

ORLY, LE 6 JUIN 2008

N° 24

COMPTE RENDU DEFINITIF
DU COMITE D'ENTREPRISE
EXTRAORDINAIRE
DU 11 MARS 2008

ORDRE DU JOUR

POINT N° 1 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX N° 20, 21 ET 22

POINT N 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA REORGANISATION DE LA DIRECTION DE LA SURETE ET DES PREVENTIONS DANS LE CADRE DE L'INTEGRATION DU MANAGEMENT DES RISQUES

POINT N° 3 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PROJETS D'AVENANTS AU PLAN D'EPARGNE SALARIALE (DONT L'ABONDEMENT 2008 AU PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE)

POINT N 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PLANNINGS ET LES CALENDRIERS PREVISIONNELS ANNUELS, ET SUR LES CALENDRIERS DE MODULATION POUR LA PERIODE 2008/2009

POINT 5 : INFORMATION SUR LE BILAN DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

POINT 6 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'AFFECTATION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE 2008

ETAIENT PRESENTS

M. RUBICHON, Directeur Général Délégué
M. de CORDOUE Directeur des ressources humaines
Mme LEMOINE, chef du Département DR HR
M. DHOSTES, DRHR
Mme GONZALEZ, DR HR

INVITES

Mme TURZINSKI
Mme SIGLER
Mme DABAGHY
M. BLANCOU
M. JOUVENT
M. PALAYRET
Mme MONTANARI, assistante sociale

MEMBRES DU C.E. SPE/CGT

EXCUSE

MEMBRES DU C.E. SICTAM/CGT

EXCUSES

Mme VIANA
M. RISSE
M. NAMIGANDET-TENGUERE

M. MARIN

M. MICHAUD
M. SADET
M. IZZET
M. BUATOIS
M. GUARINO
M. DUVAL

M. VIDY
M. PIETTE
Mme WASSE
M. GAUTIER

MEMBRES DU C.E. CFE/CGC

EXCUSES

EXPERT

MEMBRE INDEPENDANT

EXPERT

EXCUSE

M. CUVILLIER
M. PIGEON
M. TOURRET
Mme DONSIMONI

Mme DHERSIN
M. TOLLARI
Mme MICHEL-HOULLER

Mme LACOFRETTE

M. FAUVET

Mme LABORDE

M. BOUCHIKHI

MEMBRES DU C.E. FO

EXCUSES

EXPERT

MEMBRES DU C.E. UNSA/SAPAP

EXCUSEE

EXPERT

M. TOUATI
M. LASBLEYE
Mme MARCHAND

Mlle ETTIS
Mlle MARTIN
M. BROWN

M. GAMINETTE

Mme BAUT
M. POVEDA
M. RIFFET
Mme DECARY

Mme BIOTA

M. CARON

MEMBRE DU C.E.

EXCUSE

M. TOTH

M. FERNANDEZ

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. MUNOZ	CFE/CGC
M. HUBERT	CFTC
M. PRETRE	FO
M. PEPIN	SPE/CGT
M. PAPAUX	SICTAM/CGT
M. DUBUISSON	UNSA/SAPAP
M. RAMBOER	CFDT

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

J'ai compris que vous aviez un certain nombre de questions à poser à l'entreprise. Je vous suggère de passer au point n° 1 de l'ordre du jour, à moins que vous n'ayez une question, Monsieur Michaud ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Un point d'ordre.

Les organisations syndicales ont fait parvenir à la Direction générale un courrier relatif au point n° 4 de l'ordre du jour concernant une demande de report de la consultation.

Quoi qu'il en soit, j'ai vu avec les représentants de chaque organisation syndicale, qui sont favorables pour que le Comité d'Entreprise se déroule normalement.

Lorsque nous aborderons le point n° 4 de l'ordre du jour, en fonction des éléments que la Direction aura apportés suite au courrier que nous avons envoyé, et en fonction du débat qui aura lieu, les organisations syndicales donneront leur position sur la consultation, qui est clairement identifiée pour l'instant comme une demande de report de consultation.

Cependant, dans le cadre d'un débat et d'un échange, il faut attendre les arguments de part et d'autre, entendre et essayer de comprendre. En fonction de ces éléments, nous demanderons le report de la consultation ou son maintien.

J'ai préféré, dès le départ, que nous soyons clairs sur l'échange pour éviter toute difficulté.

M. le PRESIDENT.- Merci, Monsieur Michaud. C'est effectivement très fidèle à ce que nous nous sommes dit, et nous suivons le mode opératoire que vous venez de décrire, en sachant que vous faites peser une pression considérable sur ma personne et mon équipe, à savoir qu'il faut que nous arrivions à vous convaincre, mais ce n'est pas gagné !

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Pour ce qui est du SICTAM/CGT, nous respectons ce qui vient d'être dit, mais quoi qu'il arrive, même si c'était une bonne nouvelle, nous demanderons le report de la consultation parce que nous avons besoin d'échanger avec bon nombres de salariés.

Vous avez bien vu que nous avons fait des heures d'information, donc nous aurons besoin de ces échanges et de ce retour envers les salariés.

M. le PRESIDENT.- C'est bien noté.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- En ce qui concerne le point n° 4, nous souhaitons avoir une information et nous ne souhaitons pas être consultés maintenant.

M. le PRESIDENT.- Bien entendu.

Je voudrais vous donner une information importante. L'un de nos collègues, M. Claude Fontany a fait valoir ses droits à la retraite. Par conséquent, il ne pourra plus exercer ses mandats électifs.

Nous avons le plaisir de vous informer qu'il est remplacé à son poste de suppléant au C.E. dans le deuxième collège par M. Pascal Cuvillier, que nous accueillons bien volontiers aujourd'hui.

POINT 1 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX N° 20, 21 ET 22
--

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Sur le compte rendu n° 22, il y a plusieurs points. Des propos veulent dire complètement le contraire de ce qui a été dit. Je propose de donner les corrections directement.

M. le PRESIDENT.- Parfait.

Mme MARCHAND (FO).- Concernant le procès-verbal n° 22, j'ai également fait des modifications que je transmettrai au secrétariat du C.E.

M. TOURET (CGC).- Concernant le procès-verbal n° 21, en page 13, je souhaiterais reprendre une phrase parce que je ne comprends pas moi-même ce que j'ai voulu dire.

M. le PRESIDENT.- Très bien. Faites-nous passer vos corrections et nous les intégrerons, comme à l'habitude.

Suite à ces réserves, je vous propose d'adopter ces trois comptes rendus ainsi que vos corrections.

POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA REORGANISATION DE LA DIRECTION DE LA SURETE ET DES PREVENTIONS DANS LE CADRE DE L'INTEGRATION DU MANAGEMENT DES RISQUES

M. le PRESIDENT.- Pour ce point, nous avons 4 experts :

- M. Jean-Luc Caron pour l'UNSA/SAPAP qui vient de CDGR,
- Mme Françoise Lacofrette, pour la CFE/CGC,
- Mme Guylaine Laborde, désignée par un élu indépendant,
- M. Martial Gamiette, pour Force Ouvrière, qui vient d'Orly-Ouest.

Soyez les bienvenus.

Nous commençons par une présentation de cette réorganisation. Un petit mot d'introduction pour vous dire qu'elle a pour but d'intégrer une fonction un peu nouvelle au sein de notre entreprise : le management des risques.

C'est un sujet très important pour une entreprise et pour son devenir. Nous le voyons tous les jours avec de grandes entreprises qui ont eu des difficultés à manager leurs risques et qui tombent brutalement dans un trou.

Le but est de l'éviter, et il y a maintenant des spécialistes du management des risques. Qu'ils soient de toute nature, environnementale, financière, juridique, de communication, etc., l'objectif est de manager ces risques plutôt que de les subir.

Pour répondre à ce besoin de notre entreprise, nous avons réorganisé SPR et nous avons logé cette fonction de management des risques dans cette Direction sous la responsabilité de Jean-Louis Blanchou, Directeur de SPR, à qui je passe la parole.

M. BLANCHOU.- J'ai le plaisir de vous présenter le projet de réorganisation de la Direction qui, comme le Président l'a dit, vise à intégrer une nouvelle fonction en créant un département au sein de la Direction.

A cette occasion, nous en profitons également pour toiletter l'organisation de la Direction afin de tenir compte de l'évolution des missions qui sont traditionnellement les siennes depuis plusieurs années, liées à la sûreté, à la sécurité et au péril animalier.

Comme M. le Directeur général délégué l'a dit, il s'agit de mettre en cohérence des initiatives qui étaient déjà prises dans la maison en matière de management des risques

par différentes structures, dont d'ailleurs la Direction SPR, et d'assurer une montée en puissance de cette démarche, qui est à la fois ressentie en interne par les directeurs comme un besoin, attendue par les membres du Conseil d'administration, et encouragée par les différents observateurs qui voient vivre l'entreprise, qu'il s'agisse des analystes ou des notateurs. La procédure de notation de développement durable a d'ailleurs fait porter l'accent sur ce point.

La décision a été prise de demander au directeur de la Direction SPR que je suis de proposer une organisation permettant à la fois cette mise en cohérence et cette montée en puissance de la démarche au sein de la direction SPR qui pourrait, à l'occasion, devenir SMR pour afficher cette évolution de ses attributions, "S" comme Sûreté, "MR" comme Management des Risques.

Il s'agit de créer un département "Management des risques". Je ne reviens pas sur les éléments fournis dans le dossier ayant fait l'objet d'explications assez détaillées lors d'un premier contact avec un certain nombre d'entre vous, et qui ont également été présentés lors de CHSCT qui se sont déroulés récemment.

Le management des risques recouvre toutes les actions, toutes les politiques permettant à l'entreprise de se mettre à l'abri de situations qui affecteraient gravement, voire durablement, sa capacité à atteindre ses objectifs stratégiques, mais également qui compromettraient la création de valeurs, ainsi que les valeurs dont se réclame l'entreprise.

Les missions de ce département "Management des risques" seront tout d'abord spécifiques au management des risques.

Premièrement, détermination et classification de ces risques. C'est un exercice assez classique de cartographie des risques de l'entreprise, mais aussi du groupe, d'ailleurs.

Deuxièmement, mise en place d'actions visant à prévenir ces risques afin que ceux-ci ne se produisent pas ou, en tout cas, à faire diminuer la probabilité d'occurrence, et au cas où les actions redoutées se produiraient malgré tout, mise en place d'actions visant à revenir le plus rapidement possible à la normale et à atténuer les effets d'une occurrence éventuelle.

Troisièmement, le management des risques n'est pas simplement une cartographie, une détermination des risques et des actions à mettre en œuvre, c'est aussi se préparer à gérer des crises.

La préparation de l'entreprise à la gestion de crise était déjà prise en compte au sein de la Direction SPR.

Par ailleurs, dans ce département "Management des risques", nous placerons des activités hors sécurité qui étaient prises en compte par la Direction SPR.

Je cite par exemple la protection des hommes et des femmes de cette entreprise, qui constituent l'une des valeurs essentielles de l'entreprise. Je pense en numéro un, mais pas seulement, aux expatriés ou aux grands missionnaires que nous envoyons courir le monde dans des contrées pas toujours totalement accueillantes.

C'est aussi la protection des installations. Nous avons nous-mêmes identifié un besoin de protection de nos installations, mais nous avons aussi un certain nombre d'obligations, du fait de textes réglementaires récemment revus et renouvelés au titre des opérateurs d'infrastructures d'importance vitale.

Nous avons un certain nombre de dispositions à prendre, à présenter à l'Etat, à faire valider par l'Etat pour qu'en cas de situation difficile liée éventuellement à une atteinte terroriste, nous puissions continuer à faire fonctionner nos installations qui sont absolument nécessaires à la vie économique et sociale de la nation dans les meilleures conditions possible.

Nous devons veiller à la protection des données essentielles et des systèmes d'information. Vous savez que SPR avait déjà en matière d'intelligence économique une activité de protection générale, et donc, de protection des données. SPR avait en son sein une entité de sécurité des systèmes d'information dont le titulaire a récemment changé.

Puis nous avons fait le choix, après en avoir parlé avec les personnels concernés, de mettre dans ce département "Management des risques et préventions" la partie de SPRS qui était et qui est tournée vers la prévention incendie des installations au titre de la réglementation et de la législation qui s'appliquent aux établissements recevant du public.

Nous pensons que nous avons donc là un ensemble cohérent. Vous avez dans le document un détail des différents pôles qui seront créés ou réorganisés pour prendre en compte ces différentes activités dans le cadre du département "management des risques" pour lequel, après avoir constaté que nous avions besoin d'une expertise, d'une expérience acquise ailleurs dans des entreprises ayant déjà engagé des politiques dans ce domaine, nous souhaitons recourir à un recrutement extérieur de niveau cadre 4.

