

PARIS, LE 14 FEVRIER 2008

N° 23

<p style="text-align: center;">COMPTE RENDU DEFINITIF DU COMITE D'ENTREPRISE DU 14 FEVRIER 2008</p>
--

ORDRE DU JOUR

COMPTE RENDU DEFINITIF	1
DU COMITE D'ENTREPRISE	1
DU 14 FEVRIER 2008	1
POINT 1 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'ADAPTATION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION DE L'IMMOBILIER	2
POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'AVENANT A L'ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2001 PORTANT REGLEMENT D'APPLICATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS ET A L'AVENANT COMPLEMENTAIRE DU 30 JANVIER 2002 RELATIF AU COMPTE COURANT LIGNE A DU CET	30
POINT 3 : INFORMATION SUR LE BILAN DES HEURES SUPPLEMENTAIRES SUR LA PERIODE DE MODULATION 2006-2007	37
POINT 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE DEPART EN CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE D'UN SALARIE PROTEGE	41

POINT 5 : QUESTIONS DIVERSES

45

ETAIENT PRESENTS

M. RUBICHON, Directeur Général Adjoint
 M. DE CORDOUE, Directeur des Ressources Humaines
 Mme LEMOINE, Chef du Département DRHR
 Mme GONZALEZ, DRHR
 M. DOSTES, DRHR
 Mme PRIGENT, Assistante sociale

INVITES

M. CANGARDEL – Intervenant point 1
 M. FONTANEL – Intervenant point 1
 M. JOUVENT – Intervenant point 2
 M. BEAUPERE – Intervenant point 3
 M. SENENTZ – Intervenant point 3

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

M. NAMIGANDET
 TENGUERE
 Mme. VIANA
 M. MARIN

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

M. BUATOIS
 M. MICHAUD
 M. IZZET
 M. GUARINO
 M. PIETTE

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

Mme DONSIMONI
 Mme DHERSIN
 Mme MICHEL-HOULLER
 M. PIGEON
 M. TOURRET

MEMBRES du C.E.**CFDT**

M. FERNANDEZ
 M. TOTH

MEMBRES du C.E.**FO**

M. ETTIS
 Mme MARTIN
 M. BROWN

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

M. POVEDA
 Mme BAUT
 Mme DECARY
 M. RIFFET

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. MUNOZ	(CFE-CGC)
M. DUBUISSON	(UNSA/SAPAP)
M. GENTILI	(FO)
M. PAPAUX	(SICTAM/CGT)
M. RAMBOER	(CFDT)
M. HUBERT	(CFTC)

EXPERT

M. CRIQUET

MEMBRES INDEPENDANTS

M. FAUVET
 M. BOUCHIKHI

La séance est ouverte à 9 heures 10.

M. RUBICHON – Je vous propose d'ouvrir cette séance de travail. Mademoiselle Martin souhaite intervenir.

Mlle. MARTIN (FO) – Nous souhaiterions inscrire un point à l'ordre du jour. Dans le cadre de la réouverture des négociations sur la mise en place du Comité du Groupe, nous avons désigné un représentant du Comité d'Entreprise pour y participer. Or le changement de mandature implique une nouvelle validation du vote. Si Monsieur Michaud est toujours d'accord pour tenir ce rôle, nous souhaiterions ajouter cette désignation à l'ordre du jour.

M. RUBICHON – Nous en prenons note. Je cède à présent la parole à Monsieur Hubert. Vous avez dû apprendre la tragédie qui a touché la famille de Monsieur Coynault suite à sa disparition brutale.

M. HUBERT (CFTC) – Au nom du syndicat CFTC, je souhaiterais que nous observions une minute de silence en l'honneur de notre collègue et ami, Monsieur Jean-Jacques Coynault qui a disparu tragiquement des suites d'un arrêt cardiaque durant la matinée du dimanche 10 février 2008. Je tiens d'ores et déjà à remercier toutes les personnes qui ont témoigné soutien et empathie.

L'ensemble des membres du Comité observent une minute de silence en la mémoire de Monsieur Coynault.

POINT 1 : Information et consultation sur l'adaptation d'organisation de la Direction de l'Immobilier

M. RUBICHON – Je salue la présence de François Cangardel et d'une partie de son équipe, notamment Monsieur Fontanel.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Je tiens à souligner que le document que nous avons reçu revêt la mention « *Projet* ». Je ne comprends donc pas s'il s'agit simplement d'une information ou d'une consultation.

Mme. LEMOINE – Monsieur Poveda, il s'agit d'un projet pour lequel nous ne vous avons pas encore consultés.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Je vous remercie pour cette information, Madame Lemoine.

M. RUBICHON – Vous pouvez constater que nous respectons le rôle du Comité d'Entreprise, qui plus est le jour de votre anniversaire.

M. CANGARDEL – Bonjour à tous et à toutes. La Direction de l'Immobilier génère une part supplémentaire du chiffre d'affaires du Groupe, soit 180 millions d'euros en 2006 et presque 200 millions d'euros en 2007 sur un chiffre d'affaires total de 2 milliards d'euros. Son poids relatif dans la valorisation des actifs est nettement supérieur. La maîtrise foncière d'Aéroports de Paris, son exploitation et la mise en valeur de son patrimoine représentent un élément essentiel de la valorisation financière de l'Entreprise. Elles sont devenues d'autant plus stratégiques depuis son passage en Société Anonyme et l'ouverture de son capital.

Compte tenu des objectifs ambitieux conçus pour l'activité immobilière, la Direction Générale a demandé un examen de l'organisation et une proposition présentant une répartition plus claire des responsabilités, des missions individuelles et une meilleure cohérence de sa fonctionnalité.

Ce projet vise à développer au sein de la Direction de l'Immobilier une expertise immobilière s'exerçant au travers de ses quatre métiers : l'Aménagement et le Développement, la Gestion d'Actifs, le Property Management (syndic) et le Facility Management (services offerts à certains locataires).

L'axe du schéma d'organisation que nous avons retenu s'inspire de l'organisation actuelle. Nous la structurerons tout en veillant à n'apporter aucun changement fondamental dans la composition des équipes. Néanmoins, certaines responsabilités deviendront plus efficaces, notamment au niveau du développement et de la réalisation des programmes.

Cette nouvelle organisation sera construite autour de trois métiers verticaux (les pôles immobiliers de plateformes, le département Développement et le département des Programmes) et de deux fonctions transversales (le département Grands Comptes et le département Financier).

Trois métiers verticaux

- **pôles immobiliers de plateformes**

Ce sont de véritables centres d'exploitation qui ont pour vocation la maximisation de la rentabilité et de l'occupation du parc locatif existant en remplissant quatre fonctions opérationnelles : la gestion locative, la maintenance et l'entretien, l'offre de services aux locataires et l'*Asset Management* ou la gestion d'actifs visant à travailler en permanence le parc immobilier pour améliorer nos propres locations. Cette mission doit pouvoir s'exercer avec une certaine liberté de gestion fixée dans le cadre du budget d'exploitation annuel. L'organisation interne de ces pôles n'entre pas aujourd'hui dans le périmètre du projet. Vous avez pris connaissance d'une réorganisation menée en 2006 et présentée au Comité d'Entreprise du mois d'avril 2007 pour le pôle IMD Sud. Sa mission et la réflexion menée en particulier sur l'*Asset Management* avaient déjà été abordées. Par conséquent, ce pôle n'évoluera pas, si ce n'est pour une adaptation mineure consistant à renforcer l'encadrement des activités par l'intégration d'un second adjoint. Par ailleurs, nous envisageons, pour IMO Nord, une réorganisation pour l'adapter également en tenant naturellement compte de son identité propre. Après une large concertation avec ses agents, nous prévoyons de présenter le dossier au Comité d'Entreprise avant l'été 2008.

- **département Développement**

Sa fonction consiste à définir et à travailler en permanence le schéma général de l'immobilier, de son état d'occupation et de la programmation des zones disponibles, en dehors de la zone bâtie existante. Il s'agit également de produire des concepts d'aménagement et d'équipements performants. Il assumera plusieurs fonctions qui nous semblent indispensables. En premier lieu, il effectuera une veille des marchés ou de marketing amont. En second lieu, il instaurera des relations avec l'environnement institutionnel, à savoir les élus et les administrations, qui permettra une meilleure compréhension et de prouver que nous travaillons dans le même sens. En troisième lieu, la fonction d'aménagement a été définie dans la mesure où il existe plusieurs secteurs de 30 ou de 40 hectares en jachère que nous avons aménagés. Par ailleurs, la mission du pôle Développement est finalisée par l'obtention de la Décision d'Opportunité (DO) prise par le Comité Immobilier.

- **département des Programmes**

Il sera chargé de la réalisation des programmes d'investissement qui sont conceptualisés par le département Développement. Ces programmes seront pilotés par des chargés ou des délégués de programme qui auront été désignés lors de la DO, mais plus souvent avant la DO. Le chargé de programme participera ainsi avec l'équipe du projet qui sera sous la responsabilité du département Développement pour que le transfert de responsabilité soit réalisé en toute efficacité. Par ailleurs, les chargés et les délégués de programme s'appuient, pour la réalisation technique des projets, sur les Directeurs de projet DMO désignés par la Direction de la maîtrise d'ouvrage délégué dans le cadre d'une lettre de mission qui fixera les conditions des relations DMO/IMO. Certains programmes plus importants, tels que Cœur d'Orly, seront néanmoins confiés à un Directeur de programme. En outre, plusieurs programmes pourront être confiés à certains délégués.

Deux fonctions transversales

- **département Grands Comptes**

Il existe déjà un département Grands Comptes, mais nous concentrerons sa mission, d'une part, sur l'unicité de la relation commerciale avec les Grands Comptes et sur la mise en cohérence, d'autre part, de l'offre commerciale sur l'ensemble des plateformes. Vous connaissez déjà ces grands comptes. Il s'agit, non seulement, de cinq ou de six grands clients, tels qu'Air France, de clients relevant d'usages spécifiques (frets, hôtels, administrations), mais également de clients bénéficiant d'installations multi-sites requérant une certaine cohérence de méthodologie, d'offre commerciale et de négociation juridique. Dans ce cadre, il négociera et fixera les conditions économiques générales des conventions. Toutefois, les conditions particulières et la gestion seront assurées par les pôles. Par ailleurs, la mission Fret est extrêmement spécifique. Il nous a paru nécessaire au cours de ces derniers mois, avec nos collègues de CDG, de mener une nouvelle discussion avec les acteurs principaux du Fret qui ont pris conscience de l'inadéquation entre certains produits immobiliers existants et leurs besoins. Le pôle sera donc chargé de cette mission comprenant le contact commercial et le développement des projets.

- **département Financier**

Je vous rappelle que ce département avait déjà évolué lors du mois de juin 2007 lors de la mise en place du schéma général du contrôle de gestion. Contrairement aux autres Directions, il couvre deux missions principales : d'une part, la mission de contrôle de gestion classique et, d'autre part, la mission d'ingénierie et de montage financier qui s'avère nécessaire pour une meilleure valorisation foncière de nos opérations. Il s'agit donc de connaître les outils de la panoplie financière appliquée aux produits immobiliers spécifiques à notre activité. Cette compétence, qui fera partie de la Direction de l'Immobilier, comprendra naturellement une relation fonctionnelle avec la Direction Financière du Groupe pour évaluer les risques encourus et le degré de fonds propres engagés, ce qui depuis sera rattaché à ce pôle.

J'assure donc la Direction de l'Immobilier, avec l'aide d'Hubert Fontanel que vous connaissez bien et qui a assuré l'intérim de cette Direction pendant huit ou neuf mois. Il sera responsable de l'activité de développement et de programme. Il mettra, en outre, en place de nouvelles méthodes et des procédures. Hubert, qui connaît bien l'Etablissement et ses procédures, sera également chargé de l'encadrement des relations humaines.

Je vous rappelle, par ailleurs, que la Direction se composait de 317 agents en 2007. Le plan opérationnel qui a été approuvé au mois de décembre 2007 a fixé notre objectif à 314 postes indépendamment de la présente réorganisation. Pour atteindre cet objectif, il conviendra de fermer trois postes actuellement vacants à IMO Nord.

Parmi ces 314 postes, deux postes IMO Sud seront transférés vers le département Développement et trois postes actuellement vacants de catégorie 2B seront fermés à IMO Nord pour être redéployés vers des postes de cadres.

EN ce qui concerne la réorganisation, le personnel ne devrait pas, en principe, être soumis à des mobilités, sauf en cas d'expression d'un souhait allant dans ce sens. Chaque agent a été invité, lors de réunions d'information, à faire connaître ses éventuels souhaits d'affectation ou de changement de métier.

Un programme d'accompagnement et de formation est en cours d'élaboration pour permettre à chaque collaborateur de s'adapter aux attentes de cette nouvelle organisation. Les entretiens de fixation des objectifs se dérouleront jusqu'au 15 mars 2008 afin de recueillir les besoins de formation et d'établir le Plan de l'année 2008.

Je vous rappelle, pour conclure, le calendrier du projet :

- présentation et validation des principes du projet par le COMEX le 26 novembre 2007 ;
- présentation au Comité de Direction d'IMO le 5 décembre ;
- tenue d'un séminaire de l'ensemble des cadres le 13 décembre, au cours duquel nous avons demandé aux collaborateurs d'exprimer leurs souhaits ;
- la présentation à l'ensemble du personnel en 2 services (Nord et Sud) au mois de janvier 2008 ;
- la présentation du dossier au GAC le 17 janvier 2008 ;
- la tenue d'une réunion préliminaire avec les organisations syndicales le 8 février 2008.

Si ce projet est entériné, nous pourrions envisager une mise en œuvre dès le début du mois de mars 2008 comprenant naturellement une période transitoire lors des passages de responsabilités.

M. RUBICHON – Je vous remercie pour cette présentation très claire et pour la méthode d'information et de concertation. Cette méthode me paraît satisfaisante. Je souhaiterais, par ailleurs, souhaiter la bienvenue à l'expert désigné par FO, Fabrice Criquet, qui vient d'IMO Nord. Je vous propose de commencer le débat sur cette réorganisation qui nous permet de faire face aux enjeux immobiliers rencontrés par l'Entreprise.

M. BUATOIS (Sictam/CGT) – En préambule, je tiens à vous signaler que nous avons compris que ce projet ne ferait pas l'objet d'une consultation aujourd'hui. Aussi sa mise en œuvre dès le mois de mars nous semble-t-elle délicate.

M. RUBICHON – L'ordre du jour énonce bien qu'il s'agit d'une information et d'une consultation. Nous avons tous reçu le même ordre du jour.

M. BUATOIS (Sictam/CGT) – Pour nous, il s'agit d'un projet. Par ailleurs, face à la suppression de six postes de 2B, je vous rappelle qu'un grand nombre d'agents doivent être reclassés dans le cadre du programme de l'Escale. Or beaucoup de postes de cadres sont créés. Quelle est la pertinence d'une suppression de postes impliquant l'augmentation de la masse salariale pour une seule personne ? En tout état de cause, j'estime que les six postes supprimés pourraient être utilisés pour le remplacement des collaborateurs de l'Escale.

M. GENTILI (FO) – Certes, le phénomène de rumeurs existe dans toutes les entreprises, mais il est particulièrement développé au sein d'Aéroports de Paris. Dans ce cadre, la notion de filialisation est fréquemment évoquée sur le terrain depuis plusieurs semaines. On avait peut-être commis une erreur pour l'Escale, mais nous avons tenté de rassurer le personnel. Or la lecture de ce dossier montre une structure dotée d'un *business plan*. C'est une innovation dotée non seulement d'une fonction RRH, mais également d'un département financier, ce qui démontre que nous avons passé un cap. D'ailleurs, un passage du document le confirme bien : « *La culture des métiers de l'immobilier peut être sensiblement différente, dans son approche, de la culture développée au sein d'Aéroports de Paris* ». Cela semble relever très clairement de la filialisation. Nous sommes, en outre,

quelque peu choqués par certains éléments du discours sur le *business plan*, notamment sur ce qu'il s'est passé au niveau mondial. Lorsqu'en matière d'immobilier, sont évoquées les notions de fonds à effet de levier, nous nous approchons des dérivés, des bulles spéculatives qui nous enveloppent et qui ont vocation à exploser tôt ou tard. Tous ces points nous préoccupent. Même si vous vous engagez à ne jamais procéder à une filialisation, la déclaration de Monsieur Graf soulève quelques doutes. J'ignore quelle est la nébuleuse de la foncière au niveau régional; j'ignore également quelle est l'autre société. Il me semble toutefois que nous perdons la maîtrise, notamment sur le Cœur d'Orly. Vous nous avez expliqué que, faute de moyens pour investir, l'appui de co-investisseurs s'avérait nécessaire. Je me demande s'il y aura également des co-bénéficiaires pour une activité qui peut être extrêmement lucrative pour l'Entreprise. En outre, le centre commercial de Roissy sera sans aucun doute valorisant, compte tenu du potentiel de travailleurs, soit plus de 100 000 salariés qui le fréquenteront naturellement. Nul ne nous indique aussi brutalement que le Directeur de la Communication que, face à notre incompetence, il est préférable de recourir à la sous-traitance et aux spécialistes. Finalement, nous avons le sentiment qu'Aéroports de Paris pourrait conserver la moitié du capital, voire un peu moins, ce qui me semblerait ridicule. Il serait préférable de détenir un peu plus de la moitié du capital pour assurer un certain contrôle.

