posait, c'est d'ailleurs la raison pour laquelle ce dossier a été examiné l'année dernière, c'est que, finalement, ce métier de la lutte aviaire est un métier un peu récent pour Aéroports de Paris. Je vous rappelle qu'auparavant, il était assuré par la délégation aérienne et que l'on voyait bien que l'on n'allait pas pouvoir rester indéfiniment sur un métier qui n'avait pas de débouchés.

La première idée qui vient à l'esprit au travers des nouvelles exigences fixées par les textes qui nécessitent, vous l'avez dit, les uns les autres, une professionnalisation renforcée, consiste à voir dans quelle mesure on ne pouvait pas créer un deuxième niveau de qualification en introduisant la possibilité de passer en chef de groupe IIB pour ces populations. C'est l'objet du dossier d'aujourd'hui.

Pour autant, je pense que je ne serai pas complètement satisfait de ce que j'appelle une première étape ; on peut élargir la réflexion pour chercher des débouchés sur l'évolution de ce que j'appellerai "côté pistes" des métiers d'Aéroports de Paris puisque l'on sait bien que la circulation sur l'aire de mouvement nécessite un certain nombre de compétences qui ne sont pas à la portée du premier venu, notamment des connaissances aéronautiques. Je vous proposerais donc bien, lorsque la réflexion aura avancé du côté d'ORYR et de CDGR, une nouvelle discussion sur les perspectives d'évolution de carrière sur les métiers côté pistes ; ce serait une réflexion plus générale qui pourrait englober ces métiers de lutte animalière qui, je trouve, constituent un bon point d'entrée dans la maison.

M. VIDY (SPE/CGT).- Je m'étonne de l'intervention de M. Leichtnam. Il peut arriver que les organisations syndicales ne soient pas d'accord avec vous, ce n'est pas pour autant que les choses n'avancent pas, il ne faut pas être aussi fragile.

Vous faites référence à 2005, c'est-à-dire que, sur ce dossier, si on fait le constat aujourd'hui, combien de salariés sont capables de prendre les nouvelles missions en septembre 2007, puisqu'apparemment, c'est la date-butoir, pour répondre aux obligations nouvelles ? D'ailleurs, on va dire que, pour ces métiers, heureusement qu'il y a des obligations nouvelles sinon, je ne pense pas que la Direction se serait souciée du sort de ces salariés.

A un moment, il faut aussi être sérieux. En effet, ce n'est pas d'aujourd'hui que ces salariés demandent à ce que l'on revoie leur qualification, à juste titre d'ailleurs, parce qu'ils avaient déjà à l'époque des responsabilités, et pas des moindres, et que la Direction ne s'est jamais souciée de leur sort. A un moment donné, il faut quand même que les choses soient claires. En l'état, combien de salariés sont-ils capables de tenir les nouvelles dispositions et les nouvelles missions et comment seront-ils placés dans les tableaux de service ?

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je voudrais indiquer à M. Batistella que les gens en lutte aviaire sont encadrés. Heureusement. Ce sont des agents en exécution donc heureusement qu'ils sont encadrés !

Le problème est que vous citez vous-même, dans la construction du dossier, ce que je disais plus haut : *"les compétences telles que spécifiées incluent la vigilance permanente des agents et la prise de décisions immédiate"*. Le problème des agents de lutte aviaire, c'est qu'ils n'ont pas quelqu'un pour dire qu'il faut tirer sur l'oiseau, qu'il faut aller à tel endroit, faire tel rapport. L'agent monte dans son 4x4 le matin, a toute la responsabilité du début de sa mission à la fin de sa mission, et il est autonome. C'est ça, le vrai métier de la lutte aviaire. Après, il y a un deuxième métier qui est la prévention. Il est tout aussi important, il n'est pas à négliger. Le problème est qu'il est complémentaire. Le métier principal de l'agent "lutte aviaire", c'est son autonomie en opérationnel. Et c'est là où est toute la différence. C'est là où il y a une erreur : le métier en lui-même a été validé sur la prévention et non pas sur l'opérationnel. Monsieur Leichtnam, vous reconnaîtrez que nous en avons parlé lors de la dernière réunion à laquelle j'ai assisté et qu'il fallait effectivement, un jour, y réfléchir.

Vous avez pris la responsabilité de mettre ce dossier de plain-pied et de le forcer, faites ce que vous voulez, le problème est qu'il faut continuer à en parler et essayer de faire développer et sortir ce métier des filières techniques.

En outre, je rappelle comment se passe la formation des agents "lutte aviaire". Quand un agent "lutte aviaire" entre au sein de la lutte aviaire, il est formé quelques jours par un agent ex-D.G.A.C. Ensuite, la formation se fait en interne, ce sont les agents qui se forment eux-mêmes. Il y a donc ce que l'on appelle du parrainage. La formation s'apprend sur le terrain, c'est l'expérience qui fait que les décisions sont à prendre.

Enfin, je rappelle que, comme disait M. Vidy, cela fait partie du dialogue social que l'on ne soit pas tout à fait d'accord et parfois, il faut savoir mesurer les propos de chacun. Je mesure les vôtres, il faudrait que vous appreniez à mesurer les miens.

Mlle MARTIN (FO).- Comme vous n'avez pas répondu pour le CHSCT, j'en déduis que vous avez oublié d'informer le CHSCT de l'évolution des métiers.

En matière d'effectifs, j'attends la réponse pour Orly, mais quand vous parlez de 17 agents sur CDG, on aimerait savoir combien seront en exécution simple, combien seront en exécution principale et combien seront en maîtrise. Lorsqu'on travaille en temps réel, l'agent en exécution, notamment simple, sera-t-il effectivement tout seul ? Nous avons en effet une logique : quand il y a des prises de décision immédiates, quand un agent doit proposer et modifier par son action au quotidien, un agent d'exécution ne peut pas être seul.

D'accord pour 17 agents pour l'ensemble du groupe de travail, mais combien en exécution simple, combien en exécution principale, combien en maîtrise au niveau du paramétrage de vos effectifs, par plate-forme ?

En ce qui concerne les équipes, un agent en exécution simple tourne-t-il automatiquement avec un agent maîtrise ? On sait que ce ne sera pas le cas, mais on a quand même des inquiétudes sur l'exécution ; il y a quand même des décisions importantes à prendre et quand on est en exécution au sein d'Aéroports de Paris, on exécute, on ne prend aucune décision.

M. LEICHTNAM.- Quelques réponses aux questions posées par M. Vidy. D'abord, comment les agents de maîtrise vont-ils s'intégrer dans le tableau de service ? C'est clairement indiqué dans le rapport que vous avez sous les yeux : ils s'intégreront dans le tableau de service normal, c'est-à-dire qu'ils effectueront des missions complémentaires de prévention en fonction des disponibilités, sachant qu'évidemment, la priorité sera donnée aux actions d'effarouchement. C'est bien rappelé.

Le nombre d'agents pour Orly qui satisferont les quatre critères indiqués dans ce rapport, dans l'état actuel des choses, et sous réserve d'une analyse avec les hiérarchies directes, est de l'ordre de 5 à 7. Ce sont les chiffres que j'ai déjà annoncés lors de la première réunion de concertation avec les organisations syndicales.

M. BATISTELLA.- Concernant CDG, les tableaux de service que vous connaissez, qui sont associés à la partie saisonnalité, ne sont pas modifiés.

Sur la problématique que vous avez soulevée, je corrigerai ce que vous avez dit : il y a 15 agents plus 2 d'encadrement. Et sur les 15 agents, on estime aujourd'hui un potentiel de 7.

M. PEPIN (SPE/CGT).- D'une façon générale, je voudrais un jour que l'on m'explique pourquoi les agents d'exécution doivent systématiquement, quand ils veulent passer dans une autre catégorie, passer un examen. C'est la seule catégorie au sein de l'entreprise qui passe systématiquement un examen. J'aimerais savoir pourquoi cette catégorie est vraiment particulière. Il est vraiment très rare, pour un agent d'exécution, de passer en maîtrise sans examen.

M. MARIN (SPE/CGT).- Depuis l'origine du dossier, on sent que, malgré vos efforts, il y a quand même une forte incohérence. Tout à l'heure, Monsieur Batistella, vous nous parliez de cohérence. Justement, on ne la trouve pas, c'est le problème. Ce n'est d'ailleurs pas étonnant que les éléments demandés, que vous fournissez à la volée, ne soient pas dans le dossier. C'est quand même problématique, pour les élus, d'avoir une vision concrète et précise de votre projet. Comment va-t-il impacter l'existant aujourd'hui, c'est-à-dire les agents chargés de s'adapter à l'évolution et de prendre en compte toutes ces missions nouvelles ? C'est vraiment un problème.

Monsieur Leichtnam, que vous le vouliez ou non, les représentants du personnel font leur travail. Que cela vous déplaise, je peux le comprendre. Cela dit, il y a nécessité de respecter le rôle de chacun. En l'occurrence, les représentants des salariés cherchent à obtenir des informations, à essayer de faire en sorte que, s'il y a une évolution, elle soit la plus favorable pour les salariés parce qu'ils vont travailler mieux et plus. A un moment donné, il s'agit aussi de faire les comptes et de savoir quel sera leur intérêt.

Pour revenir sur l'argument de la cohérence, certes, il serait peut-être nécessaire de regarder plus globalement, au trafic, comment on organise les choses et comment on peut espérer avoir une articulation meilleure et utiliser les ressources le plus efficacement possible.

Je lance une idée : pour cela, il aurait été souhaitable que, dès le départ, il y ait une forte volonté de la Direction de faire en sorte que cette qualification nouvelle soit effectivement située au bon niveau, c'est-à-dire en maîtrise. Après, les critères pour atteindre cette qualification, les habilitations nécessaires, c'est le quotidien des agents et ils sont tout à fait capables d'obtenir cette validation. C'est donc assez regrettable.

Pour cette activité, il y a une réglementation tout à fait stricte aujourd'hui, de sorte que l'on "bricolera" moins, car avec l'idée d'aller appeler le REP pour savoir s'il faut tirer ou non, on est un peu ridicule. Le REP a beaucoup de travail et je pense qu'il doit savoir qu'il y a des professionnels sur les pistes qui connaissent leur métier.

Il aurait peut-être été nécessaire de regarder, ce qui n'est pas le cas dans le dossier, le niveau de l'effectif réel actuellement, car on sait bien que cela va poser un problème, et les moyens consacrés à l'activité en même temps.

M. de CORDOUE.- Je vais faire une petite réponse et je vous proposerai ensuite de passer au vote ; vous pourrez alors vous exprimer.

Je retiens deux points sur la remarque de M. Pépin : pourquoi les examens ? Je vais le dire assez simplement. Lorsqu'on devient chef de groupe, comme son nom l'indique, on est amené à encadrer un groupe. Ensuite, quand on progresse dans ces fonctions d'encadrement, on a pu démontrer sur le terrain que l'on était en capacité de le faire. Généralement, le processus de sélection pour le passage d'exécution à maîtrise comporte trois parties :

- une partie consistant à vérifier l'aptitude du candidat à animer un groupe
- une partie très technique ; il est vrai que, dans certaines filières, on passe en IIB par sa technicité
- l'avis hiérarchique.

Ce dispositif ne me choque pas, il a un avantage : il est peut-être plus objectif qu'un dispositif qui consisterait à choisir les agents à leur bonne mine.

Pour la suite des carrières, je ne partage pas complètement votre avis, mais je le partage un peu pourtant. Par exemple, pour les agents qui vont vouloir passer cadres, on attachera de l'attention à ce qu'ils aient suivi des formations ou qu'ils aient passé des examens à l'extérieur de l'entreprise avant de les retenir. Je trouve personnellement que ce dispositif n'est pas trop à critiquer, il est même plutôt rassurant pour les agents. Vous n'avez pas le même avis que moi, je l'entends, en tout cas, sachez que je veille à ce que les choses se passent de manière équilibrée et sans injustice.

Pour ce que dit M. Marin, positionner ce groupe de travail directement en IIB, je pense que cela présente deux inconvénients. Le premier est que l'on se couperait d'un point d'entrée IB dans l'entreprise ; autant dire que l'on supprime la qualification de IB.

Le deuxième est que, à procéder ainsi, on finit par donner des idées au management qui, comparant le niveau de compétence dont il a besoin en interne à celui qu'il pourrait trouver en externe, pourrait être tenté d'aller le chercher en externe.

A l'époque, je rappelle que, quand la lutte aviaire a été créée parce que la D.G.A.C. s'est retirée, la question s'est posée de savoir si c'était une activité que l'on allait sous-traiter ou que l'on allait traiter en interne. Je fais partie de ceux qui ont insisté pour que ce métier soit traité en interne et que ce soit un point d'entrée dans l'entreprise.

Je comprends donc vos revendications, mais j'attire votre attention sur l'effet pervers qu'elle peut avoir si on la pousse jusqu'au bout.

M. VIDY (SPE/CGT).- Je reprends en page 9 l'article IV.2.3, il est dit à la fin : "les agents étant toujours amenés à effectuer des vacations d'effarouchement, aucun impact sur les primes perçues n'est anticipé". Qu'est-ce que cela signifie ?

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je rebondis sur ce que vous dites ; cela me désole d'entendre cela parce que si l'on passe directement le métier lui-même en IIB, c'est effectivement une porte d'entrée en moins pour les IB, mais vous n'avez pas attendu cela pour supprimer l'exécution. Dans les bilans sociaux de chaque année, on voit une énorme diminution des agents d'exécution, donc un métier de plus, un métier de moins, ce n'est pas cela qui va vous faire peur. Je dirai même que si jamais on passait les agents en IIB, on retournerait presque dans le plan Graff.

Mlle MARTIN (FO).- Nous pensons que tous les agents en poste actuellement devraient passer en IIB parce qu'effectivement, ils sont en exécution et ont acquis leur expérience professionnelle et compétences, mais on ne vous dit pas que la qualification d'exécution doit disparaître. Ce que l'on vous dit, c'est que les agents qui sont présents aujourd'hui au sein d'Aéroports de Paris devraient tous passer en IIB concernant le péril aviaire, et qu'en ce qui concerne la filière de professionnalisation, il faudrait effectivement garder le point d'entrée en exécution, utiliser, pourquoi pas, le contrat de professionnalisation, s'engager au moment de la titularisation, à les titulariser en 114, les passer en exécution principale et qu'ils aient accès à la maîtrise par exemple au bout de 24 ou 36 mois après le passage en exécution principale.

Vous auriez une véritable filière de professionnalisation et on sait que les agents, une fois qu'ils sont entrés par la petite porte, qu'ils ont eu les formations en interne, qu'ils ont atteint une expérience professionnelle de 24 mois, par exemple, pour avoir la titularisation et passer en exécution principale, passe en maîtrise au bout de 24 mois. Là, on aurait un déroulement de carrière et vous auriez toujours le point d'entrée en exécution.

Concernant les effectifs, il y a quand même un problème parce que si l'on retire les 2 de l'encadrement, 7 agents en maîtrise et 8 en exécution, cela signifie, du moins en ce qui concerne Roissy, et au regard du nombre de pistes, qu'à un moment donné, on a automatiquement un agent en exécution qui est seul. Or, comment un agent en exécution peut-il prendre des décisions immédiates, proposer et modifier les choses ? Pour nous, ce n'est pas possible.

Pour nous, il n'y a pas assez d'effectif maîtrise, c'est pourquoi nous pensons qu'il serait beaucoup plus logique que les 15 passent en maîtrise et recruter en exécution ; ainsi, on

aura des agents en exécution qui pourront être "en double" pendant toute la période de formation avec les agents en maîtrise et, d'ici 5 ans, vous aurez un effectif supplémentaire en maîtrise alors qu'un certain nombre d'agents pourront bénéficier de leurs droits à partir en retraite.

Pour nous, il n'est pas envisageable que l'on ait des agents en exécution seuls, à prendre des décisions, c'est contraire au statut du personnel, qui prévoit que l'agent d'exécution exécute et ne prend aucune décision. Notre problème est là.

Sur les effectifs, les agents passent en maîtrise, mais pour vous, que l'on soit en exécution simple, en exécution principale ou en maîtrise, pour vous, c'est le même métier. Or, s'il y a des qualifications différentes, c'est parce qu'il y a des responsabilités différentes. Il faut donc automatiquement augmenter les effectifs de manière que l'on ait, avec le personnel en exécution, systématiquement un agent de la qualification supérieure pour justement cette prise de décision.

M. de CORDOUE.- Je crois qu'il faut ramener les choses à leurs justes proportions quand on parle de la situation isolée des agents de la lutte aviaire. Beaucoup d'autres agents d'exécution d'Aéroports de Paris se trouvent, à un moment ou à un autre de la journée, en situation isolée. Par exemple, à l'enregistrement, l'agent est tout seul derrière son poste et il choisit la solution la meilleure pour le passager qu'il a en face de lui. Simplement, ne perdez pas de vue que l'agent dans son 4x4 est en lien avec sa hiérarchie ; il n'est pas tout seul, il a des moyens de communication, même s'il n'est pas à côté.

Pour le reste, j'ai entendu vos arguments, vous avez entendu les miens, je propose que l'on s'arrête là aujourd'hui.

Sur la question de M. Vidy, peut-être mes collègues peuvent-ils répondre.

M. LEICHTNAM.- La question porte sur les primes. Effectivement, on ne modifie pas le fonctionnement général du système des grilles horaires. En tous les cas, à Orly et à Roissy, on va modifier le système, mais ce sont quand même tous les agents qui vont fonctionner de la même manière. Les agents en maîtrise auront quelques tâches complémentaires, on en a parlé, mais cela ne modifie pas les primes qui sont actuellement accordées à ces agents. C'est simple, il n'y a pas malice derrière cette phrase.

M. de CORDOUE.- Voulez-vous donner vos explications de vote ?

Mme DONSIMONI (CGC).- En 2006, quand ce dossier avait été présenté à l'époque uniquement par M. Batistella, nous avions demandé, puisqu'il s'agit d'une mission transversale, que la plate-forme d'Orly soit associée puisqu'elle était nettement en retard. Nous notons que cela a été fait et que le dossier qui nous a été présenté est un dossier cohérent, qui a répondu à pas mal des questions que nous avions posées à l'époque.

Nous tenons également à ce que soit noté notre attachement au fait qu'il y a un point d'entrée en exécution dans cette maison. Même si nous représentons les cadres, nous tenons à ce qu'il y ait des points d'entrée pour permettre des déroulements de carrière pour les personnels d'exécution.

Les réponses qui ont été apportées ici, même s'il reste encore apparemment quelques points en suspens, nous paraissent acceptables. En conséquence, notre délégation votera pour ce dossier.

M. TOTH (CFDT).- Bien évidemment, ce dossier est important. Il est important de pouvoir mettre en place le dispositif, on l'a parfaitement compris. En revanche, ce qui blesse, à mon sens, c'est l'évolution de carrière vers le IIB. Pour nous, c'est trop long ; je pense que, à ce niveau-là, il faut réexaminer l'évolution des agents et, pour cette raison, malgré son importance et malgré le reste du dossier, qui semble tout à fait cohérent, nous n'allons pas pouvoir nous prononcer pour le dossier en l'état. Je ne peux pas me prononcer contre non plus. Ce sera donc une abstention de notre part.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Vous connaissez notre position ; le problème est qu'aucun dossier n'a été construit sur Orly. Nous venons de nous concerter pour savoir ce que nous faisons. C'était vraiment délicat.

Comme je vous le dis, bien que l'on veuille faire croire qu'il y a eu des concertations sur Orly, il n'y en a pas eu, et surtout, cela a été fait en retard et en accéléré, mais j'en ai déjà parlé à plusieurs reprises.

Par conséquent, au vu du dossier, la manière dont il a été présenté aujourd'hui et au vu des réponses qui ont été apportées, et surtout la position de la Direction, nous voterons contre.

Mlle MARTIN (FO).- Nous avons pris bonne note d'un certain nombre de points. Nous savons qu'un gros travail a été fait sur Roissy, en concertation avec le groupe de travail ; nous étions attachés à ce que le projet de filière de professionnalisation concerne également la plate-forme d'Orly puisque nous tenons à l'unicité de notre statut du personnel et de ses qualifications.

On a quand même le sentiment que, sur Orly, un copier/coller a été fait assez rapidement et que la concertation avec le groupe de travail n'a pas été au même niveau et de même qualité que sur Roissy. On a pris bonne note que vous allez étudier notamment la possibilité de mettre en place un point d'entrée en exécution pour du personnel non qualifié et de les former et, pourquoi pas, d'utiliser l'accord formation, donc sur les contrats de professionnalisation, qu'une étude sera également faite, une réflexion sur l'évolution des métiers côté pistes. On sait qu'il y a des agents escale à reclasser dont on pense que c'est surtout pour cela que vous avez travaillé dessus.

Concernant la qualification en maîtrise elle-même, on vous l'avait déjà dit l'année dernière, on trouve qu'il faut quand même beaucoup d'années pour y avoir accès. Même s'il y a eu des efforts sur le 112 au niveau de l'embauche et pas le 110, il manque quand même une petite lettre, on aurait aimé une réalisation en 114 quand même. Pour nous, les effectifs, cela ne suffit pas et avoir du personnel en exécution même s'il y a un contact radio avec la hiérarchie... nous sommes désolés, un agent d'enregistrement n'a pas un fusil. Le métier d'agent d'enregistrement et le métier de péril animalier sont différents.

On ne va donc pas sanctionner Roissy par rapport au travail qui a été fait, il aurait pu y avoir quand même beaucoup plus de points positifs, par conséquent, on va s'abstenir. Il est rare que FO s'abstienne, même si l'abstention est considérée comme un vote contre.

On ne peut absolument pas voter pour, principalement pour une question d'effectifs et de responsabilité du personnel en exécution sur ce type de mission.

M. de CORDOUE.- Nous passons au vote.

4 voix pour : CFE/CGC

7 voix contre : SICTAM/CGT, SPE/CGT

4 abstentions : FO, CFDT

3 absents : UNSA/SAPAP

POINT 3 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'EVOLUTION DES MISSIONS ET DE L'ORGANISATION DE LA FILIERE GESTION

M. BALARDELLE.- Je vous présente ce matin le fruit d'une démarche que j'ai engagée il y a maintenant bientôt un an et qui, dans un premier temps, a conduit à reposer un certain nombre de bases sur le métier de contrôle de gestion dans l'entreprise, qui s'est conclue par une première étape à la fin de l'année dernière au niveau du Comex de l'entreprise, et une deuxième phase que j'ai engagée au début de l'année, dans un mode collaboratif, avec toutes les directions de l'entreprise et les acteurs concernés pour aboutir au dossier que vous avez entre les mains.

Cette réflexion est, d'une certaine manière, une brique apportée à la démarche générale portée par la direction des ressources humaines dans le cadre de la cohérence donnée aux métiers de l'entreprise, et donc, aux filières métiers dans l'entreprise. C'est un peu une illustration de cette démarche générale.

Je vais donc vous présenter ce dossier sur un certain nombre de points structurés dans le dossier et j'articulerai mon propos en cinq points, avec un rappel des objectifs et du contexte de ce projet :

- identification de la filière de gestion : c'est un point important puisqu'en 2000, quand j'ai pris la responsabilité du contrôle de gestion d'Aéroports de Paris, on parlait de "réseau contrôle de gestion", on ne parlait pas de "filière de gestion". La nuance est donc importante, et je voulais attirer votre attention dessus ce matin.

- évolution des postes-clefs de la filière.

- organisation même de la filière, c'est-à-dire organisation générale, mais dans chacune des directions de l'entreprise, un travail qui a été mené en collaboration étroite avec toutes les directions.

- dimensionnement-cible proposé pour cette filière.

- processus de renforcement des compétences métier de la filière.

Si vous le voulez bien, je vais passer rapidement en vue ces points, en essayant de vous rappeler les pages correspondantes du rapport pour vous permettre de suivre plus facilement l'exposé.

Rappel du contexte et objectifs

L'organisation du contrôle de gestion Aéroports de Paris a été une première fois adaptée en 2003 pour prendre en compte l'organisation territoriale de l'entreprise en unités

opérationnelles. A ce moment-là, j'ai réorganisé le réseau. J'ai d'ailleurs eu l'occasion, dans cette enceinte, de présenter ce dossier d'organisation, en 2003.

Nous étions donc à l'époque sur une ambition qui consistait à fournir au management de l'entreprise des informations destinées à leur pilotage opérationnel, à maîtriser bien entendu la qualité et la fiabilité de l'information de gestion ; c'est évidemment la préoccupation première de la filière.

Il est clair que les évolutions de l'entreprise, à travers sa transformation en SA et l'ouverture de son capital, nous ont conduits à nous interroger sur les évolutions qu'il convenait d'apporter à cette première réorganisation pour mieux coller aux nouveaux besoins du pilotage de la performance de l'entreprise. Donc une reprise complète des fondamentaux de la filière, comme je l'ai déjà précisé.

Nous sommes donc très précisément dans le cadre des démarches engagées par l'entreprise pour remplir ces engagements et atteindre ces objectifs. Le contrôle de gestion, dans ce cadre, assiste le management dans ses analyses (c'est sa mission fondamentale) et garantit à la direction générale et au Comex de l'entreprise un pilotage à partir d'informations fiables et pertinentes.

Je dirais que, dans cette optique, qui est, d'une certaine manière, l'énoncé de la mission générale du contrôle de gestion de l'entreprise, Aéroports de Paris doit renforcer sa filière (c'est le constat qui a été apporté à la fin de l'année dernière) en :

- réaffirmant la position du contrôle de gestion dans l'entreprise ; c'est un point important et vous avez dans le dossier des éléments concernant ce positionnement du contrôle de gestion, en particulier aux pages 3 et 4 .
- clarifiant le périmètre de la filière : c'est un point important et je parlais de "réseau contrôle de gestion", je parle maintenant de "filière de gestion".
- définissant l'évolution des postes-clefs de la filière.
- arrêtant l'organisation des filières locales dans les directions.
- renforçant les compétences pour répondre aux attentes de l'entreprise vis-à-vis de cette filière.

Ce sont ces points que je vous propose de passer en revue, juste après vous avoir rappelé les quelques éléments-clefs qui figurent dans le dossier sur les missions et la position du contrôleur de gestion dans les unités.