Je vous ai dit que nous profitons de cette réorganisation et de cet infléchissement de l'activité de la Direction pour toiletter son organisation sur les activités sûreté, sécurité et péril animalier.

En effet, si nous avons regroupé l'ensemble des activités qui font appel à un financement sur fonds propres de l'entreprise dans le pôle "management des risques", nous avons souhaité, pour des raisons de cohérence réglementaire et financière, regrouper dans un pôle "sûreté sécurité en piste" les activités d'une part réglementées par l'Etat, d'autre part, financées par la taxe d'aéroport.

Au sein de ce département, nous pensons qu'il est maintenant nécessaire pour l'entreprise de recentrer les activités sur la réflexion stratégique, l'anticipation et le contrôle de la mise en œuvre, par opposition à un certain nombre d'activités que nous avions assurées jusqu'alors, qui touchaient à la mise en œuvre de projets, que ce soit les programmes de sûreté ou un certain nombre de projets structurants consistant à mettre des outils à disposition des unités opérationnelles. Le toilettage que nous faisons en tient compte.

Trois éléments essentiels ont guidé la mise en œuvre de ce toilettage :

- Un renforcement du pôle "politique et anticipation". Vous avez l'organigramme dans le dossier.
- Un regroupement des activités de veille technique et technologique qui faisaient l'objet jusqu'à présent d'un pôle identifié, au sein du pôle "Investissements et conduite de projets".
- La prise en charge de l'activité nécessaire en unités centrales, en unités fonctionnelles, touchant à l'incendie d'avions et au péril animalier, c'est-à-dire la partie chargée de la veille réglementaire, de l'anticipation dans les domaines de la lutte contre les incendies d'avions et le péril animalier. C'est la deuxième partie de l'ancien département SPRS, sachant que bien évidemment les SSLIA restent sous la responsabilité et la conduite des patrons d'U.O. auxquels ils sont actuellement rattachés.

Voilà pour les grandes lignes.

Pour ce qui est des modalités de mise en œuvre, nous procédons par redéploiements internes et par utilisation des postes vacants que nous avons "gelés" en anticipation de cette évolution que nous pensions possible et qui, donc, est en train de se produire dans le cadre du projet que je vous présente.

Il y a seulement l'arrivée d'un poste de cadre IIIB venant de STG qui vient renforcer le personnel de la Direction SPR, devenue SMR.

Tous les postes ont fait l'objet de descriptions et d'évaluations jointes au dossier qui vous a été remis. Vous remarquerez peut-être qu'un certain nombre de qualifications liées à ces postes figurant sur les organigrammes ne sont pas du niveau des titulaires actuels ou futurs de ces postes.

Le poste par exemple venant de STG a été qualifié de cadre IIIA. Il est actuellement tenu par un IIIB. Deuxième exemple : l'ancien chef de département SPRS est un cadre IV. Il concentrera son activité sur la partie "prévention/incendie" liée à la réglementation sur les établissements recevant du public qu'il dirigera. Ce poste a été qualifié en cadre IIIB. Evidemment, le poste de cadre IV, tant que son titulaire est présent, sera totalement respecté.

En termes de mouvements physiques d'affectation de personnels, je ne parle pas de mouvements sur les organigrammes, mais de délocalisations, je signale que cette réorganisation se fait également en regroupant les effectifs de SPRS, qui étaient au parc central, soit une douzaine de personnes, sur OrlyTech et la délocalisation d'une personne de SPRM de niveau secrétariat qui vient d'Orly-Sud pour rejoindre OrlyTech.

Ce sont les seuls mouvements physiques de personnes liés à cette réorganisation. Il s'agit de répondre à une demande exprimée à plusieurs reprises de meilleure cohésion et de synergie entre les différentes entités et entre les différents agents de la Direction. Quand je dis que cette demande a été exprimée, elle l'a été par les personnes qui seront amenées à bouger.

Le projet que je vous présente aujourd'hui, comme je vous l'ai dit, a déjà été présenté aux organisations syndicales. Il avait été antérieurement présenté aux membres de la Direction et, au-delà de cela, en allant plus loin, il résulte d'un travail de consultation de

l'ensemble des personnels pour faire valoir les intérêts individuels, les intérêts d'équipes dans le cadre de l'intérêt global de la Direction et de l'entreprise.

Voilà ce que je voulais présenter succinctement pour introduire le débat afin de laisser le plus de temps possible aux questions, auxquelles j'essaierai d'apporter les réponses les plus précises possible.

M. le PRESIDENT.- Merci, Monsieur Blanchou pour cet exposé fort clair.

M. MUNOZ (CFE/CGC).- Je voudrais d'abord faire une remarque d'ordre général. Nous comprenons bien la politique générale liée à SPR et à l'évaluation des risques dans l'entreprise.

Toutefois, dans la pratique, nous nous rendons compte qu'à SPR notamment, une réorganisation chasse l'autre.

La précédente réorganisation de 2005 n'a pas terminé de produire ses effets en termes d'affectation des agents, de hors effectifs annoncés ou pas, officiels ou pas. Une deuxième réorganisation rajoute de l'incompréhension pour les agents.

Quand nous essayons de nous y retrouver dans les deux tableaux, tant que nous n'avons pas les noms et les fonctions des agents, nous sommes dans l'incapacité absolue de retrouver nos effectifs et les agents. Physiquement, nous ne savons pas où se trouve chacun.

Au regard de l'autre aspect, le recrutement d'un cadre IV extérieur sur le management des risques, nous voudrions aussi savoir, mais c'est quelque chose que nous exprimons à chaque fois dans toutes les commissions de pourvoi aux emplois, si les recherches ont bien été faites en interne des potentialités en fonction des postes à pourvoir.

On s'aperçoit d'une manière générale que l'on a quelquefois recours à des recrutements externes pour des postes qui, nous dit-on, sont des technicités nouvelles que l'on n'aurait pas dans l'entreprise. Nous cherchons tout de même à minimiser l'appel aux recrutements externes hors promotion.

Mme MARCHAND (FO).- Je vous poserai une petite question au niveau de la partie SMU, puisque les inquiétudes vont bon train. Les agents sont très inquiets sur leur devenir.

Je vois que leur avenir continuerait à être assuré au niveau d'Aéroports de Paris, mais je souhaiterais savoir dans quelle forme et, surtout, que vous nous donniez des garanties aujourd'hui sur le fait que nous ne les mettrons pas "sur la touche" six mois après que le projet ait été mis en place ou pas.