Par ailleurs, nous partageons les observations de Monsieur Buatois. Nous ne sommes pas un syndicat qui ne représente pas les cadres et les agents de maîtrise, mais nous ne représentons naturellement pas les Directeurs. Nous constatons que notre base est de nouveau remise en question. Vous nous indiquez qu'il faut apprendre à faire faire et à recourir à la sous-traitance. Or nous perdons six postes opérationnels. Je ne suis d'ailleurs pas convaincu de la pertinence économique de cette décision vis-à-vis du véritable rapport entre la qualité de service et les coûts à long terme. Je doute que cette décision génère un avenir prometteur pour les agents et pour l'Entreprise. En tout état de cause, nous avons pu constater que le fonctionnement de cette organisation n'était pas satisfaisant. Des problèmes sont survenus en matière de nettoyage et de sous-traitance. Nous étudions d'ailleurs très attentivement le volet social de la sous-traitance. Certains accidents graves ont été enregistrés. Même si le coût du recours à du personnel d'Aéroports de Paris s'avérait supérieur, je ne suis pas convaincu de la nécessité de défavoriser les agents d'exécution et de la petite maîtrise. Il s'agit tout de même d'une perte de six postes, ce qui est relativement problématique compte tenu de la proportion de cette catégorie au sein de la Direction IMO actuelle. En outre, le renforcement de l'équipe par un chef de département confirme hélas la poursuite d'une politique qui affaiblit l'Entreprise, même s'il s'agit d'un effectif constant. Face au besoin de création de postes de Directeur ou de chef de département, nous estimons qu'une clarification préalable nous permettrait de mieux appréhender l'organigramme et d'identifier au moins le rôle de la gouvernance. Puisque nous sommes consultés aujourd'hui, vous devez vous douter de notre position, compte tenu de mon discours. Toutefois, si vous nous garantisiez qu'aucune filialisation n'aura lieu, si vous nous confirmez que nous ne perdons pas la maîtrise du Cœur d'Orly et si vous êtes disposé à discuter du devenir des effectifs de base, nous réexaminerons notre position. En tout état de cause, nous souhaitons que des engagements précis soient pris sur la filialisation, ainsi qu'une réponse sur l'aspect financier, même s'il relève davantage du rôle du Conseil d'administration. Puisque nous sommes confrontés à une économie de marché et que les comptes de l'Entreprise déterminent en bonne partie le comportement

social de la gouvernance, nous veillerons très attentivement à ce que les bénéfices potentiellement très importants pour l'Entreprise ne nous échappent pas, même partiellement.

M. CRIQUET (expert FO) – Comme vous l'ont déjà indiqué les délégués FO, j'aimerais partager l'enthousiasme de la Direction au travers du document présenté au Comité d'Entreprise. La Direction essaye, en effet, de nous rassurer en nous expliquant que cette réorganisation n'est qu'une adaptation. Dont acte. Néanmoins, je souhaiterais soulever un certain nombre de problèmes et d'interrogations soulevées par les salariés. Nous nous réjouissons des nouveaux projets permettant non seulement le développement des compagnies aériennes, mais également les nouvelles installations pour les opérateurs de fret. Nous souhaitons la poursuite du développement par une politique judicieuse permettant à Aéroports de Paris de maîtriser les développements et de conserver la gestion et l'exploitation des installations.

L'aménagement, la construction, l'exploitation font partie des missions d'Aéroports de Paris pour répondre aux besoins. Pour remplir ces conditions, il est nécessaire de mettre en place une organisation adaptée et des moyens adaptés. Si les nouveaux projets requièrent le déblocage de nouveaux moyens, nous estimons que les équipes d'exploitation, de gestion et de maintenance doivent être renforcées. Il conviendra également de profiter de cette occasion pour recourir aux compétences des autres UO comme INA et DMO. Alors que le développement d'IMO connaît un certain essor, les effectifs diminuent chaque année. Le document précise que *« les effectifs des pôles opérationnels ne subissent pas de modification allant au-delà des objectifs de maîtrise des effectifs fixés par le plan opérationnel de la Direction, à savoir pour 2008, une réduction de 3 postes »*. La Direction annonce donc la suppression de trois postes en 2008. Il est, en outre, rappelé dans le dossier que la Direction a décidé de créer IMO en 2004. Après avoir consulté le dossier correspondant, la Direction affichait déjà clairement son ambition pour le développement de l'immobilier. Cette Direction comportait 339 postes ; aujourd'hui, l'organigramme projeté en comptabilise 314. Outre la perte de 25 postes en quatre ans seulement, la Direction annonce la suppression de trois postes supplémentaires en 2008. Le rapport indique une diminution de 7,4 %, alors que l'activité n'a cessé d'augmenter. En outre, le transfert d'agents à CDGR pour assurer les bâtiments de la navigation aérienne contribuera à accentuer davantage la diminution de l'effectif. D'après les rumeurs qui circulent, ce transfert aurait été demandé par IMON, et non par la navigation aérienne. Outre ce transfert, il faut tenir compte de celui de l'atelier signalétique d'IMON à CDGP.

On nous a répété à maintes reprises que l'immobilier constituait un axe stratégique pour Aéroports de Paris. Le document de base de l'AMF le confirme également. Comment pouvons-nous répondre à cette ambition alors que l'effectif diminue ? Nous avons comptabilisé le nombre d'interventions demandées au mois de janvier 2008 et requérant la présence d'un technicien qualifié et maîtrisant les installations. Pour satisfaire les demandes des clients, comme le dossier de la Direction le préconise, ne serait-il pas plus judicieux de renforcer les équipes ? Plus de 550 demandes d'intervention ont été enregistrées à Roissy depuis le 1^{er} janvier 2008. Cette seule donnée ne prouve-t-elle pas la nécessité de la présence des ateliers ? Nous assistons pourtant, depuis plusieurs mois, à une externalisation d'activités entières, telles que le confort climatique pour lequel la maintenance préventive a été confiée à la société SNEF. Les agents nous ont d'ailleurs appris que cette société allait récupérer la maintenance corrective au mois de mars. Il en est

de même pour l'activité électrotechnique pour laquelle la maintenance et l'entretien des portes automatiques des entrepôts, notamment du fret, ont été confiés à la société KONE. Force est de constater, dans ces deux cas, des problèmes nuisant à la qualité de service rendu aux usagers et à nos clients. Dans le cadre du confort climatique, seuls deux agents de la SNEF couvrent la maintenance préventive de l'ensemble de la plateforme de Roissy. Par ailleurs, les agents nous ont fait part d'un manque de réactivité. D'une part, certains devis étaient incorrects. D'autre part, certaines tâches n'étaient pas accomplies alors que le devis avait été établi. J'attire votre attention sur les effets néfastes et les risques de la sous-traitance. Certains agents nous ont cité des exemples liés aux normes électriques. Nous observons, en outre, un phénomène de sous-traitance en cascade pour certains marchés. Tous ces éléments confirment la nécessité de mettre en place des équipes qualifiées et maîtrisant les installations, afin de répondre correctement aux besoins des clients. Cette position est partagée par les équipes gestionnaires des bâtiments et des zones. Un contrôleur de travaux m'a, par exemple, indiqué « *On fait des demandes d'intervention aux ateliers et on nous répond régulièrement que cela n'est pas possible par manque d'effectif. Après, c'est nous qui sommes devant les clients et qui nous prenons les réflexions* ». Pourtant, le dossier, qui confirme la volonté de la Direction de poursuivre l'externalisation, précise que la maintenance et l'entretien doivent être menés avec la préoccupation constante de la rentabilité. Cette position ne contredit-elle pas la volonté de la Direction de générer un esprit individuel de responsabilité dans une dynamique de développement ?

Les agents souhaitent le développement et le renforcement de leur mission et de leurs activités. Ils souhaitent, par exemple, récupérer l'entretien et la maintenance des portes automatiques, dans le cadre de l'électrotechnique, ainsi que la maintenance préventive pour le confort climatique.

Avant de conclure, puisque le Comité d'Entreprise n'est qu'une instance de consultation, nous profitons de la présence de tous les membres pour demander à la Direction la tenue d'une réunion de négociation sur les effectifs en la présence des organisations syndicales. Cette requête est, selon nous, cruciale.

Pour conclure, j'exposerai les différentes inquiétudes exprimées par les salariés. En premier lieu, nous avons remarqué une préoccupation concernant un grand nombre d'agents et de services : il s'agit de l'impact de la réorganisation sur le travail de chaque salarié. En second lieu, l'adaptation qui s'avère probablement nécessaire à IMON au sujet des pôles inquiète les salariés. Il a été clairement indiqué par la Direction lors de la réunion de présentation du projet aux agents que cette adaptation s'inspirerait de l'action menée à Orly. Il conviendrait toutefois de tenir compte des différences entre Orly et Roissy. Par exemple, les assistants clientèle sont répartis, à Orly, dans les sections, alors qu'ils travaillent dans un groupe collectif à Roissy. Cette organisation semble convenir à Orly, mais elle serait peu opportune à Roissy. En outre, les agents sont très attachés à leur groupe de travail. En troisième lieu, les salariés des ateliers s'interrogent sur le devenir des activités. Cette inquiétude est renforcée par l'annonce de la fusion des sections bâtiment, confort climatique et électronique en une seule section. Les salariés se demandent si cette fusion présage la fin des ateliers. Nous avons besoin de ces ateliers pour faire face aux développements de notre Direction. Les cadres partagent cette position et déclarent qu'il est indispensable de les motiver et de leur donner les moyens de fonctionner.

S'agissant des développements, nous avons parcouru les articles de presse rédigés sur le projet Cœur d'Orly qui est en partenariat avec Altarea et la Foncière des Régions. Est-il prévu qu'Aéroports de Paris puisse devenir propriétaire et gestionnaire de certains bâtiments à l'instar de Roissy Pôle ? Dans le cas contraire, la gestion et l'exploitation échapperait à Aéroports de Paris et à ses équipes. Nous demandons, par conséquent, que ce projet intègre la gestion et l'exploitation par Aéroports de Paris.

Dans cette réorganisation, vous dotez la Direction de l'Immobilier de sa propre Direction Financière. Nous craignons que cette disposition soit le prélude d'une future filialisation. Nous souhaiterions obtenir des garanties à ce sujet. Vous comprendrez, compte tenu de l'expérience vécue avec l'Escale, que les agents souhaitent qu'une réponse précise leur soit apportée.

Pour conclure, je réitère notre requête, à savoir l'organisation d'une réunion de négociation avec les organisations syndicales.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Avez-vous développé une stratégie sur les zones mutables ? Par ailleurs, je remarque que le responsable de plateforme de CDG est un cadre IV, alors qu'il est cadre B sur Orly. Comment expliquez-vous cet écart, alors que les responsabilités sont identiques ? Enfin, la suppression de postes dans le cadre de toute réorganisation est toujours regrettable.

M. FAUVET (Membre indépendant) – Au-delà de l'architecture générale du projet qui me semble plutôt satisfaisante puisqu'elle permet de clarifier les différentes missions, je souhaiterais souligner, en premier lieu, le manque d'ambition sur la partie qualitative (page 38), et plus particulièrement sur le responsable méthode et qualité. Il est regrettable que les certifications Aérodrome n'aient pas été prises en compte. Certes, ce sujet est méconnu dans la mesure où l'on croit, à tort, que cette certification ne concerne que les aires aéronautiques. Je vous invite, par conséquent, à consulter le manuel Aérodrome qui a été certifié par la DGAC suite à un audit. Vous pourrez constater qu'IMO vient également en interface sur cette certification. Je ne développerai pas les détails techniques qui comportent notamment les aires privatives et leur usage vis-à-vis du domaine immobilier et des conséquences éventuelles pour les aires de trafic. Cette dimension doit être intégrée à la réflexion sur IMO et sur ce projet.

En second lieu, la certification ISO me semble ne pas avoir non plus été suffisamment prise en compte. Même si nous ne l'adoptons pas, nous devons nous en inspirer pour détecter les éventuels dysfonctionnements et intégrer une boucle de changement permettant d'apporter des améliorations.

En troisième lieu, je vous ferai remarquer l'importance de la dimension SMI (Système de Management Intégré) qui comprend certains paramètres – Thérèse Dhersin connaît très bien ce sujet- : la qualité, la sécurité, l'hygiène, la sûreté et l'environnement. CDG ayant intégré ce système, je souhaiterais que cette dimension soit également prise en compte en interface avec la réorganisation d'IMO.

En dernier lieu, je partage l'observation de Force Ouvrière en matière d'effectif. Force est de constater une nouvelle fois, après avoir parcouru le dossier de CDGR qui ne propose aucune création d'emplois alors que l'activité est croissante, un projet comprenant une

diminution d'effectif, notamment en catégorie 2B. J'ignore d'ailleurs à quoi correspondent ces six postes. Pourriez-vous me le préciser ? La diminution des effectifs au sein d'une entreprise en pleine croissance est réellement problématique. Des perspectives d'emploi pourraient pourtant être développées, notamment en termes de qualité. Cette suppression de postes en 2B est regrettable et véritablement préoccupante. L'architecture générale des projets est certes pertinente en matière d'objectifs, mais la contrepartie sociale implique toujours une baisse d'effectif, alors que nous travaillons au sein d'une entreprise qui doit effectuer de plus en plus de reclassements. Cela est fort regrettable.

Mme. DONSIMONI (CFE/CGC) – Mes remarques portent surtout sur la terminologie employée dans ce dossier. En page 5, il est indiqué que la Direction est placée « *sous la totale responsabilité hiérarchique de son Directeur* ». Le terme « *totale* » me surprend quelque peu ; je me demande ce que peut dissimuler une telle insistance. Un grand nombre de termes employés sont relativement innovants.

Par ailleurs, je m'interroge sur la cohérence de présentation du dossier. Plusieurs dossiers ont été présentés : la création d'IMO en 2003, l'organisation d'IMOS présentée au CE le 24 avril 2007. Vous indiquez ensuite pour IMON : « *Il faudra faire quelque chose. Une adaptation sera probablement nécessaire à moyen terme* ». Pourquoi ne l'avez-vous pas envisagée pour aujourd'hui, puisque vous nous présentez un dossier complet ? Nous aurions souhaité qu'il le soit réellement. En outre, il a été présenté au bureau du CE un dossier sur la CDG P. Il n'a été représenté aujourd'hui qu'à la demande des membres du bureau. Je déplore la présentation morcelée du dossier qui ne nous permet pas de disposer d'une vision d'ensemble. En revanche, vous nous présentez des dossiers, avec des nouveaux termes, des actions menées ou souhaitées et de la méthodologie, mais nous ignorons finalement ce que l'on veut faire. Par ailleurs, vous nous indiquez que des entretiens ont déjà eu lieu avec des cadres pour leur expliquer les démarches et recueillir leurs souhaits. C'est une nouvelle méthode. Après avoir recueilli leurs attentes, on leur explique comment ils peuvent s'en passer.

M. RUBICHON – Déploriez-vous que des entretiens aient eu lieu avec les cadres ?

Mme. DONSIMONI (CFE/CGC) – Non, je me réjouis, au contraire, que des entretiens aient lieu. Toutefois, il serait judicieux d'entendre et d'écouter les remarques formulées. Vous indiquez d'abord que des entretiens ont eu lieu, puis vous nous confirmez que les souhaits d'évolution des cadres seront reformulés. Les avons-nous déjà entendus ? Les écoutons-nous ? Que leur proposons-nous ? Je souligne simplement des inquiétudes suscitées notamment par la terminologie et la présentation du dossier qui suscitent quelques doutes sur les réelles intentions, sur la clarté et la lisibilité de la future organisation.

Par ailleurs, la répartition des missions entre la Direction IMO et d'autres Directions présente des interférences avec la Direction DMC, compte tenu du rattachement hiérarchique de certains cadres B. En page 11, vous évoquez la fonction de relations avec l'environnement institutionnel et avec la Direction du Développement Durable. Comment travaillerez-vous en interne avec l'ensemble des Directions ? Comment structurerez-vous vos interventions et votre travail ? Le dossier, tel qu'il est présenté, n'offre que peu de visibilité pour répondre à ces questions.

En outre, j'ai appris de nouveaux termes sur le cœur de métier d'IMO. Outre la notion de « *zones en jachère immobilière* », nous découvrons que le parc immobilier d'Orly est devenu obsolète. Ce n'est pas nouveau, mais nous le redécouvrons aujourd'hui. Plus concrètement, qu'est-ce que la réorganisation permettra sur le cœur de métier ? Toutes ces questions et ces inquiétudes sont justifiées puisqu'elles font référence à des informations qui ne sont pas précisées dans le dossier.

Enfin, nous déplorons naturellement la diminution d'effectif.

M. MICHAUD (Sictam/CGT) – En préambule, je tiens à intervenir sur la transmission des documents. Nous avons alerté la Direction des Ressources Humaines en bureau de Comité d'Entreprise sur l'approbation à l'unanimité du Règlement Intérieur. Aussi faut-il l'appliquer. Cette remarque porte sur le contenu du dossier, d'une part, et sur le *process* d'envoi des documents. Cela sous-entend donc que les Directions doivent également se coordonner, en amont, avec la Direction des Ressources Humaines pour lui permettre de nous transmettre les documents dans les délais impartis. Certes, la DRHR n'est pas concernée, mais le *process* de validation du dossier a entraîné une transmission retardée de cinq jours. Monsieur Cangardel, ne me dites pas « *non* » ; nous avons reçu ce dossier le 5 février 2008. J'alerte donc les élus sur l'application du Règlement Intérieur, avant de définir le mode de conduite des débats.

S'agissant du dossier, nous abordons aujourd'hui la problématique du segment immobilier qui est clairement identifié dans le cadre du contrat de régulation économique actuel dont le terme est fixé en 2010. La question soulevée par Monsieur Gentili et par Monsieur Criquet est importante, dans la mesure où le changement de philosophie et d'approche des principes des métiers de l'immobilier et de son segment remet en question le devenir du segment immobilier au sein d'Aéroports de Paris. La filialisation est évoquée. La création d'un pôle financier sous-entend, en effet, une certaine logique et une certaine démarche. Il est donc important, Monsieur le Directeur Général, que vous apportiez des précisions sur la stratégie et les objectifs du segment immobilier dans le cadre de la négociation sur le futur contrat de régulation économique. Il était, en effet, prévu que ce segment sorte de ce périmètre. En apportant des précisions à ce sujet, vous dissiperiez sans doute un certain nombre de malentendus.