Comme je le précise sur ce transparent, le contrôleur de gestion doit mettre à disposition des informations fiables et pertinentes pour le pilotage de la performance de l'entreprise. Quand je parle de pilotage de la performance, je vise bien évidemment le sujet économique, mais également des dimensions extrêmement importantes pour les engagements pris par l'entreprise ces dernières années dans le domaine de la qualité, de la performance opérationnelle et, bien entendu, des ressources humaines.

Le contrôleur de gestion dans l'unité intervient comme collaborateur direct des directeurs opérationnels, il est membre de l'équipe de direction de l'unité, animateur du

processus de contrôle de gestion, en particulier des processus de planification opérationnels, processus budgétaires et processus de reporting, qui sont des processus classiques, mais qu'il convient d'approfondir. Il est également acteur des processus investissements, achats et analyse économique, avec les directions métiers concernées.

L'ensemble de ces points, qui sont détaillés dans le dossier, seront évidemment formalisés, c'est le souhait que j'ai émis ; il répondait à une attente et a été validé. Ces missions du contrôleur de gestion seront validées à travers une charte du contrôle de gestion qui sera publiée et qui définira en particulier l'organisation interne du réseau contrôle de gestion et de la filière de gestion et ses interfaces avec les responsables opérationnels de l'entreprise.

Identification de la filière de gestion

Quand, en 2000, j'ai pris la responsabilité de cette filière, on parlait de "réseau contrôle de gestion" ; j'ai été chargé d'animer une quarantaine de contrôleurs de gestion au sein de l'entreprise.

Aujourd'hui, le travail que nous avons mené en concertation étroite avec la DRH sur la base du référentiel des métiers de l'entreprise a permis de réviser assez profondément la conception que l'on pouvait avoir de ce métier en l'élargissant. Vous constatez en effet que nous sommes sur un périmètre de 232 personnes une fois que nous avons identifié très précisément, individu par individu, poste par poste, les missions effectives de chacun. Partant d'un périmètre plus large de 367 personnes, nous avons retenu comme étant véritablement cette filière de gestion un périmètre de 232 personnes dans l'entreprise, avec une distribution des qualifications que vous avez dans ce tableau de synthèse, qui figure dans le dossier, page 8.

Cette filière sera constituée d'une manière formelle dans le référentiel de gestion. Aujourd'hui, nous sommes sur deux groupes métiers, comptabilité finances d'une part, contrôle réglementation d'autre part. C'est donc un point de clarification tout à fait utile et qui sera fait en coordination avec la DRH.

Sur ce point, une photo importante, et comme je vous le disais, une révision assez fondamentale de la manière dont je conçois maintenant mon rôle d'animateur dans l'entreprise vis-à-vis de l'ensemble de ces personnes qui sont, de près ou de loin, acteurs du processus de gestion.

Evolution des postes-clefs de la filière

C'est un point qui a été relevé lors de la première phase de l'étude que j'évoquais, menée à la fin de l'année dernière, et qui consistait à attirer notre attention sur l'absence de fiches de mission précises, élaborées non pas véritablement sur les contrôleurs de gestion eux-mêmes puisque l'effort avait été largement fait, mais sur les niveaux de contrôleur comptabilité, d'adjoint et de comptable. Dans la dénomination actuelle, ces postes-là, en général, ne faisaient pas l'objet de fiches de mission.

Dans cette réflexion, nous avons essayé de structurer notre réflexion, de structurer des fiches de poste, de titre, qui vous ont été communiqués dans le dossier, en annexe du dossier, pour chacun des postes-clefs arrêtés dans la filière.

Concernant les postes-clefs, je distinguerai les postes relatifs aux contrôleurs de gestion eux-mêmes, aux postes de cadres, en trois groupes, qui ont fait chacun l'objet d'une fiche de mission spécifique :

- un groupe d'experts fonctionnels. Ce sont pour l'essentiel les contrôleurs de gestion qui opèrent à la direction centrale du contrôle de gestion, la DCG, mais qui opèrent également sur les processus métiers structurants de l'entreprise que sont le processus ressources humaines pour sa partie traduction, gestion, le processus commerce, qui est un processus métier important, et Dieu sait qu'il est important pour notre avenir et nos résultats économiques, le processus sûreté, qui est également fondamental et sur lequel la problématique économique est importante, et les processus liés à la gestion des investissements, aux programmes de développement, à travers les processus de maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre avec les directions DMO et INA.

- un groupe de contrôleurs de gestion têtes de réseau, qui sont en fait l'expression d'une évolution progressive du mode d'animation du réseau, qui est passé d'une aviation très centralisée à mon niveau, au niveau de DCG, à une animation semi-décentralisée avec ces têtes de réseau sur Orly, Roissy, la direction immobilier et l'escale, qui animent eux-mêmes leur propre réseau interne.

- un groupe de contrôleurs de gestion opérationnels qui, eux, sont essentiellement positionnés au niveau des unités opérationnelles et sur qui repose l'essentiel de la remontée de l'information et les analyses de cette filière.

Le constat qui a été fait et l'appréciation qui a été portée avec la DRH sur l'importance de ces postes, la complexité de ces postes, conduiront, comme vous l'avez constaté dans le dossier, à revaloriser en moyenne ces postes et à repositionner quelques postes qui sont actuellement positionnés cadre A en cadre B. Ce point-là est traduit dans la vision-cible de la filière.

Deuxième point d'attention qui a fait l'objet d'une alerte dans le cadre de la réflexion qui a été lancée à l'automne dernier : l'importance qu'il fallait attacher au niveau intermédiaire, niveau des adjoints, des contrôleurs de gestion, pour qualifier très précisément les missions de ces adjoints. Il s'agit de les qualifier en fait par le filtre de deux processus métiers extrêmement importants, que nous portons :

- le processus consistant, d'une certaine manière, à produire l'information économique de l'entreprise, et donc, à animer les équipes qui assument cette production

- le processus consistant à analyser la performance de chacune des entités de l'entreprise en particulier à travers le processus de reporting, de tableau de bord de l'entreprise.

Ce sont ces deux processus qu'il fallait renforcer et qui m'ont conduit à proposer de revoir substantiellement le positionnement de ces adjoints contrôleurs de gestion, à travers un schéma que vous avez sous les yeux, qui figure dans votre dossier, à la page 10. Il consiste en fait à clarifier des fonctions aujourd'hui qualifiées de "contrôleur comptabilité", "comptable", voire "adjoint", d'une manière assez hétérogène, en trois niveaux, fonctions contrôleur de gestion adjoint et assistant de gestion, avec deux postes dans les unités importantes, deux postes d'adjoint alors qu'aujourd'hui, formellement, ces unités sont actuellement dotées d'un poste d'adjoint.

Ces postes ont donc fait l'objet de fiches qui se trouvent en annexe au dossier. Comme pour les contrôleurs de gestion, ces postes feront l'objet d'une pesée bien sûr, et on pressent que, compte tenu de l'importance qui est attachée à ces postes, un certain nombre de postes seront transformés d'un niveau IIC1 actuellement à un niveau IIC2 dans une fourchette qui a été évaluée et qui figure dans la vision-cible de la filière que vous avez quelques pages plus loin.

Il est bien évident que ce renforcement des compétences, ce repositionnement des postes, nous a conduits à adopter une vision raisonnable du poids que l'entreprise porte avec cette filière, et donc, à maîtriser cette évolution en termes financiers (c'est bien le moins que l'on pouvait attendre de la part d'un directeur du contrôle de gestion) en opérant ces repositionnements dans le cadre d'une politique de maîtrise de la masse salariale, ce qui nous conduira à rééquilibrer cette filière en repositionnant ces postes, en engageant ce repositionnement par la fermeture d'un certain nombre de postes d'assistant. Là aussi, vous avez les éléments quantifiés un peu plus loin, je reviens sur ce point.

L'organisation

Vous avez tous les éléments précis et les organigrammes direction par direction dans le dossier, je ne vais pas tous les passer en revue. Je voudrais simplement attirer votre attention sur quelques points importants, le premier concernant la direction du contrôle de gestion elle-même, pour laquelle je propose une réorganisation, et quatre directions-clefs dans le processus que sont la DRH, DMC, DMO et IMO.

Concernant la direction du contrôle de gestion, DCG, cette organisation avait été mise en place en 2003, je l'avais présentée ici même ; je propose la refonte de cette organisation pour tenir compte de ces nouveaux objectifs que j'évoquais, qui consistent à accompagner la filière de gestion, non pas sur un mode étroit, comme c'était le cas avec une relation quasiment bilatérale entre les contrôleurs de gestion centraux et leurs homologues des directions opérationnelles, mais en les accompagnant sur la base des processus que j'ai évoqués, processus reporting/analyse de la performance d'une part et processus pilotage budgétaire et planification opérationnelle d'autre part. C'est l'objectif qui sera fixé à ces deux pôles que je viens d'évoquer.

Par ailleurs, pour renforcer notre métier, pour être plus professionnels dans nos approches, je propose de créer un pôle méthodes/référentiels de gestion pour administrer et faire évoluer ces règles de gestion, et un pôle "analyse de gestion" pour approfondir les analyses de performance dans l'entreprise. C'est un premier point.

Cette réorganisation se traduit par un passage des effectifs de la direction de 35 à 28 personnes. Il s'agit en fait du transfert de 6 personnes vers la direction des commerces, puisque la direction centrale du contrôle de gestion portait jusqu'à présent le contrôle de gestion des commerces, et d'un transfert d'un poste d'ARH, qui m'était rattaché et qui opère en staff pour le pôle DGF.

Je parlais de quatre autres directions très structurantes dans notre organisation, dans notre filière.

La DRH.

Le travail qui a été mené en collaboration avec Gonzalve de Cordoue et son équipe a finalement abouti à renforcer assez substantiellement cette filière en repositionnant des postes qui étaient des postes internes à la DRH en animant cette filière avec un contrôleur de gestion cadre B et en visant une finalité un peu plus large que la finalité actuelle du contrôle de gestion DRH, consistant à maîtriser les problématiques liées au pilotage de la masse salariale. C'est cette dimension qui sera mise en œuvre dans les prochains mois à travers cette organisation, qui consiste à augmenter l'effectif dédié à cette activité de 7 à 12 personnes, ce qui est important, et donc, à travailler sur ces processus sur les prochains mois.

La DMC.

La direction des commerces est une activité extrêmement importante. Il y a là aussi un renforcement substantiel puisque l'on peut dire actuellement que les effectifs internes à la direction DMC dédiés à ces activités sont réduits quasiment en interne au pôle facturation, donc les concessions commerciales, et cette transformation qui est proposée conduit à augmenter l'effectif, qui passerait de 6 à 15, en structurant la filière, avec le pilotage d'un contrôleur de gestion cadre B et en intégrant l'ensemble des processus de gestion que sont la facturation, que j'ai citée, mais également la gestion des contrats, des appels d'offres et, bien entendu, les analyses de la performance de nos concessions commerciales.

Cet objectif requiert donc ce renforcement de moyens par la mise en place de quatre contrôleurs de gestion sur l'activité contrôle de gestion commerce alors qu'actuellement, j'ai deux contrôleurs de gestion en central dédiés à cette activité.

La DMO.

La problématique était un peu différente, mais la réflexion était importante, avec Bernard Cathelain et son équipe, a conduit à la constitution d'un réseau interne de contrôle de gestion autour du pilotage par un cadre B et d'une petite cellule centrale, une animation fonctionnelle, donc une équipe de contrôleurs de gestion qui seront dédiés aux directions de projet, internes aux directions de projet, sur les problématiques de pilotage du contrôle de gestion des programmes d'investissement.

C'est donc une approche nouvelle qui se conforte, qui est évidemment importante, dans une entreprise comme la nôtre, qui engage des niveaux très importants d'investissement et qui s'engage à la fois sur des délais et sur une maîtrise des coûts de ces investissements.

IMO

La direction immobilier était une direction également importante, comme la direction des commerces, en termes de portage des objectifs généraux de l'entreprise pour les prochaines années. Le travail qui a été mené avec le directeur de l'immobilier et son équipe a conduit à structurer la filière en intégrant, comme vous le voyez, quelques éléments qui étaient un peu épars dans la direction, que sont :

- la fonction facturation domaniale, donc toute l'équipe de facturation ULIS

- la fonction financement de projets, qui est bien entendu une fonction très importante dans la problématique de développement de l'activité
- la fonction systèmes d'information, dans laquelle la direction est engagée assez fortement dans le cadre du renouvellement de l'outil ULIS que j'évoquais.

Voilà donc les points d'attention sur lesquels je voulais vous sensibiliser sur ces réorganisations internes à la filière. J'ai évoqué le renforcement des niveaux d'adjoint au contrôleur de gestion. C'est l'évolution majeure qui va affecter les directions de plates-formes, que je n'ai pas soulignées ici, mais qui sont néanmoins importantes dans l'équilibre de ce réseau.

Le dimensionnement de la filière

Ce dimensionnement se traduit par une augmentation globale de ces 232 postes. Nous sommes sur une volumétrie qui va passer à 239 postes, avec un solde positif de 7 postes. Ce solde est le résultat d'un transfert de 17 postes que vous avez dans le dossier.

Pour ce qui concerne DMC, ce sont essentiellement des transferts de la direction centrale du contrôle de gestion vers la direction DMC pour le renforcement des commerces.

Pour ce qui concerne DMO, j'ai évoqué ce principe de création d'une filière interne de contrôle de gestion à DMO avec ces 6 postes de contrôleurs de gestion de projet.

Pour la direction de projet, la DRH, ce sont des transferts internes à la DRH sur des postes liés au pilotage de la masse salariale.

Pour la direction immobilier, il s'agit du rattachement des fonctions "financement de projets/systèmes d'information", que j'ai également évoquées.

Dans le cadre de cette maîtrise des coûts de cette fonction dans l'entreprise, la maquette qui est proposée là, la vision-cible qui est proposée, est donc de gager cette augmentation de moyens par la fermeture de 10 postes d'assistant de gestion, avec une répartition, que vous avez sous les yeux, qui affecte plus précisément les fonctions centrales de l'entreprise que les fonctions opérationnelles.

Enfin, vous avez sur la page 27 du dossier la vision-cible de la filière avec un tableau qui vous donne la même structuration que le tableau que j'ai évoqué sur la situation actuelle de la filière.

Ce dimensionnement-cible de 239 personnes intègre donc une répartition entre les différentes fonctions, contrôleur de gestion, adjoint et assistant de gestion, avec des fourchettes d'évolution dans le cadre des repositionnements de postes, à la fois sur les contrôleurs de gestion en repositionnement cadre A, cadre B, dans une fourchette de 23 à 25 cadres B internes, et sur les postes d'adjoint, avec une fourchette de 30 à 34 IIC2, donc maîtrise principale, à terme sur cette filière également.

L'accompagnement et le renforcement des compétences, l'accompagnement métier

C'est un point extrêmement important, qui va nous employer fortement d'ici la fin de l'année.

D'abord sur une dimension d'organisation du processus de pourvoi des postes d'adjoint, point important, ensuite, sur la mise en place d'un programme extrêmement important de formations pour l'ensemble des personnes de cette filière.

Sur le dispositif d'évaluation et de pourvoi des postes d'adjoint, le schéma proposé est celui qui consiste, d'une part, à confirmer, c'était important de le préciser, toutes les personnes actuellement en position IIC2 comme étant en position d'adjoint, sans autre procédure, d'autre part, à organiser, pour le pourvoi des autres postes d'adjoint, une procédure qui sera fondée sur la base du volontariat de chacun, sur un avis hiérarchique du responsable opérationnel contrôleur de gestion et sur une population-cible des agents de maîtrise et de haute maîtrise de la filière de gestion.

Sur cette population, sur la base de ce volontariat et de ces avis hiérarchiques, DCG et DRH organiseront un processus de détection de potentiels comme l'entreprise a pu le faire par ailleurs, avec un modus operandi qui est précisé dans le dossier. Vous avez tous les détails aux pages 28 et 29 du dossier. Il prévoira une mise en situation professionnelle. Il s'agit bien entendu d'évaluer les capacités professionnelles des agents à l'horizon de l'automne.

Les candidats qui seront déclarés présenter toutes les compétences requises seront inscrits sur une liste d'aptitude et accéderont à chacun des postes qui seront affichés successivement au fur et à mesure des affichages.

Les candidats qui nécessiteront un renforcement ponctuel de connaissances seront accompagnés dans le programme de formation que j'évoquais.

Les candidats qui ne seront pas retenus dans ce dispositif seront positionnés ou confirmés sur leur poste d'assistant de gestion.

Le dispositif de formation

C'est un point extrêmement important. Ce dispositif concernera l'ensemble des 239 personnes de la filière, dans les fonctions contrôleur de gestion, adjoint et assistant de gestion. C'est un dispositif que nous avons conçu sur un mode modulaire, qui offrira des parcours différenciés en fonction des profils de chacune des personnes, à la fois des profils métier contrôleur de gestion, adjoint et assistant, et en fonction des besoins individuels. J'ai évoqué plus haut cet accompagnement ponctuel dans le cadre de la procédure de détection de potentiels.

Il y a donc un cycle modulaire, parfois individualisé, des modalités d'organisation qui seront adaptées aux besoins des services (les contraintes sont importantes dans notre filière maintenant), et ces formations seront bien entendu coanimées par la direction du contrôle de gestion et la direction des ressources humaines.

Vous avez pour terminer un schéma-type sur l'organisation de ces formations, avec des modules qui sont détaillés dans le dossier, sur lesquels je pourrai revenir si vous le souhaitez.

Pour terminer, c'est une évolution importante, qui nous permet de penser différemment ces métiers, de les penser plus globalement que le seul métier de contrôleur de gestion, et d'intégrer dans notre dynamique et dans notre logique 239 personnes que j'animerai désormais dans cette filière.

M. de CORDOUE.- Merci pour ce dossier très complet et important pour l'entreprise. Je voudrais signaler la présence de deux experts, Mme Goulard et M. Héras-Gomez.

M. PRETRE (FO).- J'aurais voulu, dans un premier temps, avoir quelques compléments d'information. Entre autres, dans une réunion préparatoire, il a été question de 11 postes qui seraient supprimés à terme, c'est-à-dire pour le 31 décembre 2008. Ce serait, si c'est le cas, important de les mentionner dans le dossier.

D'autre part, dans la filière, visiblement, il y aura une double dépendance hiérarchique ; ce n'est pas facile à gérer d'un côté et ce n'est pas facile non plus pour les agents de se positionner dans un tel cadre.

Concernant des postes d'assistant IB et IIB, vous demandez un niveau Bac + 2 ; demander un niveau Bac + 2 pour un IB me choque un peu.

M. TOURET (CFE/CGC).- Le document écrit qui nous a été donné était très difficile à digérer, l'exposé oral m'a paru plus clair.

J'ai été étonné de voir que l'on parle d'une filière de gestion et je crois qu'en fait, tout ce qui fonctionne en gestion doit tourner autour d'un outil informatique que l'on ne cite jamais. Or, pourquoi ne parle-t-on pas de SAP ? Comment cela fonctionne-t-il ? Comment les gens peuvent-ils travailler avec ? Un nouvel outil est-il mis en place etc. ? En particulier, j'ai vu qu'il existait des éléments en gestion d'emploi en particulier pour suivre la masse salariale, etc. De tous ces outils, on ne parle pas du tout. D'autre part, votre PowerPoint m'a paru très clair, serait-il possible de l'avoir ?

Mme DONSIMONI (CFE/CGC).- J'ai quelques questions au fil des pages.

Page 7, vous nous parlez des effectifs non intégrés dans la filière de gestion, notamment des salariés de l'unité de facturation des redevances aéroportuaires et vous nous dites : *"dans l'attente de l'orientation à prendre quant au rattachement de cette unité"*. Quelle est l'orientation à prendre sur ce rattachement et à qui seront-ils rattachés ?

Page 9, vous parlez de l'attente des pesées de postes cadre A cadre B ; pouvons-nous avoir une idée de ce que vous avez identifié, des postes qui feront l'objet de pesée ? Quels sont les postes impactés en volume et en quantité ?

Page 11, vous prévoyez de mettre en place l'organisation que vous nous présentez à compter du 1^{er} août ; est-ce que ce n'est pas un peu tôt ? Il y a des congés annuels à cette période, est-ce que ce n'est pas un peu prématuré ? Avez-vous bien pris en compte toutes ces données ?

Page 27, à propos du dimensionnement-cible de la filière de gestion, vous nous dites que ceci se traduira un peu plus tard par la fermeture dans l'organisation-cible de 10 postes d'assistant de gestion et que, pour fermer ces postes, vous utiliserez des

départs naturels ou le volontariat. Avez-vous déjà vu ce que représentent les départs naturels ? Et s'il n'y a pas de volontaires, comment ferez-vous ?

Page 28, dans le dispositif d'accompagnement, on voit des postes de contrôleur de gestion ; seuls les postes actuellement vacants feront l'objet d'un affichage. Combien y a-t-il actuellement de postes vacants et combien seront-ils affichés, et quand ?

Enfin, plus loin, dans la formation pour accompagner la mise en place de cette nouvelle organisation, vous prévoyez simplement deux jours de formation ; est-ce que ce n'est pas un peu court ? Pourriez-vous nous préciser ces points ?

M. SALVANES (CFDT).- Nous avons regardé avec intérêt la qualité de votre diaporama et nous voyons également que vous reconnaissez la nécessité qu'il y avait de réorganiser cette filière. On vous en a parlé.

En effet, il était nécessaire de la réorganiser parce que les salariés, depuis presque l'introduction de ce système dans l'entreprise, ont de très grandes difficultés à se mettre à jour, à comprendre les flux générés par cela, à utiliser et à bien analyser les états dont ils ont à s'occuper. Mais il y a également des points qui nous surprennent dans la nouvelle organisation, notamment le fait que des gens se retrouvent des contrôleurs du IB au IIC, assistant de gestion. Là aussi, il faut comprendre un peu la progression.

Notez toutefois qu'il y a de la saisie à tous les étages, et là, les choses sont quand même assez surprenantes. On parle du IB au cadre B où il y a énormément de saisie. Il y a donc un véritable besoin de clarifier, de mettre à niveau l'ensemble des gens qui utilisent ce système parce que, visiblement, je ne dis pas qu'il y a une déshérence au niveau de la formation, mais il y a une grande perplexité à la percussive que chacun apporte dans l'alimentation de ce système.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Tout d'abord, j'ai quelques questions sur le constat. En page 3, on fait référence au fait que c'est lié au changement de statut, et donc, avec des objectifs à atteindre. Est-ce que ce sont des objectifs financiers ou des objectifs en termes de volume ?

D'autre part, vous faites à plusieurs reprises référence à la mise en place de revues de performances ; on aimerait connaître le détail de ces revues de performances puisqu'ensuite, vous faites référence à une centaine d'indicateurs qui ont été sélectionnés et qui feront l'objet d'analyses alimentant le dialogue de gestion. Ce serait peut-être intéressant que l'on ait ce référentiel.

D'autre part, vous faites également référence à une charte de contrôle de gestion qui reprendra ces missions et sera diffusée à l'encadrement de l'entreprise et aux membres de la filière de gestion. Où en sommes-nous de la réflexion sur cette charte et de son élaboration ?

Sur le fond, si j'ai bien compris, les 367 personnes sont toutes les personnes qui contribuent à la fonction comptable et à la fonction gestion. Vous avez donc identifié 232 personnes qui relèvent, dans le cadre de l'organisation, de ces changements de mission. Sur ces 232, un certain nombre effectuaient quand même des missions de comptabilité ; ma question est : comment vont s'effectuer ces missions de comptabilité ? Dans le process général, comme vous l'avez rappelé, on voit, notamment page 10, la

situation actuelle en bas de l'organigramme, avec des comptables et dans la situation future, plus de comptables. J'aimerais savoir comment cela se passe et qui va reprendre toutes ces missions de comptabilité.

Plus précisément, j'ai du mal à comprendre les organigrammes par rapport aux tableaux, tous les chiffres avancés dans vos tableaux synthétiques sont les chiffres qui correspondent à la couleur rose. Si l'on fait le total des situations actuelles et futures, avec l'ensemble des postes qui sont présentés, il y a un décalage assez conséquent entre les chiffres avancés dans les tableaux synthétiques et les chiffres de la situation actuelle. J'ai donc du mal à saisir.

Je prends un exemple concret : à la DRH, dans la situation actuelle, tout ce qui est en rose correspond à la fonction de contrôle de gestion, mais dans l'effectif global de l'organigramme, on arrive à un autre chiffre que ce qui est avancé dans le tableau. C'est une précision et une confirmation que je souhaite avoir.

Quant à l'organisation de la DRH, car le comité d'entreprise est quand même directement impacté par la fonction contrôle de gestion, quand on a vu les difficultés que l'on a eues cette année dans la validation de la masse salariale du fait des contrôles qui sont demandés par le contrôle de gestion, validés ensuite par les finances, j'ai l'impression que l'on va alourdir les processus et les prises de décision qui relèvent de la direction des ressources humaines.

On observe une "reprise en main" du contrôle de gestion puisque, derrière, il y a une logique de performance économique, qui est quand même bien identifiée puisque vous citez également dans votre situation future, pour les adjoints contrôleurs de gestion, "analyse des performances". Cela sous-entend un certain nombre d'éléments. Ma question est la suivante: comment vont se dérouler les process au niveau de la DRH, puisque c'est lié au dossier, sur tout ce qui est lié aux restaurants, puisqu'il y a des engagements et des prises de décisions importants. Par qui va être faite la validation des engagements financiers ? Par le DRH ou la direction financière ?

Pour tous les grands projets d'investissements, même question : qui va entériner ? La direction financière ou la DRH ?

Sur les activités sociales, même question.

Il aurait été intéressant que vous nous fassiez un tableau synthétique, comme vous nous l'aviez présenté pour la situation actuelle puisqu'en page 7, on trouve un tableau synthétique de la situation actuelle et, malheureusement, dans la projection de la vision-cible, on n'a pas le tableau synthétique, on retrouve le tableau par direction et par secteur d'activité ; il aurait été intéressant de voir l'évolution.

Sur le dimensionnement-cible de la filière de gestion, puisque vous partez sur une perspective de 239 postes, ce n'est pas un dimensionnement puisque j'espère que les 11 salariés qui sont destinés à l'activité escale sont intégrés. En effet, quand on parle de vision-cible, ce peut être une cible atteinte ou non atteinte. Il faut donc se mettre d'accord sur les termes et les chiffres.