Vous avez évoqué, outre le problème du SMU actuel, que le management des risques comprend également la protection des personnels. Ne faudrait-il pas dans ce cas-là, que, outre le CHSCT n° 8 compétent en la matière, l'instance de coordination soit informée également puisqu'elle a pour attribution la protection des personnels d'Aéroports de Paris ?

Selon moi, oui, sans vouloir donner encore du travail à M. de Cordoue, qui risque de me le reprocher !

Cela dit, c'est vraiment une boutade, j'ai vu que, le 22 février, le CHSCT a été consulté. Or, c'est un CHSCT n° 8 qui a été consulté un autre jour.

Le 22 février, j'ai vu M. de Cordoue et M. Tellier pour l'élaboration de l'ordre du jour de la prochaine réunion de coordination, je ne me souviens pas que cela ait été soporifique au point de m'endormir et qu'il ait pu m'en parler !

Il faudrait ôter cette phrase tout de même puisque, dans votre dossier, le CHSCT n'a pas été consulté un tel jour. Un dossier n'a de la valeur que quand il est juste, et réajusté à la date où il doit être présenté.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Nous avons bien examiné ce dossier. A la base, nous n'avons pas tout compris. Beaucoup de points partent à droite et à gauche.

Une phrase m'a un peu laissé perplexe : *"Définir les politiques"*. Aujourd'hui, n'avez-vous pas encore défini les politiques ? Je suis un peu inquiet. Si cela n'est pas encore fait, vous nous présentez ce dossier au Comité d'Entreprise.

Vous avez également indiqué au début de votre intervention qu'il fallait manager les risques au lieu de les subir. Ma question est la suivante : les U.O. manageront-elles leurs risques ou les subiront-elles ?

Vous parlez aussi des établissements recevant du public. S'agira-t-il d'une mission de la nouvelle Direction ou cela restera-t-il aux U.O. ?

Je n'arrive pas à comprendre, c'est pourquoi je me pose la question : quel est le rôle des U.O. ? Est-ce de manager ou de subir ce que veut la nouvelle Direction SMR ?

Ensuite, vous parlez de formation. Quel est le coût de ces formations ? A qui s'adressent-elles ? Ce point nous intéresse.

Nous abordons les effectifs parce qu'un point nous interpelle tout de même.

Pourquoi y aurait-il 2 cadres B pour le pôle "prévention incendie" ? Pourquoi les secrétaires sont-elles attribuées aux différents pôles du manager sécurité/sûreté et non pas pour les pôles du manager des risques ?

Les secrétaires sont directement rattachées au manager des risques. Allez-vous mettre en place un pôle de secrétariat ?

Concernant les secrétaires IB qui dépendront directement d'un pôle, donc d'un cadre B, auront-elles espoir de passer IIB ?

A propos de la nouvelle réorganisation, à chaque fois, nous avons des magiciens dans l'entreprise. Quand nous observons le tableau des effectifs avant la réorganisation au niveau des risques incendies, il y avait un IB. Dans la nouvelle organisation, ce poste disparaît. Nous voudrions connaître le devenir de cette personne ou de ces agents.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Pour compléter les propos de M. Poveda, je serais tenté de dire que, une fois de plus, il n'y a pas eu concertation avec les agents.

Il est vrai qu'un poste de secrétaire IB notamment disparaît. Aujourd'hui, cette personne ne sait même pas ce qu'elle deviendra. Je trouve la situation un peu désolante. C'est même plus que désolant, c'est alarmant.

M. FAUVET (Membre indépendant).- Avant de faire une intervention d'ordre plus général dans un deuxième temps, je voudrais revenir dans un premier temps sur certains points de ce dossier.

Je commencerai par la page 6, point 2. Je serai assez rapide. Vous écrivez : "*priorité nouvelle*". Comment pouvons-nous dire qu'il s'agit d'une priorité nouvelle ? J'imagine que c'est l'entité "management des risques" qui est nouvelle, et non pas le management des risques qui existe depuis bien longtemps dans cette entreprise.

Je suis bien placé pour le savoir : le management des risques se fait depuis de nombreuses années, notamment au niveau des aires aéronautiques, puisque c'est le secteur que je connais le mieux. Cela m'a un peu surpris de voir dans la rédaction qu'il s'agissait d'une priorité nouvelle.

Ensuite, en pages 7 et 8, vous parlez de la notion de "*propriétaires de risques*". J'aimerais que ce soit plus explicite. Qui est propriétaire des risques ? Quelle est la responsabilité pénale engagée par les propriétaires des risques et par les correspondants, puisqu'ils ont des correspondants dans les différentes unités ?

Enfin, toujours en page 8, j'aimerais savoir de quoi il s'agit quand on parle de "*gestion des priorités*". S'agit-il d'évaluer le niveau de risques acceptable, puisque c'est une notion dont on entend de plus en plus parler, notamment de la part des consultants, qui parlent de niveaux de risques acceptables dans l'entreprise ?

J'aimerais que ce soit plus explicite à ce niveau-là, sachant que le risque zéro n'existe évidemment pas, mais que l'on doit tendre vers cet objectif.

En page 9, concernant la Direction des ressources humaines, vous indiquez plusieurs directions concernées par le management des risques dans un premier paragraphe.

Lorsqu'on entre dans le détail, la Direction des ressources humaines est complètement oubliée. On n'explique pas du tout en quoi consiste le management des risques pour la Direction des ressources humaines. Cela me semble assez grave, notamment en ce qui concerne le management des risques liés aux conditions d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail, que l'on ne peut pas oublier dans ce dossier.

Ensuite, vous écrivez en page 9 : "*L'élargissement de l'activité management des risques à l'ensemble du groupe ADP*". C'est sur une seule phrase, il n'y a aucune autre explication sur le rôle exact de la Direction de cette nouvelle entité au regard de l'ensemble du groupe Aéroports de Paris.

S'agit-il d'établir des correspondants dans les différentes entités du groupe Aéroports de Paris ou chaque entité du groupe aura-t-elle son management des risques ? Il est important de l'expliquer.

Enfin, en page 13, vous écrivez : "*nouvelles missions*", mais toujours à effectif constant. J'ai noté qu'il y avait de nombreuses nouvelles missions. Néanmoins, nous étions

toujours à effectif constant (+ 1). Cela fait un peu plus de 1 % d'augmentation de l'effectif, ce qui est très peu et cela commence à m'inquiéter.