En pages 4 et 5, les axes d'évolution entraînent une préoccupation sur le devenir du segment immobilier, ainsi que des emplois et des métiers d'Aéroports de Paris. Le dossier comporte une phrase importante : « *La culture des métiers de l'immobilier peut être sensiblement différente, dans son approche, de la culture développée au sein d'Aéroports de Paris* ». J'aimerais connaître la signification de cette phrase qui peut être interprétée de multiples façons, justes ou erronées.

Par ailleurs, le devenir des métiers dans le cadre de la maintenance et de l'entretien du patrimoine est une problématique importante. Votre dossier se réfère à deux parties principales. D'une part, la gestion du patrimoine immobilier nous place dans une position de gestionnaire pur. D'autre part, il faut tenir compte de l'entretien du patrimoine pour lequel Aéroports de Paris a développé un certain nombre de métiers (maintenance, entretien régulier, maintien du patrimoine). Or nous nous orientons progressivement vers la sous-traitance de ces activités. Se pose ainsi le problème du maintien du patrimoine. L'état du patrimoine est un point important qui est régulièrement abordé en Conseil

d'administration sur les investissements. Je fais référence, en l'occurrence, aux bâtiments en dehors de l'aéronautique. Le dossier fait d'ailleurs état du patrimoine du fret d'Orly qu'il juge peu satisfaisant. C'est pourquoi il est nécessaire d'entamer une réflexion sur cette activité et sur les métiers particuliers liés au maintien du patrimoine d'Aéroports de Paris qui sous-entend des investissements supplémentaires. Si le patrimoine est mal entretenu, les investissements nécessaires à la remise en état deviennent plus importants, ce qui soulève une question sur la politique d'investissement d'Aéroports de Paris. J'insiste donc fortement sur les métiers de la maintenance préventive et curative qui concerne tant les clients d'Aéroports de Paris que ses services et le Comité d'Entreprise. En effet, les entités IMON et IMOS sont des interlocuteurs privilégiés de l'activité de la restauration, *via* DRHR qui nous permet de l'entretenir et de garantir une restauration de qualité.

Le rôle de la Direction des Ressources Humaine est également un sujet essentiel. En page 7, il est indiqué qu'en outre, « *il assurera la fonction Ressources Humaines* ». Or je vous rappelle que la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise est transversale. Aussi doit-elle assurer le pilotage global. Nous avons le sentiment, compte tenu de l'ensemble des réorganisations qui ont été soumises au Comité d'Entreprise, que les Directions et les Unités Opérationnelles comportent des mini-centres de Ressources Humaines indépendants de la DRH transversale, ce qui entraîne des incompréhensions. Par exemple, les qualifications attribuées à Roissy sont différentes de celles d'Orly. C'est pourquoi il est nécessaire de recadrer le rôle primordial de la Direction des Ressources Humaines en matière de pilotage des dossiers correspondants.

En outre, un certain nombre d'interrogations requièrent des réponses sur le fond. Un nouveau dossier sera vraisemblablement présenté au Comité d'Entreprise au cours de l'année 2008. Peut-être s'agit-il d'un malentendu lié à la présentation du dossier d'IMOS au CE du 24 avril 2007. En tout état de cause, comme Madame Donsimoni l'a rappelé, la présentation de mini-réorganisations de secteurs touchant d'autres secteurs. Or une certaine cohérence est nécessaire pour disposer d'une vision globale des orientations prises.

Enfin, outre la question des effectifs, il faut considérer les métiers d'Aéroports de Paris dont la valorisation est essentielle, puisque le référentiel comportait plus de 200 métiers. En revanche, j'ignore le nombre de métiers existants aujourd'hui. Quoiqu'il en soit, la négociation sur la GPEC nous permettra peut-être de réactualiser ce référentiel et d'entamer une négociation claire et bien définie. A ce titre, la négociation implique une écoute et la prise en compte de l'ensemble des éléments abordés par chaque partie.

M. PIGEON (CFE/CGC) – D'après mon expérience, il existe une constante au sein d'Aéroports de Paris. En termes d'orientations, de définition des missions, d'objectifs et des organigrammes concernés, nous sommes particulièrement performants, ce qui correspond parfaitement avec le communiqué général d'un projet. J'en prends acte dans le cadre du périmètre d'Aéroports de Paris SA. En effet, je crains qu'à court ou à moyen terme, la profession et le libéralisme non régulé de Bruxelles ne décident que la promotion immobilière ne relève pas des missions d'Aéroports de Paris et ne demande, à ce titre, à l'Etablissement, d'entreprendre d'autres activités liées à son cœur de métier. Il est d'ailleurs fort probable que cette position soit prise dès le mois de juillet 2009. Comme je l'ai indiqué à maintes reprises depuis plusieurs années, nous portons un intérêt particulier aux principes de mise en œuvre et de mesures d'accompagnement.

J'ai, en premier lieu, remarqué que vous aviez recouru à un consultant externe pour la préparation de ce projet d'organisation. Il en sera de même pour sa mise en œuvre, notamment pour assurer un certain nombre d'entretiens. Or nous disposons de richesses internes au sein d'Aéroports de Paris pour réaliser un travail de réflexion sur l'organisation et l'accompagnement de la mise en œuvre, tant au niveau collectif qu'individuel. Je connais bien ces ressources puisque je les fréquente quotidiennement. Elles ne sont hélas guère utilisées. Monsieur de Cordoue les connaît également, mais encore faut-il que des moyens lui soient accordés. Estimant qu'il est réellement regrettable que de telles richesses ne soient pas utilisées dans le cadre de l'accompagnement de l'évolution d'organisation, je suivrai ce point très attentivement.

En second lieu, je doute que vous veillerez au fonctionnement optimal de l'équipe projet. Je crois, au contraire, à son fonctionnement à condition d'assurer correctement son pilotage. Il serait d'ailleurs intéressant de préciser, à ce titre, les méthodes et les outils qui seront mis en place.

En troisième lieu, je ne détaillerai pas la répartition des effectifs par catégorie, par groupe ou par qualification. Je tiens néanmoins à souligner la nécessité d'un calibrage pertinent pour répondre aux attentes et aux besoins de nos clients. Par exemple, l'implantation de toilettes destinées aux personnes handicapées s'est avérée nécessaire au troisième étage du bâtiment n°288. Les travaux qui ont commencé au mois d'octobre se sont achevés au mois de décembre. *Inaudible*. J'ignore quel fut le rôle d'IMO dans ce cadre, mais cet exemple illustre bien le manque de réactivité. Les délais ont sans doute été allongés parce qu'il s'agit de la clientèle interne à Aéroports de Paris. Ce n'est pas pour autant satisfaisant. J'espère que cette réactivité est mieux assurée pour la clientèle externe.

En quatrième lieu, je prends acte du développement plutôt satisfaisant du volet de la formation. Je souhaiterais toutefois que vous illustriez vos propos par quelques exemples d'actions de formation.

Force est heureusement de constater, en dernier lieu, l'ouverture d'une nouvelle ère depuis votre arrivée, Monsieur le Directeur Adjoint. Nous porterons toutefois une attention particulière aux conditions de mise en œuvre et au bon fonctionnement de cette Direction.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Outre l'ensemble des observations émises, j'insisterais sur notre interpellation, Monsieur Rubichon. Certes, vous êtes un homme brillant, mais vous faites toujours semblant de ne pas comprendre. Nous réitérerons donc nos propos. Nous vous avons récemment écrit. Nous nous sommes aperçus que cette réorganisation est une nouvelle fois l'occasion de remettre en cause les qualifications existant au sein de cette entreprise. Le détail des qualifications n'est nullement précisé, y compris sur le tableau de synthèse. Par exemple, les bulletins de salaire ne l'indiquent pas. C'est pourquoi nous souhaiterions obtenir ces précisions pour vérifier dans ce tableau le respect de la transversalité du Nord au Sud. A travail égal, salaire égal. Nous comprenons parfaitement la raison pour laquelle cela n'est pas assuré, puisque vous ne respectez plus rien. En effet, la réorganisation que vous nous avez présentée il y a quelques mois et sur laquelle notre organisation syndicale n'a pas souhaité se prononcer était une véritable « usine à gaz ». En réalité, il s'agit d'une arme de destruction massive des qualifications.

Aujourd'hui, comme Monsieur Michaud l'a indiqué, la DRH n'apparaît plus ; elle est simplement inexistante. Parfois, elle abonde dans le sens des qualifications, tandis qu'à d'autres occasions, on nous renvoie vers DRHV. Je ne sais pas vraiment ce qu'est la DRHV. La DRH ne se prononce sur aucun dossier, du moins officiellement. Je souhaiterais connaître son rôle dans ce dossier et sa position. La DRH est toujours présente, mais j'ignore pour combien de temps. J'espère que nous retrouverons Monsieur de Cordoue et Madame Lemoine dans les rangs de la CGT pour défendre leur emploi.

M. RUBICHON – Je croyais qu'ils avaient déjà adhéré à cette organisation.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Leur cotisation n'est pas à jour. Pour autant, nous vous demanderons systématiquement de nous transmettre l'ensemble des qualifications pour chaque réorganisation.

Par ailleurs, lorsque la Direction emploie le terme « solidarité », cela induit forcément un piège puisqu'il ne fait pas partie de leur jargon. Le tableau indique « - 6 ». Les collaborateurs de l'Escale auraient peut-être pu en profiter. Nous réitérerons cette question systématiquement.

Nous demandons également la révision du glossaire des qualifications. Il existait autrefois un accord avec l'ensemble des organisations syndicales permettant d'établir des correspondances et des équivalences. Aujourd'hui, les Directeurs des Unités Opérationnelles ont abandonné cette méthode de travail. C'est pourquoi nous souhaiterions obtenir très rapidement la réactualisation du glossaire des qualifications et des rémunérations. Il est indispensable que l'on connaisse les orientations prises, parce que nous ne disposons d'aucune référence au sein de l'Entreprise. Seules des grilles de salaire existent. Par conséquent, des métiers sont bel et bien abandonnés et nous souhaiterions connaître ceux qui seront jetés en pâture.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Chaque changement de Directeur implique une réorganisation. Il me semble, en effet, que chaque nouveau Directeur veut donner son empreinte. En outre, certains d'entre eux ne restent en poste que peu de temps.

Deux réflexions ressortent de ce dossier. D'une part, la question des fonctions des Ressources Humaines est préoccupante. Face à la DRH existante, vous en créez une nouvelle. Appliquerez-vous de nouvelles règles à IMO, à l'instar des horaires extensibles des secrétaires, par exemple ? Les secrétaires sont, en effet, soumises à un horaire statutaire, ce qui n'est pas vraisemblablement le cas au sein de votre Direction. D'autre part, je tiens à préciser qu'il existe déjà une Direction Financière. Aussi est-il légitime de s'interroger sur le devenir d'IMO au sein d'Aéroports de Paris SA. Nous attendons donc des réponses précises et rassurantes, et non de simples promesses.

Par ailleurs, je m'interroge sur l'organigramme. Vous nous avez indiqué que l'effectif se composait de 314 salariés. Or je n'en ai comptabilisé que 310. En outre, l'organigramme ne comprend pas l'ensemble des qualifications et des catégories. J'ignore en quoi consiste une réorganisation à effectif constant.

Enfin, vous avez fait référence à 8 500 heures de formation. Quels types de formations dispenserez-vous ? A quelle population s'adresseront-elles ? Vraisemblablement, ces formations ne seraient proposées qu'aux cadres.

En tout état de cause, le devenir d'IMO est préoccupant. Nous attendons donc des réponses précises pour émettre un vote qui le sera également.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (Spe/CGT) – Un grand nombre d'observations ont été émises, mais je retiendrai plutôt les propos tenus par mon collègue de FO qui connaît très bien cette activité. Au nom de la Spe/CGT, nous sommes opposés à ce projet de réorganisation, dans la mesure où nous nous interrogeons sur la pertinence d'une réorganisation supplémentaire. Je me souviens qu'en 2007, à la même période, Monsieur Graf nous annonçait la fermeture définitive de l'Escale. Aujourd'hui, on nous annonce la réorganisation d'IMO.

Je pense qu'Aéroports de Paris suit actuellement la politique de Monsieur Sarkozy. Toutes ces actions ne sont pas entreprises par hasard. Elles nous conduisent, en réalité, vers une filialisation qui sera confirmée un jour. Si l'on adhère à la politique de privatisation prônée par Monsieur Sarkozy sur tous les secteurs, on y aboutira tôt ou tard. Quoi qu'il en soit, la Spe/CGT se prononce contre ce projet.

M. RUBICHON – Monsieur Namigandet, vos propos ont bien été notés ; ils seront rapidement transmis à l'Elysée.

Un certain nombre de questions ont été soulevées. Je cèderai la parole à François Cangardel, Hubert Fontanel et Gonzalve de Cordoue pour répondre à certaines d'entre elles. Je tiens à vous rassurer ; nous ne privatiserons pas immédiatement la DRH. Je remercie l'expert, Monsieur Criquet, qui a fourni un travail important sur son intervention et qui a soulevé des questions pertinentes. J'ai pu distinguer plusieurs familles de questions :

- sur l'évolution organisationnelle et juridique du pôle immobilier : le futur CRE, la filialisation et l'éventuelle réorganisation des pôles financiers et des RH ;
- sur les effectifs : les objectifs, d'une part, et la politique menée vis-à-vis de la sous-traitance et de l'entretien du patrimoine, d'autre part ;
- sur des sujets plus spécifiques comme la formation.

En premier lieu, je commencerai par un point positif. Je doute qu'il équilibre les observations exprimées, mais il sera tout de même utile. Je vous rappelle, en effet, que les analystes et nos homologues considèrent qu'Aéroports de Paris possèdent indéniablement un certain nombre d'atouts en Europe et à l'échelle mondiale. Parmi les premiers atouts, figure l'immobilier qui distingue très fortement Aéroports de Paris de ses compétiteurs. Lors de l'entrée en bourse de l'Entreprise, les données que nous avons présentées confirmaient que l'intégralité du domaine immobilier d'Aéroports de Paris, y compris l'aéroportuaire et les aérogares, était sensiblement supérieure à 6 700 hectares, ce qui représente une surface supérieure à la surface cumulée des aéroports de Frankfurt, de Londres et d'Amsterdam. Cela dénote l'aspect exceptionnel de nos atouts dans le domaine de l'immobilier en Europe qui a d'ailleurs bel et bien été remarqué par les acteurs extérieurs. Comme vous aviez omis par pudeur de le mentionner, je tenais à rappeler que

cet atout est la force de notre entreprise. En l'occurrence, ce patrimoine n'appartient à Aéroports de Paris que depuis la loi promulguée en 2005. En effet, l'intégralité du patrimoine a été transférée en pleine propriété à notre entreprise grâce à cette loi, ce qui n'est pas le cas des autres opérateurs aéroportuaires européens qui n'ont pas la pleine propriété de leurs actifs.

En second lieu, la question des effectifs entraîne toujours le même débat. Dès que nous présentons un projet de réorganisation, quelle que soit la Direction concernée, nous butons sur la question de l'évolution des effectifs. L'unique issue de ce débat a été évoquée par Monsieur Michaud : il s'agit effectivement de la GPEC qui permettra de définir sur une échelle de trois ans les effectifs nécessaires, les qualifications et les Plans de formation. La vision dont nous disposons aujourd'hui est parcellaire et pas suffisamment pluriannuelle ; elle ne nous permet d'anticiper correctement. En outre, Monsieur Michaud a assorti la GPEC d'une condition : la GPEC ne sera pertinente qu'en jouant cartes sur table et qu'en discutant clairement des besoins, même si nous ne sommes pas forcément d'accord. Cet exercice me semble indispensable, dans la mesure où il nous permettra de traiter le sujet dans sa globalité. Comme l'a indiqué Monsieur Criquet, les agents estiment que cette visibilité nous fait défaut et déplorent la suppression d'emplois vacants à l'issue des réorganisations. Ils ignorent, en outre, les orientations prises en matière d'effectif, de qualifications et de métiers, tout en sachant que le contrat social implique naturellement la conservation des emplois par chaque collaborateur. En réalité, c'est lorsqu'un salarié quitte l'Entreprise qu'il n'est pas remplacé. L'interrogation soulevée sur nos intentions en matière de qualification est parfaitement légitime puisqu'elle implique une question sur l'avenir de chaque métier au sein d'Aéroports de Paris. Nous ne pourrions toutefois y répondre qu'à condition de mener une étude, sur une échelle de trois ans, sur les métiers nécessaires au sein de l'Entreprise, sur ceux qui doivent se développer et ceux qui ne le pourront pas. Je vous rappelle que la structure initiale d'Aéroports de Paris a heureusement évolué pour permettre les résultats que nous enregistrons aujourd'hui en Europe et à l'échelle mondiale. Fort heureusement, nous n'avons pas non plus conservé une rigidité absolue dans la distribution des emplois depuis 50 ans. Le cas échéant, nous n'aurions pas atteint le volume d'emplois actuel, parce que nous aurions été complètement dépassés par nos concurrents. En revanche, le besoin de clarifier cette question n'est pas inopportun. Il n'existe aucun Plan social ni aucune vague de licenciements, mais une simple adaptation des effectifs à nos nouveaux besoins pour lesquels il est nécessaire de vérifier la pertinence d'une externalisation. Nous recourons certes à la sous-traitance, mais nous la maîtrisons. Les effectifs d'Aéroports de Paris managent, en outre, les sous-traitants, après avoir suivi la formation correspondante. Aujourd'hui, la Direction n'a pas encore atteint cet objectif, car elle n'a pas réalisé les efforts nécessaires. Je ne vous confirmerai pas, en revanche, qu'IMO n'a plus besoin de cadres. Les cadres comme les ouvriers ont leur utilité. Un monde sans cadre ne serait pas forcément paradisiaque.