Enfin, je voudrais savoir si tous les postes présentés dans la situation actuelle sont pourvus car un certain nombre sont en affichage.

M. FERNANDEZ (CFDT).- Est-il possible d'avoir une idée du calendrier des formations que vous proposez ? On aimerait aussi savoir ce que vous entendez par formations obligatoires. A ce propos, je reviens sur la question de mon collègue : comment faites-vous le recrutement d'un assistant de gestion de IB à IIC ? On aimerait comprendre car il y a le même intitulé pour le même poste.

M. BALARDELLE.- Il y a beaucoup de questions, et elles sont toutes importantes.

M. Prêtre a posé une question d'ordre général sur le double rattachement. C'est un sujet important, et vous avez noté que, dans le dossier, je ne l'avais pas évoqué de manière très formelle. Vous l'avez un peu en filigrane dans le dossier à travers la symbolique qui a été utilisée dans les schémas d'organisation, avec un trait plein pour les rattachements hiérarchiques et un trait tireté pour les rattachements fonctionnels.

Sur ce sujet qui, en général, fait beaucoup couler d'encre, je dirais qu'il n'y a pas de vérité absolue. Je dirais que, dans l'entreprise, nous avons fait le choix de confirmer le rattachement hiérarchique des contrôleurs de gestion aux responsables opérationnels ou aux directeurs opérationnels, et de les rattacher fonctionnellement à DCG, à moi-même, pour l'animation métier.

Ce système fonctionne depuis pas mal d'années, en tout cas depuis que je suis en fonctions ; nous y avons fait quelques ajustements à la marge, mais c'est un système dont je considère qu'il fonctionne bien. Je ne pense pas que ce système présente de difficulté majeure pour ce qui concerne les personnes qui sont en poste dans les directions ; je dirais au contraire que, d'une certaine manière, cela les met plus à l'aise, dans l'exercice de leur mission, qu'un système contraire, qui prévoirait un rattachement direct aux directions du contrôle de gestion et un rattachement fonctionnel au directeur opérationnel.

Je n'ai pas évoqué ce point parce que je considère que ce n'est pas aujourd'hui un sujet de difficulté ; au contraire, le mode de rattachement actuel me paraît efficient.

M. Prêtre a également posé une question sur les niveaux IB et IIB et le niveau d'assistant de gestion. Il est vrai que viser Bac + 2 est quelque part une ambition. Il faut bien considérer que cette ambition est mentionnée pour des personnes qui intégreront l'entreprise ; bien entendu, ce n'est pas une exigence requise pour des salariés actuels de l'entreprise.

Mais il est clair que le programme de formation que nous mettons en place aura comme objectif de porter, d'une certaine manière, ces personnes à un niveau de connaissance proche, je l'espère, d'un niveau de connaissance BTS gestion. Cela me paraît aujourd'hui répondre assez précisément à l'exigence que l'on peut avoir sur ce type de poste, même si, effectivement, quelqu'un le soulignait, dans notre métier, il y a beaucoup de saisie, c'est vrai, mais il n'y a pas que de la saisie, il y a également une part d'analyse importante, même au niveau des assistants de gestion. Ce niveau de connaissance me paraît donc pertinent. J'ai pris le parti de l'afficher.

M. Tourret a posé une question sur les outils de gestion. Là aussi, comme le mode de rattachement, je n'ai pas abordé très spécifiquement le sujet des outils de gestion, qui est évidemment un sujet structurant dans ce métier comme dans d'autres métiers.

Pour autant, cela ne signifie pas que l'on s'en désintéresse puisqu'une partie substantielle du programme de formation, de mémoire, le module C qui figurait dans le schéma que vous avez dans le dossier, sera spécifiquement dédié justement à des sujets concernant l'utilisation des outils, l'utilisation des états et les bonnes pratiques. Il s'agit de revisiter les bonnes pratiques et la connaissance que chacun des salariés a de chacun des outils. Il est vrai que cette population d'assistants de gestion, d'adjoints, de contrôleurs de gestion aussi, utilise aujourd'hui des modules divers de SAP, le module CO bien entendu (c'est l'outil de base du contrôleur de gestion et de ses collaborateurs), mais également MM, GMAO, IMPS et, pourquoi pas, SIRH, même si c'est un module spécifiquement dédié.

Il y a donc une multiplicité des sources d'information, également des outils métiers spécifiques, décisionnels (évoqués un peu en filigrane dans le dossier) sur une solution décisionnelle que nous avons retenue qui est celle d'IPERION. Elle nous permet de produire maintenant sur un mode plus automatique qu'hier les tableaux de bord de l'entreprise et de piloter le budget également sur cette technologie d'outils qui n'est pas de la technologie SAP.

Cela représente effectivement une dimension outil importante et que nous allons nous efforcer de prendre en compte à travers cette formation. Encore une fois, c'est un module important. C'est une dimension qui n'est néanmoins pas étrangère aux programmes de formation aujourd'hui dispensés puisque chacun des grands modules SAP a une formation dite pérenne, développée en collaboration avec DIT à la DRH, et pour ce qui concerne le module CO, nous venons de mettre en place il y a deux mois un module de formation également sur le module CO SAP. C'est donc une préoccupation constante.

Sur la question qui concerne spécifiquement les assistants de gestion, il est vrai que le dossier évoque une gradation dans cette fonction d'assistant de gestion assez large, qui va d'une qualification actuelle IB à une qualification IIC. C'est un point dont je conçois qu'il soit un point de questionnement.

Je le disais plus haut, le raisonnement que nous avons tenu est un raisonnement en fonctions, pas un raisonnement en termes de qualification. Le travail que nous avons fait est un travail consistant à définir les missions qui seront portées par chacun. Vous avez noté que nous avons défini une mission-type pour les postes d'assistant de gestion. Il est clair que, dans ce cadre, qui est un cadre général, chacun des postes devra faire l'objet d'une fiche de fonctions. Cette fiche de fonctions sera évidemment spécifique aux missions qui sont aujourd'hui portées par chacune des personnes de la filière de gestion, et il pourra y avoir différenciation sur le niveau de qualification.

C'est ce qui nous a conduits, dans le dossier, à préciser que les procédures actuelles en termes d'avancement, de promotion, etc., donc d'accession d'un niveau de qualification à un autre, resteront toujours en vigueur dans l'avenir au sein de cette fonction assistants de gestion. C'est donc un point important, qui, je pense, méritait une clarification.

M. Michaud a évoqué, sur la page 3, la réflexion qui nous a conduits à engager cet démarche. On visait des objectifs à atteindre, on vise des revues de performances, on vise une centaine d'indicateurs. Quelle est la cohérence de ces éléments ?

Nous sommes partis sur l'idée que la mission du contrôle de gestion était d'être en mesure de fournir de l'information pertinente et de situer, quelque part, la performance de l'entreprise dans ses différentes dimensions. Quand on vise des objectifs, Monsieur Michaud, il ne s'agit pas seulement d'objectifs financiers, comme je le disais plus haut dans mon exposé. On sait bien qu'à travers des contrats qui nous lient en particulier à notre actionnaire, à travers le contrat de régulation économique, nous sommes assignés à l'atteinte d'objectifs de qualité. C'est dans le champ des contrôleurs de gestion que de diagnostiquer cette information de performance, de la manipuler et de porter l'analyse au niveau de la direction de l'entreprise. Ce ne sont donc pas que des indicateurs financiers, mais bien évidemment les indicateurs sont importants en analyse, j'aurais mauvaise grâce à ne pas l'affirmer.

Ce pilotage de la performance dans l'entreprise nécessite que l'entreprise mette en place des dialogues de gestion entre ces différents niveaux de responsabilité. La dénomination "revue de performances" est une dénomination que nous avons utilisée pour viser des séquences de dialogue de gestion qui réunissent les responsables, la direction d'entreprise, et chacun de ses responsables opérationnels à travers les objectifs qui ont été assignés à chacun de ces responsables.

Ce sont donc des séquences de réunions trimestrielles que l'entreprise se doit d'organiser, pour savoir où elle en est et pouvoir organiser une discussion entre ces responsables opérationnels et la direction, que nous avons mises en place au début de l'année pour formaliser de manière plus professionnelle ce processus.

Ces objectifs reposent évidemment sur la mise à jour et la construction d'indicateurs qui alimentent les tableaux de bord. Chaque direction d'entreprise dispose d'un tableau de bord avec des informations qui remontent jusqu'au niveau de la direction d'entreprise, au niveau du Comex, et je présente chaque mois au Comex le point sur les écarts constatés sur ces objectifs.

Voyez, Monsieur Michaud, que cette démarche que nous avons mis en place concourt à la professionnalisation de la filière et aux besoins de l'expertise et du renforcement des compétences dont il est question ici.

Vous avez également posé une question sur la charte du contrôle de gestion. J'ai donc établi un projet de charte. Elle a pour vocation simplement d'écrire les choses, de statuer sur ses missions, de statuer sur le mode de fonctionnement. Je reviens sur la remarque de M. Prêtre, sur le sujet fonctionnel hiérarchique. Je pense que c'est mieux quand on écrit comment les choses se passent que seulement en le disant. La vocation de cette charte est aussi de dire que ces contrôleurs de gestion sont rattachés hiérarchiquement, ils sont simplement animés par la direction du contrôle de gestion, voilà comment cela se passe, on se fixe des règles sur la mobilité de ces personnes, quel est le rôle de DCG dans l'animation du réseau, et quelles sont ses limites dans cette animation. C'est cela, la charte de contrôle de gestion : que chacun des responsables de l'entreprise, que ce soit des responsables opérationnels ou moi-même, d'ailleurs, soit confortable dans le pilotage de son activité.

Le périmètre de la filière, 367 personnes, est effectivement le chiffre évoqué dans le dossier. C'est le périmètre que nous avons étudié sur la base du référentiel des métiers tenu par la DRH. Page 7 du dossier, je cite les 135 postes qui n'ont pas été retenus au sein de la filière pour des raisons diverses.

Je prends l'exemple des agents opérations comptant au départ qui ont été intégrés dans les unités opérationnelles CDGP et ORYP, qui sont précisément des agents opérationnels qui concourent directement à l'activité opérationnelle des unités. Quelque part, il n'était pas légitime de les retenir dans cette filière de gestion.

Je cite également les salariés qui sont affectés au suivi administratif des contrats, et là aussi, la filière de gestion n'avait pas vocation à piloter l'ensemble des processus achats de l'entreprise.

Je cite également les juristes, qui sont, bien entendu, affectés à la direction DJA, mais également dans les directions opérationnelles. Ces juristes n'ont pas vocation non plus à faire partie de cette filière de gestion, même si, par efficacité administrative, parfois, ces juristes sont rattachés hiérarchiquement au contrôleur de gestion.

Pour répondre à votre question, Madame Donsimoni, sur l'unité facturation sur redevances aériennes, je dirai que, dans le dossier, ce point est évoqué et nous n'avons pas retenu dans la filière cette unité de manière un peu prudente. J'évoque dans le dossier des sujets d'évolution de l'organisation et je dirais que cela me paraissait un peu prématuré de dire qu'en termes de métier, ces personnes sont organiquement rattachables sans réflexion préalable, réflexion qui n'a pas été menée dans le cadre de cette filière. C'est une position conservatrice que j'ai prise à titre conservatoire, sachant que l'entreprise engagera une réflexion sur ce plan. Peut-être M. de Cordoue peut-il préciser un certain nombre de points.

M. de CORDOUE.- Ces réponses étaient assez claires. Je voudrais compléter d'abord par une considération d'ordre général.

Il ne vous a pas échappé que l'entreprise a fait d'énormes progrès en termes de budgétisation et de suivi comptable. Vous avez en effet remarqué que, maintenant, on arrête nos comptes en mars alors que, certaines années, en septembre, ce n'était toujours pas fait. Ceci se double par le fait que les comptes sont suivis mois par mois avec beaucoup plus d'acuité que cela ne pouvait être le cas auparavant.

Pourquoi cela ? Pas uniquement pour répondre à nos obligations réglementaires, mais bien évidemment pour pouvoir suivre le pilotage de l'entreprise. Je peux témoigner que, dans l'organisation de l'entreprise, chaque direction est responsabilisée sur le suivi de ses engagements. Pour ma part, j'ai toujours été adepte de ce mode de fonctionnement et, à l'escale, on avait été bien formé pour cela. Je reprendrai à la DRH avec beaucoup d'enthousiasme ce mode de fonctionnement et suis tout à fait satisfait du fait que le contrôle de gestion me soit rattaché directement, ce qui n'était pas le cas avant. Le contrôle de gestion aide le décideur à préparer son budget et l'aide à suivre son budget, c'est sa principale fonction. Cela ne dépossède pas les directeurs de leurs responsabilités.

Dans cette ligne-là, je veux vous rassurer, je continuerai à jouer mon rôle d'interface vis-à-vis du comité d'entreprise dans tous ses aspects, en particulier budgétaires, même si je serai aidé pour cela par des personnes qui seront peut-être mieux formées et plus professionnelles, ce que vise cette filière.

M. Balardelle a oublié de parler d'une population : il reste dans l'entreprise des comptables, notamment à la direction des comptabilités. Ces gens-là n'ont rien à faire

dans la filière de gestion, de même que l'on parlait plus haut des agents en charge de la facturation ; je ne sais pas si la facturation, c'est de la gestion. Où faut-il les mettre ? Faut-il les mettre avec les comptables ou dans la filière de gestion ? Faut-il continuer à les positionner à la direction de la stratégie ? C'est une autre question qui peut se poser aussi, je ne vois pas tellement le rapport entre la facturation des redevances et la stratégie. Mais il faut bien les rattacher quelque part, peut-être la question, à un moment ou à un autre, se posera-t-elle.

M. PRETRE (FO).- Concernant les postes, vous étiez partis de 367, vous venez de nous dire que vous n'en aviez pas retenu 135 ; on arrive à 232 et vous parlez de 239 plus loin donc vous avez réintégré 7 postes. J'ai besoin d'une explication là-dessus.

Je reviens aussi sur ce qui a été dit en réunion préparatoire : 11 postes étaient supprimés au 31 décembre 2008. J'aurais voulu que l'on ait ici la réponse claire, nette et précise.

M. TOLLARI (CFE/CGC).- Je travaille chez DMO1 et l'on s'aperçoit que, pour DMO1, il n'y a pas de case, page 21 du document.

Concernant les outils utilisés, on travaille sur la réhabilitation de CDG1 ; de 2002 à la fin de 2005, on a travaillé sur SAP, du côté de la direction de la maîtrise d'ouvrage, pour vérifier les saisies, puis on est passé sur FOJI et on a une difficulté à déterminer une enveloppe qui est à peu près de 50 millions quand il y a eu le passage. On a donc demandé à la personne qui s'en occupait, M. Falconet, de nous dire ce qu'il y avait dans cette enveloppe et, à ce jour, nous n'avons toujours pas la réponse, ou des réponses vagues. Merci de nous donner une réponse concernant ce point particulier de changement d'outils informatiques.

Mme GOULARD (expert SICTAM/CGT).- J'aurais voulu savoir si l'on avait la possibilité de commencer les formations avant que la mise en place de la réorganisation ne soit faite, afin que les gens puissent commencer à voir à peu près où ils vont se situer.

Je voulais également revenir sur les postes d'assistant de gestion, même si j'en fais partie. En effet, partir sur une base de BTS ou de DUT de comptabilité pour des agents qui sont aujourd'hui IB, IIB, IIC1 me semble un peu fort dans les termes. Que vont devenir les IB qui sont là, même si eux ne seront pas directement touchés ? Quand ils vont partir, cela signifie que l'on va obligatoirement augmenter les postes, ou éventuellement demander à un BTS d'être IB, et je trouve cela ahurissant.

Effectivement, la mise en place devrait être au 1^{er} août et je voulais savoir si tout le monde était bien au courant des faits et si les vacances n'allaient pas poser des problèmes pour cette mise en place.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- J'interviens sur les chiffres DGA. Dans les organigrammes situation actuelle/situation future, on voit un décalage puisque l'on est à 21 dans les cases roses et dans la situation future, on est à 29 alors que, dans le tableau récapitulatif, on annonce 40, et sur le tableau initial de départ, on annonce 35. J'aimerais donc connaître le décalage au niveau des postes.

On n'a toujours pas eu de réponse sur les 11 postes de l'escale par rapport à la question de la vision-cible. Les 11 sont intégrés dans le cadre de la filière gestion globale et nous

aimerions avoir une réponse sur les 11 qui sont identifiés pour le compte de l'activité escale.

Pareil sur DCG : dans le tableau de la situation future, il y a 28 et si l'on se reporte à l'organigramme, on arrive à 26, à moins que je n'aie commis une erreur de calcul.

Sur ORY, c'est pareil, on est à 37 dans la situation future et à 35 réellement par rapport à l'organigramme présenté.

M. MARIN (SPE/CGT).- Pour compléter les demandes concernant le poste d'assistant de gestion, vous avez fait référence à des missions spécifiques qui, somme toute, correspondraient au classement des catégories différentes, ce qui va créer des disparités assez fortes entre les niveaux d'embauche requis et les salariés existant aujourd'hui et occupant les postes.

Il aurait donc été souhaitable que ces missions soient définies et que les fiches de fonctions auxquelles vous faisiez référence soient intégrées au dossier, que l'on ait une visibilité beaucoup plus fine de ce que peut être cette fonction selon la catégorie. C'est en effet assez nouveau que, pour un même poste, il y ait des fonctions différentes et des niveaux de qualification différents. Pour préciser les choses dans ce domaine, nous aurions aimé avoir le descriptif des missions et les fiches de fonctions correspondantes.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Une question de compréhension sur les évolutions liées à ce dossier, notamment en termes de qualification. Est-ce que les gens seront obligés de postuler de nouveau sur leur poste, comment cela va-t-il se passer ? Est-ce que ce sera une affectation "automatique" ?

Mme DONSIMONI (CFE/CGC).- Vous n'avez pas répondu à toutes mes questions, notamment celle portant sur la mise en place au 1^{er} août : est-ce que ce n'est pas un peu prématuré ?

Quant à la durée de la formation, deux jours, elle semble un peu courte. Enfin, à quoi correspond le nombre de postes vacants à l'affichage ?

M. BALARDELLE.- La date du 1^{er} août peut paraître relativement précoce ; en fait, je ne suis pas le seul ici à le savoir, le Président le soulignait également, nous sommes dans des cycles de clôture comptable extrêmement serrés. Nous avons cet été une clôture semestrielle des comptes à assumer ; cette clôture semestrielle impliquera très fortement tous les acteurs de la filière dans les premiers jours de juillet et jusqu'au moins à la fin du mois de juillet pour les contrôleurs de gestion opérationnels.

Derrière, nous entamons aussitôt la phase budgétaire. Il y a donc juste un petit créneau de temps, qu'il fallait saisir, entre fin juillet et le 15 août. J'ai retenu le 1^{er} août. C'est vrai que c'est un basculement dans une période de congés, mais il faut prendre en compte les spécificités de notre métier, qui sont extrêmement contraignantes.

Vous êtes plusieurs à avoir posé la question sur les 11 postes escale ; il est bien évident que les personnels de l'escale resteront intégrés à la filière de gestion. L'entreprise se doit effectivement de prévoir leur repositionnement ; c'est donc un souci pour moi et pour le Président que d'essayer d'anticiper dans les mois qui viennent à travers les vacances de postes etc., notre capacité à les accueillir.

Je n'ai pas fait le bilan exhaustif des postes vacants, il y en a plusieurs à la direction centrale du contrôle de gestion, il y en a quelques-uns effectivement dans les unités opérationnelles, je pourrai, après la réunion, si le Président en est d'accord, faire un bilan précis sur ces vacances.

Quant aux deux jours de formation, il ne faut pas les confondre avec la durée de la formation parce que c'est tout à fait insuffisant. Quand on évoque deux jours, on évoque simplement les contraintes, comme je le disais, qui sont fortes maintenant dans le métier, et la capacité à mobiliser des gens raisonnablement plus de deux jours de manière continue. Ce qui signifie en fait que nous serons conduits à fractionner la formation par cycles de deux jours en jonglant entre les phases de clôture, ce qui ne sera pas forcément simple.

Pour rester sur le terrain de la formation, puisque Mme Goulard a posé une question à ce sujet, ce programme de formation, on le veut ambitieux ; il est bien évident qu'il demande un travail de préparation important, que nous sommes en train de mener avec la DRH, et que, pour dispenser un programme cohérent, avec ces modules, il nous faut un peu de temps, je dois le concéder. Je ne veux pas le faire dans la précipitation, je ne veux pas bâcler un programme à la va-vite, les enjeux sont extrêmement importants.

Le phasage que j'ai prévu est un début de formation en janvier 2008 avec un étalement sur le premier semestre 2008 pour finaliser le programme à la fin du premier semestre. Cela me paraît, compte tenu de l'ambition que l'on se fixe, un objectif raisonnable, que l'on devrait tenir. D'ici là, on va certainement, au cas par cas, constater un besoin ponctuel et individuel de formation, et là, on sera en mesure d'y répondre, comme on y a répondu dans le passé, avec différentes modalités, mais qui ne seront pas dans le cadre que j'évoquais plus haut.

Sur la question concernant les changements de qualification, j'ai évoqué lors de mon exposé le processus que l'on met en place dans le cas des adjoints contrôleurs de gestion. Il s'agit donc d'un processus spécifique de détection de potentiels, d'évaluation de potentiels et d'accession ensuite à ces postes. Il est clair que ces postes feront l'objet d'affichages et que toute personne dans l'entreprise pourra postuler à ces postes. Bien évidemment, chacun comprendra que, organisant ce processus d'évaluation, nous attacherons évidemment une importance toute particulière à la population des gens qui auront fait l'objet de ce processus. Sur ce point, M. de Cordoue souhaite peut-être ajouter un commentaire.

M. de CORDOUE.- Nous veillerons à ce que les choses se fassent en transparence et pas de façon discriminatoire. J'ajoute que ce dossier, qui est fort bien présenté et fort bien documenté, a fait l'objet d'un travail assez long, auquel la DRH a participé. Le repositionnement des emplois, où l'on retrouve beaucoup plus de cadres B qu'il n'y en avait avant, par exemple, tient compte notamment d'une comparaison avec les rémunérations du marché.

Quand vous posez la question, on trouve que des BTS en IB, c'est un peu fort, quand on regarde la rémunération, on voit que cela peut correspondre à des emplois du marché. Je fais remarquer qu'il n'y a pas que dans cette population que l'on recrute des Bac + 2, il y a des secteurs où il y avait couramment des Bac + 4 ; on demandait simplement à ces gens de parler couramment l'anglais.

Ce qui est important, ce n'est pas tant le niveau d'entrée que la perspective d'évolution. Le dispositif que présente M. Balardelle est très aéré, avec pas mal de postes en progression ; cela devrait donner des perspectives même aux gens qui entrent en sortie d'IUT, avec un premier poste en IB. Dans une petite unité qui n'a pas un gros volume, une grosse responsabilité, le nouvel embauché se "fait un peu la main" et quitte l'entreprise assez rapidement, parce que c'est un secteur où il y a beaucoup de turn-over, du moins dans les qualifications élevées. Cela a démontré clairement que la qualification de cadre A n'était pas suffisante sur un certain nombre d'emplois.

Pouvons-nous passer maintenant aux explications de vote ou même au vote directement ?

M. BALARDELLE.- Je n'ai pas répondu à M. Prêtre sur le dimensionnement-cible de la filière, ce solde positif de 7 postes.

Pour être très clair, j'ai, dans la présentation, comme d'ailleurs dans le dossier, évoqué une équation qui est celle de 17 transferts et, en contrepartie, comme je le précisais, pour des raisons, que j'ai évoquées, de maîtrise du coût de cette fonction, et de fermeture progressive de 10 postes d'assistants.

Cette fermeture, vous l'avez noté, je l'ai écrit dans le dossier, interviendra en jouant sur le turn-over de ces métiers et en jouant sur des volontariats. Vous l'évoquiez plus haut, ce peut être un volontariat spontané pour une évolution. Il y a des personnes aujourd'hui dans la filière qui souhaitent rejoindre d'autres filières opérationnelles en particulier ; ce sera à nous d'être opportunistes et de jouer sur ces occasions-là. Cette évolution se fera donc dans la durée.

Je suis évidemment navré de ne pas avoir de réponse immédiate à vous apporter concernant l'incertitude qui est attachée à cette évolution du programme, le montant d'investissement de 50 millions que vous avez cité sur FOJI.

M. TOLLARI (CFE/CGC).- Vous pouvez en parler après.

M. BALARDELLE.- Je vous propose que l'on en parle de manière spécifique et bilatérale et que j'intervienne auprès de David Falconet, dont je sais qu'il est attaché à apporter des réponses quand il est sollicité. Mais comme c'est une question un peu technique et que je n'ai pas la réponse, je me permettrai de lui en parler.

Sur DMO1, la direction de la maîtrise d'ouvrage n'a pas, aujourd'hui, situé de besoins précis sur cette direction de projets. Pouvez-vous la rappeler ?

M. TOLLARI (CFE/CGC).- Il s'agit de la rénovation de Charles de Gaulle 1, qui a commencé en 2002 et qui finit en 2009.

M. BALARDELLE.- C'est une opération en cours de finalisation. Dans la mesure où cette opération arrive à terme, on ne l'a pas intégrée dans le périmètre de la filière de gestion. J'imagine assez bien que la direction DMO, ensuite, adaptera son organisation en fonction de l'évolution de ses projets, terme du programme CDG1, mais émergence du programme satellite 4 et, ensuite, du terminal 4, c'est la raison pour laquelle nous n'avons pas affiché de postes spécifiques sur cette direction projets.

M. de CORDOUE.- On a oublié de signaler en début de séance qu'une réunion spécifique avait été organisée avec les organisations syndicales le 24 mai et vous savez que M. Balardelle est toujours à votre disposition pour des réunions un peu plus pointues et plus techniques.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je voudrais donner une explication de vote pour le SICTAM/CGT. Ce dossier prend en considération un certain nombre de problématiques, notamment des évolutions de qualification et une réflexion sur les éléments de rémunération de la catégorie cadre, cependant, ce dossier d'organisation est une adaptation par rapport à la mise en place du nouveau statut de la société anonyme et, sur le principe, nous voterons contre, non pas contre l'évolution des éléments de rémunération, ni les évolutions de qualification, mais parce que c'est lié directement à la création de la société anonyme.