Nous assistons, Comité d'Entreprise après Comité d'Entreprise, à la présentation de dossiers qui, de façon constante, nous exposent des réorganisations avec aucune création d'emploi. C'est fort inquiétant dans le cadre de la mise en place de la GPEC.

J'ai toujours été un farouche défenseur de la GPEC depuis très longtemps. Cette idée a fait son chemin dans la tête de beaucoup de gens, et je m'en réjouis.

Malheureusement, je suis très inquiet aujourd'hui parce que si la GPEC consiste simplement à gérer des sureffectifs et à ne jamais permettre, lorsqu'il y a des missions nouvelles, de créer des nouveaux emplois et, pour les agents à reclasser dans cette entreprise, d'envisager de nouvelles missions, cela m'inquiète grandement.

J'aimerais savoir si ce dossier a fait l'objet d'un avis de la Direction des affaires juridiques et des assurances concernant l'évaluation des risques de ce dossier, puisque cette Direction est bien placée pour le faire. Il aurait été intéressant que cette Direction nous donne son avis en matière d'évaluation des risques de ce dossier, comme elle l'a fait en son temps pour l'activité "péril aviaire".

Mme MARCHAND (FO).- Je voudrais vous demander le nombre d'agents hors effectif qu'il y a actuellement dans ces secteurs, puisqu'il me semblait que la Direction avait pris l'engagement, lors de réorganisation, d'intégrer les H.E. Nous souhaiterions savoir si cela est prévu et si cela sera fait.

Enfin, en termes de responsabilité pénale des managers, jusqu'à quel niveau "tombe-t-elle" ? Est-elle concentrée tout en haut ou tombe-t-elle ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je souhaite rappeler que ce dossier, comme vous le précisez dans les documents que vous nous avez remis, est lié à la gestion et à l'appréhension des risques par la Direction générale et le Président pour répondre à des risques qui ont été clairement identifiés dans le document de référence présenté à l'AMF.

C'est quand même directement lié au nouveau statut de l'entreprise, puisqu'auparavant, nous étions établissement public et le nouveau statut de l'entreprise impose à la Direction un certain nombre de contraintes, notamment en termes d'image, de responsabilité et de gestion des risques.

Dans le cadre de la gestion des risques, dans le dossier qui nous est proposé aujourd'hui, quels sont les types de risques sur lesquels nous sommes amenés à nous positionner ?

Il existe des risques en matière financière, en matière de terrorisme, en matière de principes généraux, je pense notamment à tout ce qui concerne l'eau au sein des plates-formes aéroportuaires, qui est un point important et un dossier très sensible, puisque des points très sensibles sont bien identifiés.

J'aimerais connaître le périmètre de ce dossier pour comprendre l'orientation que nous allons prendre. Notamment dans l'organigramme général, vous faites référence au SMU et au service sécurité incendie sur les aires de trafic.

La consultation d'aujourd'hui porte-t-elle uniquement sur les deux départements identifiés dans le cadre de l'organisation ?

Lors du bureau du Comité d'Entreprise, les organisations syndicales ont interpellé la Direction des ressources humaines sur des dossiers actuellement en cours de réflexion, notamment sur l'organisation du service médical d'urgence sur les deux plates-formes, et toutes les incidences qui pourraient en découler sur la sécurité/incendie des biens et des personnes sur Roissy notamment, puisqu'il y avait un projet de création de caserne de pompiers sur la plate-forme de Roissy.

Cela sous-entend un certain nombre de conséquences et d'incidences à la fois sur l'organisation de ces activités dans les unités opérationnelles et sur la Direction de M. Blanchou. Il serait intéressant que nous puissions avoir des éléments de réponse et d'appréciation aujourd'hui.

De plus, j'ai lu en page 5 : *"Les actions menées doivent également permettre de disposer d'une vision globale concertée et partagée des risques qui ont un impact direct sur la réputation, la performance de l'entreprise et sa pérennité"*.

Cela rejoint ma première question : dans le cadre de ce dossier qui nous est proposé, à quoi faisons-nous référence ?

Il y a des dossiers tels que l'amiante, par exemple, sur lesquels la Direction, sur les recommandations des commissaires aux comptes, a fait des provisions, puisqu'il y a un risque clairement identifié dans le document de référence.

Il s'agit de bien définir le périmètre du dossier sur lequel nous sommes amenés à être consultés aujourd'hui. Il faut bien clarifier les choses sur le fait que, s'il y a une consultation aujourd'hui, cela ne sous-entend pas des organisations actuellement en réflexion au regard des SMU et des services sécurité/incendie.

M. PIGEON (CFE/CGC).- Je vais me centrer sur l'aspect médical du sujet, qui n'a pas été abordé en tant que tel par M. Blanchou, ce qui est normal en l'état.

Néanmoins, nous pouvons peut-être un instant nous projeter dans un avenir de court/moyen terme sur le devenir des secours d'urgence. Je sais qu'une réunion a eu lieu vendredi avec les organisations syndicales, mais n'étant pas dans l'entreprise jusqu'à hier soir, je n'ai pas eu de retour précis sur ce sujet.

Il n'en reste pas moins vrai qu'Aéroports de Paris ne peut pas se soustraire d'avoir des secours d'urgence sur ses plates-formes. Quand l'Administration aura pris position sur ce sujet, que l'on attend depuis 4 ou 5 ans, il restera à déterminer le lien fonctionnel et le mode de fonctionnement de nos secours d'urgence.

C'est une préoccupation réelle, non seulement pour le positionnement de ces activités au sein d'une entreprise qui concerne nos passagers, mais aussi pour l'ensemble des utilisateurs potentiels et des personnels, voire des riverains qui viennent aux secours d'urgence d'Aéroports de Paris pendant le week-end. Un point demande donc à être éclairci.

D'autre part, le devenir du centre de soins est une préoccupation depuis plusieurs années, tant sur le plan sanitaire que sur le plan économique. Il faut trouver le juste équilibre entre les deux points sachant que, telle qu'évoquée lors d'un précédent C.E., la fermeture de la radiologie a eu des conséquences en cascade. Il y a une véritable préoccupation des personnels d'Aéroports de Paris.

Il faut bien distinguer, d'une part, le devenir des médecins dans leurs activités propres et, d'autre part, le devenir des personnels, qui sont du personnel de notre entreprise.

Depuis que le Dr Clérel nous a quittés, il manque cruellement à Orly un référent médical, aussi bien en ce qui concerne le centre de soins qu'en ce qui concerne la médecine d'urgence.