M. BUATOIS (Sictam/CGT) – A l'inverse, un nombre démesuré de cadres serait inopportun.

M. RUBICHON – Certes, mais la question essentielle porte sur nos besoins et sur le niveau atteint nous permettant d'être les meilleurs en Europe. Comme l'a indiqué Monsieur Pigeon, nous avons utilisé des compétences externes. Je ne préconise pas avec exaltation ce recours au *consulting* externe, mais il est parfois pertinent, notamment dans le cadre de métiers émergents, puisqu'il nous permet de bénéficier des conseils d'un spécialiste. Néanmoins, ce recours ne doit pas devenir superficiel.

En second lieu, vous avez évoqué la structure de l'organisation de l'immobilier. J'ai toujours apprécié la dialectique employée par Monsieur Gentili ; on ne s'en lasse pas. Après avoir présenté certaines rumeurs circulant au sein de l'Entreprise, il les a simplement reprises à son compte pour finalement y répondre lui-même et conclure. Je le remercie de l'aide considérable qu'il m'apporte. Les rumeurs existent partout. La nature humaine implique, en effet, qu'un doute entraîne forcément l'aspect négatif. Cet aspect est d'autant plus renforcé par la présence d'une Direction qui aurait envisagé la mise en place d'une « *arme de destruction massive* » pour tenter des actes criminels dans l'objectif de faire couler l'Entreprise, ce qui ne semble pas fonctionner puisque sa situation s'améliore progressivement. J'estime qu'il faut parfois se raisonner quelque peu. Vous êtes à l'affût de toutes sortes d'indices, mais il ne me semble pas que cette réorganisation soit une préfiguration de la filialisation de l'immobilier.

En troisième lieu, je ne comprends pas le faux procès que vous avez lancé sur la question des Ressources Humaines. J'ai également parcouru ce dossier qui est très bien réalisé. Vous nous indiquez que la création des Ressources Humaines au sein de la direction l'immobilier rend cette malheureuse DRH inutile. Cette DRH répondra d'ailleurs à cette observation, puisqu'elle a encore la possibilité de le faire. Je vous rappelle qu'en page 7, il est écrit noir sur blanc : « *En outre, il assurera la fonction Ressources Humaines avec l'assistance d'un RRH* ». Chaque Direction de l'Entreprise comporte un RRH. « *Responsable des Ressources Humaines (...). Il définira les besoins en compétences pour la Direction et assurera, avec la Direction des Ressources Humaines, la coordination nécessaire à une mise en cohérence avec les objectifs de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences...* ». Cette définition peut être appliquée à toutes les Directions de l'Entreprise. Aussi s'agit-il d'un faux procès.

M. BUATOIS (Sictam/CGT) – Ce ne sont que des mots.

M. RUBICHON – Certes, mais ces mots sont écrits.

En quatrième lieu, il en est de même pour la fonction financière. Toutefois, j'admets que cette fonction intègre probablement davantage d'éléments que la fonction de contrôle de gestion classique en Direction. Cela se justifie par l'importance des montages financiers dans le cadre d'une opération immobilière. Un montage financier représente, en effet, un tiers de l'opération. Aussi est-il indispensable de disposer de compétences particulièrement affûtées dans le domaine financier spécifique au secteur immobilier. Nous avons retenu cette compétence à l'extérieur car, malgré nos recherches, nous ne l'avons pas trouvée en interne. Monsieur Billo, le collaborateur que nous avons recruté, est une personne épatante qui a « la tête sur les épaules » et qui a accompli toute sa carrière dans l'immobilier. Il connaît donc parfaitement les questions de montage financier pour mener nos opérations immobilières. Cette maîtrise est essentielle et rejoint justement votre préoccupation. En disposant de cette compétence en interne, il n'est plus question d'être arnaqué par nos partenaires. Je me serais réjoui que la CGC, défendant parfois les cadres, reconnaisse la nécessité de l'internalisation de cette fonction à un très bon niveau selon le statut d'Aéroports de Paris. Nous aurions pu, en effet, simplement l'externaliser en recourant à un conseil immobilier et financier ou à un conseil bancaire et immobilier. En l'occurrence, nous avons souhaité que cette compétence intègre nos rangs.

Par conséquent, vous pourrez admettre que nous ne sommes absolument pas confrontés à la même situation que celle de l'Escale qui avait subi un profond déséquilibre économique face auquel aucune autre issue ne semblait possible. En l'occurrence, l'ensemble des fonctions de l'Entreprise connaissent un équilibre économique, ce qui est le cas de l'immobilier. Nous espérons que vous voterez avec enthousiasme en faveur de cette réorganisation que nous ferons naturellement vivre au-delà de trois mois. Nous nous réjouissons, par ailleurs, d'avoir recruté François Cangardel. Le recrutement de la compétence adéquate nous a d'ailleurs pris du temps, afin de veiller à ce que notre atout devienne un véritable succès au cours des prochaines années. Il exercera donc longtemps cette mission. Il me semble plutôt sain qu'un nouveau Directeur ait envie de mettre en place une nouvelle organisation qui fonctionne. Pour ce faire, il a notre soutien total pour que cette organisation soit pérenne. Peut-être sera-t-elle amendée dans trois ans ou cinq ans, ce qui est naturel puisque tout évolue. Il est également fort probable que l'on doive créer un pôle supplémentaire et que l'on demande des qualifications complémentaires. En tout état de cause, la réorganisation que nous vous proposons aujourd'hui doit être mise en œuvre et rester pérenne.

En dernier lieu, je partage l'observation émise par Monsieur Michaud sur le futur CRE et sur la nécessité d'une réactualisation. Vous connaissez sans doute le principe de la simple caisse et de la double caisse. Je vous rappelle qu'à l'issue de la négociation du premier contrat de régulation économique applicable jusqu'en 2010, le second contrat stipule qu'une partie de l'immobilier pourra sortir de la simple caisse, ce qui est une bonne nouvelle pour l'Entreprise qui récupère ainsi une ressource qui n'est pas péréquée avec les redevances aéronautiques. Les bénéfices restent donc acquis par l'Entreprise. Cet acquis sera également appliqué à la seconde négociation sur le deuxième CRE. Toutefois, n'est concerné que l'immobilier de diversification, soit l'immobilier qui n'est pas directement lié à notre exploitation aéronautique. Il s'agit globalement de l'immobilier de bureau. L'immobilier aéronautique classique qui concerne les pistes restera, en revanche, dans la caisse unique, dans la mesure où le régulateur a considéré le rapport direct avec le métier de l'aéronautique. Quoi qu'il en soit, cela n'impacte absolument pas l'organisation, puisqu'il s'agit simplement d'une question de péréquation au sein du modèle de régulation dont Aéroports de Paris est doté au travers de son cahier des charges. Vous avez donc raison ; il était nécessaire de le préciser.

Je cède à présent la parole aux différents intervenants pour répondre aux autres questions que vous avez soulevées. Certaines d'entre elles sont très importantes et ont été soulignées à juste titre.

M. CANGARDEL – La formation représente un volume de 8 500 heures que nous tentons d'utiliser chaque année. Nous avons ainsi suspendu la réflexion sur l'affectation du Plan de formation de l'année 2008 vis-à-vis de la mise en place de l'organisation. Etant aujourd'hui prêts, nous souhaitons donner aux collaborateurs de la Direction les moyens d'appliquer correctement les métiers. Il sera, en premier lieu, nécessaire d'accompagner l'adaptation de la réorganisation. Je tiens à préciser que je m'appuie sur des éléments qui existent déjà, mais qui, une fois adaptés, nécessitent l'accompagnement des managers et des adjoints. En second lieu, les métiers que nous exerçons ne s'apprennent pas à l'école, mais sur le terrain. Il existe un grand nombre d'interférences entre la pratique et la Jurisprudence. Nous sommes, en outre, passés d'un statut d'établissement public à un statut de société, ce qui impliquait un changement de culture. Dans ce cadre, la culture actuelle contient une

Jurisprudence extrêmement abondante. Aussi est-il indispensable que nous nous en emparions tous, et non seulement les juristes. Nous menons actuellement une réflexion sur la mise en place d'une formation commune. Je vous rappelle d'ailleurs que la Direction de l'Immobilier a suivi en 2007 une formation métier de 15 jours dispensée par un spécialiste. Je préfère ce type de formations personnalisées qui sont, en outre, moins onéreuses. Par ailleurs, les techniciens suivront certainement une formation métier.

Pour répondre à vos observations sur le confort climatique et sur un certain nombre d'équipements, je vous signale que l'évolution dans ce domaine est extrêmement rapide. Nous ne pouvons pas savoir tout faire. En revanche, il est nécessaire de connaître les dispositifs existants pour pouvoir contrôler les sous-traitants. Vous avez fait référence à KONE par exemple ; il me semble que les ascensoristes relèvent d'un métier très spécifique. Quoi qu'il en soit, je préconise l'évolution des techniciens.

Vous avez également abordé la question des ateliers. Je vous invite donc à visiter l'atelier Prestissimo qui a été créé et à constater par vous-mêmes la propreté des locaux et l'ambiance qui y règne. Les équipes pluridisciplinaires sont capables de résoudre un certain nombre de problèmes auxquels nos clients sont confrontés. Je vous rappelle qu'*in fine*, seuls les clients comptent. Nous devons donc leur donner envie de nous contacter. En l'occurrence, ce service prépare actuellement un catalogue de services tarifés afin de pouvoir se comparer à la concurrence. Ce type de mesures très pertinentes doit être encouragé. Bertrand Hine a pris la Direction par intérim d'IMON tout en poursuivant l'intérim pour IMOX. Nous vérifions s'il est possible d'agir ainsi au Nord pour valoriser le travail des techniciens.

S'agissant des hommes et de la culture, il existe une population au sein d'Aéroports de Paris qui connaît très bien son patrimoine, ses clients et qui est très attachée à l'Entreprise, non dans un esprit purement fonctionnaire, mais parce qu'elle a eu l'opportunité d'y exercer plusieurs métiers différents, ce qui est très rare. En revanche, ses collaborateurs ont peu d'expérience sur le plan immobilier. Or les métiers de l'immobilier sont relativement particuliers puisqu'ils sont confrontés à une interdépendance de problèmes juridiques, fonciers, fiscaux, de commercialisation, de fluctuation de marché, de problèmes locatifs, de questions sur les techniques notariales et de relations avec les administrations et l'environnement etc... Vous avez d'ailleurs évoqué les relations avec les administrations et DDD. Je vous signale que cette relation n'est pas isolée. Des réunions se tiennent tous les deux mois avec DDD et les deux responsables Nord et Sud. Nous sommes également invités à des réunions de concertation. Dès qu'un sujet paraît dans la presse sur un projet, il est immédiatement en lien avec nous pour la diffusion d'informations, dans la mesure où faute d'informations, l'interprétation d'une annonce peut être erronée. Il est, en revanche, indispensable que les développeurs immobiliers et économiques soient davantage en contact avec les élus qui ont des attentes. Aéroports de Paris est ainsi assimilé à un nouveau partenaire, et non à un acteur qui les dérange. Certains Maires souhaiteraient que nous les aidions à développer certains projets. Aussi souhaitent-ils, en contrepartie, nous aider, contrairement à nos opposants qui critiquent systématiquement nos projets.

Par ailleurs, dans le cadre du partenariat avec la Foncière des Régions et Altarea, nous avons choisi des promoteurs, mais surtout des personnes qui possèdent une culture foncière et d'investisseurs à moyen et à long terme. Il s'agit donc d'un long partenariat.

Jusqu'à présent, nous louions des terrains pour réaliser une bonne affaire sur le plan foncier. Nous ignorons naturellement dans quel état nous récupérerons ces terrains dans plusieurs années. L'idée initiale de Cœur d'Orly consistait à instaurer un léger partenariat. Or les réflexions que nous avons menées nous ont conduits à réaliser qu'une partie importante de la valeur pouvait résider dans un partenariat d'investissement plus rémunérateur. Les membres du Conseil d'administration ont pu ainsi réaliser qu'une importante partie de la valeur resterait chez Aéroports de Paris, et non à l'extérieur. Je vous rappelle que ce projet a été approuvé par le conseil, y compris par l'ensemble des représentants du personnel. Enfin, vous avez estimé qu'il était préférable d'être dominant. Il me semble, au contraire, que la meilleure union s'établit sur un système à parts égales. Nous partageons ainsi des intérêts conjoints et, en outre, nous ne commettons pas les mêmes erreurs, même si elles étaient de bonne foi. En effet, nous avons traité début des années 1990 avec un promoteur, pour Roissy Pôle, qui nous a cédé la moitié de son projet et s'est empressé de vendre la seconde moitié en nous laissant les problèmes de malfaçon. Dans le cas présent, le partenariat a été conclu à parts égales au sein d'une structure commune dans laquelle il n'y a que des actifs. Aussi portent-ils le même intérêt à la réussite du projet et ceci dans la durée. De plus, le partenariat nous apportera une nouvelle culture que nous ne possédons pas aujourd'hui. J'exerce ce métier depuis 30 ans. D'ailleurs, je vous rappelle que j'ai travaillé pour trois entreprises seulement (10 ans, 14 ans) durant cette période.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (Spe/CGT) – Le parc immobilier d'Aéroports de Paris n'est pas le même que celui de Neuilly.

M. CANGARDEL – Je vous défends d'émettre de tels propos. J'ai exercé un grand nombre de métiers dans l'immobilier. Or même le produit Bureau a beaucoup évolué au cours des 10 années précédentes. Certains immeubles de bureaux, créés il y a 10 ans, sont déjà obsolètes. En outre, il n'existe plus de discrimination entre les bureaux situés à Paris et ceux qui se trouvent dans les zones d'activité. Certaines modifications ont été apportées : sensible augmentation de la hauteur sous-plafond, amélioration de l'inclusion des courants faibles et forts, prise en compte du confort, de l'éclairage, de l'économie, du développement durable. N'étant pas suffisamment qualifiés en la matière chez ADParis, nous apprendrons grâce à ce partenariat.

S'agissant du travail accompli par les Directions DMO et INA, je vous rappelle que DMO assurera la maîtrise d'ouvrage technique auprès des responsables de programmes. J'ai souligné le rôle essentiel d'Hubert Fontanel dans la mesure où il connaît bien cette entité dans laquelle il a travaillé et l'Entreprise. Il pourra ainsi coordonner et organiser les procédures et la lettre de mission correspondante. Le poste de responsable méthode et qualité a justement été créé par Hubert pour fixer correctement ces procédures. Une certification n'est donc pas exclue. Toutefois, nous devons lancer un grand nombre d'actions au préalable. Nous nous sommes, quoi qu'il en soit, investis dans tous les nouveaux projets de développement durable : HQE, THQE, THPE, voire des bâtiments de basse consommation, mais nous ne pouvons pas tout prendre simultanément dès le début. Il ne s'agit pas de simples promesses ; nous nous engageons à réaliser ces actions. En outre, ces projets sont d'autant plus importants pour nos partenaires financiers que les investissements portent sur des durées de 30 ans à 40 ans. Par ailleurs, je ne suis pas opposé à la certification ISO 9001, mais l'organisation du processus est capitale.

M. FONTANEL – La question de la qualité sera traitée au travers de l'organisation entre les collaborateurs qui réalisent des programmes. Dans le cadre d'un projet, il est effectivement essentiel qu'un seul *leader* anime de manière très structurée les équipes de projet. Nous animons deux métiers extrêmement différents : d'une part, un métier de production qui est assuré de manière continue pour la gestion et la valorisation quotidienne du patrimoine afin d'optimiser sa rentabilité et sa sécurité et, d'autre part, un métier sur la réalisation de projets de leur naissance à leur aboutissement. Il s'agit de structurer ce métier en tenant compte des compétences de DMO et d'INA tout en structurant les différentes responsabilités. Il serait extrêmement dangereux vis-à-vis des entreprises, de nos interlocuteurs et de nos partenaires de jouer de la complexité de notre organisation dédiée aux projets importants, alors que nous gérons un certain nombre de projets moyens. C'est pourquoi nous avons envisagé la mise en place de méthodes et de qualité. S'agissant de la qualité aéroportuaire et de sécurité, deux sections (au Nord et au Sud) traitent déjà un certain nombre d'éléments pour assurer le suivi de la qualité de nos prestataires. Ayant déjà travaillé sur la certification ISO 14001, elles sont devenues nos correspondants pour l'ensemble de ces sujets. C'est donc d'abord au plus près des équipes que ces sujets sont traités.

M. de CORDOUE – Puisque l'on me laisse le dernier mot, cela prouve que nous ne sommes pas complètement oubliés. Vous vous êtes interrogés sur l'instruction des dossiers du CE par la DRH. Nous avons effectivement modifié la procédure afin d'assurer une meilleure lecture des projets qui vous sont proposés. Jusqu'en 2007, la relecture était uniquement effectuée par le département de Catherine Lemoine. Les projets étaient ainsi examinés sous deux angles : d'une part, le respect des procédures et, d'autre part, la compatibilité du projet avec les normes règlementaires et conventionnelles (Manuel de gestion, Statut et différents documents). Or, comme vous nous l'avez fait remarquer, les unités présentent des projets qui ne sont pas toujours correctement articulés entre les Directions (Nord et Sud ou Directions d'activité). Le département du Développement, DRHV, doit veiller, voire conseiller les Directions, à la bonne articulation du projet avec les autres organisations. C'est d'ailleurs ce département qui anime le groupe d'accompagnement du changement qui est un groupe de travail réunissant l'ensemble des Directions. Il permet à ces mêmes Directions de disposer d'une vision globale des changements et d'émettre un avis sur les éventuels impacts sur le fonctionnement d'une Direction concernée. Il doit également vérifier les fiches de fonctions pour valider leur cohésion avec les niveaux de qualification. Dans ce cadre, nous avons décidé que l'ensemble des projets serait soumis à un point d'entrée unique, le département du Développement. Une vérification de l'organisation des ressources sociales et des préventions incombe néanmoins à la DRH. D'ailleurs, la DRH est présente à chaque réunion tenue avec les organisations syndicales.