M. PRETRE (FO).- Nous aussi, nous nous positionnerons contre parce que c'est lié à la société anonyme, mais il y a aussi, on a eu du mal à le faire dire, 10 suppressions de postes à terme, et concernant les postes d'assistant de gestion, il y a également une qualification à double vitesse. Sur ce point, nous sommes quand même hors statut puisque nous passons dans la même catégorie professionnelle du 1B2 au IIC1.

M. de CORDOUE.- Nous passons au vote.

4 pour : CFE/CGC

10 contre : SPE/CGT, SICTAM/CGT, FO,

1 abstention : CFDT

3 absents : UNSA/SAPAP

POINT 4 : CONSULTATION SUR LE PROJET DE REORGANISATION DE LA DIRECTION DE L'ENVIRONNEMENT – ENV (2^{EME} PASSAGE)

M. de CORDOUE.- Vous aviez souhaité un deuxième passage sur le projet de réorganisation de la Direction de l'environnement.

Nous accueillons Didier Hamon et Patrick Dugard.

Lors de la dernière séance, nous avons parlé du projet de réorganisation de la Direction de l'environnement, vous aviez souhaité poser des questions et souhaité un deuxième passage. Nous étions convenus à l'époque que des réunions se tiendraient avec les organisations syndicales pour approfondir les questions que vous aviez posées et je voudrais profiter également de mon introduction pour accueillir nos experts, M. Abdi, Mme Pons-Vurpillot et Mme Boulanger. M. Aragou n'est pas là.

M. HAMON.- Effectivement, nous sommes passés devant votre comité d'entreprise le 11 mai dernier pour un premier passage, différentes questions avaient été soulevées et différentes réunions ont suivi ce premier passage pour apporter un certain nombre de réponses aux questions.

Une rencontre a eu lieu avec le CHSCT n° 4 à Roissy le 5 juin 2007 et nous avons plutôt bien travaillé avec cette instance. Nous avons eu une réunion de travail avec les organisations syndicales le 6 juin 2007, j'étais moi-même présent à chaque fois, je suis allé avec mes collaborateurs à la réunion du CHSCT n° 7 à Orly le 12 juin 2007 ; j'ai fait une réunion complémentaire d'informations générales et d'échange avec l'ensemble du personnel de ma direction, récemment et j'ai fait savoir que j'étais prêt à recevoir tous les personnels qui le souhaitaient lors d'entretiens individuels. J'ai eu 5 demandes et j'ai donc reçu 5 personnes. Je parle des rencontres que j'ai faites depuis le dernier passage et pas d'une manière générale dans le cadre de ma direction.

Quels sont brièvement les compléments d'information par rapport au dossier que vous avez eu le 11 mai ? Nous avons bien travaillé, en tout cas, moi, j'ai vraiment été intéressé de voir, à la suite de ces différentes réunions, que nous avons pu faire un travail, de mon point de vue en tout cas, assez concret et assez intéressant, voire très intéressant. Il y a eu de bonnes discussions.

Sur les effectifs, ma direction confirme que la réorganisation prévoit bien 72 postes organiques, qui permettent l'intégration de 3 personnes en situation HE. Je précise que nous maintenons ainsi l'effectif présent au 1^{er} janvier 2007 et qu'il est vrai qu'antérieurement à ce 1^{er} janvier 2007, date à laquelle nous arrêtons la photographie, conformément aux directives budgétaires générales à la maison Aéroports de Paris, qui consistent plutôt à essayer de limiter les effectifs dans les directions fonctionnelles pour pouvoir les augmenter dans l'entreprise où il y en a le plus besoin, sur le terrain, nous avons dit clairement, notamment aux organisations syndicales et aux CHSCT, que la

photographie était celle au 1^{er} janvier 2007. Avant, il y avait eu des postes dont les agents étaient partis et ces postes n'avaient pas tous été remplacés, c'est la raison pour laquelle on se trouvait avec ce nombre de 72 postes organiques.

Certaines organisations syndicales nous avaient demandé de rééquilibrer entre le nord et le sud, de mettre un peu plus de personnes au nord parce que les besoins sont effectivement plus importants à Roissy et au Bourget qu'à Orly, pour des raisons évidentes, notamment les périmètres d'intervention, les PGS, etc.

Nous avons donc renforcé l'effectif d'un GRT (gestionnaire des relations territoriales) supplémentaire. Nous avons donc créé un poste en plus dans cette optique de promotion interne que nous avons pu dégager à l'occasion de cette réorganisation pour le service relations territoriales nord.

En conséquence, les effectifs des départements nord et sud sont de 21 pour le nord et 18 pour le sud, et les services centraux, qui comportent cette mission de service public et l'aide à la sonorisation comporte 33 agents. Le nombre de promotions possibles en GRT en IIC1, qui était à 6 lorsque l'on est passé devant vous le 11 mai, en négociant avec tout le monde, en parlant avec la DRH et avec les syndicats, est passé à 7.

Bien entendu, nous maintenons très fermement le principe selon lequel la réorganisation n'engendrera aucun changement de plate-forme autre que celui qui pourrait être souhaité par un agent pour convenance ou projet personnel. C'est le cas pour une personne.

Concernant les fiches de fonction, la Direction vous avait déjà remis les fiches GRT et ART, gestionnaire des relations territoriales IIC1 et agent de relations territoriales IIB. Nous avons donc produit en plus dans ce dossier maintenant les fiches de fonction de logisticien et rédacteur, qui ne sont qu'un effort de formalisation pour des fonctions déjà exercées par des agents qui se sont progressivement spécialisés. On leur donne donc un nom et on fait une fiche de fonction qui définit ce qu'ils doivent faire.

S'agissant du personnel des pôles économique et social de chaque plate-forme, les agents conservent leurs qualifications actuelles ; ils seront associés aux études et aux projets en fonction de leur capacité et de leurs aptitudes.

L'évolution des activités des agents.

Indépendamment de l'évolution en GRT d'agents de la Direction, le redéploiement de l'effectif opéré dans le cadre de cette réorganisation entre les différents services n'affecte finalement qu'une dizaine d'agents. La majorité desdits agents conservent l'essentiel de leur activité actuelle, mais se voient rattachés à une hiérarchie différente, sans incidence sur leur qualification, et d'ailleurs sans incidence sur la plate-forme dans laquelle ils travaillent : s'ils travaillent à Orly, ils restent à Orly, s'ils travaillent à CDG, ils restent à CDG.

Trois agents seront un peu plus impactés au sud :

- un cadre A que j'ai reçu à plusieurs reprises,
- un agent IIC de l'ex-département Environnement

seront appelés à renforcer le pôle économique et social sud. Cela signifie qu'au lieu de travailler à la Maison de l'environnement, ils travailleront dans un bâtiment dans lequel nous avons déjà des bureaux pour le pôle économique social sud, toujours sur l'aéroport de Paris Orly.

Un agent HE est intégré dans le cadre de la réorganisation et changera nécessairement de qualification.

Enfin, dans ces 2 derniers cas, le changement de poste engendrera un changement de qualification, mais pas de catégorie.

En conclusion, à l'exception du système de promotions que nous créons pour les gestionnaires des relations territoriales et des deux cas dont je viens de parler, l'effectif par qualification et par catégorie avant et après restera identique.

Je précise à la demande d'une organisation syndicale (question que l'on m'a posée après une réunion) qu'en ce qui concerne la procédure de nomination, de choix pour les gestionnaires des relations territoriales, des agents en IIC, bien entendu, la totalité des procédures d'Aéroports de Paris sera respectée et nous nous rapprocherons de la DRH pour savoir s'il faut un affichage ou non. On fera bien entendu ce qu'il est prévu de faire, cela va sans dire.

Mais on m'a demandé de préciser en plus que le choix de la promotion de ces agents qui sera assez largement fait pour que des ART anciens ARE relations extérieures deviennent des GRT, se fera non pas par les hiérarchies locales, mais sur proposition des hiérarchies locales en concertation avec les deux chefs de département, et le choix se fera par moi et par les responsables hiérarchiques, mais pas simplement par les locaux. On va donc donner à ce système de promotion toutes les caractéristiques nécessaires de l'indépendance, de la transparence et de l'équité.

On nous a demandé de préciser les choses sur les horaires. Il est clair que nous décidons le maintien des grilles d'aménagement des rythmes horaires de travail administratif décalés qui sont actuellement en vigueur, il n'y aura pas de différence avant et après. En revanche, il est vrai que lorsqu'il y aura un besoin de changement, et cela se verra sans doute en septembre-octobre, lorsqu'il y aura les gestionnaires de relations territoriales, si nous avons besoin d'élaborer une nouvelle grille, nous l'élaborerons selon les procédures de la maison, en concertation avec les agents, nous la soumettrons au CHSCT puisque nous avons pris l'habitude d'aller les voir, nous allons continuer, et avec les organisations syndicales. Dans le cadre de cette réorganisation, il n'y a donc pas de changement de grille, le besoin s'en fera certainement sentir et dès qu'il se fera sentir, nous appliquerons à ce besoin les procédures habituelles et normales.

On m'a posé aussi la question des déplacements physiques professionnels des agents dans le cadre de leur emploi. Je ne parle pas des déplacements des postes de travail, je parle des déplacements pendant que les gens vont travailler parce qu'il est vrai que les GRT ont pour vocation, non pas d'être des travailleurs itinérants, comme on l'a dit, cela signifierait qu'ils changent de lieu de travail tous les jours et qu'ils passent de ville en ville chaque soir, mais d'avoir des déplacements. Ceux-ci sont possibles, sont d'ailleurs prévus et seront nécessaires dans le cadre de leurs fonctions.

Ces déplacements se feront, soit avec leur véhicule personnel, auquel cas, le régime normal d'Aéroports de Paris, des indemnités kilométriques s'appliquera, comme il est déjà appliqué d'ailleurs à d'autres agents de ma direction qui se déplacent pour aller voir les élus, les chambres de commerce etc., cela fait partie du métier (de même que cela fait partie du travail de beaucoup d'autres gens dans les autres directions d'Aéroports de Paris), soit avec des véhicules d'entreprise "écologiques" qui seront mis à la disposition dans des proportions raisonnables ; on ne va pas donner une voiture par personne, mais on fera en sorte que les moyens de se déplacer soient mis à disposition.

Implantation et agencement des postes de travail.

Outre le staff de direction implanté au siège, c'est-à-dire 4 personnes (on ne peut pas dire que l'on occupe beaucoup de place à Raspail !), l'effectif sera réparti entre les MDE (Maisons de l'environnement ou Maisons du développement durable, peu importe), le bâtiment 288 sur Orly et le bâtiment 3311 à Roissytech, ce dernier n'étant pas complètement terminé en termes de travaux d'aménagement intérieur, il le sera tout début septembre, nous disent nos collègues d'IMO.

Les postes de travail seront bien entendu aménagés de manière fonctionnelle. Une demande d'études et travaux est d'ores et déjà en cours d'instruction par le propriétaire. Nous avons enfin décidé d'accompagner cela par une formation ad hoc, ce qui était prévu depuis toujours, d'ailleurs, on ne l'avait pas précisé, mais cela tombe sous le sens. Pour tous ceux qui changent de fonction et même pour ceux qui ne changent pas de fonction, mais en raison du fait que les nouvelles activités de la direction évoluent, nous mettrons au point très vite un plan annuel de formation afin de favoriser l'adaptation aux nouvelles modalités de fonctionnement, le transfert de connaissances, l'acquisition de nouvelles pratiques etc.

Cette formation se fera entre nous. On demandera peut-être au service formation de nous aider, mais elle se fera entre les cadres qui ont de l'expérience de ces sujets et ceux qui n'en ont pas encore une très grande.

Enfin, je termine en vous demandant de regarder dans le dossier qui vous a été remis ce matin, en annexe, une note sur laquelle j'avais demandé l'avis et l'expertise de la DRH, signée par moi en date du 12 juin sur des mesures de dialogue social en vue de l'amélioration de la vie au travail qui présente quelques mesures que nous prenons pour essayer d'améliorer un certain nombre de choses, de valoriser l'implication des agents, la prise d'initiatives, l'enrichissement des activités etc., le tout dans un cadre conforme à l'ensemble de la législation sociale, au statut d'Aéroports de Paris et, comme on dit en développement durable, aux meilleures pratiques de notre entreprise.

Voilà pour cette présentation. Je suis prêt à répondre à toutes vos questions avec M. Dugard.

M. TOURRET (CFE/CGC).- Je voudrais intervenir sur la forme, mais pas sur le fond. Je me suis déjà exprimé à plusieurs reprises en disant que nous n'avions pas les documents pour pouvoir travailler dessus, je trouve scandaleux de nous remettre les documents en séance. On est en train de bafouer complètement le code du travail et la manière dont doit être interrogé un comité d'entreprise puisque nous n'avons pas le temps de lire le document ni de consulter éventuellement les gens qui travaillent dans les différents

secteurs. C'est pour protester contre le fait que l'on nous remet toujours les documents à la dernière minute.

M. FERNANDEZ (CFDT).- Nous nous associons également à l'intervention de la CGC. Effectivement, on a les documents au dernier moment. En revanche, j'ai quand même relevé dans votre présentation le fait que vous réduisez les effectifs dans votre secteur pour lui permettre de les augmenter dans les autres secteurs opérationnels. A mon avis, vous nous racontez des histoires parce qu'en plus, tous les objectifs de toutes les directions sont les mêmes, c'est la réduction des effectifs. Sinon, expliquez-nous comment on a fait pour descendre de 7 500 agents à 7 000.

Dernier point : concernant les postes "véhicules de fonction", vous dites que si l'agent n'a pas de véhicule personnel, ce ne sera pas un problème, que vous ferez en sorte de fournir un véhicule, nous souhaitons qu'à aucun moment ne soit précisée dans la fiche de fonction l'obligation de disposer d'un véhicule personnel.

Pour le reste, on va regarder les documents, comme tout le monde, et on va essayer d'avoir une autre approche.

Mme BOULANGER (Expert FO).- Dans cette réorganisation, Monsieur le directeur, vous avez précisé que c'est une des questions que nous avons posée à la dernière séance, vous avez parlé de la suppression des postes antérieurs au 1^{er} janvier, date que vous avez choisie comme point de repère ; à ce sujet, pour ce qui est de notre organisation syndicale, comme je vous l'ai dit lors de la dernière réunion, nous demandons qu'au moins deux postes soient affichés :

- le poste de cadre chez ENVM

- le poste IIC ENVA

Le poste de cadre supprimé, comme vous le savez, est aujourd'hui assuré par des stagiaires et par des contrats écoles.

Quant au poste de IIC ENVA, le travail a été réparti entre différentes personnes, et cela ne donne pas satisfaction aux agents.

Nous demandons l'affichage de ces deux postes-là, qui permettraient justement de fonctionner en bonne et due forme dans les directions.

Comme nous l'avons aussi signalé lors des différentes réunions, dans la fiche de fonction des GRT qui avait été fournie pour le dernier CE, il y a une polyvalence entre l'agent ART et l'agent GRT et nous demandons que soit retirée la phrase qui précise cela : *"de remplacer un ART à la demande de la hiérarchie, d'exercer pleinement les missions dévouées à ce poste (gestion de planning, des réservations, prise en charge des visites guidées ou accueil individuel ou spécifique)"*.

Sur ce point, nous ne sommes pas d'accord avec cette polyvalence d'autant plus que, comme vous le savez, lors d'une visite guidée, par exemple, il faut qu'il y ait deux agents. Ce sont des normes imposées par la gendarmerie et cela ne pourrait pas être fait que par les agents ART. Cela signifie que les GRT seraient en permanence dans ces visites guidées. Nous ne sommes donc pas d'accord avec cela.

Nous prenons note du fait que vous avez intégré les HE. C'est bien, c'est mieux d'intégrer que de générer des HE dans une réorganisation, mais des problèmes demeurent. Quant à la transformation des postes de catégorie IIB en catégorie IIC, nous ne pouvons être que d'accord à partir de moment où cela se fait dans les normes statutaires qui sont les nôtres.

Nous prenons également acte des différentes organisations que vous envisagez de mettre en place.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Nous avons eu quelques retours de certains agents ; d'ailleurs, nous sommes d'accord avec les deux déclarations qui ont été faites plus en amont. Encore une fois, on nous présente des dossiers le jour de la séance, c'est un peu récurrent et cela commence à devenir fatigant. Il va falloir que les gens se mettent dans la tête de nous passer les dossiers en temps et en heure, ce serait beaucoup plus agréable, c'est d'ailleurs une obligation.

D'autre part, nous avons rencontré quelques salariés hier ; ils ont eu une réunion de présentation hier sur Orly. En outre, les salariés pensaient que c'était une réunion où l'on devait pouvoir changer quelque chose, apparemment, cela n'a pas été vraiment le cas, c'était plutôt une réunion d'information que de concertation.

D'autre part, ils pensaient aussi avoir certaines réponses et ils n'en ont pas eu ; ils pensaient aussi avoir des réponses écrites, cela n'a pas été le cas non plus.

D'autre part, les missions qui sont proposées ne sont pas assez détaillées et ont trop de polyvalence.

M. ABDI.- Le dossier que l'on nous a donné ressemble à celui que l'on a reçu au CHSCT. Il y a quand même un élément important : hier, il y avait 76 postes et aujourd'hui, il y en a 72, soit 4 postes en moins, environ 5 %. J'avais dit que la démarche de reclasser des hors effectifs était très bien, mais s'il y avait une réorganisation avec les 4 postes, si la mesure présentée aujourd'hui était appliquée, ils seraient en hors effectif, mais pas à la Maison de l'environnement. C'est donc très bien que l'on puisse en mettre 3 hors effectifs, mais j'en aurais voulu 7 hors effectifs. Il y a donc quand même une réduction des effectifs.

Je me suis expliqué avec M. Hamon sur le fait de dire que ce seront des affichages en interne, mais je ne comprends pas pourquoi on ne l'écrit pas et pourquoi on écrit le contraire en ayant une procédure d'affichage existante dans la maison. C'est une malhonnêteté intellectuelle vis-à-vis de ceux qui sont à l'externe et qui postulent sur ce poste. Il faut dire les choses de manière claire à l'ensemble des agents : il y a une réorganisation, cela devrait revenir aux agents concernés. Il faut l'écrire et on a connu dans la maison des réorganisations où, effectivement, il n'y avait pas d'affichage et où les gens ont évolué en IIB et IIC1, comme cela s'est passé dans les deux réorganisations à Orly ouest et sud. Ce sont donc des choses qui existent.

J'avais également demandé des explications sur les affichages, notamment sur l'affichage en IIC. Vous m'avez mis *"bonne approche psychologique des responsables pour percevoir leur attente"* ; vous ne m'avez pas donné de réponse claire là-dessus, mais en me disant que vous alliez changer ces termes. En IIB, on doit avoir des compétences d'écoute et une sérénité d'attitude.

Concernant l'affichage, j'aimerais bien avoir des précisions : est-ce que tous ceux qui sont en interne seront sur le même pied d'égalité ? Il faut me répondre parce que c'est la question qui se pose : comment la sélection va-t-elle se faire en interne ? Tout le monde sait bien que, dans cette maison, il y a de la souffrance et ces personnes se posent des questions. Quels sont les critères de sélection ? J'aimerais avoir des précisions à ce sujet.

Mme PONS-VURPILLOT (expert FO).- J'aimerais quelques précisions sur la fiche de fonctions du rédacteur parce que je vois qu'il reprend les activités d'une personne qui s'occupait justement des plaintes, mais en plus, je vois à l'avant-dernier paragraphe "*veiller à l'animation du pôle ressources*". Est-ce que c'est le pôle ressources qui fait partie de la nouvelle scénographie à Charles de Gaulle et que l'on va avoir au sud ? Pouvez-vous me donner des renseignements à ce sujet ?

Je vois "alimentation et mise à jour des données" ; si c'est cela, alimenter un pôle ressources et le mettre à jour relève d'aptitudes et de compétences qui relèvent des documentalistes ; est-ce que cela relève vraiment d'un rédacteur en IIB ?

M. de CORDOUE.- Avant de passer la parole à M. Hamon et M. Dugard, une précision sur le document qui est remis en séance. Au premier paragraphe, je constate que l'on cite tous les contacts que la Direction de l'environnement a pris soin d'organiser avec les représentants, et je note qu'une rencontre avec le CHSCT a eu lieu le 12 juin et qu'une rencontre avec les personnels de la Direction a eu lieu le 13 juin ; vous comprendrez qu'il est un peu difficile d'envoyer un document quinze jours avant !

Par ailleurs, je fais remarquer que le document qui est soumis à la consultation vous a été envoyé dans les temps, simplement, à la dernière séance, vous avez souhaité reporter la consultation. Je trouve ce document bien fait parce que, finalement, il synthétise les réponses qui auraient pu très bien vous être faites oralement.

M. DUGARD.- La fiche de rédacteur est une fiche qui est commune au nord et au sud ; il peut donc y avoir quelques tâches spécifiques. S'agissant du pôle ressources, il s'agit bien effectivement de l'activité qui concerne plus (actuellement du moins) la Maison de l'environnement nord.

En fait, les premiers items correspondent aux activités de réponse aux plaintes, de ce qui reste des sollicitations qui étaient faites par les riverains, mais dont l'importance ne justifiait plus un temps complet. C'est la raison pour laquelle nous avons ajouté pour enrichir ce poste la mise à jour des supports d'information parce qu'il faut quand même savoir que les activités économiques et sociales n'étaient quasiment pas traitées par les Maisons de l'environnement antérieures.

La grande innovation consiste à enrichir cette Maison de l'environnement de tout ce qui se fait par la coopération économique et sociale. Il va donc y avoir un surplus d'informations à créer, à actualiser et également à gérer. C'est de cela qu'il s'agit. C'est donc de la gestion au sens très large du terme. Il s'agit de pourvoir à la demande du public le plus large, mais dans l'étendue de ses besoins. Aujourd'hui, il s'agit également des problèmes environnementaux, de l'écologie, ce que nous faisons en matière d'amélioration de la préservation de l'environnement interne à l'entreprise, aussi bien que ce qui est fait en matière d'accès à l'emploi, porté par Aéroports de Paris, ou de développement économique au profit du tissu industriel et commercial de proximité, ou encore de valorisation territoriale dans laquelle s'insèrent nos aéroports. On voit donc

une abondance d'informations qui ne sont pas inexistantes aujourd'hui, mais en tout cas en bien moindre volume. Ai-je répondu à votre question ?

Mme PONS-VURPILLOT (expert FO).- Oui, mais c'était surtout parce que moi, j'ai un CAPES de documentation, donc je sais ce que signifie, par exemple, l'alimentation et la mise à jour d'un pôle ressources, que l'on n'a pas au sud, mais je pense que l'on va bientôt avoir une nouvelle scénographie et il faut vraiment avoir des compétences particulières et précises. Ma question est en fait la suivante : si, vraiment, on fait une alimentation et une mise à jour des données pour le pôle ressources, est-ce que cela relève vraiment d'un rédacteur, donc d'un IIB ou d'un IIC ?

M. DUGARD.- A l'heure actuelle, c'est une activité relativement récente, il s'agit, au stade où cela en est, d'enrichir les informations. La question sera donc posée dans son développement. La question est qu'à un moment donné, il va peut-être y avoir un niveau d'analyse, et dans votre compétence, on parle de thésaurisation, par exemple des thésaurus de connaissances ; j'entends bien, mais nous n'en sommes pas là pour ce stade. Il conviendra de juger le moment venu d'une pesée, mais vraiment, on en est aux prémices pour l'instant.

M. de CORDOUE.- Peut-on procéder à la consultation ? Souhaitez-vous exprimer des explications de vote ?

Mme DONSIMONI (CFE/CGC).- Lors de la séance du 11 mai, nous avons souhaité avoir des compléments d'information, notamment l'avis des CHSCT, des questions sur les positionnements des postes, etc. En dehors des remarques de forme qui ont été formulées ici, que je rejoins, pas forcément sur le fait d'apporter les réponses aux questions en séance, mais sur la communication des dossiers en général au comité d'entreprise, et je les dissocie du fond du dossier, c'est une remarque que l'on est en train de voir au cours de l'élaboration du règlement intérieur, j'estime que les réponses qui nous ont été apportées aujourd'hui sont complètes et précises ; elles vont dans le sens du dialogue social qui, dans ce secteur, avait besoin d'être un peu réaffirmé, remis à plat.

Je note que vous avez la volonté de continuer dans ce sens et nous serons vigilants à ce que le dialogue continue, que l'ensemble des agents concernés par cette réorganisation retrouvent leur place, les missions qui leur sont affectées ainsi que les positionnements qui conviennent. Dans ce sens, nous voterons favorablement ce dossier.

Mlle MARTIN (FO).- Vous avez accepté un deuxième passage puisqu'effectivement, il manquait un certain nombre d'informations lors du premier passage. Un grand nombre de réunions ont été organisées, du moins avec les CHSCT. D'une manière générale, il faut rapidement modifier les avis des CHSCT parce que l'on sait que les avis sont favorables ou défavorables, mais on n'a pas le détail. Il faudra voir cela, mais ailleurs, pourquoi il y a un avis, quels sont les points qui ont été évoqués, que l'on essaie d'avoir un petit compte rendu. Ce sera à améliorer, mais cela n'a rien à voir avec cette réorganisation.

Il y a eu effectivement une réunion avec les organisations syndicales et une réunion avec le personnel. On vous l'a dit, en ce qui concerne les effectifs, on sait qu'il y a des consignes budgétaires assez strictes de diminution d'effectifs que l'on ne peut pas soutenir en tant qu'organisation syndicale. Nos experts soient intervenus sur le poste de

cadre et le IIC ; nous regrettons que ces deux postes soient supprimés, nous aurions bien aimé obtenir leur réaffichage.

C'est toujours intéressant d'avoir les documents complémentaires plutôt que de ne rien avoir. Ils ont le mérite d'exister. Notamment, nous pensons qu'il était nécessaire d'écrire votre note du 12 juin, suite à certains problèmes qui se posent, et dont le CHSCT a été saisi à de nombreuses reprises.