Dans l'organigramme précédent, une assistante en haute maîtrise figurait à l'organigramme. Quid du devenir de cet emploi ?

En dernier lieu, dans l'organigramme nous est présenté le poste de cadre IV, donc le département médical, qui figure toujours. Le Dr Clérel est parti ; sera-t-il remplacé ? Si oui, comment et par qui ? S'agira-t-il d'un médecin coordinateur ou d'une autre configuration ?

Cela demande à être éclairci dans cette instance et maintenant, dans la mesure où, encore une fois, la tutelle qui intervient dans ces domaines vous le permet.

M. le PRESIDENT.- J'essaierai de vous apporter quelques éléments de réponse sur deux sujets. Ensuite, M. Blanchou et M. de Cordoue vous apporteront les compléments que vous souhaitez aux questions posées.

Concernant le management des risques, évidemment que nous manageons, mais nous managions les risques dans cette entreprise avant de les structurer dans une fonction centrale. C'est heureux, parce que c'est tout de même une des missions premières d'une entreprise que de manager ses risques. Je suis bien d'accord.

En revanche, nous n'avions jamais organisé une telle fonction au niveau central visant à avoir une approche exhaustive de tous les risques qui peuvent se présenter à l'entreprise et d'avoir dans l'entreprise un endroit bien identifié où nous réfléchissons à cette position et à cette politique de prévention des risques dans leur globalité, c'est-à-dire que cela ne soit pas éparpillé.

Ensuite, on se demande si l'on dépossèdera les opérationnels de la gestion de leurs risques. C'est une question que l'on peut se poser, d'ailleurs M. Poveda l'a posée et il en est parti de dépit !

Evidemment que non ! Nous n'allons pas déposséder les U.O. de l'attention que toute l'entreprise doit porter à ses risques. Pour le coup, nous atteindrions un résultat qui serait l'inverse du résultat visé. C'est plus la mobilisation que la démobilitation que nous visons sur le management des risques.

Il n'empêche qu'il nous faut structurer cette fonction -nous allons y revenir- aller chercher aussi de la compétence à l'extérieur parce que c'est un métier extrêmement

spécifique. Je m'en suis rendu compte en essayant d'aller voir ce que faisaient nos confrères ou d'autres grandes entreprises publiques ou privées.

C'est un métier très spécifique et il faut veiller à ce que ce pôle organise les politiques de prévention des risques dans toute l'entreprise. Après, évidemment ce sont toutes les directions qui feront vivre ces politiques, mais il faut quand même un endroit où l'on y dédie de la ressource, de la réflexion, de l'organisation, un réseau.

C'est indispensable, c'est pourquoi nous le faisons aujourd'hui sous cette forme, mais nous aurons l'occasion d'y revenir.

Le second sujet sur lequel je voudrais intervenir, c'est l'avenir de nos services médicaux, notamment les services médicaux d'urgence.

Premier point : nous sommes parfaitement conscients du fait que nos salariés dans ces services se posent des questions. C'est à nous de leur apporter les réponses les plus claires possibles dans un environnement juridique qui est un peu mouvant et qui ne dépend pas de nous. Nous ne sommes pas encore puissance publique réglementaire.

Nous avons parfaitement conscience que nous avons de belles équipes dans ce domaine qui rendent des services essentiels aux passagers tous les jours parce que la vie, c'est quand même un service essentiel. Le confort, c'est bien, mais la vie, cela peut donner un coup de main de s'en occuper.

Et pour nous tous, pour ceux ou celles d'entre vous, j'espère qu'il n'y en aura pas trop dans les temps qui viennent, qui se sont trouvés allongés sur un brancard (cela m'est arrivé), nous sommes heureux de trouver une famille dans ces moments-là.

Je voulais saluer le travail fait, et remarquablement fait. Nous avons eu très récemment un événement heureux puisqu'un bébé est né grâce au travail des équipes, dans des circonstances aéroportuaires, il y a une dizaine de jours. Nous ne les oublions donc pas.

Deuxième point : que se passe-il au regard de l'organisation et tout ce que l'on a vécu depuis des années ?

Si je me souviens bien, un texte apporte des éléments de précision en termes d'organisation des urgences médicales. Ce texte s'impose à nous. Il n'est pas très récent puisqu'il date de 1997. Nous avons continué à exercer nos missions depuis 1997 dans le cadre précédent.

Depuis quelques mois, l'Etat, sous toutes ces formes et sur le sujet, en remet un certain nombre et s'est manifesté auprès de nous en nous disant que nous ne serions pas, nous, Aéroports de Paris, établissement de santé. En clair, le texte de 1997 stipule que, pour exercer le métier d'urgence vitale, il faut être un établissement de santé.

Nous nous sommes dit que nous pourrions peut-être l'être accessoirement, mais être reconnus par un texte quelconque, un amendement, un texte de loi ou une disposition réglementaire qui dirait que, dans l'exercice de ses missions de secours d'urgence etc., Aéroports de Paris exerce des missions accessoires d'établissement de santé. L'Etat ne le veut pas. Il nous l'a dit de la façon la plus claire qui soit même s'il a mis un peu de temps à nous le dire.

Ce texte s'applique donc aujourd'hui tel qu'il existe. Par conséquent, nous ne pouvons plus exercer une partie de nos missions dans ce domaine, à savoir la partie des urgences vitales, dans les conditions que nous avons connues précédemment. En effet, nous l'exercerions dans des conditions qui ne sont pas juridiquement valables, et donc, exposerions l'entreprise à toutes sortes de désagréments juridiques en cas de problème. Il s'agit de la vie des personnes ; c'est un sujet très important en termes de management des risques.

Vous savez qu'en gros, il y a 3 grands métiers dans nos activités médicales :

- l'activité médecine de ville, médecine ambulatoire, classique,
- l'activité du prompt secours, qui n'est pas vital, c'est-à-dire quand un passager se casse une jambe ou se fait une entorse, comme la ministre des finances. Ce n'est pas vital. Cela fait mal et vous ne pouvez pas vous déplacer tout seul. Il faut exercer le prompt secours.
- le troisième pôle : les urgences vitales. Là, quelqu'un s'effondre dans une aérogare, vomit et on se demande ce qui se passe. Est-ce une gastro-entérite un peu puissante, est-ce un accident vasculaire cérébral ou un infarctus ?