Par ailleurs, la question soulevée sur le glossaire des qualifications a déjà été posée sur d'autres dossiers présentés en fin d'année 2007. Il convient de ne pas oublier l'architecture de nos métiers qui se compose, d'une part, de catégories (1B, 2B, 2C, Cadres A, B et 4) et, d'autre part, au sein de ces catégories, de classes de rémunération correspondant à des sous-catégories. Or l'introduction d'appellations rattachées à une catégorie de rémunération peut parfois troubler la compréhension de cette architecture et requiert sans aucun doute une clarification. Dans ce cadre, le glossaire des qualifications décrit l'ensemble des métiers d'Aéroports de Paris. En l'occurrence, il est nécessaire de réexaminer cette liste, ce que nous ferons à l'occasion de l'observatoire des métiers.

Certains métiers n'existant plus au sein de l'Entreprise figurent toujours dans ce glossaire. Nous avons déjà proposé, avec le département DRHR et DRHV, une première sélection des métiers qui n'existent plus, tels que les agents de piste. Il me semblerait néanmoins préférable de réexaminer la liste dans sa globalité, ce qui nécessiterait un certain délai.

M. IZZET (Sictam/CGT) – Je tiens à reprendre chaque élément de vos propos, car il existe un certain nombre de contre-vérités que vous maîtrisez très bien.

En premier lieu, les autres aéroports européens envient le terrain que nous occupons, et non notre position en matière d'immobilier. Nous pouvons, en outre, nous interroger sur la maintenance assurée sur certains terrains.

En second lieu, vous avez abordé des résolutions permises par la GPEC au sujet des effectifs. Or nous n'avons nul besoin de la GPEC pour constater la situation. De l'année 2003 à l'année 2007, 500 emplois ont été supprimés au sein de la Direction Aéroports de Paris SA. Nous connaissons donc déjà la politique que vous menez. Vous nous affirmez que vous étudierez cette question, mais des actions sont déjà en cours. 500 emplois ont été supprimés au sein de la Maison-mère depuis l'année 2003. La GPEC ne modifiera donc pas les orientations politiques qui ont été définies depuis plusieurs années.

En troisième lieu, vous nous indiquez que des formations sont nécessaires pour conduire des entreprises. Cela dénote bien la jeunesse de votre expérience au sein de l'Entreprise. Vous faites, par exemple, référence aux bâtiments intelligents. Alors que vous n'aviez pas encore intégré l'Entreprise et que vous utilisiez des postes à cadran, nous utilisons déjà des postes à clavier dès l'ouverture de Roissy. Vous nous donnez des leçons sur l'incompétence du secteur technique pour certaines tâches, alors que nous utilisons avant vous des technologies plus avancées. Par ailleurs, lors des années 1995 et 1996, les Directions industrielles avaient proposé la construction de bâtiments intelligents permettant notamment de placer un système informatique câblé ou non câblé. Cette proposition n'avait pu être approuvée, faute de financement. Aussi est-il inopportun de venir nous donner des leçons en matière de capacité.

M. RUBICHON – Personne ne vous donne de leçon.

M. IZZET (Sictam/CGT) – Je sais que ces propos vous gênent, mais il faut tout de même rappeler l'historique qui représente l'avenir. Vous savez parfaitement que, face aux contre-vérités émises par des jeunes cadres provenant de l'extérieur, il est indispensable de resituer le contexte. Il est effectivement problématique que l'on nous donne des leçons sans connaître l'Entreprise.

En quatrième lieu, je vous signale que nous avons également instauré des relations avec les Maires. Par exemple, nous sommes positionnés à l'Union Locale de Roissy ; nous rencontrons le Conseil Général du 93, les Maires de Tremblay, de Gonesse... Ces derniers nous ont bien affirmé leur opposition à l'installation du Centre Commercial de Roissy. Je sais pertinemment que vous avez adopté une position politique très particulière. Il est donc compréhensible que vous n'évoquiez que certains Maires, mais vous ne pouvez lancer certaines affirmations alors que nous savons la vérité. Il est donc inutile d'insister sur certains mensonges puisque nous pouvons vous contredire.

La véritable problématique de notre organisation porte sur les secteurs techniques. Chaque année, vous perdez des compétences de terrain. Il faut connaître les installations ; il ne s'agit pas d'immobilier courant. En outre, l'aspect domanial nécessite une véritable stratégie politique, parce que l'objet de l'envie des aéroports étrangers les fera peut-être rir dans quelques années. En effet, certaines entreprises qui n'ont aucun lien avec le secteur aéroportuaire s'installeront dans nos plateformes, alors que les entreprises de notre secteur ne pourront s'y installer par manque de moyen. Il serait judicieux de s'interroger sur la politique que nous souhaitons mener. J'ignore comment nous répondrons à la demande des transitaires souhaitant s'installer sur nos plateformes, mais qui ne trouvent que des locaux onéreux. A termes, développerons-nous une activité aéronautique ou immobilière ? Aujourd'hui, certaines entreprises dont l'activité est proche de l'aéroportuaire s'installent à Mitry ou à Tremblay car notre plateforme est trop onéreuse. Je peux vous énumérer un certain nombre d'entre elles. Vous préférez, au contraire, y installer un grand nombre de bureaux réservés à l'élite, et non à des entreprises de notre secteur. Ils nous envient certes aujourd'hui, mais dans quelques années, ils se moqueront de nous.

En conclusion, la véritable problématique à laquelle nous sommes confrontées entraîne non seulement la perte de compétences techniques, mais également la méconnaissance de nos bâtiments et un manque de moyens pour assurer la maintenance de l'intérieur des bâtiments. Par exemple, certains bâtiments n'ont pas été entretenus depuis 10 ans pour répondre à des choix politiques de restriction budgétaire. Vous nous indiquez aujourd'hui que vous réexaminerez cette question, mais j'estime inopportun de faire rêver les collaborateurs. Nous disposons pourtant de bons techniciens sur le terrain qui sont hélas écœurés par le manque de moyens et l'incompréhension de leurs demandes. L'analyse de cette question ne pourra, en tout état de cause, être assurée par votre réorganisation. Excusez-moi de vous avoir dérangé, Monsieur Rubichon.

M. RUBICHON – Vous ne me dérangez plus depuis fort longtemps. Je me réjouis toujours de vous entendre, notamment lorsque vous restez courtois vis-à-vis de nouveaux collaborateurs d'Aéroports de Paris. J'espère que vous avez été mieux accueillis lorsque vous avez rejoint l'Entreprise. D'ailleurs, les salariés d'Aéroports de Paris tiennent toujours à accueillir les personnes provenant de l'extérieur. Nous provenons d'ailleurs tous de l'extérieur ; nous ne sommes pas nés sur les pistes.

M. BUATOIS (Sictam/CGT) – Je tiens à vous rappeler que nous ne sommes pas opposés aux cadres. Outre la CGC, notre syndicat s'adresse également à cette population. La présence de cadres est naturellement nécessaire dans toute entreprise, mais la suppression de qualifications subalternes constatées à chaque réorganisation réduira l'effectif à ces seuls cadres qui ne pourront plus encadrer qui que ce soit.

Par ailleurs, nous ne partageons pas l'observation de Monsieur Cangardel sur l'incapacité d'Aéroports de Paris de réaliser de simples plateaux de bureaux. Notre BET a tout de même été reconnu mondialement ; il est désormais remplacé par ADPI. Il s'agit du BET le plus complet et le plus formé en France. ADPI s'en sert systématiquement et nous pille en permanence. Nous ne pouvons concevoir, en outre, qu'un Directeur de l'Entreprise dénigre une autre Direction qu'il ne connaît pas, même si Monsieur Fontanel a fréquenté les collaborateurs d'INA.

En outre, dans le cadre de Prestissimo, les surfaces n'ont pas été doublées, mais divisées par 10. Les ateliers généraux, l'atelier Fret et l'atelier électrique de la centrale ont été supprimés. Or ces ateliers étaient au service de l'aéroport, et non des tiers seulement, ce qui est le cas, en revanche, de Prestissimo. Nous ne reprochons donc pas cette division à Monsieur Cangardel qui est un nouveau collaborateur.

Enfin, nous avons remarqué, depuis le recours plus développé à la sous-traitance, un nombre plus important des accidents de travail graves, notamment des électrocutés.

M. RUBICHON – Je vous signale que nous avons fixé, en 2007, des objectifs très serrés pour l'équipe de Direction d'Aéroports de Paris. A ce titre, vous pourrez constater les résultats enregistrés en matière d'accidents du travail. Certes, ce résultat peut toujours s'améliorer dans la mesure où même un seul accident de travail est déjà de trop.

M. CRIQUET (expert FO) – Je pense que nous nous sommes mal compris. KONE est effectivement une entreprise d'ascenseurs, mais je faisais référence au marché des portes automatiques des entrepôts Fret. Autant j'admets que les ascenseurs relèvent d'un domaine particulier, autant j'estime que nous disposons des qualifications nécessaires pour les portes automatiques. L'organisation antérieure fonctionnait d'ailleurs parfaitement bien. En outre, les agents souhaiteraient récupérer cette activité. En cas de disjonction électrique, les portes ne peuvent fonctionner correctement. Or, si cet incident survient lors du chargement d'un avion en zone de fret, cela peut s'avérer d'autant plus problématique que l'entreprise KONE ne connaît absolument pas la plateforme. J'ai pu le constater à maintes reprises après avoir accompagné et guidé ses techniciens. Je vous alerte à ce sujet, dans la mesure où cela remet en cause la qualité de service et de développement immobilier, ce qui nous conduit à la question des effectifs. Nous avons évoqué la GPEC et la suppression de 500 postes, mais il faut également tenir compte des arrêts de maladie et de la prise de jours de congé. Le domaine correctif requiert une certaine réactivité. Or, hier soir, à partir de 17 heures, plus aucun électricien n'était présent. Par conséquent, si nous avons rencontré le moindre problème, nous aurions été obligés de faire venir un électricien d'astreinte, ce qui est en totale contradiction avec l'ambition du développement de la Direction. Nous insistons sur la question des effectifs, car il s'agit du meilleur moyen d'accompagner les développements de la Direction d'IMO. L'inquiétude des agents se justifie par le recours croissant à la sous-traitance pour certaines activités. Autrefois, il existait un magasin contenant tous les outils nécessaires (lampes, moteurs de portes...). Il suffisait de transmettre un bon d'attachement pour obtenir aussitôt la pièce demandée. Aujourd'hui, nous arrivons à peine à obtenir des lampes. Nos collègues sont confrontés quotidiennement à cette situation qui ne pourra être régularisée par la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. Les électriciens souhaitent simplement le rester au sein d'Aéroports de Paris, car ils tiennent à leur métier, mais également à l'Entreprise.

M. RUBICHON – Vos propos sont très intéressants et relativement convaincants. Nous étudierons donc la question sur KONE et sur les portes automatiques, afin de vérifier la pertinence d'un recours en interne et son économie générale. En tout état de cause, je ne revendique pas l'absence d'erreurs commises par la Direction. L'erreur est humaine ; seule la persévérance dans cette erreur n'est pas judicieuse.

Plus globalement, je pense que la question sur les disponibilités des électriciens doit être étudiée différemment. Nous devons, en effet, recenser nos besoins pour y répondre. En

l'occurrence, si nous avons besoin d'un électricien au-delà de 17 heures, nous devons trouver le moyen d'y remédier. C'est pourquoi je propose que Monsieur Cangardel réalise cette analyse. Je ne vous affirme donc pas que nous créerons 200 emplois, mais je vous confirme ma volonté d'étudier ce sujet sur lequel vous m'interpelez certainement de bonne foi. Il s'agit d'une véritable question, mais la solution qui sera proposée pour une partie de cette question ne fera peut-être pas l'unanimité. Il n'est pas question de tout internaliser au sein d'Aéroports de Paris. En revanche, je suis disposé à examiner les exemples que vous venez de citer et qui démontrent la faible pertinence d'une externalisation et l'absence de réactivité. Grâce à la nouvelle organisation de la Direction de François Cangardel et à l'identification de ses pôles et de ses responsabilités, le Directeur de l'Immobilier mènera cette réflexion que nous vous présenterons ensuite.

Je cède la parole à Monsieur Gentili et à Monsieur Namigandet. Je vous propose ensuite d'achever le débat qui dure tout de même depuis deux heures et quart. Certes, le sujet est intéressant, mais je vous rappelle que le Règlement Intérieur contient désormais quelques nouvelles résolutions à ce sujet.

M. GENTILI (FO) – Je tenterai d'intervenir brièvement, mais il m'est impossible de ne pas réagir à vos propos. D'une part, nous avons estimé que le domaine public devait le rester. Certes, nous en sommes devenus propriétaires, mais il conviendrait de vérifier la situation du personnel qui, pour l'instant, exprime un certain malaise. Nous avons comptabilisé 17 agents 1B, 18 cadres B, 6 Directeurs, 4 cadres 4. Vous comparez l'augmentation de notre production aux effectifs. Si nous avons appliqué une croissance égale à l'augmentation de la production, et même en divisant de moitié, face à la création de deux unités de trafic, un agent était embauché. Le problème porte ainsi sur la perte de 500 postes en exécution. Le nombre de serruriers, d'ouvriers et de maçons diminue hélas progressivement. La richesse d'Aéroports de Paris tenait pourtant à l'existence de 200 métiers.

Par ailleurs, je me méfie quelque peu du double langage de certains riverains qui sont mécontents des nuisances sonores, mais qui se réjouissent de percevoir une taxe professionnelle. Le combat portera donc plutôt sur qui la percevra désormais.

En outre, j'ose espérer que nous parviendrons à un accord satisfaisant sur la GPEC. La suppression de 600 emplois en une année, qui a été annoncée brutalement par Monsieur Graff, a contraint les salariés à trouver un emploi dans ce même délai. Cette décision ne permet pas le développement d'une GPEC satisfaisante. Force Ouvrière confirme qu'une bonne GPEC est justement à l'opposé de cet exemple. Pourquoi recourir à un sous-traitant pour certains métiers que nous pouvons exercer nous-mêmes ?

M. RUBICHON – Et inversement.

M. GENTILI (FO) – Certes, mais nous constatons, pour l'instant, que ce recours n'a même pas fait l'objet d'une discussion. Il s'agit d'une décision unilatérale. Nous devons nous prononcer aujourd'hui sur un dossier qui stipule qu'il faut préférer la sous-traitance à l'internalisation. Finalement, l'Entreprise ne recrute plus. Pourtant, je me réjouissais d'accueillir de nouveaux collaborateurs au sein de mon entreprise dont j'étais fier. On aidait d'ailleurs ces jeunes qui intégraient des postes en 1B. Certes, nous n'accueillons pas aussi bien les collaborateurs parachutés dans l'Entreprise ; j'en suis désolé, mais nous souhaiterions

recruter de jeunes collaborateurs. Un grand nombre de jeunes sont à la recherche d'un emploi, notamment en 1B. Ce sont, par exemple, des ouvriers ou des serruriers. Peut-être devons-nous remettre nos méthodes en question et cesser de travailler à flux trop tendu. S'il s'avère effectivement compliqué de trouver une lampe, il faudrait sans doute envisager la révision de nos procédures internes. Nous nous interrogeons, en outre, sur la facturation, alors qu'il nous arrive de changer nous-mêmes nos tiroirs. Certains éléments doivent donc être améliorés. Pour ce faire, nous ne vous demandons pas la création de 200 postes, mais l'ouverture d'un atelier, une certaine modernisation et une organisation sensiblement moins compartimentée.

En conclusion, une GPEC efficace doit faire également l'objet d'une certaine pro-activité. Nous devons définir les métiers pour lesquels nous avons intérêt à mettre en place des formations pour que les salariés deviennent compétents. Monsieur Cangardel, nous avons bien compris que le raisonnement d'un établissement public est différent de celui d'une société anonyme. Ce fut d'ailleurs l'objet de notre combat, parce qu'un établissement public rend un service public ; il ne recherche pas un profit rapide en utilisant des produits dérivés ou en trouvant le moyen de vendre à un prix élevé les produits de l'Entreprise, ce qui ne correspond pas vraiment à l'esprit de l'établissement public, Aéroports de Paris. Les bénéfices étaient reversés à l'Etat. Par conséquent, vous ne pouvez affirmer que nous n'avons pas de compétences, car les agents ont été formés et possèdent, en outre, une excellente culture. Par ailleurs, je vous invite à revoir vos documents pour que nous puissions un jour voter différemment. Pourquoi estimez-vous que nous sommes incapables de réaliser certaines actions, telles qu'un beau parc immobilier ou des installations modernes, alors que nous pouvons réaliser de superbes produits à l'étranger ? Certes, le Conseil d'administration fut unanime à ce sujet, mais nul n'est apparemment censé savoir comment chaque élu vote. D'ailleurs, mon collègue, Fabrice, en tant que membre de la Commission Economique, étudie l'ensemble de ces points, notamment sur le montage financier, le retour vers Aéroports de Paris et pour les autres. Dans ces conditions, je pense que notre délégation se prononcera contre ce projet pour les raisons que vous aurez comprises.