N'oubliez pas d'associer le service des assistantes sociales, notamment en cas de longue maladie ou de reprise ; il est important que les médecins du travail et les assistantes sociales soient également présentes, elles ont l'expertise nécessaire et les agents les connaissent bien. Merci de nous avoir communiqué ce genre de documentation, vous n'étiez pas obligé de le faire.

Pour régler les problèmes, nous sommes toujours favorables à ce que les IRP et les syndicats puissent essayer d'améliorer les choses avec vous, et du moins, vous informent. Nous essaierons d'être présents à ces réunions et nous espérons qu'elles seront organisées de manière régulière. Etant donné qu'il y a eu des efforts et que nous avons les éléments, nous n'allons pas voter pour parce qu'au niveau effectifs, cela ne nous va pas, FO ne vote jamais pour, de toute manière, nous allons donc nous abstenir.

M. SALVANES (CFDT).- Nous n'avons pas entendu les réponses aux questions de notre expert. Pourriez-vous nous répondre avant que nous ayons une explication de vote ?

M. de CORDOUE.- Pouvez-vous repréciser les questions ?

M. FERNANDEZ (CFDT).- Concernant les évolutions de poste, les 7 emplois de IIB en IIC, vous nous dites que vous allez passer par une postulation normale dans l'entreprise et, ensuite, vous nous dites que vous allez mettre tous les moyens pour que les agents soient pris sur les postes ; qu'est-ce que cela signifie ? Cela signifie qu'il y aura peut-être des agents qui vont rester sur la touche ? On est bien d'accord ? Où positionnez-vous ces agents-là dans votre Direction ? Vont-ils rejoindre le compteur des hors effectif ou avez-vous trouvé une solution ?

M. HAMON.- Il y a deux sous-questions auxquelles je vais essayer de répondre.

Sur le premier point, la procédure de sélection, d'affectation, etc., il y a la question de savoir si l'on fait un affichage ou pas. Je ne sais pas, je n'ai pas l'habitude, je ferai ce qu'il faut faire par rapport aux procédures. Si vous dites que l'on peut faire cette affectation de manière respectueuse du statut et des bonnes habitudes d'Aéroports de Paris sans passer par l'affichage, personnellement, je suis d'accord. M. Dubuisson notamment, membre d'une organisation syndicale, lors d'une de nos rencontres (il y a des témoins) m'a dit exactement le contraire. Il m'a dit qu'il fallait absolument passer par l'affichage. Je ferai ce qui est conforme et ce qu'il faudra faire, c'est tout. La DRH nous dira comment on doit faire et on le fera.

Votre deuxième sous-question était : que deviennent les agents, les ART, à qui on aura ouvert la possibilité de devenir IIC et qui ne seront pas pris ? Tout le monde ne sera pas pris, c'est clair, parce qu'il y a 7 postes sur 11 ; cela fait quand même une bonne proportion. On ne peut pas dire le contraire.

Que deviennent ces gens-là ? Ils ne seront pas pris parce que l'on va instaurer un certain nombre de critères normaux, de compétence et de capacité à faire, et tout le monde ne correspondra pas à ces critères. Si ceux qui ne correspondent pas à ces critères veulent rester avec nous, ils restent ce qu'ils sont, et s'ils veulent continuer leur carrière, évoluer autrement à Aéroports de Paris, la réponse est oui, tout est possible parce qu'il n'est pas prévu que l'on s'en sépare, on a besoin d'eux.

Et s'ils ne sont pas pris cette fois-ci, il y aura aussi ces fameux IIC GRT qui vont évoluer dans leur carrière ; dans deux ou trois ans, ils peuvent aussi partir, ou même avant, et libérer un poste. On pourra peu à peu prendre des gens. Si l'on offre une possibilité de promotion à 7 agents sur 11, je pense que l'on ne se moque pas des gens et ceux qui ne sont pas pris ce coup-ci seront peut-être pris la fois suivante, lors d'une vacance, d'un mouvement, et s'ils veulent rester, ils sont les bienvenus. Voilà les explications que je pouvais vous donner.

M. de CORDOUE.- D'autres explications de vote ?

M. TOTH (CFDT).- Cela devient une mauvaise habitude chez nous, mais nous allons nous abstenir sur ce vote.

Bien évidemment, il y a deux avis défavorables des CHSCT, et comme l'a indiqué plus haut Mme Martin, il serait souhaitable d'avoir un peu plus d'informations que tout simplement un avis défavorable.

Par ailleurs, le dossier qui nous a été présenté comporte beaucoup d'éléments positifs, notamment l'intégration des hors effectifs, en particulier des améliorations de qualification pour certains. On l'a bien noté.

Il y a donc un petit manque de garantie, et l'avis des CHSCT, qui ont été consultés, a quand même son importance.

M. HAMON.- Je voudrais dire un mot sur l'avis des CHSCT parce que j'y ai participé, comme certainement certains d'entre vous. Je n'avais pas l'habitude de ce genre d'instance parce que je ne travaille pas à la DRH et j'ai découvert que les abstentions comptaient pour des voix contre. C'est ainsi, ce n'est pas évident, cela aurait pu être autrement, mais c'est la règle. Sachez quand même que l'on a eu deux voix pour à Roissy et deux voix pour à Orly et un certain nombre d'abstentions ; c'était peut-être contre parce qu'il y a cette règle "abstention = contre", mais ce n'était pas la guerre.

M. de CORDOUE.- Nous passons au vote.

4 pour : CFE/CGC

7 contre : SPE/CGT, SICTAM/CGT

4 abstentions : FO, CFDT

3 absents : UNSA/SAPAP

M. de CORDOUE.- Je remercie nos amis de la Direction de l'environnement. Souhaitez-vous que l'on traite le point suivant après la pause-déjeuner ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je pose une question à la séance plénière sur un sujet qui est quand même fondamental au sein de notre entreprise : l'un des mandataires sociaux qui a la responsabilité stratégique du groupe n'est pas présent pour répondre, bien que vous présidiez, Monsieur de Cordoue. Je ne remets pas en cause votre présidence, mais il aurait été souhaitable que le Directeur général puisse au moins assister à la présentation sur la politique du groupe, puisqu'ensuite, il y a quand même des enjeux économiques et sociaux importants à appréhender.

M. de CORDOUE.- Je suis d'accord, même si je représente le Président et le Directeur général. Cela dit, M. Rubichon est retenu à Zürich. Il lui est donc difficile de venir même pour ce point. Je vous propose donc que nous descendions déjeuner maintenant et qu'aussitôt en remontant de déjeuner, on traite de la stratégie.

Avant que vous ne quittiez la salle, je voulais porter à votre connaissance une autre information parce que cet après-midi, nous ne serons peut-être pas aussi nombreux.

Vous savez que nous regrettons la disparition du Dr Thierry Drumare. Cela a été un choc parce qu'il était en pleine forme, il a disparu dans la nuit d'avant-hier d'une crise cardiaque, et je vous signale que ses obsèques auront lieu mardi matin à la Garenne-Colombes. On vous donnera des détails, pour ceux qui souhaiteraient y aller, je voulais simplement vous le signaler parce que l'on a toujours très bien travaillé aussi bien à la Direction que les IRP avec le Dr Drumare.

Je voulais lui rendre hommage à cette occasion.

Nous reprenons à 14 heures.

POINT 5 : INFORMATION SUR LA POLITIQUE STRATEGIQUE DU GROUPE AEROPORTS DE PARIS

M. de CORDOUE.- Nous accueillons Jean-Yves Valin pour nous parler de la politique stratégique du groupe.

M. PRETRE (FO).- Je rejoins Fabrice Michaud, le secrétaire du CE, dans son intervention concernant la présentation de ce dossier. Sans bien entendu remettre en cause vos compétences, sur ce point concernant la politique stratégique du groupe Aéroports de Paris, je trouve anormal que M. Rubichon, DG.D, ou M. Graff, PDG, ne soit pas présent. Je vous demande donc de reporter cette information.

M. VIDY (SPE/CGT).- Nous nous associons également à l'intervention du secrétaire du comité d'entreprise et de FO à l'instant.

M. de CORDOUE.- Je vous fais remarquer que nous n'avons pas d'obligation de présenter la stratégie de l'entreprise, donc nous avons le choix ; soit vous écoutez M. Valin, soit on n'en parle pas. Mais j'ai bien noté ce qu'a dit M. Michaud. Si M. Rubichon avait pu être là, il aurait été là. Je vous propose donc de laisser parler M. Valin.

M. VALIN.- Le but de mon intervention est de vous rappeler le contenu du plan stratégique 2006-2010 et de faire un point d'étape, au bout d'un an d'application, pour bien voir si nous sommes sur le trend ou pas, sachant que ce plan stratégique 2006-2010 fixe des objectifs qui portent effectivement sur la situation de l'entreprise en 2010 et qu'il est bien évidemment tout à fait en phase avec le contrat de régulation économique. Vous vous souvenez peut-être que ce document avait été présenté avant la présentation du plan de régulation économique à la commission économique du CE ; on a ensuite négocié le contrat de régulation économique et on est ressorti avec un plan ajusté en fonction de l'ajustement du contrat de régulation économique.

Je vais donc m'appuyer sur le document que vous avez tous, en Powerpoint. D'abord, un rapide rappel du contenu, puis ce point d'étape. Le contenu, vous l'avez de toute manière au moins dans le document qui a été diffusé à tous les agents de manière un peu simplifiée, mais nous nous sommes attachés, vous le verrez, à fixer des objectifs quantifiés pour chacun des axes de manière à pouvoir juger ensuite si nous sommes ou non sur le bon chemin.

Ce contenu fixe d'abord une ambition. L'ambition est de devenir le groupe aéroportuaire européen de référence pour son efficacité, par la qualité de ses services, par son management environnemental et par ses performances économiques. Ces quatre phrases sont extrêmement importantes. Vous vous souvenez que les moyens d'atteindre cet objectif ont été déclinés en six grands axes stratégiques, dont on a largement fait la publicité aussi bien en interne qu'en externe puisqu'ils figuraient en particulier dans le document de référence approuvé par l'AMF.

Premier axe stratégique : tirer parti de la croissance attendue du trafic en développant les capacités aéroportuaires.

Deuxième axe : enrichir en contenu, en valeur et en qualité l'offre de services d'Aéroports de Paris.

Troisième axe : renforcer l'efficacité et la performance économique.

Quatrième axe : créer les bases pour que le potentiel immobilier du groupe devienne une source de croissance complémentaire à moyen terme.

Cinquième axe : valoriser de façon contrôlée les savoir-faire en dehors des aéroports parisiens.

Sixième axe : inscrire la croissance du groupe dans la dynamique du développement durable.

Pour chacun de ces axes, nous avons fixé des objectifs clairs en interne 2006-2010, mais ces objectifs internes n'ont pas tous été publiés en externe, il y a quand même des objectifs que nous gardons pour nous. En externe, la partie quantifiée de ces objectifs (je ne parle pas de la partie qualitative de ces axes ni de leur explication et de leur déclinaison parce que cela figure très largement dans le document public de base), les seuls que nous ayons réellement mis sur la place publique, sont ceux qui figurent dans ce que l'on a appelé dans la plaquette qui a été diffusée "les engagements vis-à-vis des marchés financiers".

Ce ne sont d'ailleurs pas que des engagements ; on part sur la base d'un contrat de régulation économique qui prend comme hypothèse une croissance de 3,75 % du trafic en moyenne par an sur la période.

Deuxième élément que nous avons quantifié, mis sur la place publique : le fait qu'une régulation des tarifs prévoit un plafonnement avec possibilité d'aller jusqu'à 3,25 % de croissance des tarifs par an en plus de l'inflation, avec des dispositifs correcteurs qui figurent dans le contrat de régulation économique ; l'objectif d'augmenter de 30 % les surfaces de commerces, bars et restaurants à l'horizon 2010, dont une augmentation de plus de 40 % des surfaces de boutiques sous douane en zone internationale. On peut quand même rajouter que l'essentiel de ces ouvertures devaient se faire en 2007-2008.

Sur l'immobilier, l'objectif quantitatif public est d'aménager et de commercialiser 59 hectares avec la mise en service d'environ 315 000 m² de bâtiments dont 300 000 répartis également entre Paris CDG et Paris Orly.

On a affiché l'objectif d'un gain de productivité mesuré en termes de passagers par employé de 15 % en 2010 par rapport à 2005 sur le périmètre social d'Aéroports de Paris SA.

Sur l'EBITDA, nous avons affiché l'objectif d'une croissance dans le haut de la fourchette de 45 à 50 % en 2010 par rapport à 2005.

Enfin, nous avons affiché un programme total d'investissements d'Aéroports de Paris SA de 2,7 milliards d'euros. D'autres objectifs complémentaires ont été également affichés dans les documents externes, mais voilà la base de ces objectifs.

Je vous propose de faire le point d'étape à 2006, au bout d'un an, de notre plan, c'est-à-dire de reprendre chacun des six axes stratégique que j'ai rappelés et d'entrer plus en détail en regardant effectivement les objectifs réels, les résultats et quel jugement on peut porter, compte tenu de ces résultats, par rapport à l'espérance d'atteindre les objectifs en fin de période.

Le premier axe, "tirer parti de la croissance attendue du trafic en développant les capacités aéroportuaires", est un peu détaillé dans la plaquette. Il passe en particulier par le fait d'accroître la capacité d'accueil de Paris Charles de Gaulle en en faisant la première plate-forme de correspondance en Europe et en portant priorité sur le trafic long-courrier.

Il y a également un objectif de croissance du nombre de passagers à Orly dans un souci de bonne utilisation de nos capacités. Il y a également (ce n'est pas cité dans les grandes lignes) un objectif de développement du Bourget pour qu'il maintienne son groupe de première plate-forme d'affaires en Europe, et sur les investissements, il y a cet engagement de 2,7 milliards d'euros d'investissements à faire d'ici 2010 pour assurer la croissance et le maintien en état des installations.

Voyons le résultat. En ce qui concerne le trafic, vous voyez que l'on est largement, en 2006, au-dessus de l'objectif puisque, par rapport à l'hypothèse du CRE de 3,75 % par an en moyenne, en passagers, on a mesuré 4,8 % pour les passagers, avec 5,7 % à Roissy et 3,1 % à Orly, 5,8 % pour le cargo et 9,7 % de mouvements au Bourget, avec 64 696 mouvements comptabilisés au Bourget en 2006, donc au-dessus de l'objectif.

En ce qui concerne les investissements, qui est un souci important car on doit pouvoir les réaliser à la fois en temps et en heure et dans les coûts prévus, on peut constater que l'on est globalement en ligne avec les délais et les coûts.

La deuxième phase de réhabilitation de CDG1 a été mise en service en avril ; pour les halls 1 et 2 d'Orly ouest, vous savez ce qu'il en est ; quant à la poursuite des travaux du S3, il est maintenant calé, on aura le S3 dans quelques jours.

Pour l'opération Orly sud, c'est pareil ; je dirai que le seul point un peu négatif que l'on a quand on regarde notre réalisation par rapport à ce que nous avions prévu, c'est très clairement le retard de livraison du TBE. On a mis pudiquement dans le texte que c'est lié à la durée des tests de fiabilisation. Il est vrai que l'on a un retard sur ce projet et l'on espère une mise en service à l'automne 2007.

Quand on regarde cet axe n°1, on s'aperçoit qu'il n'y a pas de raison à ce jour de penser que l'on n'atteindra pas les objectifs que l'on s'est assignés ; l'année 2006 a été une bonne année.

L'axe n° 2, "enrichir en contenu, en valeur et en qualité l'offre de services d'Aéroports de Paris", tel qu'il est rédigé dans le plan, recouvre plusieurs éléments. D'une manière générale, la qualité est un élément extrêmement fort de notre politique et nous avons pris des engagements également forts en particulier dans le contrat de régulation

économique, avec les fameux 10 indicateurs de qualité du contrat de régulation économique, sur lequel s'appuie un système d'incitations financières, de bonus/malus.

Nous avons également affiché l'objectif de pouvoir rejoindre dans les enquêtes d'opinion comparatives des passagers les meilleures plates-formes européennes à l'échéance de 2010. Nous avons formalisé cette première partie des objectifs en disant que nous voulons en particulier dépasser les objectifs de qualité de service du contrat de régulation économique, mais au-delà de cette qualité de service, nous avons également affiché l'objectif d'offrir aux passagers et au public, d'une part, les meilleures conditions de fluidité, d'autre part, aussi des services à valeur ajoutée. Nous avons également, dans ce chapitre, inclus l'augmentation de la qualité des volumes, et des recettes, de ce fait, des surfaces de boutiques, bars et restaurants à l'échéance 2010.

Par rapport au contrat de régulation économique, nous n'avons mesuré en 2006 que 8 des 10 indicateurs parce qu'un 9^{ème} indicateur ne sera défini quantitativement qu'au 1^{er} juillet de cette année parce que l'on n'avait pas les historiques et que c'est un indicateur nouveau qu'avaient négocié les compagnies aériennes au dernier moment. Cet indicateur est la disponibilité des postes de stationnement avion. On n'a bien sûr pas effectué de mesures en 2008.

Il y a par ailleurs un autre indicateur, le 10^{ème} des indicateurs du contrat de régulation économique, qui porte sur la bonne livraison en temps et en heure des nouveaux postes de stationnement au contact. C'est un indicateur qui ne fonctionnera qu'à partir de 2007 et qui est un peu d'une autre nature : il s'agit de savoir si l'on respecte les délais d'investissement.

Si on regarde les 8 indicateurs, on s'aperçoit que nous avons dépassé l'objectif assigné pour l'année 2006 sur 7 des 8 indicateurs. Cela ne signifie pas que l'on a gagné pour la suite parce que certains de ces indicateurs ont un objectif qui croît au fil des années. En revanche, nous avons un indicateur en dessous de l'objectif assigné : la satisfaction des passagers sur la signalisation et l'information sur les vols, qui est malheureusement en dessous par rapport à l'objectif que l'on s'était fixé.

J'ai cité rapidement le fait que nous avons l'ambition de figurer en 2010 dans le groupe de tête des aéroports européens comparables en termes de qualité de service ; il se trouve que nous avons un trou dans les mesures actuellement parce qu'une enquête comparative était faite par un cabinet américain par Internet, sur la validité de laquelle nous avions un certain nombre de doutes parce que nous étions comparés à beaucoup d'aéroports américains, ce qui n'était pas extrêmement pertinent.

Nous avons donc changé de système et sommes maintenant abonnés aux enquêtes comparatives effectuées par l'ACI au niveau mondial : l'ASQ. Mais nous ne nous sommes abonnés qu'à partir du 1^{er} janvier 2007, donc nous n'avons pas de résultat sur 2006.

Sur les autres éléments de qualité, citons l'amélioration des conditions d'accès des passagers aux aérogares. Vous savez que nous avons mis en service le Val et l'offre "Premium" pour les parcs autos. Ce sont des éléments extrêmement positifs à la fois sur le service public et sur les services à valeur ajoutée.

Un point est cité ici, que l'on a voulu mettre en avant : le renforcement des actions de partenariat avec les compagnies aériennes. Vous savez que l'on parle beaucoup de la qualité avec les passagers, et cela passe aussi par la qualité des compagnies aériennes et par un travail en commun, et nous avons signé en 2006 un protocole d'accord sur la qualité avec l'alliance Oneworld, sachant que nous en avions déjà un avec Star Alliance.

Enfin, nous avons commencé en milieu d'année 2006 une démarche de renforcement de partenariat avec Air France, que l'on a plus récemment appelé "Réussir ensemble", qui a conduit à la signature d'un protocole d'accord ; c'était il y a un mois, vous l'avez sans doute vu, en particulier sur l'intranet.

Cela fait donc partie des démarches qu'il nous paraissait important de souligner : on veut nouer des liens de partenariat avec les différentes compagnies aériennes pour, en fonction des caractéristiques de chacune, pouvoir adapter nos prestations et nos modes de relation avec la compagnie aérienne à chaque type de clientèle et à chaque type de marché. On a donc actuellement trois contrats sur la qualité de service, l'un avec Star Alliance, l'autre avec Oneworld, le troisième avec Air France, et notre volonté est bien de continuer dans ce sens.

Concernant les boutiques, bars et restaurants, on a identifié et créé de nouvelles boutiques. Vous voyez qu'il y a 719 m² de surfaces en plus mises en service en 2006 et on en prévoit 6 150 en plus en 2007. Bien évidemment, en 2007, l'ouverture du S3 va apporter beaucoup dans ce domaine. On a également fait pas mal d'actions, d'une manière générale, sur la qualité et les boutiques ; on a souhaité mettre en avant dans ce transparent les opérations qui ont permis d'une certaine manière de neutraliser un certain nombre d'effets négatifs des mesures de sûreté qui ont été prises après l'été 2006. Il s'agit de ces mesures sur les liquides, les pâtes etc. Finalement, on peut considérer que l'on ne s'en est pas trop mal tiré grâce aux actions d'animation et de communication sur ce sujet.

Vous voyez donc que, sur la qualité, nous estimons que des pas importants ont été franchis en 2006 et que nous sommes sur la bonne voie par rapport aux objectifs. Il faut que l'on reste extrêmement vigilants en particulier sur les indicateurs de CRE et sur la satisfaction des passagers sur la signalisation et les informations sur les vols, qui paraît effectivement un point important. Vous voyez que, dans cette définition, on interroge les passagers sur la facilité qu'ils ont à se déplacer dans les terminaux. Il y a donc des aspects structurels et des aspects plus d'informations sur les vols en temps réel.

Point 3 : "renforcer l'efficacité et la performance économique". Nous avons fixé des objectifs qui sont d'ailleurs ceux qui figuraient dans le document de base : accroissement de l'EBITDA, gain de productivité, taux de distribution de dividendes. Vous savez que notre politique serait, dans toute la mesure du possible, de distribuer 50 % des résultats à partir du paiement 2007, et également un retour à l'équilibre opérationnel de l'escala en 2008. C'est également un objectif affiché.

Reprenons ces 4 thèmes.

Sur les résultats 2006, on s'aperçoit que l'EBITDA a crû de 11 % par rapport à 2005 (marche significative) ; les gains de productivité sont de 7,1 % par rapport à 2005 ; vous le savez parce que vous l'avez vous-mêmes remarqué ; sur le taux de distribution des dividendes, l'assemblée générale s'est réunie il y a moins d'un mois et a approuvé un

taux de distribution qui correspond juste aux 50 % en question, soit 0,94 € par action au titre de 2006. Sur l'activité d'assistance en escale, vous savez que c'est l'objectif du projet de création du pôle de services aéroportuaires filiales à 100 % d'Aéroports de Paris SA, et vous voyez que, sur ces différents éléments, nous sommes calés.

Nous avons ajouté un élément un peu plus général, qui n'est pas une mesure directe de l'un des 4 indicateurs déjà cités. Nous avons voulu mettre en avant parce qu'il sous-entend beaucoup de choses la refonte du processus de reporting (d'ailleurs, on a dû vous parler ce matin en partie d'une brique de cette refonte ce matin), et plus généralement, la refonte que l'on a eue cette année du processus de planification et de suivi interne.

Sur l'axe 4, "créer les bases pour que le potentiel immobilier du groupe devienne une source de croissance complémentaire à moyen terme", on a affiché très clairement l'objectif de 59 hectares devant être construits et commercialisés par Aéroports de Paris ou en partenariat. Il n'est en effet pas question que nous construisions nous-mêmes tout ce que nous construirons sur ces 59 hectares, devant conduire à environ 315 000 m² de locaux divers.

Globalement, ce que l'on a fait en 2006 ne permet pas de mesurer cela parce qu'en 2006, on n'a pas mis en service des choses extraordinaires à l'échéance de l'enjeu, mais vous savez que l'on a des projets qui ont énormément avancé cette année, en particulier Cœur d'Orly. Quand on regarde les différents éléments de cette affaire, on s'aperçoit que le chiffre d'affaires immobilier pur est en progression de 4,3 % ; mais vous savez qu'entre 2005 et 2006, des locaux ont été transférés à l'Etat, que l'on ne loue plus ; si l'on corrige, la croissance du chiffre d'affaires de l'immobilier aurait été de 6,4 %.

Nous avons donc des projets extrêmement importants en préparation, en particulier Cœur d'Orly, avec l'objectif de commercialiser les premiers bureaux en 2010, et on a quand même commercialisé près de 25 hectares de terrains nus en 2006, ce qui n'est pas mal.

Élément que nous avons également voulu mettre en avant parce que cela me paraît important en termes de développement durable, d'une certaine manière : le mode de relations partenariales et l'effet d'entraînement que nous avons pu avoir sur notre environnement sur ces projets, en particulier le projet Cœur d'Orly.

En particulier, les Assises d'Orly ont été organisées à la fin 2005 et 2006, de mémoire, par les deux conseils généraux de l'Essonne et du Val-de-Marne. Ils ont essayé de rassembler tous les acteurs sociaux, politiques et économiques de ces deux départements, dans une grande réflexion autour du pôle d'Orly, c'est-à-dire Orly, Rungis etc., pour voir comment on pouvait ensemble développer intelligemment tout cela.

Ceci a entraîné une très forte adhésion de notre environnement à un certain nombre de nos projets, d'ailleurs plus des projets immobiliers que des projets de développement des transports aériens, mais aussi du développement de transports aériens, même si la limitation en termes de nombres de créneaux est restée ce qu'elle est. C'était psychologiquement très important.

Exemple significatif aussi : 6 élus ont été membres du jury en charge de la sélection de l'urbanisme de Cœur d'Orly. Nous sommes donc dans une ambiance différente en

termes de développement sur Orly en l'occurrence comme on pouvait l'être il y a une dizaine d'années, par exemple. Ce sont donc des éléments très positifs sur ce point.

Passons à l'axe n° 5 : "valoriser de manière contrôlée les savoir-faire en dehors des aéroports parisiens". Notre politique est de poursuivre une politique de développement dans les domaines nécessitant très peu d'investissements capitalistiques ; il n'y a pas de raison que nous nous privions dans ce domaine, nous pensons en particulier à tout ce qui est architecture et ingénierie, mais aussi formation.

Il faut également maintenir et développer en fonction des opportunités une présence contrôlée (vous voyez que les termes sont extrêmement pesés) en matière de prise de participation dans les aéroports à l'étranger ou en France.