La partie de nos métiers la plus concernée par ce problème de calage juridique, c'est la troisième partie dont je viens de parler, c'est-à-dire les urgences vitales.

Nous avons un cahier des charges assez précis, nous l'appliquerons complètement dans ce domaine, cela ne fera pas l'ombre d'un doute, et l'Etat devra nous éclairer un peu sur la manière qu'il retient pour procéder.

En gros, quels sont nos trois gros engagements vis-à-vis des personnels sur ce sujet ?

Premièrement, tout faire pour obtenir une réponse rapide du ministère de la santé et des autorités publiques sur cette troisième composante que sont les urgences vitales.

Deuxièmement, construire le plus vite possible, mais le plus intelligemment possible, et je souhaite, l'équipe ici présente en est parfaitement d'accord, que les personnels et leurs représentants soient associés à cette nouvelle organisation parce que c'est une compétence très spécifique. Je suis désolé, mais en termes d'organisation des services médicaux, je n'ai pas de compétences, donc je le reconnais. J'aimerais bien que nous puissions utiliser les compétences. Une réunion s'est tenue vendredi dernier où l'on m'a rapporté que beaucoup de propositions constructives étaient faites par les agents eux-mêmes.

Il s'agit donc de construire ensemble un vrai projet répondant aux cahiers des charges d'Aéroports de Paris et à ces dispositions réglementaires, le but étant de bâtir une organisation pérenne et solide juridiquement, qui n'expose pas l'entreprise à des difficultés juridiques.

Et puis, bien sûr, discuter avec les personnels et leurs représentants de l'organisation la plus adaptée, mais que nos équipes sachent bien que notre volonté est que personne ne soit laissé sur le bord du chemin.

Le but est de trouver la meilleure organisation possible pour les urgences vitales, donc le troisième pôle. Il est à peu près certain, d'après ce que nous disent les autorités préfectorales, DDASS, ministère de la santé etc., au moment où l'on constate un malaise d'un patient et que l'on envisage un problème d'urgence vitale, qu'il faut, d'une manière ou d'une autre, passer par un établissement de santé. Même téléphoniquement, il faut un passage par un médecin exerçant dans un établissement de santé, ce que nous ne pouvons pas offrir aujourd'hui puisque nous ne serons jamais un établissement de santé.

Comment cela peut-il se passer ?

Il faudrait que nos appels aboutissent tous au SAMU local, établissement de santé, qui a toujours un médecin au téléphone. Enfin, j'espère que vous ne le savez pas trop, parce que je ne vous le souhaite pas, et ce médecin pose un certain nombre de questions pour identifier le problème. Ensuite, soit il dépêche un médecin rapidement dans un véhicule, soit il constate que ce n'est pas vital et il trouve d'autres solutions.

Il existe plusieurs possibilités : si cette organisation se faisait, c'est-à-dire si tous les numéros d'urgence arrivaient au SAMU, le médecin du SAMU pourrait identifier s'il s'agit d'une urgence vitale ou pas.

Supposons que ce soit une urgence vitale ; que dira-t-il ? J'envoie un camion du SAMU. D'où ? D'Aulnay ? Cela prendra vingt minutes. Là, je fais un peu de la prospection entre nous parce que ce n'est pas moi qui déciderai de l'organisation de l'urgence vitale en France.

Notre volonté est de proposer aux pouvoirs publics un service qui ne soit en rien dégradé par rapport à ce qu'il est aujourd'hui, c'est-à-dire que l'on maintienne la qualité du service en termes d'urgence.

S'il faut une demi-heure pour aller relever un patient en état d'urgence vitale, cela ne me paraît pas être une amélioration du service. Peut-être que le SAMU local lui-même dira : *"Dans ce cas, j'appelle le service médical d'Aéroports de Paris et je leur demande, sous mon contrôle parce que c'est moi qui l'aurais décidé, donc ce sera couvert juridiquement, de se rendre et d'essayer de stabiliser le patient, le temps qu'une équipe du SAMU d'Aulnay etc., arrive"*. Dans ce cas-là, nous avons un rôle.

Autre possibilité, d'ailleurs, qui peut se cumuler : l'Etat pourrait nous proposer ou reconnaître (je n'en sais rien, nous y travaillons, je réfléchis à haute voix avec vous) que notre service médical d'urgence soit reconnu comme une antenne médicale dépendant d'un hôpital, et que l'on dise : *"Dans les locaux d'Aéroports de Paris, il y a un établissement de santé délocalisé, en quelque sorte, une antenne médicale reconnue comme telle qui dépend bien évidemment de l'hôpital de X ou Y, qui lui donne donc toute possibilité pour intervenir au premier chef."*

Toutes ces hypothèses sont en train d'être débattues par M. Blanchou et par nos équipes avec les pouvoirs publics afin d'en faire valider une et qu'ensuite, nous puissions nous organiser le mieux possible, renseigner les agents, trouver les meilleures modes d'organisation etc.

Mais le message global que je voulais vous donner au nom de l'entreprise, vous pouvez rassurer les agents qui font un travail épatant tous les jours, ce sont des questions

d'organisation, de sécurisation juridique également et il ne faut pas se leurrer, c'est un point très important.

Cependant, aucun de nos agents, comme l'a évoqué M. Pigeon, ne sera laissé sur le bord du chemin.

M. BLANCHOU.- Je reviens un instant sur la notion de management des risques et sur le travail qui doit être fait puisqu'un certain nombre de questions ont été posées dans ce domaine.

Le premier travail à faire est d'avoir, comme le disait M. Rubichon, une vision exhaustive de l'ensemble des risques auxquels est confrontée l'entreprise ainsi que ses filiales. En effet, une difficulté majeure intervenant sur une filiale a forcément des retombées sur la santé économique, sur l'image de l'entreprise elle-même.

Nous nous situons bien dans une vision très large en termes de périmètre quand nous évoquons le management des risques.

Deuxième travail : nous parlons de l'ensemble des risques. Jusqu'à maintenant, au sein de la Direction SPR, nous nous sommes particulièrement concentrés sur ce que nous avons appelé les risques opérationnels, c'est-à-dire tout ce qui peut contrecarrer l'activité normale quotidienne des plates-formes : rupture d'approvisionnement, de réseau par exemple.

Le management global des risques va bien au-delà. Comme certains d'entre vous l'ont dit, nous touchons aux risques financiers, aux risques environnementaux, aux risques dans les domaines de l'image et de la réputation etc.