M. RUBICHON – A défaut de les comprendre, je les ai entendues. Qui souhaite conclure positivement ?

M. NAMIGANDET-TENGUERE (Spe/CGT) – Je suis positif. Dans le cas contraire, je ne ferais pas partie de la CGT. Un rappel de l'historique s'impose. Cette entreprise a une histoire qui a été vécue par des hommes et des femmes qui ont travaillé et mis en place un certain nombre d'actions. Nous comprenons parfaitement le changement de politique dû au passage d'une entreprise publique en entreprise privée. Nous ne la nommons plus Aéroports de Paris, mais Aéroports de Paris. Monsieur de Cordoue a rappelé que l'Entreprise se compose de plusieurs catégories. En l'occurrence, je représente la catégorie la plus basse, à savoir celle de l'exécution. Or la diminution de l'effectif de 317 à 314 salariés est problématique. Il est, en effet, peu opportun de présenter un tel dossier aux représentants des salariés, dans la mesure où il entraîne une régression certaine.

Par ailleurs, Monsieur le Directeur Général, vous avez abordé la question de la GPEC et la nécessité d'en discuter clairement. De quelle GPEC s'agit-il, la vôtre ou celle que les organisations syndicales proposent ?

M. RUBICHON – Il s'agit de la nôtre.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (Spe/CGT) – Une discussion est nécessaire à ce sujet, même si ce n'est pas la GPEC qui résoudra le problème d'effectif auquel nous sommes confrontés depuis plusieurs années.

S'agissant du parc immobilier, j'insiste sur la nécessité de respecter les salariés de l'Entreprise. Certes, vous avez acquis une expérience de 30 ans dans le secteur immobilier. Je ne le conteste guère ; je vous en félicite au contraire, mais l'intégration à une entreprise telle qu'Aéroports de Paris qui existe depuis l'ordonnance signée le 25 octobre 1945 nous oblige à respecter ses salariés, au lieu de remettre en question leurs compétences.

M. RUBICHON – Vous nous avez affirmé que vous seriez positif. Je vous rappelle à vos engagements électoraux.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (Spe/CGT) – Il est inacceptable de dénigrer les salariés. Il faut les respecter. Des actions doivent être menées. Il faut évoluer et travailler. Le système des avancements existe. Nous ne sommes pas opposés aux compétences supplémentaires que le nouveau Directeur peut apporter pour améliorer certains points, mais je désapprouve totalement le dénigrement des salariés en matière de compétences. En outre, l'immobilier d'Aéroports de Paris ne peut être comparé à l'immobilier global. Par exemple, la gestion de l'immobilier d'Aéroports de Paris ne peut être assimilée à celle de Neuilly-sur-Seine, ville la plus riche de France

M. RUBICHON – Je vous invite à rester dans le sujet.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (Spe/CGT) – Pourquoi ne profitez-vous pas de la croissance actuelle pour créer des emplois ? Vous avez rejeté notre demande, mais nous l'évoquerons encore. Le nouveau Directeur a conclu sa présentation en indiquant que le COMEX avait validé le projet. Certes, ces personnes ont-elles réalisé ce qu'il se passe exactement sur le terrain : le bâtiment, le changement des ampoules, les portes ? Je vous signale que j'ai moi-même vérifié ces ampoules dans le parc immobilier. Il n'y a, en réalité, aucune lumière lorsque l'on circule en voiture. Pourtant, vous recourez à une entreprise extérieure.

M. RUBICHON – C'est passionnant, mais même les meilleures choses ont une fin.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (Spe/CGT) – Je n'ai pas fini et j'ai le droit d'intervenir.

M. RUBICHON – Non, le CE est soumis à un Règlement Intérieur. Nous devons donc cesser le débat.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (Spe/CGT) – D'accord, mais je souhaiterais au moins conclure sur cette question. L'entreprise extérieure à laquelle vous avez recouru a changé cinq ampoules en quatre heures, alors que les salariés d'Aéroports de Paris qui connaissent parfaitement l'Entreprise auraient certainement été plus efficaces.

M. IZZET (Sictam/CGT) – La problématique porte sur l'organisation mise en place. A l'origine, les permanences des aérogares assuraient la maintenance sur la zone de fret et la zone

centrale après 17 heures. Dès la création des UO, les permanences ont été fermées. Excusez-moi de vous déranger, Monsieur Rubichon.

M. RUBICHON – J'ai tout de même le droit de tourner la tête après deux heures et demie de débat.

M. IZZET (Sictam/CGT) – Certes, mais pour une fois que j'exprime une simple suggestion, vous ne m'écoutez pas. En outre, mon discours est positif. Quoi qu'il en soit, il me semble que ces permanences ont été omises lors de la mise en place de cette organisation. En effet, l'intervention de ces permanences permettait une couverture totale, mais la création des UO a entraîné la suppression des permanences, y compris sur le réseau routier qui est également confronté à une certaine problématique. La difficulté porte donc sur l'absence de maintenance, hors aérogare, des installations aéroportuaires. La sous-traitance ne résoudra pas cette anomalie, puisque les sociétés extérieures refusent généralement de s'en occuper. Par conséquent, il est indispensable d'entamer une réflexion complète sur l'organisation si l'on souhaite assurer une organisation H24.

Mlle. MARTIN (FO) – Je souhaiterais une précision sur le vote. Nous sommes aujourd'hui consultés sur le projet de réorganisation de la Direction d'IMO. Cette consultation comprend-elle également le transfert de l'atelier signalétique d'IMON vers CDGP ? Nous avons effectivement demandé au bureau du CE d'ajouter cette mini-réorganisation au dossier général. Or je suis surprise que la Direction n'ait absolument pas évoqué ce transfert. Pouvez-vous nous fournir des explications à ce sujet ou devons-nous reporter cette consultation.

M. RUBICHON – Non, la consultation porte bien sur ces deux sujets. Monsieur de Cordoue apportera donc ces précisions.

M. de CORDOUE – Je rappellerai très sommairement les explications que nous avons déjà développées en bureau du CE. L'organisation d'Orly diffère de celle de Roissy. L'activité a été regroupée à Orly au sein de la DMCI (Direction Marketing et Communication Interne), dans la mesure où cette activité ne justifiait pas un détachement de spécialistes dans plusieurs Directions. L'organisation est différente à Charles-de-Gaulle : les aérogares CDG1 et CDGA comportent des bureaux de spécialistes de la signalétique, ainsi qu'un bureau placé à côté d'IMON et qui gère le reste des activités, notamment la signalisation routière. En outre, CDGE gère également un peu la signalisation, mais s'agissant d'un projet relativement neuf, son activité est sans doute moindre. Dans ce cadre, la Direction de l'Immobilier a souligné l'absence de lien entre cette activité et son cœur de métier. De plus, le département des Parcs et Accès était plutôt satisfait de la reprise de cette activité à son compte. Je tiens néanmoins à préciser qu'aucun changement de périmètre n'aura lieu. Il s'agit d'un simple changement de hiérarchie, puisque l'ensemble de l'unité graphique et signalétique dépendra de CDGP, et non plus d'IMO Nord.

Vous avez estimé qu'il ne serait pas évident d'aborder la question d'IMO il y a huit jours et aujourd'hui, en séance plénière. C'est pourquoi j'ai accepté d'ajouter à la consultation globale ce sujet qui, normalement, ne devrait pas faire l'objet d'une consultation puisqu'il ne présente aucun impact sur l'emploi des salariés.

M. RUBICHON – Je vous remercie pour cette explication très claire. Je vous propose à présent de procéder à la consultation sur ce premier point.

M. TOTH (CFDT) – Je tiens simplement à expliquer notre position. Nous avons naturellement étudié ce dossier et nous avons suivi très attentivement les différentes observations exprimées en séance. Nous sommes convaincus de l'importance de l'immobilier pour l'Entreprise et de l'issue extrêmement positive de son évolution. Nous aurions préféré nous prononcer en faveur de ce dossier, mais la présentation comporte certains points qui nous contraignent à nous abstenir. L'organisation mise en place devrait permettre une meilleure identification d'un établissement distinct, mais elle soulève quelques problèmes. En outre, nous tenons compte de la suppression de postes que cela implique, alors que l'activité aura vocation à se développer très positivement. Vous nous avez rassurés en nous indiquant qu'il serait possible d'examiner plus précisément la création de postes. Nous avons, par ailleurs, suivi très attentivement les observations exprimées par l'expert de Force Ouvrière qui a apporté des précisions très importantes en matière de vécu sur le terrain par les salariés. Nous ne pensons pas non plus que la négociation de la GPEC constitue une réponse à tous les problèmes. Les différentes réorganisations dénotent la volonté stratégique de l'Entreprise d'orienter la masse salariale vers des qualifications supérieures, et non sur l'exécution. La GPEC nous permettra simplement d'examiner comment mieux situer la mobilité au sein de l'Entreprise, mais la GPEC n'apportera aucune réponse à la question sur la stratégie. En conclusion, nous souhaitons accompagner l'évolution de l'immobilier de l'Entreprise, mais faute d'éléments, nous nous abstiendrons.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Vous nous avez dit que vos propos étaient confirmés par des actions. *A priori*, le délai de transmission des documents n'a pas été respecté, conformément au Règlement Intérieur du Comité d'Entreprise. Les organisations syndicales qui le souhaitent pourront tout de même se prononcer sur ce sujet. S'agissant de notre organisation syndicale, nous nous prononcerons contre ce projet pour diverses raisons, notamment sur les qualifications.

L'adaptation d'organisation de la Direction de l'Immobilier recueille 13 voix contre (UNSA-SAPAP, FO, Sictam-CGT, spe-CGT) et 5 abstentions (CFE-CGC, M. FAUVET, M. BOUCHIKHI, CFDT).

POINT 2 : Information et consultation sur le projet d'avenant à l'accord du 21 septembre 2001 portant règlement d'application du Compte Epargne Temps et à l'avenant complémentaire du 30 janvier 2002 relatif au compte courant ligne A du CET

Mme. LEMOINE – Un accord sur la réduction du temps de travail a été signé le 31 janvier 2000. L'article 5.3 de cet accord prévoyait la création d'un Compte Epargne Temps (CET). Au sein de cet article, le point 5.3.4 prévoyait, en outre, la réalisation d'un règlement d'application du CET après la signature de l'accord. Un premier règlement d'application, soit le premier avenant à l'accord ARTT, a été établi le 21 septembre 2001 et portait essentiellement sur la ligne B, c'est-à-dire le compte épargne. Ensuite, un avenant complémentaire, qui a été signé le 30 janvier 2002, concernait la ligne A et traitait du compte courant.

L'objet de cette consultation porte sur le projet d'avenant améliorant les conditions d'utilisation des comptes A et B. C'est pourquoi le projet qui vous est soumis aujourd'hui prévoit des assouplissements des dispositifs actuels, CET A et CET B, ainsi que la possibilité de monétiser des droits épargnés dans des cadres limités. Les principales modifications envisagées concernent l'alimentation du CET, son utilisation et à quelques améliorations pratiques pouvant faciliter la gestion des comptes par les salariés.

Alimentation du CET

Les participants à la négociation ont opté pour le maintien du principe d'une alimentation exclusive à l'initiative des agents. Je vous rappelle que l'article L.227.1 du Code du travail prévoit également la possibilité d'une affectation, à l'initiative de l'employeur, des heures effectuées au-delà de la durée du travail dans le CET lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient. Cela ne correspond donc pas à l'option choisie par la Direction et les négociateurs de cet avenant. La modification principale porte sur l'alimentation du CET en temps. Nous proposons :

- la suppression de l'ancien plafond légal de 22 jours épargnés ;
- la possibilité de report de tout ou partie des congés au-delà du seuil minimal de 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés, conformément à la loi, et non plus dans la limite initialement fixée à 10 jours dans l'avenant en vigueur ;
- la possibilité de report de la totalité des JRTT et des jours cadres, au lieu de la moitié prévue dans le règlement actuel ;
- l'ajout de nouvelles sources d'alimentation en temps, telles que les jours de semaines courtes pour le personnel administratif en horaire B et la récupération des jours fériés.

Utilisation du CET

Nous proposons au titre de l'usage du CET :

- la suppression de l'obligation d'utiliser le CET dans un délai de cinq ans suivant l'atteinte du seuil de deux mois d'épargne ;
- la possibilité d'ouverture de la monétisation des jours épargnés sur le CET, néanmoins circonscrite à deux cas négociés : d'une part, le rachat des annuités manquantes en matière d'assurance vieillesse dans la limite de 12 trimestres d'assurance, d'années d'études ou d'années de cotisations incomplètes (cotisations annuelles inférieures à quatre trimestres) et, d'autre part, l'acquisition d'actions Aéroports de Paris dans le cadre du PEG (actionnariat salarié) et du PEE sur deux périodes annuelles spécifiques (fin juin pour les demandes formulées du 15 mai au 5 juin et fin novembre pour celles du 15 octobre au 5 novembre) ;
- exclusion de la possibilité de monétiser le CET pour un complément de rémunération immédiate ;
- prise en compte de nouveaux cas de liquidation du CET : extension des cas de liquidation du CET aux salariés prévoyant le déblocage de l'épargne salariale, soit 10 cas au lieu de 4.

Améliorations pratiques

Pour faciliter la gestion du compte, nous proposons la diffusion d'une information plus complète des salariés sur leurs droits épargnés, notamment par la mise en place d'un relevé individuel détaillé et établi deux fois par an, au 31 décembre au 30 juin. Ce relevé mentionnerait les versements de l'année répartis par source d'alimentation, le crédit au CET correspondant, les jours éventuellement consommés et le solde des jours restants.

Par ailleurs, nous envisageons un allongement des périodes de versement. On nous avait fait remarquer leur courte durée, ce qui ne simplifiait pas la procédure d'utilisation et de versement pour les salariés. Initialement prévues du 1^{er} au 10 mars et du 1^{er} au 10 octobre, ces périodes pourraient être étendues du 1^{er} au 30 avril, à l'issue de la période de modulation, et du 1^{er} octobre au 31 octobre.

Ces améliorations négociées avec les partenaires sociaux sur le fonctionnement et l'utilisation du Compte Epargne Temps figurent dans l'avenant qui vous a été transmis et pour lequel nous vous consultons aujourd'hui.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Nous avons soumis une proposition à la Direction lors des négociations. Certes, nous ne pouvons négocier au sein de cette instance, sauf dans le cadre du Livre III, mais je tiens à reformuler cette proposition qui concerne essentiellement la liquidation (Chapitre IV).

«A partir de 55 ans, les salariés ayant leur résidence principale en location et qui souhaitent acquérir ou améliorer leur future résidence principale puissent obtenir le déblocage de leur CET». Cette clause nous paraît évidente, puisque le départ en retraite ou en préretraite offre une opportunité fiscale qui ne peut être ignorée. Par conséquent, pourquoi ne pourrions-nous pas aider les salariés pour une acquisition plus rapide ?

M. TOURRET (CFE/CGC) – Notre organisation avait signé le précédent avenant. Nous avons demandé la renégociation du CET depuis le début de l'année 2007. Aussi cet avenant

permet-il des mesures d'assouplissement et la liberté de choix par les salariés. Je m'interroge néanmoins sur certains points compte tenu de l'actualité.

En premier lieu, la loi sur le pouvoir d'achat est parue récemment. Dans ce cadre, certains articles n'entrent-ils pas en contradiction avec cette loi ? Par exemple, le déblocage du CET prévoit une monétisation s'il n'y a pas d'article dans le cadre du CET. Cette mesure n'empêche-t-elle pas une monétisation directe ?

Je m'interroge, en second lieu, sur la fiscalité du déblocage et de la monétisation, notamment dans le cadre du rachat de trimestres. Force est de supposer que le salarié ne peut logiquement voir ces fonds, dans la mesure où le transfert peut être directement effectué de l'Entreprise vers la caisse de retraite, la CNAV. Dans le cas contraire, le transfert peut transiter par le salarié qui perçoit les fonds et les déduire ensuite fiscalement.

En dernier lieu, quelle est la fiscalité permise par le rachat d'action et une monétisation directe ?

M. FAUVET (Membre indépendant) – En l'absence de Monsieur Hubert, je souhaiterais vous donner lecture de sa déclaration.

« Nous nous félicitons des améliorations consenties par la Direction en matière d'élargissement des périodes de versement, d'une part, et, d'autre part, celui de son alimentation. Cependant, nous espérons que la Direction Aéroports de Paris ne se dérobera pas quant à l'application de la loi inhérente au pouvoir d'achat ».

M. GENTILI (FO) – Certes, nous ne sommes pas signataires de cet avenant, car cela aurait impliqué l'approbation de l'accord sur les 35 heures, mais nous avons participé aux négociations. Un certain nombre de points ne nous choquent pas. Par exemple, la possibilité d'un plafonnement plus long permet une capitalisation plus importante du temps. Un certain nombre d'agents peuvent effectivement exprimer le souhait de partir pour une durée relativement longue, tandis que d'autres sont simplement fatigués dès qu'ils sont âgés de plus de 60 ans. Nous ne sommes pas non plus surpris par la monétisation des JRTT qui n'ont pas été pris, puisque cela nous conduits au système existant avant la loi Aubry qui permettait une récupération ou le paiement de ces jours. Par conséquent, les JRTT qui n'ont pas été pris sont assimilés à des heures supplémentaires. Aussi leur paiement me semble-t-il parfaitement légitime. Nous avons d'ailleurs encouragé la proposition visant à permettre aux salariés d'acquérir leur résidence secondaire pour leur retraite.

En revanche, nous sommes choqués que les agents aient l'obligation de prendre 24 jours de congés payés car cela pose un problème sur les six jours ouvrables. Par ailleurs, je vous rappelle que FO s'était opposée à la transformation de congés ou de temps de repos en actions de l'Entreprise. Certes, il s'agissait d'une position très conjoncturelle liée à l'ouverture du capital, mais nous n'approuvions absolument pas cette mesure. L'avez-vous ajouté pour des raisons juridiques ou faut-il s'attendre à une nouvelle vente d'actions de l'Etat ? Il est parfaitement légitime qu'un certain nombre d'agents se soient précipités sur cette opportunité, mais il ne me semble pas que le Gouvernement ait annoncé la vente d'une partie de notre capital. C'est pourquoi je souhaiterais quelques précisions à ce sujet.