Pourquoi ces termes extrêmement pesés ? Parce que l'on y met de l'argent et qu'il y a des risques. Si l'on regarde l'évolution, d'abord du chiffre d'affaires de nos quatre grandes filiales dans ces domaines, on s'aperçoit que SDA a vu sa contribution au chiffre d'affaires croître de 24,3 % cette année, et si l'on regarde les filiales qui travaillent réellement en dehors des aéroports parisiens, on voit, pour Hub télécoms, un chiffre d'affaires en croissance de 4,1 %, avec un développement significatif dans le domaine portuaire et à l'étranger avec Tanger ; sur ADPi, on a 23,1 % d'augmentation du chiffre d'affaires, avec 33,6 M€ et une année exceptionnelle en matière de carnet de commandes, puisque l'on a deux ans de chiffre d'affaires en carnet de commandes. On a donc largement explosé l'objectif, si l'on peut dire, dans ce domaine. C'est très bien pour nos filiales.

ADPm a accru son chiffre d'affaires, mais vous savez que ce n'est pas tant le chiffre d'affaires que les participations qu'il faut regarder pour ADPm. Nous avons néanmoins accru le chiffre d'affaires avec les contrats de gestion d'Alger. C'est donc une très bonne année pour nos filiales et nous n'avons pas accru le portefeuille de participations en 2006.

Nous avons très clairement affiché dans le plan que ce n'était pas l'une de nos priorités. Nous avons affiché que la priorité devait d'abord porter sur les investissements à Paris sur la durée du plan actuel, compte tenu de ce qu'il y a à faire à Paris, des besoins d'investissements pour traiter le trafic (l'essentiel est sur Paris) et aussi parce que, compte tenu du potentiel immobilier et du potentiel du commerce, la rentabilité est actuellement plus assurée sur certains projets à Paris qu'à l'étranger. Néanmoins, on veut rester présent et s'il y a des opportunités, comme c'est indiqué dans les objectifs, on les saisira.

Nous avons cédé en 2007 nos participations dans BCIA, l'aéroport de Pékin, ce qui nous a permis, d'une certaine manière, de nous constituer une réserve de manœuvre au cas où nous aurions des opportunités intéressantes. Nous vous avons expliqué que notre politique n'était pas d'être minoritaire sans pouvoir d'action sur un aéroport ; nous avons apporté notre contribution en temps voulu à BCIA et maintenant, ce n'est plus notre objectif principal de rester là.

Vous voyez donc une année tout à fait bonne et tout à fait sur les objectifs, sauf peut-être l'extension des participations, mais ce n'est pas l'objectif prioritaire, et avec même une explosion d'objectifs du côté de notre filiale ADPi.

Dernier axe : "inscrire la croissance du groupe dans la dynamique du développement durable". Là, nous prenons le développement durable dans sa définition la plus large, c'est-à-dire au sens de l'écologie, mais aussi celle de satisfaire les attentes des différentes parties prenantes. Il est vrai que quand on cherche à mettre en place un objectif quantifié (on a cherché, pour chacun de ces axes, à mettre en place des objectifs quantifiés pour pouvoir mesurer leur atteinte ou pas), trouver un objectif sur l'écologie, sur tel ou tel thème ou sur le pétrole, c'est-à-dire un objectif global qui soit suffisamment stratégique, n'est pas évident.

On en trouve évidemment sur chacun des thèmes, on peut en trouver une dizaine (réduire la consommation, les émissions de CO₂), mais le meilleur que l'on ait trouvé, c'est tout simplement d'obtenir, pour l'ensemble du groupe, une notation A, qui est très bonne, par une agence de notation indépendante en matière extra-financière. De la même manière que certaines agences notent les performances économiques des entreprises, il existe des agences qui notent des éléments non financiers et tous les éléments liés au développement durable, qui passent en revue différentes parties prenantes et qui regardent le comportement de l'entreprise par rapport à cela. Il nous a donc semblé que c'était le meilleur indicateur global à avoir. Nous nous sommes fixé cet objectif d'obtenir une notation A par une agence de notation indépendante en matière extra-financière pour l'ensemble du groupe à l'échéance du plan. Nous avons déjà une notation de ce type pour Aéroports de Paris, mais pas pour l'ensemble du groupe.

Il se trouve que nous nous faisons noter globalement, sur l'ensemble du périmètre, une fois tous les deux ans. La dernière fois, c'était en 2005 donc en 2006, il n'y a pas eu de mesure globale. On ne peut donc pas juger par rapport à cet indicateur. Cependant, nous avons néanmoins fait des mesures partielles sur trois fonctions :

- la fonction ressources humaines
- la fonction "achats"
- le gouvernement d'entreprise.

Nous avons augmenté le score sur ce périmètre : nous sommes à 217 sur 300 par rapport à 207 sur 300. Quand on arrive à plus de 200 sur 300, ce sont déjà de très bons scores. Cela nous fait penser que, comme, en plus, on s'améliore sur d'autres domaines (vous l'avez vu plus haut, on a parlé par exemple du reporting etc.), on a quand même de bons espoirs d'atteindre cet objectif.

Si l'on regarde plus particulièrement, sur chacun des éléments de base, ce que nous avons fait en 2006, on s'aperçoit qu'en matière d'environnement, nous avons renouvelé la certification ISO 14001 ; nous avons mis en place en particulier une politique de maîtrise de l'énergie.

Dans le domaine de la sécurité aéroportuaire, l'année 2006 a été celle au cours de laquelle nous avons obtenu, pour nos deux aéroports d'Orly et de Roissy, les certificats d'exploitation d'aérodromes, système mis en place par l'organisation de l'Aviation Civile Internationale (OACI). Je ne sais pas si l'on en a beaucoup parlé, c'est peut-être passé un peu inaperçu, mais vous savez que la sécurité est un élément extrêmement important dans toute l'aéronautique, et de la même manière qu'aujourd'hui, on certifie les avions et les équipages, il était logique que l'on certifie les aéroports.

Ce système a été mis en place par l'OACI avec un objectif de mise en place de certifications qui a été transposé par la législation française en deux étapes :

- une première étape de certification obligatoire pour fin 2006
- une deuxième étape consistant à avoir un système de management de la sécurité, qui est une couche supplémentaire par rapport à cela, pour avril 2008.

Nous avons bien entendu obtenu ces certificats pour cette première étape en décembre 2006 et nous espérons la deuxième étape pour 2008, et cela a nécessité un énorme travail de formalisation des procédures, de clarification, de mise aux normes, qui a duré deux, voire trois ans, sur chacune des plates-formes dans le domaine de tout ce qui est exploitation aéronautique, aires de trafic, services de sécurité incendie, pistes etc.

Quant aux relations avec la société civile, nous avons quelques éléments. Nous avons lancé Orly International en juin 2006, posé la première pierre de la résidence "Jeunes travailleurs" à Roissy France.

Sur les ressources humaines, qui est aussi l'un des axes de développement durable, on a noté le lancement de l'opération de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

De manière plus globale, des certifications à l'échelle plus large, une opération de mise en place d'un système de management intégré à Roissy a été lancée avec objectif de certification en 2008. L'opération dont je parlais plus haut est intégrée à celle-ci. Cette opération intègre, non seulement la partie sécurité aéronautique dont j'ai parlé plus haut, mais aussi la partie sécurité du travail, qualité, environnement et sûreté.

Voilà donc, pour les 6 axes, compte tenu des objectifs que nous nous sommes fixés, les mesures que l'on peut faire par rapport à ces objectifs ; on mesure donc la croissance et vous voyez que, globalement, on est plutôt bien sur le trait, même un peu au-dessus. On peut donc faire un bilan 2006 conforme aux objectifs. Nous avons un dossier important, en particulier la réorganisation de l'activité escale au sein du groupe, et deux points de vigilance particuliers, qui sont les coûts et les délais surtout concernant les travaux d'infrastructures et le développement immobilier.

J'ai dit qu'il y avait des gros projets, mais si on ne les réussit pas dans les temps, il y a des risques de dépassement des coûts et des délais. Il faut être extrêmement vigilant. Nous sommes également extrêmement attentifs à la qualité des services vis-à-vis de nos clients, ce qui est un point de souci important. Il ne faut pas croire que parce que l'on a satisfait cette année à 7 des 10 indicateurs de CRE, tout va bien, d'ailleurs, il y a d'autres éléments, et certains indicateurs du CRE eux-mêmes vont augmenter, c'est pourquoi on en fait au fil des ans, et il y a quand même au moins un élément important pour lequel on est en dessous des objectifs, mais on sait que c'est lourd de corriger ces problèmes de signalisation etc.

Je voulais donc terminer sur une note d'optimisme; que j'espère pouvoir renouveler les années suivantes.

M. de CORDOUE.- Merci. Avez-vous des questions ou des suggestions à faire au directeur de la stratégie ?

M. TOURRET (CFE/CGC).- Tout d'abord, on n'a rien contre votre présidence sur cette question, on pense que vous allez pouvoir nous donner des réponses.

Première question : au niveau de la stratégie, quelle est votre méthode de travail ? Souvent, les théories ou les méthodes ont des noms de professeurs d'universités américaines, en particulier sur la manière dont on recense les points forts et les points faibles d'une entreprise, l'analyse du marché etc.

Deuxièmement, je voudrais aborder certains points. Sur l'axe n° 1, on parle d'investissements et de retards de livraison du TBE ; j'aurais voulu savoir si l'on faisait un calcul du coût d'investissement et de maintenance de ces grosses installations de tri bagages par rapport aux redevances demandées aux compagnies aériennes et si l'on avait une idée des retours sur investissement que cela engendrait (ou pas).

Sur l'axe 3, "renforcer l'efficacité et la performance économique", effectivement, on se donne des objectifs sur la rentabilité de l'entreprise. En revanche, on remarque que, quand on fait le résultat de l'entreprise, les résultats sont toujours plombés, et par les résultats financiers et par les résultats exceptionnels. On dit toujours que ce n'est pas récurrent ; il n'empêche qu'à chaque fois, cela vient grever le résultat d'une manière importante. Je voudrais savoir si l'on se fixe des résultats en matière de coût de la dette et des résultats exceptionnels parce que, si tous les ans, c'est exceptionnel et négatif, ce n'est peut-être plus aussi exceptionnel.

J'ai une question sur l'axe 5. On parle de développement, de présence contrôlée, de prise de participation dans d'autres aéroports ; effectivement, on sent un revirement stratégique par rapport à ce qui a été dit il y a peut-être six mois, où l'on a dit que l'on n'investissait pas. Je voulais savoir sous quelle forme on prévoyait d'investir ou de participer dans d'autres aéroports sans investissement particulier.

Au point 6, on parle de notations, en particulier ressources humaines ; j'avais lu qu'effectivement, la notation était bonne parce que l'on avait mis en place une GPEC. C'est ce qui avait été marqué par BNJ Ratings. En matière d'environnement, on parle de politique de maîtrise énergétique et je me demandais pourquoi on construisait de grandes verrières pour climatiser en particulier à l'est de Roissy.

Enfin, je regrette que l'on n'ait pas d'objectif sur la sécurité du travail ou l'insertion des personnes handicapées, points dont nous avons débattu il n'y a pas longtemps.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- La présentation que nous à fait M. Valin est conforme au document qui nous a été remis. Je tiens simplement à rappeler que, s'il y a cette information sur la politique stratégique groupe Aéroports de Paris, c'est dû au fait qu'il n'y a pas de comité de groupe car c'est un engagement de la présidence de nous faire un point sur la stratégie du groupe. Au-delà de la stratégie du groupe, c'est plutôt un constat puisque nous connaissions les orientations, notamment sur tous les axes qu'a développés M. Valin.

Je voudrais m'attarder sur deux points. Tout d'abord, sur la productivité, en page 5, vous identifiez les gains de productivité et l'objectif à atteindre est de 15 %, en sachant que,

sur l'exercice 2006, apparemment, on a atteint 6,8 %, ce qui va a contrario du chiffre de 2005, où l'on parle de 7,1 %. Est-ce que l'on parle de la différence entre 2006 et 2005 ou est-ce que l'on parle du constat 2006 ? Le taux de productivité identifié sur l'exercice 2006, première année d'exercice du contrat de régulation, est de 6,8 %.

Ensuite, une remarque, toujours sur la même page, sur le programme total d'Aéroports de Paris SA de 2,7 milliards d'euros : est-ce pour la société anonyme ? Cela concerne-t-il également le groupe ? En effet, on parle aujourd'hui de la stratégie au niveau du groupe.

Sur l'amélioration du processus de pilotage de la performance, je pense que, ce matin, on a eu un avant-goût de ce qui allait être mis en place, puisque nous avons un sujet qui portait justement sur la réorganisation du contrôle de gestion au sein de l'entreprise. C'est donc en cohérence avec le plan stratégique.

Sur les chiffres avancés, je n'ai pas de remarque particulière. En revanche, je m'interroge sur la notion extra-financière partielle par BNJ Ratings, fonctions ressources humaines. J'aimerais savoir ce qu'il y a derrière, si c'est la lettre A la meilleure ou si c'est la lettre Z.

Enfin, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, je suis un peu étonné de voir cela. Si c'est le bilan de l'année 2006 ou le bilan de l'année 2007, il faut peut-être que vous nous éclairiez parce que je vous rappelle que la loi du 18 janvier 2005 a incité à un certain nombre de dispositions et d'obligations pour les employeurs.

D'autre part, je ne sais pas ce que signifie, dans "organisation interne, l'opération de mise en place d'un SMI".

A aucun moment, on ne parle de l'engagement qui a été pris par le Président dans le cadre du contrat de régulation économique sur l'évolution de l'emploi et des effectifs, puisqu'un engagement a été pris sur la période 2006-2010 que l'on parle d'un effectif N en 2006 et que l'on arrive à ce même effectif N en 2010. Pour l'instant, on peut constater que, sur 2005 et 2006, même si le vocabulaire de la Direction est la stabilisation des effectifs, il y a plutôt une décroissance faible des effectifs.

Je n'ai plus en tête les rapports qui sont avancés, mais je crois savoir que l'on doit être autour de - 3 % sur les deux exercices 2005 et 2006 (chiffres à préciser). Il aurait peut-être été intéressant que, dans le cadre de l'information sur la politique stratégique du groupe Aéroports de Paris, il y ait quand même un point sur l'aspect social, et notamment sur ce qui nous intéresse, à savoir le niveau de l'emploi et l'effectif.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je rejoins M. Michaud. Vous nous présentez beaucoup de choses ; on veut qu'Aéroports de Paris devienne en 2010 l'un des meilleurs aéroports, accroître la capacité d'accueil, mais avec combien de salariés ? La question fondamentale qui n'est pas posée dans les objectifs, le seul objectif qui manque, c'est la question de l'emploi. On ne parle pas de l'emploi, on ne parle pas d'objectif d'emploi. Cela me paraît quand même difficile d'avoir des objectifs sans salariés à l'intérieur.

D'autre part, si l'on en vient à parler des salariés, si Aéroports de Paris veut montrer l'exemple et veut être un des meilleurs aéroports européens, il faudrait aussi que, dans ses filiales, on s'accorde sur les conditions de travail et la précarité qui est employée

dans les entreprises filialisées avant de montrer de tels objectifs. Ceux-là sont, certes, acceptables, mais il en manque beaucoup.

M. PRETRE (FO).- Vous nous avez présenté une information sur la politique stratégique du groupe Aéroports de Paris, certes, mais vous faites une référence de 8 mots sans explications sur la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières. Vous ne parlez pas du tout de l'effectif. Où est l'aspect humain ?

Je vais commenter vos chiffres, d'après vos données. Si l'on prend un CRE de 3,75 et un gain de productivité de 15 %, que, semble-t-il, vous allez dépasser puisque vous êtes déjà à 7,1 % pour la première année, sur une base 100, on arrivera à 118,75 en augmentation de trafic et d'un autre côté, toujours sur la base 100, à 85 % en effectifs.

Je vous rappelle les chiffres donnés par le dossier bilan de l'emploi, et cela a été complété par le rapport du Président : en 2005, il y a eu 130 salariés titulaires CDI en moins, en 2006, - 50 et, au premier trimestre 2007, on est déjà à - 45. Pour moi, ce n'est pas une stagnation des effectifs, mais une baisse des effectifs.

Un peu plus loin, vous parlez de l'amélioration des conditions d'accès des passagers aux aéroports et vous parlez de l'offre Premium. Certes, mais quel pourcentage de passagers sera-t-il concerné par cette offre ? C'est un avantage pour certains, mais une grosse dégradation pour d'autres.

Vous vous êtes félicités d'avoir dépassé 7 des 8 indicateurs qualité de service, et le huitième, c'est votre faute, vous ne vous êtes pas donné les moyens de vos ambitions, c'est un problème d'effectifs ; s'il n'y a pas d'effectifs suffisants aux personnels de terrain, vous n'obtiendrez jamais ce point-là.

En revanche, un petit rappel : Aéroports de Paris, si je ne me trompe, a eu un "bénéfice" de 700 millions d'ouverture de capital. En 2007, la commission économique l'avait dénoncé, on revient sur un amortissement de 2,7 milliards. C'est donc un coup d'épée dans l'eau pour Aéroports de Paris, je ne parle pas pour les actionnaires, sans compter que quand on déduit des bénéfices les dividendes versés, je ne suis pas certain que vous puissiez nous démontrer que l'opération était bénéfique pour Aéroports de Paris.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT).- On parle d'augmentation de productivité donc c'est encore sur les salariés que l'on tape. En revanche, on oublie souvent de les augmenter, ou alors, on les augmente d'une manière minable avec 1,7 % ce que l'on appelle une obole chez nous.

En revanche, je voudrais revenir sur le TBE, qui est un peu en retard. Je voudrais rappeler que c'est quelque chose qui a été sous-traité, cela a été fait à l'extérieur. Cela montre que les sous-traitants ont aussi leurs limites et qu'il faudrait rester le plus souvent possible chez INA pour les études. C'est de plus en plus externalisé.

Sur l'immobilier, je profite de ce moment pour rappeler que les agents d'INA souhaiteraient que le projet "Cœur d'Orly" soit fait à l'intérieur d'INA pour tous les plateaux de bureaux qui sont pour l'instant prévus à l'extérieur.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- Je ne vais pas revenir sur la démonstration qu'a faite M. Prêtre au niveau des objectifs du CRE d'améliorer la productivité de 15 % ; si l'on fait le

calcul, on voit que l'on sera au-delà avec une estimation d'une augmentation du nombre de passagers de 3,75 alors que, sur l'année 2006, on est au-delà de l'estimation qui a été faite au niveau du CRE parce que l'on a 4,8 % du nombre de passagers.

En revanche un autre ratio pourrait être intéressant : le ratio chiffre d'affaires/salarié. Si on regarde l'évolution du chiffre d'affaires par rapport au nombre de salariés, on s'apercevra que la productivité sera certainement nettement au-delà des 15 %, comme indiqué au niveau du CRE, parce que vous nous avez présenté une augmentation de 30 % des surfaces de commerces ; cela augmentera aussi le chiffre d'affaires et l'EBITDA, le résultat net de l'entreprise. Il est intéressant de voir que l'ambition d'Aéroports de Paris est d'être une référence en termes de qualité de service. On a évoqué ici que l'amélioration en termes de qualité de service passait aussi par une augmentation des effectifs. Je vais revenir sur deux points.

A propos de la réflexion que l'on devait avoir sur l'évolution des métiers des agents "co" dans cette instance, M. Rubichon a bien évoqué que rien n'interdisait d'augmenter les effectifs pour améliorer cette qualité de service. Récemment, sur CDG1, il y a eu une grève : les agents commerciaux, qui sont en sous-effectif, se sont arrêtés à 100 % sur deux jours. Le problème d'effectif est flagrant au niveau de ce groupe de travail, on ne peut pas parler d'amélioration de la qualité de service quand on a clairement identifié que ce groupe était en sous-effectif. Il faut donc aller dans ce sens, en disant que si des besoins sont identifiés, on doit se donner les moyens d'augmenter les effectifs dans ces groupes de travail.

On parle toujours de l'amélioration de la qualité de service ; dans les indicateurs qui ont été définis, nous avons évoqué qu'au niveau du CRE, vous aviez utilisé un indicateur qui était le temps d'indisponibilité des installations ; sur CDG1, ce n'est peut-être pas l'indicateur qui aurait dû être utilisé parce que l'indisponibilité des installations au niveau des livraisons bagages avec la réhabilitation pose réellement un problème. Nous avons indiqué qu'il serait souhaitable d'utiliser le temps de livraison des bagages et je crois qu'au niveau de CDG1 en ce moment, ce n'est pas exceptionnel.

Dans la notion de "clients", vous faites référence aux passagers ou aussi aux compagnies, car les deux sont nos clients. Il devrait y avoir un engagement ferme au niveau de la Direction générale d'augmenter les effectifs en se disant que, grâce à l'augmentation des effectifs, on peut améliorer la qualité de service sur les points qui ont été identifiés en termes d'information, et vous l'avez souligné, il y a une amélioration à faire. On doit se donner les moyens d'informer correctement les passagers et les accompagner dans cette recherche d'informations.

Au niveau de temps de livraison des bagages, les compagnies aériennes sont aussi nos clients et il est dommageable pour l'image d'Aéroports de Paris que des temps de livraison soient équivalents à une heure voire plus pour certaines compagnies, surtout dans les créneaux où il y a beaucoup d'arrivées le matin.

Mlle MARTIN (FO).- Ce qui est toujours assez drôle, c'est que les axes stratégiques des organisations syndicales sont toujours en opposition avec ceux des employeurs. Nos objectifs, ce sont les effectifs, la garantie de l'emploi, les salaires, et vous, c'est uniquement un objectif économique. Pour preuve : tout le monde l'a dit, quand il est question de qualité de service où l'on aurait pu vous suivre en tant qu'organisations

syndicales, les objectifs ne sont absolument pas atteints, mais de toute manière, ce n'est même pas important pour vous alors que, pour nous, cela l'est.

La démonstration, Pascal vient de la faire concernant les informations ; il n'y a pas l'effectif donc vous faites des gains de productivité, mais en attendant, la qualité de service est une catastrophe.

De manière générale, sur votre dossier, si on ne regarde que l'axe n° 1, la plate-forme d'Orly, "augmenter la capacité d'accueil à CDG", oui, mais pourquoi, en ce qui concerne Orly, n'envisage-t-on jamais de développer cette plate-forme aéroportuaire ?

Il y a effectivement une croissance en nombre de passagers parce qu'il y a l'activité "low cost" ; les compagnies à bas coûts créent un développement du marché et il y a une croissance en nombre de passagers, mais il aurait été intéressant qu'Aéroports de Paris étudie la possibilité d'homologuer nos pistes de manière à permettre à l'Airbus A380 d'atterrir pas seulement sur CDG, mais également sur Orly. Sur Orly, on estime que l'on est limité au terminal sud et ouest ; il aurait pu être envisagé d'ouvrir un terminal supplémentaire, mais cela n'a pas l'air du tout de vous intéresser pour l'instant.

Je ne vais pas revenir sur la qualité de service puisque, de toute manière, tant que l'on aura une baisse des effectifs alors que le trafic augmente et que le nombre de passagers augmente, effectivement, on aura un bon intéressement, mais la qualité de service, cela ne se fait pas tout seul, avec un ordinateur et avec des panneaux de signalétique, il faut du personnel derrière, présent sur nos terminaux.

Sur toute la partie immobilier, j'aurais aimé avoir un peu plus d'informations sur le projet "Cœur d'Orly". Je ne sais pas trop ce que c'est, mais j'ai entendu une intervention et je suis quand même assez inquiète. J'ose espérer que ce genre de chose va rester Aéroports de Paris, que c'est ce dernier qui s'occupera notamment de la commercialisation et que cela ne va pas, une fois de plus, être sous-traité à l'extérieur.

Sur les filiales, je ne savais pas que vous aviez vendu Alyzia en 2006. Vous parlez effectivement de tout ce qui est positif : Hub télécoms, + 4 %, ADPi, + 23 %, ADPm, + 1,3 %, SDA, + 24,3 %... on ne parle pas d'Alyzia, donc Alyzia n'existe plus depuis 2006 ou est-ce que l'on ne nous montre que ce qui est positif et pas ce qui est négatif ? On aurait aimé avoir quelques informations concernant Alyzia.

En revanche, on se félicite du contrat sur l'aéroport d'Alger. Cela nous a permis de passer un accord de coopération avec le syndicat algérien, on travaille très bien ensemble, et en plus, ils aimeraient bien développer pas mal de choses avec notre comité d'entreprise et revendiquent déjà l'application du statut du personnel d'Aéroports de Paris à l'aéroport d'Alger. Ils ont trouvé que c'était quelque chose d'assez fantastique. Vous le savez, mais on ne pourra jamais s'opposer à ce qu'Aéroports de Paris passe des contrats de gestion sur les autres aéroports.

En revanche, concernant toute la partie RH du groupe, excusez-moi, mais vous êtes "minables", même si c'est un peu vulgaire. Cela s'arrête à la gestion prévisionnelle ; quand on voit la politique RH dans le groupe Aéroports de Paris au regard de ce que l'on a au sein d'Aéroports de Paris maison-mère, il y a quand même beaucoup de travail à faire.

Il faudrait déjà qu'en ce qui concerne la politique sociale et le dialogue social dans les filiales, penser seulement à la gestion prévisionnelle des emplois, des carrières ou des compétences soit à la hauteur d'un groupe comme Aéroports de Paris. On aimerait bien que des accords puissent être signés et négociés, car nous sommes demandeurs de politiques contractuelles, nous sommes pour signer de bons accords, mais il n'y a absolument rien au niveau des filiales, rien sur l'égalité professionnelle, rien sur l'insertion des travailleurs handicapés, et je ne parle même pas des NAO quand on voit les misères proposées, sans parler de manière générale ne serait-ce que des élections qui n'ont pas lieu en temps et en heure, où l'on fait proroger les mandats des élus par les élus eux-mêmes en comité d'entreprise, où, lorsque l'on vote, l'isoloir est une armoire ; on demande aux agents de se coucher entre les deux étagères !

Il y a un important travail à faire en matière de RH, ne serait-ce que pour les mettre d'équerre et leur faire comprendre que le code du travail existe, que les conventions collectives existent et qu'Aéroports de Paris en tant que maison-mère, puisse avoir une politique RH pour l'ensemble du groupe qui soit centralisée au niveau de la maison-mère et qu'on ne laisse pas des personnes gérer les filiales comme des PME parce qu'aujourd'hui, on a un peu le sentiment que c'est ce qui se passe.

Je ne vais pas revenir sur l'escalade, la politique de réorganisation de l'activité escalade au sein du groupe figure en conclusion ; je trouve cela assez déplacé quand on voit que la Direction d'Aéroports de Paris a décidé tout simplement de liquider l'assistance en escalade de la maison-mère.

Je ne trouve pas que ce soit un bilan optimiste. Effectivement, la politique stratégique va rapporter de l'argent à Aéroports de Paris, mais on constate en tant qu'organisation syndicale que, de façon générale sur Aéroports de Paris, il y a beaucoup à faire, que vous pouvez faire beaucoup mieux ; on a les moyens de faire mieux. C'est une entreprise qui réalise des bénéfices, qui gagne de l'argent et vous ne misez pas assez sur la partie sociale. Quand on regarde ne serait-ce que le nombre de travailleurs handicapés qui ont été embauchés sur l'année, c'est plus que scandaleux quand on voit l'entreprise qu'est Aéroports de Paris avec 200 métiers.

Nous regrettons de ne pas avoir un des deux mandataires présents ici parce que ce sont quand même eux qui décident de la politique stratégique ; même si cela passe par le Comex, elle est "validée" par le Conseil d'administration ; on aurait bien aimé revendiquer auprès de M. Graff ou de M. Rubichon ne serait-ce que les effectifs minimum pour permettre aux agents de travailler dans de bonnes conditions, parce que nous reprocher qu'un indicateur ne soit pas atteint, à savoir la qualité de service, alors que l'on pleure les effectifs depuis des années, je trouve cela un peu choquant tout de même.

M. VALIN.- Je me demande si j'ai bien fait de faire cette présentation. J'ai souhaité faire la même présentation que celle que j'ai faite au conseil d'administration ; je n'ai pas fait une présentation spécifique au comité d'entreprise portant uniquement sur les problèmes sociaux ; j'aurais pu le faire, mais on m'a demandé de faire la même qu'au conseil d'administration. C'est le parti qui a été pris.

Bien évidemment, et ceux qui ont eu la plaquette doivent le savoir, nous avons 6 objectifs stratégiques qui sont ensuite déclinés en 15 programmes d'actions stratégiques. Je n'ai pas voulu entrer dans chacun de ces programmes car cela aurait été

beaucoup plus long, mais le programme n° 10, "faire de la gestion des ressources humaines le premier levier d'amélioration et de progrès", comprend un certain nombre d'objectifs spécifiques, en particulier sur la sécurité de travail. C'est l'angle d'attaque que j'ai pris qui vous donne peut-être l'impression que l'on ne s'occupe pas suffisamment de l'aspect humain, je n'ai pas fait quelque chose de spécifique là-dessus, mais je vous rassure, ces éléments sont pris en compte par ailleurs.

Je vais revenir plus directement sur un certain nombre de questions qui ont été posées et je laisserai la parole au Président sur les aspects plus ressources humaines.

Sur les méthodes de travail, notamment l'analyse stratégique, je dirai que l'on procède de manière très classique par les analyses que les Anglo-saxons appellent SWOT, c'est-à-dire "forces, faiblesses, opportunités, menaces". Il s'agit de regarder quels sont nos points forts et nos points faibles, puis quelles sont les opportunités et les menaces, et en fonction de cela, si l'on est fort sur un domaine et que, dans un domaine, il y a des opportunités, on les saisit et si l'on est faible sur un sujet et qu'en plus, il y a des menaces, on ne s'y attache pas. Je simplifie un peu. Cela signifie que l'on balaye les différents éléments de l'entreprise et les différentes activités possibles, car vous savez que, maintenant, notre statut nous permet d'aller bien au-delà de la simple gestion aéroportuaire.

Je voudrais quand même préciser que l'on ne procède pas de la même manière pour toutes les activités, puisque l'on a quand même deux pans de l'activité :

- une activité de service public à Paris qui nous est attribuée en exclusivité par la loi, et pour laquelle on ne peut pas parler de problèmes de marché de la même manière, on a des clients, on est tenu de satisfaire les compagnies aériennes.

- une activité à l'international. Par exemple, on peut se poser la question de savoir si l'on construit des tours, des aéroports etc. Il s'agit d'une démarche stratégique beaucoup plus proche d'une démarche d'entreprise privée normale consistant à se demander quels sont les marchés, les produits et la clientèle à satisfaire.

Ce balayage est fait tous les ans et, de temps en temps, on fait appel à des cabinets externes qui nous donnent une vue complémentaire externe. Vous savez que nous avons fait appel au cabinet AT Kearney il y a 3 ans pour lui demander ce qu'il ferait à notre place, afin de ne pas avoir une vision purement interne. On n'a donc pas d'éléments spécifiques sur ce que font les autres sociétés, on applique les méthodes classiques qui sont en principe dans les bons manuels.

A propos du TBE, vous avez posé la question du coût d'investissement, des retours sur investissement, de la tarification. Nous avons deux types d'investissements :

- les investissements qui sont dans le périmètre régulé par le contrat de régulation économique. Pour ceux-là, on peut dire qu'il y a une sorte de régularisation globale, c'est-à-dire que l'on se met d'accord avec l'Etat dans le cadre d'un contrat sur un certain nombre d'investissements. C'est la mission de service public aéroportuaire, et en face, on négocie les augmentations de tarifs, les fameux 3,25 %, qui vont être en adéquation avec les investissements.

- d'autres services, et c'est valable aussi bien dans le domaine hors service public aéroportuaire que pour un certain nombre d'éléments qui sont dans le périmètre du service aéroportuaire. Ce sont des services spécifiques que l'on fournit à des clients particuliers, et le principe est que c'est un service payant. Cela n'a pas toujours été ainsi dans le passé, mais maintenant, c'est ainsi.

Pour nous, c'est donc très clair, nous n'avons pas d'état d'âme là-dessus. Bien évidemment, quand on regarde un investissement, on regarde la liste classique des retours sur investissement et, dans le futur, les coûts de maintenance etc.

Je ne sais pas si vous aviez une crainte sur un projet particulier, mais pour nous, c'est assez clair.

Quant au résultat exceptionnel, il est vrai qu'il peut y en avoir. Nous avons eu deux éléments exceptionnels particuliers ces dernières années :

- l'effondrement du 2 E

- la mise sur le marché

Si l'on regarde l'histoire d'Aéroports de Paris, je pense que l'on doit aussi avoir des événements exceptionnels positifs. On peut examiner les comptes du passé.

Les investissements à l'étranger.

Nous n'avons pas réellement changé de politique, nous avons écrit très clairement que notre priorité dans les cinq ans qui viennent est que notre politique d'investissements est à Paris, mais nous n'avons pas dit que tout investissement à l'extérieur était exclu. Cependant, on ne le fait que si c'est rentable, on ne veut pas prendre de risques à l'extérieur.

On ne veut également investir de l'argent dans des éléments à l'étranger que si l'on a le pouvoir de décider de ce qui est fait ; notre vocation n'est pas d'être un investisseur financier, c'est-à-dire de prendre 5 % dans un aéroport pour faire fructifier de l'argent, ce n'est pas notre métier.

Aujourd'hui, les opérations d'investissement dans des aéroports se négocient extrêmement cher, à des tarifs qui nous paraissent prohibitifs. Nous n'avons pas récemment obtenu de gestion aéroportuaire étrangère parce que nous n'avons pas voulu nous ouvrir ou faire des investissements déraisonnables, et je pense que l'on ne peut pas nous le reprocher. La priorité reste donc à Paris et ensuite, effectivement, on peut doser. C'est donc encore une petite opportunité, mais dans un cadre bien défini de rentabilité, pour ne pas prendre de risques.

Sur la notation, les verrières etc., vous savez que notre politique est maintenant de ne construire que des installations à haute qualité environnementale de sorte qu'effectivement, on ne climatise pas des verrières pour rien. Cela a pu ne pas être le cas dans le passé, c'est autre chose.

Je peux rapidement expliquer ce qu'est le SMI. Vous savez que l'objectif sur un certain nombre de sujets importants est d'avoir une méthode un peu systématique

d'amélioration continue. Des méthodes ont été mises en place par les qualitiens, basées sur ce que l'on appelle "la roue de Deming". C'est une procédure systématique de définition d'objectifs, de définition de plans d'actions, de mesure des résultats par rapport aux objectifs assignés, de prise de décisions par rapport au plan d'action et ensuite, de vérification que les mesures que nous avons prises sont bien efficaces etc. C'est un système que l'on peut comprendre facilement, mais je dirai que, pour que le système produise réellement des résultats, il faut être extrêmement rigoureux dans le suivi et qu'il n'y ait pas de fuites dans cette roue d'amélioration continue.

Généralement, toute l'organisation fonctionne selon de tels systèmes, on cherche toujours à voir ce qui ne va pas, à améliorer la situation. Le problème est qu'il y a des fuites dans le circuit, on décide d'améliorer telle ou telle chose, c'est plus ou moins fait, on ne vérifie pas que cela fonctionne etc. Nous croyons beaucoup à cette rigueur de fonctionnement d'entreprise et à cette rigueur de suivi de plan d'actions consistant à faire en sorte que ce système n'ait pas de fuites.

Cette méthode a été codifiée dans un certain nombre de domaines ; par exemple, pour l'environnement, la certification ISO 14001, un organisme extérieur vient vérifier si l'on a mis en place les procédures et si le système fonctionne sans fuites. Sur la qualité ISO 9001, c'est pareil.

Vous voyez qu'un certain nombre de systèmes de ce type se mettent en place sur un certain nombre de thèmes et il serait idiot de les gérer indépendamment parce que les systèmes sont jusqu'à présent développés indépendamment. Par exemple, ces systèmes nécessitent généralement que, chaque fois qu'il y a une anomalie quelque part, une non-conformité, une fiche de non-conformité soit relevée, que le problème soit analysé etc. Cela paraît logique et c'est bien que ce soit ainsi.

Je prends l'exemple d'une fuite d'eau : une fuite d'eau peut créer un problème environnemental et un problème d'électricité, donc de sécurité au travail, peut-être un problème de sûreté parce qu'une porte de sûreté peut ne plus fonctionner ; intégrer un système de management intégré signifie concevoir ces systèmes d'amélioration continue non pas comme des systèmes séparés par thème, mais en faisant en sorte qu'il y ait une fiche unique de non-conformité. Cela signifie entrer dans une démarche d'amélioration continue codifiée, formalisée, qui couvre un champ large et pas seulement un domaine spécifique, sécurité ou sûreté. Nous nous sommes donc lancé là-dedans sur Roissy, avec un objectif 2008.

Les indicateurs qualité.

Le gros problème de l'indicateur qualité en matière d'information sur les vols, c'est la signalisation. C'est un problème sur lequel il faut que l'on travaille. Tous les indicateurs ne sont pas parfaits, je rejoins ce qui a été dit, mais ils ont été négociés avec l'Etat et à partir du moment où, sur certains indicateurs, il y avait des clauses de bonus/malus, nous nous sommes attachés à ne prendre que des indicateurs pour lesquels nous avons une réelle responsabilité. Par exemple, au niveau de la livraison des bagages, c'est très important, il faut mesurer un indicateur, mais vous savez que nous, Aéroports de Paris, nous ne sommes pas maîtres du temps de livraison des bagages, il y a l'assistance etc. Nous n'allons pas prendre des pénalités pour des défaillances ou des imperfections des autres. C'est pourquoi nous sommes attachés à ce que les indicateurs du CRE ne soient que les indicateurs sur lesquels nous soyons pleinement responsables.

Sur Orly, vous connaissez la limitation que nous avons sur les créneaux. Nous avons une limitation à 250 000 créneaux par an et tous ces créneaux sont en permanence attribués. La seule manière de progresser, c'est d'accroître l'emport sur les vols. C'est ce que l'on fait. S'il y a plus de trafic, nous construirons les terminaux nécessaires, nous sommes tout à fait d'accord sur ce point. Il nous semble illusoire aujourd'hui d'espérer avoir une levée de cette mesure de 250 000 créneaux. On a pu les mesurer lors de ces fameuses assises. On le regrette, mais c'est ainsi.

Soyez assurés que nous ferons les extensions de terminaux nécessaires si le trafic est là dans le cadre de ces 250 000 créneaux, que l'on ne peut pas espérer dépasser. Et nous effectuons les travaux d'amélioration nécessaires pour rendre l'aéroport plus attractif, vous le savez bien ; regardez la configuration de l'aéroport d'aujourd'hui par rapport à ce qu'elle était, en 1997. Sur une période de dix ans, cela n'a rien à voir. Un certain nombre d'améliorations sont faites dans le but d'essayer de davantage attirer les compagnies là-bas. Les compagnies low cost sont d'ailleurs des compagnies qui donnent un souffle un peu nouveau à l'aéroport d'Orly en ce sens qu'elles desservent d'abord les grandes villes européennes, qui est une demande de notre environnement, et ont un très fort emport. Par rapport à Easyjet, nous avons un emport largement supérieur. C'est donc quand même un élément positif aujourd'hui.

Je termine par Alyzia. Elle ne figure pas sur la fiche 5 parce que c'était les activités en dehors des aéroports parisiens et Alyzia n'exerce plus d'activités en dehors des aéroports parisiens aujourd'hui.

Mlle MARTIN (FO).- SDA non plus.

M. VALIN.- SDA, je m'en suis aperçu en lisant la fiche, ne devrait plus figurer sur la fiche, je suis d'accord avec vous, je l'ai signalé en passant.

M. de CORDOUE.- Deux compléments.

Je signale à ceux qui accèdent à l'Intranet que la notation de BMJ Ratings est accessible par l'Intranet. Il est vrai que la formule dans les transparents est un peu lapidaire puisque cette notation de BNJ Ratings porte sur beaucoup d'autres sujets, il y en a 8 pages dans l'étude, et que la notation de la fonction "ressources humaines" est passée de 78 à 80 sur 100. Si vous ramenez cela aux 217 points, de mémoire, c'est la fonction "ressources humaines" qui obtient la meilleure note, de manière générale, dans l'ensemble de la notation.

Je vous lis juste le préambule de l'appréciation de BMJ Ratings sur la notation d'Aéroports de Paris : *"l'année 2006 a été marquée par un nombre important de négociations, ainsi que par la refonte de l'organisation de la DRH"*. Vous savez que c'était au moment où nous avons préparé notre dossier. *"L'entreprise présente une conscience accrue de l'importance du capital humain dans l'exercice de ses activités et dans son développement. L'engagement est soutenu en faveur des collaborateurs, notamment en termes de formation, et des travaux importants ont été débutés en matière de déploiement de la GPEC"*. Quelqu'un a lu cela et a dit : *"on a trouvé pourquoi la note s'est améliorée"*. Il faut bien entendu lire le rapport de BMJ Ratings, que vous trouvez sur l'Intranet, et vous verrez qu'il y a un certain nombre de points sur lesquels nous sommes jugés, notamment sur les capacités de mobilité, l'attention portée aux

collaborateurs, les processus que l'on connaît au sein d'Aéroports de Paris et auxquels nous sommes tous attachés.

Je ne vais pas revenir sur le débat que nous avons eu maintes fois sur la productivité des effectifs puisque l'on risque d'engager de nouveau les débats sur "avec" ou "sans l'escale". Cela ne sert à rien, nous avons déjà eu ce débat à plusieurs reprises.

Je reprends en revanche une question qui a été soulevée sur la mesure de la performance en termes de productivité, le chiffre d'affaires par agent. Je vous rappelle que l'expert du CE a fait une belle présentation là-dessus ; il avait mesuré l'évolution de la valeur ajoutée par agent. On voyait qu'elle était effectivement en progression.

L'indicateur qui n'est pas atteint, on le sait, est l'indicateur d'information sur les vols, donc la signalisation. Ce n'est pas une question d'effectifs, mais de moyens techniques. Vous me direz que, derrière, il peut y avoir des effectifs. Nous avons à peu près répondu.

M. BROWN (FO).- Je veux parler des anglophones qui se promènent dans la gare SNCF à Roissy avec une carte d'embarquement et un passeport à la main. Vous avez sans doute entendu parler de cela. Je vais vous dire pourquoi cela se passe : quand les gens enregistrent à CDG1, l'agent d'enregistrement dit : *"take the tube to the satellite"*.

Alors ils prennent ce qu'ils croient être le métro. Car si vous avez l'habitude d'un aéroport ou autre, vous pouvez imaginer que c'est loin. Ils se retrouvent à la gare et c'est fâcheux quand même, à la fois pour les passagers et pour la compagnie.

Ce que je propose comme axe de progrès possible parce que c'est aussi de l'information aux passagers, c'est tout simplement de bannir le mot *"tub"* et d'utiliser par exemple : *"moving walkway up to the satellite"*.

M. de CORDOUE.- Très bonne suggestion, Monsieur Brown. Au sortir de la réunion, je descendrai au 3^{ème} étage.

M. BROWN (FO).- Je l'ai entendu moi-même en tant que passager.

M. de CORDOUE.- Je sais, nous avons des progrès à faire.

Mlle MARTIN (FO).- Je vais juste défendre les agents d'escale d'Aéroports de Paris puisqu'en formation, on nous rappelle bien que l'on n'utilise pas le mot *"tub"*. Nos moniteurs nous ont toujours dit qu'il fallait utiliser *"moving walkway"* ; il faudrait peut-être faire une information auprès des entreprises d'assistance en escale parce que les agents d'Aéroports de Paris le savent, et c'est quand même dommage de dire à un passager : *"prenez le métro"* puisque *"tub"* signifie *"métro"* en Angleterre. Heureusement que les organisations syndicales ont un effectif qui va assez bien puisque cela nous permet de renseigner les passagers, mais le trajet CDG1-module MN dure quand même 16 minutes aller et retour. Cela pose un certain nombre de problèmes.

Je reviens sur Orly. D'accord, tous les créneaux sont affectés, sauf peut-être un ou deux. La question n'est pas là. Le transport aérien évolue, les avions évoluent également. Le futur, c'est l'Airbus A380 puisque l'on pourra alors faire partir un nombre de passagers importants dans un seul et unique avion. Il y aura effectivement moins de nuisance, et

justement, par rapport à Orly, le problème est là : pourquoi n'avez-vous pas souhaité homologuer les pistes de manière que l'Airbus A380 puisse atterrir sur Orly ? Cela permet d'augmenter le trafic, voire de le doubler, et certaines compagnies aériennes, notamment sur du charter, voire sur du low cost, et sur les Antilles, pourraient être intéressées par ce type d'avion. En effet, pendant les vacances de février, par exemple, quand on part aux Antilles, si l'on peut mettre 700 passagers dans un avion, au niveau du taux de remplissage, c'est quand même très intéressant.

On a vraiment le sentiment que, de la part d'Aéroports de Paris, il y a une volonté délibérée de laisser Orly à l'abandon et de transformer Orly en une aéroport low cost, comme celle qui a été créée à Marseille. C'est sur ce point que l'on est en opposition ; nous pensons que, assez rapidement, le trafic à Roissy va être saturé. On ne va pas pouvoir développer les infrastructures. Or, sur Orly, il y a des possibilités puisque IMO possède encore un certain nombre de terrains qui ne sont pas bâtis. C'est ce que l'on vous dit, prévoyez aujourd'hui parce que l'Airbus A380 est l'avenir en matière d'aviation. Je ne pense pas que l'on aura des avions électriques, mais il paraît qu'ils font des essais. On va diminuer ainsi les nuisances sonores, avec ce type d'appareil.

M. VALIN.- J'ai dit plus haut pour les terminaux, mais c'est valable aussi pour les pistes, que si la demande est là, on le fera. Ce que je veux dire, c'est qu'aujourd'hui, il n'y a pas de demande sur Orly pour ce type d'avion. On ne va pas faire des investissements dont la rentabilité ne peut pas s'appuyer sur une demande. Regardez ce qui s'est passé avec le Boeing 777. Une compagnie en a voulu, on a renforcé les pistes pour les poser.

Aujourd'hui, ce n'est pas nous qui décidons de où vont les avions. Nous avons en revanche une mission claire, celle de satisfaire la demande du trafic aérien dans notre cahier des charges. Aujourd'hui, si l'on ne renforce pas les pistes pour l'A380, c'est parce qu'il n'y a pas la demande, c'est tout, et je crois que c'est un souci de bonne gestion que de ne pas faire des investissements pour rien. Je ne sais pas du tout ce qu'il en sera dans vingt ans.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- Nous avons eu le débat dans cette instance au niveau de la présentation du CRE, notamment sur les indicateurs qualité qui étaient définis au niveau de l'Etat, comme vous l'avez dit. Le temps d'indisponibilité est un indicateur qui avait été retenu plutôt que le temps de livraison de bagages parce qu'il y a quand même plusieurs intervenants, et comme on ne maîtrisait pas tous les périmètres, il était préférable de prendre ce type d'indicateur plutôt qu'un autre.

Dans ce sens, au niveau des indicateurs qui sont retenus, le choix a été fait d'éviter des sous-traitants pour retenir des indicateurs qualité ; j'ai du mal à comprendre, notamment au niveau des renseignements téléphonés, que l'on ait fait délibérément le choix de la sous-traitance alors que l'on ne maîtrise pas tous les paramètres, que l'on ait fait appel à des gilets oranges ou jaunes ou à des personnels plutôt qu'à des agents aéroports. On peut peut-être retenir, dans les termes des indicateurs qui ont été retenus, de privilégier l'embauche d'agents Aéroports de Paris plutôt que des sous-traitants.

M. de CORDOUE.- Ce qu'a évoqué M. Valin était fort judicieux : sur le traitement des bagages, à partir du moment où ce sont des sociétés extérieures à Aéroports de Paris, sur lesquelles on n'a pas la main, on ne peut pas avoir la responsabilité.

Lorsque ce sont des sous-traitants d'Aéroports de Paris, c'est différent parce que, là, on a un contrat, un cahier des charges et on peut sanctionner le sous-traitant. C'est effectivement ce qui a été dit.

POINT 6 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE BILAN DES ACTIVITES SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES DU CE – ANNEE 2006

M. de CORDOUE.- Monsieur Michaud, je vous laisse présenter le cabinet SOFIDEEC et je vous laisserai la parole pour la présentation du document sur le bilan de l'activité sociale.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- M. Lairy représente le cabinet SOFIDEEC puisque, comme je l'ai rappelé lors du bilan sur les restaurants, nous avons choisi de nommer un expert spécifiquement dédié à l'activité restauration et un expert spécifiquement dédié aux activités sociales, M. Lairy va vous faire son rapport d'introduction, puis M. Brown nous présentera le rapport du secrétariat du comité d'entreprise, qui porte sur l'exercice 2006. Je m'occuperai de la partie fonctionnement, qui est une autre partie du bilan. Bien sûr, il y aura réponse aux questions, comme d'habitude.

M. LAIRY.- C'est la première année que nous intervenons pour présenter les comptes de l'activité sociale, culturelle et sportive de votre structure.

"SYNTHESE

S'agissant d'une première année d'intervention, nous nous sommes d'abord attachés à prendre connaissance de l'organisation générale des services de la gestion des activités sociales, culturelles et sportives et plus particulièrement de l'organisation comptable.

Ensuite, nous avons appréhendé le contrôle des comptes dans sa globalité en examinant les différentes composantes des postes du bilan et de sa justification ainsi que du compte de résultat. Nous avons procédé à l'examen des comptes de charges en effectuant des contrôles sur les pièces justificatives et sur l'enregistrement comptable correct dans les comptes appropriés.

Enfin, nous avons contrôlé la cohérence globale des balances analytiques portant sur les activités avec la balance générale et les comptes annuels.

CONCLUSIONS

Les comptes tels qu'ils ont été réalisés par le service comptable du Comité d'Entreprise sous la direction de Madame Frot avec la collaboration des élus du secrétariat, que nous avons analysés, sont fiables et les documents présentés sont de bonne qualité.

Le fait marquant dans ces comptes est la constatation, pour la première année, de la provision pour engagement de retraite pour un montant de 696 776,81 €.

Cette provision n'a pas impacté le compte de résultat mais le poste "réserves affectées", au Passif du bilan.

Par ailleurs, nous avons fait reclasser dans la rubrique "Immobilisations financières" les parts en capital souscrites auprès de la Société Locale d'Epargne Economie Sociale qui étaient comptabilisées dans la rubrique "Valeurs mobilières de Placement".

Nos remarques portent essentiellement sur les immobilisations financières et sur les provisions à caractère social et l'URSSAF.

II - REMARQUES ET COMMENTAIRES SUR LES ETATS FINANCIERS ETABLIS AU 31 DECEMBRE 2006

A - IMMOBILISATIONS FINANCIERES

I - Parts de SCI

Au bilan subsiste des parts de la SCI LA MANNE BORMES-LES-MIMOSAS DE TOURISTRA dont E.ANCAV est gestionnaire pour un montant de 4 573,47 €.

Il serait souhaitable d'obtenir copie des comptes annuels de façon régulière afin de connaître la situation nette de cette SCI. Il s'agit pour le comité d'entreprise de connaître l'enjeu des engagements financiers vis-à-vis de cette société civile.

De même, bien que ne figurant plus dans les comptes, nous vous recommandons de bien vouloir vous assurer que la SCI LE MARKSTEIN en Alsace n'a plus d'existence légale et ainsi vous exonérer de tout engagement financier éventuel à venir.

2 - Prêt au personnel du CE en vue de l'acquisition d'un véhicule

Les avances au personnel du Comité d'Entreprise concernant l'acquisition d'un véhicule sont actuellement comptabilisées dans la rubrique "Autres débiteurs et créances diverses".

S'agissant de prêts remboursables sur 36 mois, il conviendrait de les reclasser dans la rubrique "immobilisations financières" en haut du bilan Actif. De plus, il serait souhaitable d'appliquer un taux d'intérêt qui soit par exemple celui pratiqué par Aéroports de Paris à ses agents. Ces éléments devront figurer clairement dans les contrats de prêt entre le comité d'entreprise et le salarié.

B - PROVISIONS A CARACTERE SOCIAL

Nous avons fait comptabiliser dans les comptes pour la première fois, la provision d'engagement de retraite au 31 décembre 2006 pour un montant de 696 779,81 €. Cette provision a été calculée sur l'ensemble du personnel présent au 31 décembre 2006. Comptablement, cette somme a été imputée sur les réserves affectées. Chaque année, cette provision sera réajustée en plus ou en moins en fonction des effectifs au 31 décembre et impactera le résultat de l'exercice.