M. MICHAUD (Sictam/CGT) – Vous connaissez la position de mon organisation syndicale sur le Compte Epargne Temps. Je ne la répéterai donc pas, mais je m'interroge sur l'alimentation et le plafond du compte courant. Je souhaiterais qu'un bilan annuel soit transmis au Comité d'Entreprise sur l'utilisation de cette disposition prévue dans le cadre de l'accord, afin de vérifier l'identification et la distinction de ces secteurs ou l'accessibilité de ces dispositifs par tous. En réalité, l'usage du Compte Epargne Temps est rappelé aux salariés qui disposent d'un solde important de congés ou de RTT. Il ne s'agit donc pas d'un libre choix, mais d'un choix « imposé ». Par conséquent, le bilan annuel permettrait aux instances représentatives du personnel de distinguer les secteurs d'activité présentant des soldes de congés ou de RTT importants, ce qui permettrait de déceler d'éventuels problèmes d'organisation ou d'effectif.

Par ailleurs, le Compte Epargne Temps n'est pas la seule solution existant pour les salariés souhaitant partir à la retraite et financer leur résidence principale, puisqu'il existe des dispositifs dans le cadre du 1 % logement qui offre à ces salariés la possibilité de contracter certains prêts.

M. PEPIN (Spe/CGT) – En outre, on force les agents à capitaliser ou à placer dans le CET leurs jours de congé, ce qui les empêche de les prendre ultérieurement en raison du manque d'effectif. Aucune autre alternative ne leur est proposée.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Madame Lemoine nous indique que l'usage du CET est « exclusivement à l'initiative de l'agent », alors que nous savons pertinemment que cela n'a jamais été le cas. Les salariés ont été obligés d'ouvrir un CET pour ne pas perdre leurs congés. Ils n'ont pas eu le choix.

Par ailleurs, je ne peux m'empêcher, en particulier aujourd'hui, de penser à mon camarade, Monsieur Coynault. Quand aurait-il eu le plus besoin du temps placé sur son CET, avant ou maintenant ? D'une part, le temps de repos ne doit pas être à vendre. D'autre part, il doit être pris sur la réduction hebdomadaire du temps de travail. Telle est la position de la CGT qui constate le résultat de la capitalisation sur le temps. Nous réaffirmons donc notre position aujourd'hui : nous sommes d'autant plus résolument opposés à la capitalisation que nous ne souhaiterions pas que la monétisation des droits soit assimilée à une mesure artificielle faisant croire aux salariés qu'ils bénéficieront d'une augmentation de leur pouvoir d'achat. L'unique manière de l'augmenter consisterait à une prise en compte par la Direction de ces éléments et à une augmentation significative des salaires.

M. RUBICHON – Madame Lemoine et Monsieur de Cordoue répondront à vos questions. Au préalable, je tiens à vous signaler, Monsieur Gentili, que je ne suis pas le détenteur des actions de l'Etat. En l'occurrence, il me semble que l'Etat a récemment eu l'occasion de s'exprimer clairement sur ses intentions. Je l'ai d'ailleurs rappelé lors du précédent Comité d'Entreprise.

M. de CORDOUE – Je répondrai à deux questions.

En premier lieu, vous vous êtes interrogés sur l'application des nouvelles dispositions législatives dont nous attendons certains éléments. Dans la hiérarchie des textes, la loi est plus forte qu'un accord. Aussi appliquerons-nous la loi. Certes, cela peut introduire une certaine confusion puisque cet avenant prévoit les conditions de monétisation qui seront

également abordées par la loi au titre des RTT. Nous devons donc communiquer clairement à ce sujet.

En second lieu, vous avez déclaré que les agents seraient plus qu'incités à disposer d'un CET. Je vous rappelle que les agents n'ont pas tous alimenté leur CET puisque certains d'entre eux n'en possèdent pas. Aussi ne pouvons-nous généraliser ce constat. Par ailleurs, la DRH autorisera rapidement le dépôt de congé en ligne. J'attends beaucoup de cette mesure puisqu'elle impliquera une réponse en ligne et donc, une meilleure traçabilité des demandes et des refus. Vos propos sont certes avérés, mais en partie. Il convient, en effet, de compléter ces propos : les agents disent qu'ils ne peuvent pas prendre leurs congés, mais cette impossibilité porte sur le moment où ils les demandent. D'ailleurs, je vous rappelle que l'attribution des congés est à l'initiative de l'employeur. En l'occurrence, Aéroports de Paris laisse heureusement ce choix à ses salariés.

Je laisse à présent Madame Lemoine et Monsieur Jouvent répondre à des questions plus techniques sur l'accord. Je ne peux pas répondre à l'observation émise par Monsieur Dubuisson car je n'ai pas participé aux négociations, mais il existe probablement une raison expliquant que nous n'ayons pas retenu sa proposition. Sa formulation était vraisemblablement différente.

Mme. LEMOINE – Pour répondre, en premier lieu, à la question de Monsieur Gentili sur les congés payés, je vous rappelle qu'il faut distinguer l'alimentation du CET des possibilités d'utilisation et, notamment de monétisation. L'alimentation du CET est soumise à un plafond limitant le dépôt de jours de congé. En l'occurrence, cette mesure est conforme à la loi que nous avons simplement reprise. En revanche, les négociateurs et la Direction n'ont pas permis la monétisation de jours de congés payés qui peuvent néanmoins être simplement déposés sur le CET.

En second lieu, Monsieur Tourret s'interrogeait sur une éventuelle contradiction. En réalité, l'accord CET permet une monétisation différée, contrairement à la loi sur le pouvoir d'achat qui prévoit une monétisation immédiate. Par conséquent, la contradiction à laquelle vous avez fait référence ne s'applique pas dans le cadre actuel. Les dispositions de notre projet n'interféreront pas sur une éventuelle application de la loi sur le pouvoir d'achat.

M. JOUVENT – S'agissant de la monétisation dans un plan d'épargne salarial, l'avenant prévoit deux possibilités. Il y a deux ans, un avenant à l'accord sur le plan d'épargne du Groupe prévoyait l'alimentation de ces versements numéraires *via* le CET. Le plan d'épargne Groupe est déjà organisé pour permettre cette alimentation en cas d'opérations telles qu'une cession d'actions spécifiques. Le plan d'épargne Groupe est ainsi adapté à ce type d'opérations qui intervient, quoi qu'il en soit, peu fréquemment. C'est pourquoi nous avons rédigé l'avenant dans ces termes. En outre, nous envisageons d'ouvrir une négociation pour rédiger un nouvel avenant sur le PEE, afin de permettre d'acheter des parts de FCPE. Cet avenant se distinguerait donc des décisions de l'Etat. C'est à l'intérieur du flottant que la part de l'actionnaire salarié peut évoluer.

Mme. LEMOINE – Par ailleurs, il est effectivement impossible de négocier au sein de cette instance. La question, telle qu'elle a été formulée, est nettement plus précise que les sujets que nous avons abordés au cours de la négociation. L'angle sous laquelle vous l'avez

posée nous permet de réfléchir sur les possibilités ouvertes à des salariés âgés de plus de 55 ans. Pour autant, il ne nous est pas permis d'intégrer cette proposition au niveau de la présentation du projet. Le calendrier est extrêmement court. D'ailleurs, les mesures d'allongement des périodes de versement prévues dans le projet sont relativement importantes pour les salariés d'Aéroports de Paris. C'est pourquoi je vous propose la signature rapide de l'avenant si vous approuvez son contenu, tout en n'excluant pas une amélioration ultérieure de cet avenant. Nous pourrions, à ce titre, nous rencontrer de nouveau pour aborder certains points. En tout état de cause, l'intégration d'autres dispositions du domaine de la négociation et prérogative complémentaire des organisations syndicales fragiliserait le processus mis en œuvre aujourd'hui.

M. JOUVENT – S'agissant de la question sur la fiscalité, nous devons prendre en compte deux éléments. D'une part, cet avenant, une fois mis en place, modifiera le fonctionnement du Compte Epargne Temps et des deux plans d'épargne salariale en créant une passerelle entre ces comptes, selon les dispositions de la loi parue à la fin du mois de mars 2005. Cette loi prévoit que la monétisation n'entraînera aucune exonération de charges sociales. En outre, l'imposition des revenus liés à cette monétisation du Compte Epargne Temps pourra être étalée sur quatre ans, comme dans le cas d'une indemnité de fin de carrière. Il s'agit du régime pérenne en dehors de toutes lois de circonstances. La nouvelle loi qui n'est valable que pour une durée déterminée permet une monétisation dans des conditions d'exonération de charges sociales différentes. En l'occurrence, les conditions seront applicables lorsque les modalités seront définies vis-à-vis de l'Entreprise. Au titre de la fiscalité de droit commun, le revenu permettant l'acquisition de parts de FCPE ou l'achat de trimestres est un revenu imposable. Conformément à la loi du 30 mars 2005, l'impôt peut ainsi être réglé sur quatre exercices : l'exercice durant lequel le revenu est perçu, ainsi que les trois exercices suivants. En revanche, la monétisation prévue par la loi du 31 janvier 2008 comprend des modalités d'exonération des charges sociales et fiscales uniquement après le 1^{er} janvier 2008 et selon certaines modalités.

Mme. LEMOINE – Il est donc nécessaire d'imbriquer l'ensemble de ces dispositions afin de définir les conditions dans lesquelles les salariés pourront utiliser l'un des dispositifs. Je rappelle néanmoins que le rachat des JRTP est de la prérogative de l'employeur, il ne s'impose donc pas aux entreprises.

M. PEPIN (Spe/CGT) – Monsieur de Cordoue, je vous rappelle que les agents posaient encore, il y a deux ans, eux-mêmes leurs congés. Désormais, ce sont les hiérarchies qui imposent à leurs agents certaines périodes de congé.

M. FERNANDEZ (CFDT) – La CFDT a toujours tenu une position particulière sur ce point. Nous avons effectivement signé l'accord sur les 35 heures dans lequel le CET est pris en compte. Toutefois, nous assimilons toujours ce CET à un report de congés, et non à un moyen de monétiser les congés. A terme, un agent pourrait parfaitement monétiser la totalité de ses congés.

Mme. LEMOINE – Non, la loi l'interdit.

M. FERNANDEZ (CFDT) – Certes, mais il est possible d'y intégrer un grand nombre d'éléments, tels que les RTT, les JSC ou les jours de récupération. Nous ne sommes plus dans le contexte d'un Compte Epargne Temps. C'est pourquoi nous nous abstenons.

Mme. DONSIMONI (CFE/CGC) – Après avoir longuement revendiqué l'ouverture de négociations, nous nous réjouissons qu'elles aient enfin été menées à terme. L'ensemble des évolutions me satisfont. Nous nous prononcerons donc en faveur de cet avenant. En tout état de cause, nous défendons également l'intérêt des salariés de cette entreprise.

Le projet d'avenant à l'accord du 21 septembre 2001 portant règlement d'application du Compte Epargne Temps et à l'avenant complémentaire du 30 janvier 2002 relatif au compte courant ligne A du CET recueille :

- 7 voix pour (UNSA-SAPAP, CFE-CGC, M. FAUVET, M. BOUCHIKI) ;
- 8 voix contre (Sictam-CGT, spe-CGT, CFDT) ;
- 3 refus de prendre part au vote (FO).

POINT 3 : Information sur le bilan des heures supplémentaires sur la période de modulation 2006-2007

M. BEAUPERE – Bonjour à tous. Pour information, nous avons payé l'année de modulation : fin mars 2006 pour les TD 35, au mois de novembre pour les stocks figés de l'Escale et sur le bulletin de salaire du mois de janvier 2008 pour les autres salariés d'Aéroports de Paris.

Les documents qui vous ont été transmis portent sur les effectifs non-cadres ventilés par UO et par type d'horaires. Plusieurs observations en ressortent :

- sur l'effectif TD 35 qui est passé de 1 969 à 1 974 agents ;
- sur les agents concernés par le contingent 90 : 1 882 agents en 2007 contre 2 252 agents en 2006, soit une baisse de 16,43 % ;
- sur le nombre d'heures du contingent 90 : 15 711 heures en 2007 contre 24 372 heures en 2006, soit une baisse de 35,54 % ;
- sur la moyenne par agent du contingent 90 : 8,35 heures en 2007 contre 10,82 heures en 2006, soit une diminution significative de 22,83 % ;
- sur le nombre d'agents dépassant le contingentement de 90 heures : 7 agents en 2007 contre 16 personnes en 2006.

L'ensemble de ces résultats traduisent donc une diminution globale.

M. BUATOIS (Sictam/CGT) – Vous nous indiquez que le nombre d'heures supplémentaire a diminué. Pourtant, un grand nombre de collaborateurs d'INA m'ont confirmé que leur chef de service leur interdisait de poser leurs heures supplémentaires. Aussi cette diminution ne se vérifie-t-elle pas dans la réalité, notamment compte tenu de la charge de travail qui leur incombe.

Mlle. MARTIN (FO) – Je souhaiterais savoir à quelle unité opérationnelle correspondent les données « *Type B – 34,19* » et « *Type B – 9,31* » figurant à la première ligne du tableau « *Moyenne par agent contingent 90* ».

M. BEAUPERE – Il s'agit d'extractions réalisées dans le module SAP pour visualiser les collaborateurs qui ne sont rattachés à aucune unité provisoirement.

Mlle. MARTIN (FO) – Faites-vous référence aux HE ?

M. BEAUPERE – Non, il s'agit de collaborateurs pour lesquels le niveau hiérarchique n'est pas renseigné pour diverses raisons. En tout état de cause, cette ligne ne concerne pas un effectif très important.

Mlle. MARTIN (FO) – Certes, mais je constate que 74 heures en contingent 90 ont tout de même été enregistrées. Par ailleurs, à quoi le type horaire vide correspond-il ? Cela signifie-t-il

que les horaires sont à la carte ? Le nombre de salariés concernés est relativement important.

M. BEAUPERE – Il s'agit d'un problème de lecture, dans la mesure où aucun agent n'est concerné par cette colonne.

Mlle. MARTIN (FO) – Il s'agit de la dernière colonne.

M. BEAUPERE – En réalité, elle concerne les semi-continus.

Mlle. MARTIN (FO) – Par exemple, dans le tableau « *Moyenne par agent contingent 90* », il est inscrit 4,47, 3, 29,36, à moins qu'il ne s'agisse d'un décalage. Dans ce cas, la première colonne ne concernerait pas les administratifs décalés ; elle serait simplement vide.

M. BEAUPERE – Le type horaire n'a pas été renseigné pour certains collaborateurs lors de l'extraction.

Mlle. MARTIN (FO) – Le manque de renseignements concerne donc non seulement les rattachements hiérarchiques, mais également les types horaires.

M. BEAUPERE – L'extraction est réalisée à un certain moment, tandis que la base de données évolue en permanence. Je vous signale, en outre, que ces contingents ont été effectués à la fin du mois de mars 2006. Les compteurs existent certes pour cette période, mais l'ensemble des types d'horaires ont évolué depuis, ce qui entraîne un problème de rafraîchissement des informations.

Mlle. MARTIN (FO) – Nous connaissons effectivement les administratifs décalés au sein de la maison de l'environnement pour les visites. Dans ce cadre, ces derniers travaillent parfois le samedi. En revanche, je découvre qu'il y a des administratifs décalés au sein de CDGA, CDGL, CDGR, DITX, IMON et ORYL. Pouvez-vous nous préciser à quoi correspond ce type d'horaires, alors que nous avons normalement le choix entre les horaires administratifs et les horaires décalés ? Plus globalement, nous comprenons difficilement que des agents puissent n'être rattachés à aucune Direction ni être soumis à des horaires de travail précis. Il en est de même pour les agents qui travaillent selon des horaires qui ne nous paraissent pas statutaires. Ces données sont relativement surprenantes, même si je conçois parfaitement qu'elles sont le résultat d'une extraction.

M. BEAUPERE – Les compteurs sur lesquels nous nous basons correspondent à la fin de la période de modulation. En outre, les informations telles que les types d'horaires et les UO d'affectation ne sont pas enregistrées en même temps, ce qui explique le décalage. En tout état de cause, nous pouvons vous transmettre la liste des salariés concernés.

Mlle. MARTIN (FO) – Enfin, je vous signale que même si vous avez constaté une baisse de plus de la moitié du nombre d'agents du contingent 90 en dépassement, nous souhaiterions connaître les Directions concernées. S'agit-il d'une problématique spécifique ? Il est effectivement surprenant de constater un dépassement du contingent 90 au niveau du personnel administratif. En outre, nous souhaiterions savoir si la population H24 est toujours soumise à la problématique des heures syndicales ou si un incident est survenu au niveau du SSI en générant des dépassements aussi importants.

M. de CORDOUE – La liste à laquelle vous faites référence est en baisse par rapport à l'année 2007. Par ailleurs, il faudrait non seulement préciser les unités de rattachement, mais également les rattachements syndicaux. Certaines heures de dépassement se justifient, en effet, par le manque de temps des salariés pour accomplir ces heures. Nous avons mis ce point en évidence en 2007. Certes, il s'agit d'une situation anormale sur laquelle j'ai d'ailleurs eu l'occasion de m'entretenir avec plusieurs Secrétaires de syndicats, mais elle se régularise progressivement.

Mlle. MARTIN (FO) – Les sept agents concernés sont des personnes disposant d'un mandat.