Par ailleurs, nous avons fait réajuster les provisions pour congés à payer pour tenir compte des droits antérieurs acquis et non pris au 31 décembre 2006. De même, nous avons fait comptabiliser une provision pour les RTT restant à prendre au 31 décembre 2006.

C - URSSAF

Il subsiste un risque de redressement d'URSSAF portant sur une indemnité transactionnelle. En effet, le protocole d'accord de cette transaction prévoit que la salariée "fera son affaire personnelle du versement de la CSG et de la CRDS". Nous vous rappelons que c'est à l'employeur de reverser à l'URSSAF les cotisations qui sont retenues sur les bulletins de paie des salariés. Nous ne voyons pas à quel titre un salarié verserait des sommes directement à l'URSSAF. Néanmoins, le montant en cause n'est pas significatif.

*III – COMMENTAIRES ET ANALYSE DU RESULTAT 2006**A – ANALYSE DU RESULTAT 2006*

Le résultat de l'exercice se solde par un déficit de 682 k€

Contre un déficit en 2005 de 570 k€.

Ce résultat négatif s'analyse comme suit :

	2005	2006 en euros	Variation en %
<i>Produits exploitation</i>	9 715 366	9 671 772	- 0,45
<i>Charges exploitation</i>	10 754 729	10 855 994	+ 0,94
<i>Résultat d'exploitation</i>	- 1 039 363	- 1 184 222	+ 13,94
<i>Résultat financier</i>	+ 87 336	+ 81 461	- 6,73
<i>Résultat exceptionnel</i>	+ 382 451	+ 420 409	+ 0,99
<i>Résultat net</i>	- 569 576	- 682 352	+ 19,80

L'exercice 2006 a enregistré la cession du centre de DORDIVES. L'incidence sur les comptes est une plus-value nette de 3 248 €.

Suite à la décision du secrétariat des élus en date du 24 octobre 2006, l'excédent de la masse salariale des Restaurants armée 1998 a été versé aux activités sociales pour un montant de 338 705 €.

Il est à noter par ailleurs qu'un certain nombre de charges figurant dans les comptes de l'exercice 2005 n'existe plus en 2006. En effet, à compter du 1^{er} janvier 2006, le comité d'entreprise reçoit une dotation dans le cadre du 0,20 % fonctionnement. Il s'agit donc d'un transfert de charges entre le budget des activités sociales et le budget du 0,20 % fonctionnement.

Comparaison 2005-2006 résultat hors éléments exceptionnels

Résultat 2005	(en milliers d'Euros)	- 570
Produit exceptionnel		- 300
Résultat hors éléments exceptionnels		
(en milliers d'Euros)		- 870
Résultat 2006		- 682
Produit exceptionnel Dordives		- 3
Produit exceptionnel excédent MS 1998		- 339
Résultat hors éléments exceptionnels		- 1.024

On constate que la variation entre les deux exercices s'élève à - 154 K€

Elle était en 2005 de - 158 k€

*B - SUBVENTION CONSOMMEE DE L'EXERCICE**REALISATIONS EN EUROS*

	2005	2006	Variation	Variation en %
I- Administration-Secrétariat	487 524	289 503	-198.021	-40,62
2- Activités sociales adultes	1 139 569	1 191 628	52 059	4,57
3- Activités sociales enfants	1 354 567	1 386 290	31 723	2,34
4- Centres de vacances — colonies	1 631 756	1 684 484	52 728	3,23
5- Loisirs et culture	933 731	958 567	24 836	2,66
6- Sports	825 397	933 556	108 159	13,10
7- Informatique	166 754	185 595	18 841	11,30
9- Information-relais-accueil	567 441	573 371	5,930	1,05
TOTAUX	7 106 739	7 202 994	96 255	1,35

On constate que la subvention consommée par les activités a augmenté de 96 255 € soit 1,35 % entre 2005 et 2006.

La baisse de 40,62 % du chapitre 1 Administration-secrétariat est due à l'imputation d'un certain nombre de coûts sur le budget 0,20 % du fonctionnement.

Globalement, l'augmentation réelle de la subvention consommée par les activités est plus importante que celle mentionnée ci-dessus.

Les différentes explications portant sur l'analyse des activités par commission ou chapitre figurent dans le rapport financier".

M. BROWN (FO).- Voici le rapport financier pour l'exercice 2006 :

"L'année 2006 constitue pour le Comité d'Entreprise Aéroports de Paris, le 38^{ème} exercice comptable. Pour la clôture de l'exercice 2006, le secrétariat des élus tient à remercier toute l'équipe comptable du Comité d'Entreprise.

En date du 1^{er} décembre 2005 ont été votés les Budgets d'Exploitation et d'Opérations en Capital de l'exercice 2006. La réalisation de ceux-ci permet de dégager les points particuliers ci-après.

La Commission de contrôle financier s'est réunie le jeudi 26 avril, puis le vendredi 25 mai 2007 pour examiner le bilan de l'exercice 2006 en présence de M. Lairy, l'expert-comptable. Conformément au souhait de la séance plénière, le cabinet Sofideec a été retenu pour effectuer les travaux de vérification et de bilan 2006.

La présentation du rapport financier 2006 prend en compte toutes les charges et les recettes affectées sur chaque chapitre, ce qui permet de déterminer le coût réel de l'activité. A l'identique de l'année 2005, les dotations aux amortissements sont imputées à chaque chapitre.

Après réintégration des excédents cafétérias tel que prévu lors de l'élaboration du budget et conformément aux orientations politiques, l'exercice 2006 présente une impasse budgétaire qui s'élève à 682 351 €.

Pour mémoire, le budget 2006 ne prenait pas en compte la prime exceptionnelle attribuée aux salariés du CE. Celle-ci s'élève à 93 967 €.

RESULTAT**SUBVENTION ANNUELLE AEROPORTS DE PARIS**

La Masse Salariale Brute Imposable (M.S.B.I.) d'Aéroports de Paris, retenue pour bâtir le budget 2006 s'appuyait sur une somme de 338 M€, valeur estimée pour l'exercice précédent 2005. Elle s'élève à fin 2006 à 337 248 503 €, soit une subvention de 5 564 600 € contre 337 812 618,16 € et une subvention de 5 573 908,20 € pour 2005. Nous remarquons que, pour la première fois depuis la création du Comité d'Entreprise Aéroports de Paris, la subvention de l'exercice est inférieure à celle de l'exercice précédent. L'augmentation des salaires de 0,30 % décidée en mars 2007 n'est pas intégrée dans le solde de subvention 2006. Ce qui a une conséquence directe sur l'impasse budgétaire de 2006.

Il est important de noter qu'un certain nombre de subventions retenues pour la construction du budget 2006 sont en baisse :

- restaurants : - 17 110,44 €

- retraites : - 723,48 €

- restaurants et excédents cafétérias : - 249 450,32 €.

PRODUITS FINANCIERS

Nos placements bancaires, effectués sous forme de S.I.C.A.V. et fonds communs de placement, n'ont pas permis la réalisation de plus-values prévues malgré nos prévisions volontairement prudentes : réalisé 85 476,27 €, contre 100 000 € prévus, soit - 14 523,73 €.

FONDS DE ROULEMENT

Notre "Fonds de Roulement" se situe au 31 décembre 2006 à 246 000 € contre 1 466 000 € au 31 décembre 2005. Deux explications :

- L'impasse budgétaire est décomptée du fonds de roulement*
- Les 600 000 € provenant de la vente de Muzillac ont été placés dans des parts sociales à la Caisse d'Epargne. D'un point de vue comptable, ce placement est considéré comme une immobilisation financière.*

RESULTAT ANNUEL

Le résultat négatif prévu de 249 230 € s'établit en définitif à 682 351,26 €, soit un écart de 433 121,26 €. En 2005, il était négatif à hauteur de 569 574,33 €.

ADHESIONS

Le nombre d'adhérents aux différentes sections est en légère baisse puisqu'en 2006, nous recensons 2 043 adhérents contre 2 093 en 2005 (culturelles : 492 ; adultes : 315 ; sports CE : 1 236).

SUBVENTIONS CONSOMMEES

CHAPITRE 01 (SECRETARIAT-ADMINISTRATION)

Prévisions 2006 : 288 950 €

Réalisations 2006 : 289 502,99 €

Réalisations 2005: 487 523,92 €

L'écart entre la prévision et le réalisé s'élève à 552,99 €. La différence entre la réalisation 2005 et la réalisation 2006 s'élève à - 198 020,93 €.

Cet écart est dû à l'imputation d'un certain nombre de coûts sur le budget 0,20 % de fonctionnement, pour lequel 2006 est le premier exercice. Nous constatons que la réalisation est quasiment la prévision retenue. Pour la maîtrise du budget de ce chapitre, le secrétariat des élus a respecté les recommandations de la séance plénière.

Il faut noter que la dotation aux amortissements représente un montant de 11 973,76 €.

Les travaux d'entretien et réparations pèsent pour 3 043,18 €. Pour mémoire, le secrétariat n'avait volontairement pas prévu de charge sur ce poste. En effet, il est

difficile de prévoir des dépenses exceptionnelles, de plus elles pèseraient artificiellement sur le budget.

CHAPITRE 02 (ACTIVITES SOCIALES POUR ADULTES)

Prévisions 2006 : 1 136 450 €/Réalisations 2006 : 1 191 627,88 €

Réalisations 2005: 1 139 569,19 €

Nous constatons une augmentation de 52 058,69 € par rapport à 2005, due à plusieurs facteurs. Dans le cadre des vacances familiales, 5 818 personnes (1 583 dossiers) contre 5 696 personnes en 2005 ont bénéficié d'une subvention du Comité d'Entreprise. En termes de coût, cela représente :

- hiver 2005 : 84 737,24 € contre 98 327,65 € en 2006

- été 2005: 270 010,42 € contre 333 535,58 € en 2006

Les aides financières s'élèvent à 15 984,67 € contre 20 604,93 € en 2005.

La dotation aux amortissements pèse pour 30 161,34 € en 2006 contre 42 737,75 € en 2005.

La cession du camping de Dordives s'est effectuée en Avril 2006.

Le poste "entretien et réparations" présente un montant de 4 880,29 € contre 5 319,27 € en 2005 pour la section camping nord.

CHAPITRE 03 (ACTIVITES SOCIALES POUR ENFANTS)

Prévisions 2006 : 1 370 780 €/Réalisations 2006 : 1 386 289,99

Réalisations 2005 : 1 354 567,17 €.

Nous constatons un dépassement de la prévision de 15 509,99 € représentant 1,13 %.

Les postes "gaz et fuel" et "eau" sont toujours importants compte tenu des coûts en augmentation constante.

Le poste "maintenance" des Centres de Loisirs s'élève à 38 132,23 € contre 33 958,41 € en 2005. Il intègre tous les contrats d'entretien du chauffage, de la climatisation, des espaces verts et des monte-charges.

L'activité des Centres de Loisirs se stabilise. Nous passons de 19 479 journées enfants en 2005 à 19 048 journées enfants en 2006. Il faut noter qu'il y avait 222 journées d'ouverture en 2006 contre 240 en 2005.

Centres de Loisirs :

Dotations aux amortissements : Nord : 60 477,61 €/Sud : 61 965,26 €

CHAPITRE 04 (CENTRES DE VACANCES-COLONIES)

Prévisions 2006 : 1 624 110 €/Réalisations 2006 : 1 684 484,03 €

Réalisations 2005 : 1 631 756,07 €

Nous constatons un dépassement de la prévision de 60 374,03 €, dû à l'augmentation de fréquentation de nos séjours :

2006 : 2 265 enfants contre 2 135 enfants en 2005

Séjours en Centres de Vacances pour enfants en 2006

Mardi-Gras : 419 enfants 3 941 journées/enfant - Prix de revient/enfant 85 €

Pâques : 642 enfants 180 journées/enfant - Prix de revient/enfant 85 €

Juillet : 648 enfants 10 595 journées/enfant - Prix de revient/enfant 69 €

Août : 556 enfants 9 366 journées/enfant - Prix de revient/enfant 70 €

Prix moyen d'une journée en 2004 : 69 €

Prix moyen d'une journée en 2005 : 74,50 €

Prix moyen d'une journée en 2006 : 77,25 €

CHAPITRE 05 (LOISIRS ET CULTURE)

Prévisions 2006 : 946 840 €/Réalisations 2006 : 958 567,56 €

Réalisations 2005 : 933 731,33 €.

Le dépassement budgétaire de 11 727,56 € est peu important compte tenu des nombreuses activités de ce secteur. Il comporte notamment les sections culturelles qui, pour la plupart ont maîtrisé leur budget voire pour certaines ne l'ont pas atteint. Ce dépassement s'explique essentiellement par le poste charges du personnel sur l'activité "sorties, expos, animations".

Les dotations aux amortissements représentent 25 373,17 €.

CHAPITRE 06 (SPORTS)

Prévisions 2006 : 897 740 €/Réalisations 2006 : 933 555,70 €

Réalisations 2005 : 825 396,90 €

Le dépassement budgétaire s'élève à 35 815,70 € par rapport à la prévision. Les postes "gaz et fuel" et "eau" augmentent de manière significative : "gaz et fuel" : 27 824,30 € en 2005 contre 44 337,92 € en 2006. "Eau" : 15 546,11 € en 2005 contre 26 414,59 € en 2006.

Il est à noter que l'Aéroclub a respecté son budget. Cependant, nous constatons que l'activité "vol à voile" n'a consommé que 82 % de son budget.

L'Association Sportive Aéroports de Paris a respecté globalement son budget.

CHAPITRE 07 (INFORMATIQUE)

Prévisions 2006 : 232 830 € / Réalisations 2006 : 185 594,89 €

Réalisations 2005 : 166 753,58 €.

Nous constatons une augmentation de 18 841,31 € par rapport à la réalisation 2005. Une économie de 47 235,11 € a été réalisée sur le budget Informatique en 2006 par rapport à la prévision.

La politique de rationalisation des serveurs et des logiciels nous permet de maîtriser les coûts de contrats de maintenance et d'exploitation

Les effets de la politique informatique mise en place depuis 2000 à la suite des recommandations de la séance plénière continuent à produire leurs effets.

CHAPITRE 08 (SUBVENTIONS PRODUITS FRAIS FINANCIERS)

Ce chapitre est supprimé car les éléments sont imputés analytiquement dans les charges et produits de chaque chapitre.

CHAPITRE 09 (INFORMATION-RELAIS-ACCUEIL)

Prévisions 2006 : 547 530 € / Réalisations 2006 : 573 370,98 €

Réalisations 2005 : 567 441,57 €.

Ce chapitre présente un dépassement budgétaire de 25 840,98 € par rapport à la prévision. Nous constatons une augmentation de 5 929,41 € par rapport aux réalisations 2005.

Le poste "Imprimerie Relais" baisse de 26 706,30 €, alors que le poste "Transports sur achats" augmente, il passe de 1 591,15 € en 2005 à 1 896 64 € en 2006.

Quant à la dotation aux amortissements, elle s'élève à 10 410,68 € en 2006.

OPERATIONS EN CAPITAL

Prévus à hauteur de 306 640 €, le budget annuel d'investissements a été réalisé à 84,30 %, soit un montant de 258 470,71 €. La centralisation des achats confirme la réduction des coûts d'investissements.

Le rapport financier 2006 ainsi que « l'Annexe » et le « Tableau d'Amortissements » ont été réalisés par le service comptable du Comité d'Entreprise, dirigé par Mme Frot, avec la collaboration des élus du secrétariat".

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Nous allons passer la parole à M. Tollari, le président nouvellement élu. Nous avons vu en commission de contrôle financier qu'il n'y aurait pas de rapport spécifique, mais s'il a des éléments à porter à la connaissance de la séance plénière, il n'y a pas de difficulté.

M. TOLLARI (CFE/CGC).- L'ensemble des éléments présentés aujourd'hui ont été commentés lors de la première réunion dont j'ai assuré la présidence. J'ai fait quelques observations.

En ce qui concerne 2006, comme je n'ai été élu que le 7 décembre 2006, bien entendu, nous ne prendrons pas part au vote car nous n'avons pas pu vérifier.

En ce qui concerne les comptes 2007, en revanche, j'ai fait des observations parce que je souhaiterais que les comptes soient présentés avec des codes analytiques type comptables, comme cette présentation que je vous montre. En effet, les recettes font l'objet de codes comptables, que ce soit des subventions ou des adhésions.

En ce qui concerne les dépenses, c'est pareil, en fonction du code, j'ai transmis ce document à M. Michaud, je souhaiterais que, pour 2007, on puisse mettre en place ce projet de codes comptables pour chaque recette et chaque dépense.

Concernant 2007, je vous ferai parvenir un certain nombre de questions que nous sommes en train de rédiger sur le fonctionnement, le nombre de personnes, leur lieu d'affectation, le nombre de voitures, leurs utilisateurs etc.

Ce sera l'objet d'une prochaine réunion que je transmettrai pour l'ordre du jour.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Nous avons envisagé, avec M. Tollari, le nouveau président de la commission, tous les points qu'il a abordés et effectivement, même si, sur le bilan, il n'y a pas les références des comptes analytiques comptables, nous travaillons selon les normes de comptabilité en vigueur. Il faudra juste voir comment intégrer les numéros de comptes comptables qui sont sur le bilan.

Quant aux demandes qu'il a formulées, nous fournirons tous les éléments à la Commission de contrôle financier parce qu'il y a un certain nombre de nouveaux membres. C'est toujours intéressant de se remettre à niveau.

Y a-t-il a des questions particulières sur la présentation qui vous a été faite, soit par l'expert, soit par M. Brown, trésorier du comité d'entreprise ?

M. de CORDOUE.- J'en ai une, concernant la situation nette du comité d'entreprise. Pouvez-vous nous éclairer ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Comme l'a expliqué M. Lairy, il y a une modification au niveau du fonds de roulement, due à un paramètre essentiel, notamment les placements en parts sociales à la Caisse d'Epargne, issus de la vente de Muzillac. Cela signifie qu'il faut rajouter environ 600 000 € aux 246 000 € de fonds de roulement.

Comme l'a expliqué M. Lairy, la situation du fonds de roulement a été modifiée de part l'affectation de l'impasse budgétaire au niveau des comptes pour l'exercice 2006.

En ce qui concerne les réserves du comité d'entreprise, vous avez en page 6 du bilan un tableau récapitulatif expliquant tous les éléments qui constituent les ressources stables et tout le total des emplois stables et le fonds de roulement. Ce que nous expliquions sur le fonds de roulement se retrouve dans les immobilisations financières, les 600 000 € qui ont été effectués de la vente de Muzillac et ce que l'on appelle les réserves, c'est-à-dire "l'évaluation" du comité d'entreprise. Nous avons des ressources stables à hauteur de 3 560 000 €.

M. de CORDOUE.- C'est bien ce que j'avais compris, merci.

M. TOURRET (CFE/CGC).- On nous demande de regarder un bilan, un compte de résultat en particulier, qui présente des pertes abyssales. Plus de 600 000 €, ce n'est quand même pas une petite somme ; on peut peut-être équilibrer le budget en vendant des "bijoux de famille", certaines participations ou autres, mais il n'est pas tout à fait normal d'arriver à un tel déficit, surtout que, l'année précédente, on était déjà en déficit. Que compte-t-on faire pour équilibrer le compte de résultat ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je rappelle que, pour l'exercice 2006, c'était un secrétariat pluraliste, auquel participait un membre de la CGC. C'est une réponse que je souhaitais faire aussi puisque les questions que l'on se pose sont effectivement tout à fait légitimes.

Sur la vente des "bijoux de famille", je ne sais pas si nous avons des "bijoux de famille" au sein du comité d'entreprise, mais la question qu'il faut se poser est : est-il normal qu'un comité d'entreprise ait autant de réserves ? Normalement, la subvention qui est acceptée pour le versement des œuvres sociales doit être consommée et, en principe, un comité d'entreprise n'a pas une situation comptable aussi confortable que celui d'Aéroports de Paris. Effectivement, il faut se poser des questions sur le déroulement et l'évolution du comité d'entreprise, et je vous renvoie aussi à l'évolution de la masse salariale, qui est quand même un point important, en baisse, comme le signale M. Tollari.

Le Comité d'Entreprise a non seulement un rôle social, mais aussi un rôle revendicatif de la part des organisations syndicales, qui est de veiller à l'évolution de la masse salariale d'Aéroports de Paris. C'est quand même l'unique moyen de subvention pour le comité d'entreprise.

Sur le tableau de la page 6, vous pouvez voir que, depuis 2000, quand vous prenez par exemple l'évolution du fonds de roulement, si vous ajoutez les 600 000 € liés aux immobilisations financières dues à la vente de Muzillac, qui, je vous rappelle, était une recommandation de la séance plénière, notamment de certaines organisations syndicales, vous voyez que nous n'avons pas vendu les "bijoux de famille" pour rien, c'est une orientation de la plénière ; le secrétariat a donc mis en œuvre les orientations de la séance plénière. Effectivement, cela a été une décision difficile à prendre puisque je vous rappelle que mon organisation syndicale n'était pas favorable à cette démarche, mais c'était une recommandation de la plénière et nous l'avons appliquée.

Sur les évolutions du comité d'entreprise, je vous renvoie aussi à l'aspect revendicatif, et il est de notre responsabilité collective de veiller à ce que la masse salariale d'Aéroports de Paris soit toujours dans les mêmes proportions.

En outre, nous avons mis en place un logiciel ACL commun à toutes les activités sociales qui nous permettra d'avoir une lisibilité d'accessibilité et de l'utilisation de l'ensemble des salariés d'Aéroports de Paris aux activités du CE. Ce peut aussi être un moyen de maîtriser l'évolution des dépenses. Je rejoins la position de dire que 680 000 €, ce n'est pas neutre, mais quand on regarde les moyens et les ressources encore de côté au niveau du comité d'entreprise, je pense que l'on peut voir l'avenir de manière sereine, et surtout, en termes de subvention consommée, chaque salarié est en droit de revendiquer la consommation de la subvention.

M. TOURRET (CFE/CGC).- J'ai pris note que nous avons des réserves importantes. Je fréquente le gymnase nord de CDG et il est vrai qu'en termes d'entretien et de maintenance, en particulier, le revêtement est dangereux. J'ai vu que, dans les comptes, on dépensait très peu en entretien ; a-t-on un budget pour investir dans les installations sportives ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Il faut s'adresser à la Direction ! Je vous renvoie au budget qui a été voté l'année dernière ; il y a des opérations sur le plan triennal où, effectivement, un certain nombre de budgétisations ont été votées. D'ailleurs, nous avons sollicité la Direction sur un certain nombre d'éléments liés au plan triennal, puisque je vous rappelle que c'est la deuxième année d'exercice de la convention que nous avons signée l'année dernière, et qu'aujourd'hui, sur le plan triennal que nous avons exposé à la Direction, aucun engagement n'a été pris.

Effectivement, un problème de sécurité se pose au gymnase de Roissy, mais c'est lié à des investissements sportifs et non pas à des budgets de fonctionnement. En ce sens, nous ne sommes pas tributaires de la réactivité de la DRH puisque nous travaillons en étroite collaboration, mais nous sommes liés par la réaction de certains services d'Aéroports de Paris ou de certaines directions, dont la Direction financière, qui bloquent un certain nombre de choses.

Je vous invite alors, au nom de la CGC, à interpellier la Direction financière sur le fait qu'un certain nombre d'éléments du plan triennal n'ont pas été engagés, mais nous l'avons déjà fait au titre du secrétariat du comité d'entreprise, je vous rassure.

M. de CORDOUE.- C'est vrai.

Nous passons au vote.

11 pour : SPE/CGT, SICTAM/CGT, FO, CFTD

4 abstentions : CGE/CGC

3 absents : UNSA/SAPAP

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je vais être très bref sur le bilan du 0,2 % de fonctionnement.

L'année 2006 a été le premier exercice où nous avons appliqué le 0,2 % de fonctionnement qui, je vous le rappelle, est obligatoire depuis le changement de statut

d'Aéroports de Paris. Aéroports de Paris doit en effet répondre désormais à l'obligation de fournir 0,2 % de fonctionnement au comité d'entreprise.

Dans cette perspective, dans le cadre de la convention qui a été signée, nous avons identifié avec la Direction DRH un certain nombre de lignes analytiques qui correspondent à des dépenses de fonctionnement identifiées en page 11 du compte de résultat détaillé.

Il faut retenir que, sur la subvention globale qui est basée sur le 0,2 % de la MSBI (c'est le même principe retenu pour les activités sociales), nous avons eu un total de subvention de 675 147 € et, après toutes les déductions, nous sommes à un résultat courant de 68 483 €, auquel il faut ajouter les produits exceptionnels qui nous amènent à un solde positif de 71 923 €.

Je vous rappelle que ces 71 923 € ne peuvent être affectés uniquement au budget de fonctionnement, je crois qu'il y a une exception, mais c'est à vérifier ; c'est uniquement sur les produits financiers issus des placements liés au 0,2 % de fonctionnement. Cela signifie que nous avons 71 923 €.

Je tenais à signaler à l'assistance le fait que vous avez bien identifié les honoraires liés à l'expertise qui avait été déclenchée selon la recommandation et le vote de la séance plénière, l'expertise du CHSCT qui a permis d'engager la réflexion sur la mise en place de la multiplicité des CHSCT avec un CHSCT de coordination. C'est identifié en ligne 131.

Vous avez ensuite tout ce qui a été validé et entériné avec la DRH en termes d'identification de dépenses.

Je suis prêt à répondre aux questions de la part de la Direction et des élus du comité d'entreprise.

M. de CORDOUE.- La Direction n'a pas de remarques. Les élus ont-ils des questions ? On vous remercie pour cet exposé.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Faut-il une consultation à ce sujet ?

M. de CORDOUE.- On peut toujours consulter, cela nous évitera de nous rattraper plus tard.

15 voix pour : SICTAM/CGT, SPE/CGT, CFE/CGC, CFDT, FO

3 absents : UNSA/SAPAP

M. de CORDOUE.- La séance est levée et je vous remercie.

Le Secrétaire du comité d'Entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DRH - DRHR

MM. LES MEMBRES DU C.E.

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Mme CUISSOT, Directrice administrative et financière des activités sociales

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