M. de CORDOUE – Non, il me semble qu'il y en a trois ou quatre.

Mlle. MARTIN (FO) – Pouvez-vous apporter des précisions sur le dépassement du contingent 90 pour les personnes qui n'ont pas de mandat ? Par ailleurs, certains mandatés de Force Ouvrière sont-ils concernés ? En l'occurrence, notre position est très claire à ce sujet : nous récupérons ces heures, et nous ne demandons jamais à percevoir une compensation financière.

M. de CORDOUE – Les Secrétaires des syndicats sont informés de tout dépassement. Vous n'avez donc pas été contactée. Les représentants syndicaux se trouvent en haut de la liste. En tout état de cause, je conçois que cet exposé vous semble quelque peu aride et peu évident à suivre, puisque ces données sont simplement extraites des bases de données. Je tiens néanmoins compte des remarques et des interrogations que vous avez soulevées. Nous tenterons d'être plus précis l'année prochaine, notamment en renseignant la base de données pour clarifier les éventuelles informations manquantes.

M. GUARINO (Sictam/CGT) – L'extraction a été effectuée au mois de mars 2006, mais également au mois de mars 2007.

M. BEAUPERE – Oui. Les compteurs correspondent à la fin de la modulation, au mois de mars 2006, du moins pour les contingents 90 et les TD 35.

M. GUARINO (Sictam/CGT) – Si la modulation concerne la période 2006-2007, l'extraction ne devrait-elle pas dater du mois de mars 2007 ?

M. de CORDOUE – La période de référence démarre en 2006 jusqu'au 31 mars 2007.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – S'agissant des TD 35, vous avez enregistré 1 974 heures. Cela doit sans doute correspondre à un nombre d'heures globales réalisées par les salariés. Je suppose que ces 1 974 heures n'ont cependant pas été récupérées par les salariés. Ai-je raison ?

M. BEAUPERE – Non, ce ne sont pas des heures, mais des agents concernés par les TD 35.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Je faisais référence au volume d'heures.

M. BEAUPERE – Je n'ai pas cette information dans l'immédiat. Je pourrais néanmoins vous les transmettre.

M. GUARINO (Sictam/CGT) – L'accord sur les 35 heures permet, en cas de dépassement sur le TD 35, aux salariés de les récupérer au plus près de la vacation. Nous souhaitons donc connaître le volume réalisé. Quoi qu'il en soit, ce volume doit être récupéré en fin de modulation par les salariés.

M. de CORDOUE – Nous compléterons cette information.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Je suis déjà intervenu à ce sujet. Certes, je remarque une certaine amélioration. Vous y remédiez actuellement et j'espère que nous irons jusqu'au bout de cette démarche, mais je suis choqué que l'on puisse affirmer qu'un délégué génère des heures supplémentaires avec des heures syndicales. Nul n'est protégé, dans la mesure où un grand nombre de phénomènes peuvent conduire à ce type de situations. Au nom du Sictam/CGT, je vous confirme que les heures syndicales sont des heures de travail effectif. Après avoir largement débattu de ce sujet, nous veillerons à l'adéquation des heures syndicales et des heures de travail avec le tableau théorique. Nous devons trouver une solution, mais cela posera plusieurs problèmes. J'espère, par conséquent, que nous aurons le soutien de la DRH auprès des unités opérationnelles. Les délégués sont souvent confrontés à des situations extrêmement inconfortables. Ces délégués rencontrent également un problème d'assurance : lorsqu'un délégué est obligé de poser des vacances syndicales un samedi ou un dimanche, son rôle est systématiquement discrédité. En outre, nous savons pertinemment que ces délégués ne travaillent pas le *week-end* puisqu'ils ont effectué leur temps de travail en semaine. Par conséquent, notre organisation fera noter les heures syndicales le jour où elles seront effectuées. La question de l'assurance ne doit pas nous faire croire à tort que certains salariés sont au travail alors qu'ils récupèrent leurs heures. Il est indispensable que les Directeurs mettent en place de véritables dispositions, notamment pour les collaborateurs travaillant en continu ou en semi-continu.

M. de CORDOUE – Je souscris à ces propos et je vous soutiendrai.

Mlle. MARTIN (FO) – J'attends des réponses à mes questions. D'une part, pouvez-vous apporter des précisions sur les administratifs décalés en dehors de la direction de l'environnement ? Pourquoi aucune information n'a-t-elle été apportée au Comité d'Entreprise ? D'autre part, vous avez indiqué que trois personnes étant en dépassement de contingent 90 avaient un mandat. Comment justifiez-vous ce dépassement pour les autres agents ?

M. de CORDOUE – Nous répondrons à ces deux questions ultérieurement, dans la mesure où nous ne possédons pas ces informations dans l'immédiat.

Mlle. MARTIN (FO) – Je pose ces mêmes questions chaque année. Peut-être pourriez-vous vous y habituer pour préparer les réponses à l'avance.

M. de CORDOUE – Nous préparerons cette réponse la prochaine fois.

M. GUARINO (Sictam/CGT) – Me permettez-vous de soulever une question diverse en fin de séance ?

M. RUBICHON – Vous l'énoncerez pour que nous puissions valider si elle entre bien dans le cadre de cette instance.

POINT 4 : Information et consultation sur le départ en cessation anticipée d'activité d'un salarié protégé

M. de CORDOUE – Je vous rappelle que nous avons inscrit, lors de la séance précédente, un point lié à l'application du dispositif de l'Escale qui permet aux agents de cette entité de quitter l'Entreprise dans le cadre d'un départ anticipé. Soumis à l'application du Livre III, le départ anticipé qui est encadré par ce texte est juridiquement assimilé à un licenciement, ce qui permet à ses bénéficiaires de prétendre à certains avantages fiscaux. Comme vous le savez, le Comité d'Entreprise est amené à s'exprimer sur les départs anticipés de salariés protégés. Lors de la précédente séance, le débat à ce sujet fut extrêmement long. C'est pourquoi j'avais préconisé un débat nettement plus court pour les prochaines consultations. En l'occurrence, il s'agit simplement de vérifier que le salarié protégé concerné ne parte pas sous la contrainte et que l'employeur n'a pas cherché à le faire partir de l'Entreprise. Je cède donc la parole à la salariée concernée pour qu'elle nous explique les raisons de sa décision et qu'elle vous conforte dans l'idée que l'Entreprise ne l'y a pas encouragée.

Mme. BAUT (UNSA/SAPAP) – Je vous confirme que nul ne m'a incité à quitter l'Entreprise. Seuls mon jugement et ma réflexion m'ont conduite à vouloir me reposer après 40 ans de bons et loyaux services.

M. MICHAUD (Sictam/CGT) – Ayant participé à la Commission de suivi de la gestion de l'accord sur l'emploi de l'Escale, j'ai alerté la Direction sur l'existence d'un certain nombre d'élus du personnel appartenant à diverses organisations syndicales qui étaient concernés par le plan d'adaptation de l'Escale. Cela rejoint, par conséquent, la problématique soulevée par Monsieur Papaux sur l'appréciation des Directeurs d'Unités Opérationnelles ou des Directions de ce que représente un mandat syndical en termes d'organisation du travail et d'heures syndicales. J'ai alerté la Commission de suivi, en présence du représentant de l'administration. Je profite donc de ce point pour interpeller de nouveau la Direction.

M. RUBICHON – Nous suivons cette question très attentivement pour qu'elle devienne naturelle.

Mlle. MARTIN (FO) – En premier lieu, je souhaiterais savoir s'il s'agit d'un départ anticipé ou d'un départ à la retraite ? Dans le second cas, la consultation n'a pas lieu d'être. Le départ à la retraite n'entre pas dans le cadre du Livre III.

En second lieu, s'il s'agit d'un véritable départ anticipé, je ne comprends pas la mécanique mise en place pour les rattachements DRHR. L'accord de méthode prévoit pour tout départ en préretraite le reclassement d'un agent de l'Escale. Lorsqu'un agent est rattaché à DRHR, il est impossible de permettre le reclassement d'un agent de l'Escale. Lors du précédent CE, nous avons déjà soulevé cette interrogation. Je ne comprends donc pas comment la Direction des Ressources Humaines peut valider le rattachement des membres permanents des organisations syndicales quelques mois avant un départ en préretraite,

puisque cela pose un problème sur la clause de remplacement. En outre, vous avez refusé certaines demandes de départ en préretraite, dans la mesure où leur poste ne permettait aucun remplacement par un agent de l'Escale. Par conséquent, des rumeurs circulent et un grand nombre d'agents se demandent pourquoi les permanents des syndicats, non remplacés par des agents de l'Escale, peuvent prétendre à un départ en préretraite. Ces rattachements ont eu lieu très récemment. La personne concernée faisait, en outre, partie de l'Escale il y a deux mois. Aussi les rattachements DRHR effectués par la Direction des Ressources Humaines me semblent-ils regrettables, dans la mesure où ils excluent indirectement des salariés de l'accord de méthode.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Nous partageons la remarque de Mademoiselle Martin. Par ailleurs, nous rencontrons un problème d'équité vis-à-vis de l'ensemble des salariés, notamment en matière de défiscalisation. L'ensemble des élus bénéficieront-ils toujours de cette défiscalisation puisqu'il s'agit d'un agent DRHR qui ne dépend pas de l'Escale aujourd'hui ? Le traitement d'iniquité entre les agents nous préoccupe. Certes, nous sommes mieux lotis dans la mesure où nous n'avons pas signé cet accord, mais cette question entraîne un problème de crédit pour l'ensemble des délégués. Ainsi, les personnes qui sont placées « en haut » dans cette salle pourront prétendre à certaines mesures qui ne sont pas proposées à l'ensemble des salariés. Comment assurez-vous le remplacement ? Les autres salariés de DRHR bénéficieront-ils de cette défiscalisation ? Il s'agit d'une véritable problématique.

M. de CORDOUE – Le plan concerne les agents actuellement en activité au sein de l'Escale, ainsi qu'un certain nombre d'agents qui sont en congé sans solde ou en longue maladie et qui étaient censés réintégrer l'Escale à l'issue de leur congé.

M. PAPAUX (Sictam/CGT) – Non, Monsieur Vidy, par exemple, n'a pas pu réintégrer l'Escale après deux ans d'absence.

M. de CORDOUE – Je fais pour l'instant référence au rattachement à l'Escale. Je répondrai ensuite à cette question. En l'occurrence, Madame Baut est un agent qui n'a travaillé qu'à l'Escale. Elle m'avait d'ailleurs bien accueilli lorsque j'avais intégré l'Entreprise. Quand le nombre d'heures de délégation dépasse un certain seuil, DRHR a pris l'habitude, pour décharger les unités des agents/mois, de prendre à sa charge définitivement ces agents qui sont, de fait, rattachés à DRHR. Si Madame Baut souhaitait mettre fin à son mandat syndical, son secteur de rattachement serait l'Escale, ce qui l'obligerait à y retourner immédiatement. Il s'agit donc d'un faux problème que je ne comprends pas.

Pour répondre à la question de Monsieur Papaux, si d'autres représentants syndicaux de DRHR, provenant de secteurs pouvant prétendre au dispositif de l'Escale, nous appliquerons la même logique.

Mlle. MARTIN (FO) – Je m'inscris en faux contre vos propos, puisque les syndicats ont le droit de rattacher deux personnes et demie à DRHR à condition qu'il s'agisse de permanents syndicaux. Cela n'est effectivement pas obligatoire ; notre syndicat le fait, par exemple, pour les postes administratifs, puisque cela permet aux UO le pourvoi de postes. C'est pourquoi nous ne procédons pas ainsi pour les postes opérationnels. En tout état de cause, une personne rattachée à DRHR qui reprend son activité professionnelle ne réintègre absolument pas son poste d'origine au sein de son unité initiale. Elle conserve simplement

sa qualification à titre individuel et doit être reclassée à qualification équivalente. Elle perd ainsi tout lien hiérarchique avec sa Direction originelle. Telle est la règle appliquée à DRHR. En tant qu'agent de l'Escale, j'ai toujours refusé un rattachement à DRHR car je ne voulais pas perdre le lien avec ma Direction. Quoi qu'il en soit, nous confirmons que Madame Baut a accompli toute sa carrière au sein de l'Escale. D'ailleurs, elle était toujours considérée comme un agent de l'Escale il y a deux mois. En revanche, je ne comprends pas la raison pour laquelle DRHR valide des rattachements à son unité pour des personnes ayant déjà exprimé clairement leur volonté de partir en préretraite. L'ensemble des agents ignorant en quoi consiste un rattachement DRHR constatent, en effet, que certains agents peuvent prétendre à un départ anticipé alors que leur demande de départ a été refusée car elle ne permet aucun remplacement. Vous auriez dû éviter ces deux situations que le personnel ne comprend pas. En outre, le manque de souplesse de votre accord de méthode face à la volonté de départ d'un grand nombre d'agents accentue l'incompréhension générale.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (Spe/CGT) – En tant que citoyen et salarié *lambda*, cette situation me gêne fortement. Je comprends parfaitement le raisonnement de Madame Martin, ainsi que celui de Monsieur Papaux. Je tiens cependant à m'exprimer en tant qu'être humain. Je ne comprends pas certains éléments et le cadre juridique me gêne. Or vous me demandez de me prononcer sur un sujet sur lequel je ne sais quoi dire.

M. de CORDOUE – Vous pourrez simplement vous abstenir.

M. BOUCHIKHI (Membre indépendant) – Vous avez interrogé la personne concernée pour savoir si elle avait pris sa décision librement. Elle nous a confirmée qu'elle n'avait subi aucune contrainte et qu'elle souhaitait partir pour des raisons qui lui sont personnelles. Aussi toute autre observation n'a-t-elle aucune raison d'être dans cette procédure. Nous devons simplement nous prononcer objectivement sur le départ d'une salariée protégée.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) – Je vous rappelle que Madame Baut a accompli toute sa carrière à l'Escale, puis elle a fait une escale à l'UNSA/SAPAP. Ce fut d'ailleurs une très bonne décision. Je suis assez scandalisé. Nous sommes tous présents et il me semble que vous connaissez les règles. On peut faire semblant de les ignorer, mais je les rappellerais pour les personnes qui ne les connaissent réellement pas. Madame Baut n'a cumulé que 7,5 heures au titre du Comité d'Entreprise. Elle a donc forcément réintégré son unité opérationnelle, l'Escale. Cela est parfaitement logique et nous sommes donc soumis à cette règle-là.

M. de CORDOUE – Les propos qui ont été tenus me semblent très clairs. J'avais, en outre, suggéré de ne pas réitérer systématiquement le même débat. Aussi, je vous propose de voter à bulletin secret. Une enveloppe a été distribuée à chacun d'entre vous. Il vous suffira d'y inscrire votre position : « *pour* », « *contre* » ou « *abstention* ». En revanche, je vous signale que Madame Baut dispose d'un droit de vote, mais elle a la possibilité de le confier à l'un de ses collègues si elle ne souhaite pas s'exprimer.

Mme. GONZALEZ – Les personnes habilitées à voter sur ce point sont : Madame Baut...

Mme. BAUT (UNSA/SAPAP) – Je donne mon vote à Carole.

Mme. GONZALEZ – Sont donc habilités à voter : Madame Decary, Monsieur Bouchikhi, Monsieur Brown, Monsieur Buatois, Monsieur Pigeon, Madame Donsimoni, Madame Ettis, Monsieur Fauvet, Monsieur Guarino, Monsieur Lasbleye, Monsieur Michaud, Monsieur Namigandet, Monsieur Poveda, Monsieur Piette, Monsieur Toth, Monsieur Tourret et Madame Viana.

Le départ en cessation anticipée d'activité d'un salarié protégé fait l'objet d'un vote à bulletin secret. On relève :

- *8 voix pour ;*
- *8 voix contre ;*
- *1 abstention ;*
- *1 absent.*

POINT 5 : Questions diverses

M. de CORDOUE – Avant que vous n'approchiez pour soumettre votre vote, j'ai besoin d'un scrutateur. Pendant le dépouillement du vote, je vous propose d'aborder les deux questions soulevées. Je cède donc d'abord la parole à Madame Martin. Nous répondrons ensuite à la question de Monsieur Guarino.

Mlle. MARTIN (FO) – Il appartient normalement à la Direction d'apporter des explications, mais je revendiquerai peut-être une promotion en tant que cadre de catégorie 4. En fait, la Direction ouvrira de nouveau, à notre demande, une négociation sur la mise en place d'un Comité de Groupe. Deux accords doivent être négociés à ce titre, notamment l'accord sur le périmètre du Groupe. Dans ce cadre, les représentants des Comités d'Entreprise du Groupe sont donc invités à cette négociation avec les confédérations syndicales. La séance plénière doit, par conséquent, mandater un représentant du Comité d'Entreprise pour y assister. Il y a deux ans, nous avons désigné à l'unanimité, lors des premières négociations sur ce sujet, Fabrice, en tant que Secrétaire du CE. En raison d'un changement de mandature, nous devons procéder à une nouvelle désignation, afin d'ouvrir très rapidement cette négociation. Aussi, si Fabrice confirme sa volonté de représenter de nouveau le Comité d'Entreprise, je vous propose de procéder à un vote à mains levées.

M. de CORDOUE – Votre explication était très claire. En l'absence d'objections, je souhaiterais savoir si Monsieur Michaud est toujours d'accord pour représenter l'instance.

M. MICHAUD (Sictam/CGT) – Il appartient à la séance plénière de prendre cette décision que j'appliquerai ensuite.

La candidature de Monsieur Michaud pour représenter l'instance lors des négociations est approuvée à l'unanimité.

La séance est levée à 13 heures 10.

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

Madame CUISSOT, Directrice administrative et financière des Activités Sociales

M. ARNOLD, Directeur Administratif et Financier des Activités de Restauration

Document rédigé par la société Ubiquis – Tél. 01.44.14.15.16 – <http://www.ubiquis.fr> – infofrance@ubiquis.com