Avoir une vision exhaustive des risques, c'est prendre en compte tout ce qui peut se produire, comme je le disais tout à l'heure, et qui peut affecter la valeur ou les valeurs de l'entreprise, et/ou l'empêcher d'atteindre ses objectifs considérés comme les plus stratégiques.

Cela ne veut pas dire, quand on a dit cela, que l'entité centrale qui coordonnera, je vais y revenir un instant, s'occupera de tout.

Je vous ai dit qu'actuellement, SPR travaillait sur les risques opérationnels. La Direction du développement durable a travaillé et continue de travailler sur les risques environnementaux. La Direction financière a commencé à travailler sur les risques financiers. La Direction de l'aménagement a, de son côté, engagé un chantier sur les risques liés aux grands projets. Il y a un foisonnement d'initiatives et c'est heureux.

Quand je dis qu'il s'agit de coordonner, cela recouvre plusieurs points.

Premier point : la nécessité d'avoir, dans le cadre de cette vision exhaustive, globale, une pondération permettant de dire à l'échelon décisionnel de l'entreprise : *"Nous commencerons par cela ou nous allons concentrer les moyens là-dessus parce que c'est plus important"*.

Il faut le faire, non pas parce qu'il y aura tel ou tel directeur qui sera plus particulièrement entreprenant dans le domaine, mais bien parce que la notion de risques

pour l'entreprise aura été, de manière partagée au plus haut niveau de l'entreprise, considérée comme plus importante dans tel ou tel domaine.

Cela s'appelle faire une cartographie des risques. C'est la première des choses avec, sur un diagramme, le positionnement de chacun des risques identifiés, définis et pondérés en termes de probabilité d'occurrence. Est-ce quelque chose qui peut se produire fréquemment ou est-ce vraiment très occasionnel et très peu probable ?

Et si cela se produit, deuxième élément de la pondération : qu'est-ce que cela entraîne comme conséquences ? Sont-elles relativement banales, ou éminemment graves ? Peuvent-elles, dans certains cas, affecter, nous l'avons vu sur certaines expériences d'entreprises autour de nous, la notion même d'existence de l'entité ?

Tout le travail consistera donc à se doter d'éléments objectifs de comparaison, à faire remonter des informations aussi précises que possible sur la fréquence du risque possible et ses conséquences.

A partir de là, on classe les différents risques identifiés en zones totalement inacceptables, soit que la conséquence soit trop grave, soit que la probabilité soit extrêmement importante, ou en risques relativement acceptables parce que cela ne se produit pas souvent, ou parce que les conséquences ne sont pas graves. Je simplifie à l'extrême pour faire un peu de pédagogie.

Et pouvoir donner au Conseil d'administration, au COMEX, cette vision objective des choses, c'est extrêmement important pour, ensuite, orienter l'action.

Deuxième chose : coordonner, cela veut dire donner aux propriétaires des risques, et là, j'introduis une nouvelle notion sur laquelle je vais revenir, des moyens méthodologiques, travailler avec eux pour être sûr que l'on a bien couvert la totalité des champs, mais aussi, quand on a identifié un risque, être capable d'identifier le propriétaire du risque qui aura à le traiter.

Exemple : quand on traite les risques opérationnels et que l'on dit qu'il peut y avoir une rupture d'approvisionnement en eau, on identifiera sur la plate-forme considérée l'unité opérationnelle qui en a la charge, et on travaillera avec elle pour lui donner des outils, mais c'est elle qui, une fois que l'on a identifié cela, montera un plan d'action visant à faire en sorte qu'il ne puisse plus y avoir de rupture d'approvisionnement d'eau, en tout cas visant à faire diminuer fortement le risque, la probabilité du risque, et visant à trouver les solutions pour que si, un jour, on a une rupture d'approvisionnement, on puisse quand même fonctionner ou réduire le temps pendant lequel on ne le pourrait plus.

C'est bien cette unité opérationnelle qui sera propriétaire de son risque, qui, dans son plan opérationnel, dégagera les moyens pour mettre en œuvre toutes ces actions préventives et correctives. Et c'est vrai dans tous les domaines : quand nous parlons de développement durable et d'environnement, de risques financiers, d'image etc.

De la même façon, les filiales développeront leur propre cartographie, et ne figureront dans la cartographie générale du groupe que les éléments les plus importants, les plus dimensionnants pour le groupe.

Ce n'est donc pas l'entité centrale qui fera le travail. Elle s'assurera que les propriétaires de risques sont bien identifiés, que l'on n'en a pas oublié un, que les risques sont bien identifiés, que l'on n'en a pas oublié, que l'ensemble des propriétaires disposent des outils méthodologiques, qu'un reporting de ce qui se passe réellement sur le terrain se fait bien vers les échelons conseil d'administration et COMEX et elle s'assurera que tout a bien été mis en cohérence.

C'est cela, le travail de coordination, c'est ce qui nécessite une expertise, une connaissance des outils.

Mettre en place un système informatisé de gestion des risques prenant en compte l'ensemble des événements qui se produisent, les incidents, mais aussi ce que l'on appelle les non incidents (quand on est passé à 2 doigts du problème, mais grâce à un coup du hasard chanceux, on n'a pas eu à l'affronter), comment l'analysons-nous ? Comment le faisons-nous remonter ? Comment le quantifions-nous ? Comment le partageons-nous entre les différents propriétaires de risques ?

C'est idiot de refaire plusieurs fois la même chose si le risque sur lequel nous travaillons est porté par plusieurs propriétaires de risques qui sont plusieurs unités opérationnelles. Autant donner à chacune d'entre elles une méthodologie adaptée à ses besoins.

Le travail de coordination regroupe tout cela, et cela ne s'invente pas. Cela nécessite d'être un professionnel formé, ayant déjà exercé ce travail. C'est un travail de pédagogie, mais aussi d'accompagnement et, éventuellement, un travail visant à faire remonter aux bons niveaux les dysfonctionnements dans la chaîne de management des risques.

Telles sont les qualités que nous recherchons pour un manager des risques dans une entreprise. Je voulais revenir sur ce point parce qu'il me semblait que certaines de vos questions tournaient autour de cela.

Deuxième point : la redistribution des missions. Je voudrais tout de même revenir sur ce que j'ai dit peut-être trop vite. Il y a une évolution dans ce qui était le cœur de l'activité de cette Direction parce que, et c'est heureux, depuis que la Direction a été créée, la diffusion de l'esprit de sûreté a quand même beaucoup progressé.

Depuis 2005, il y a eu une évolution très forte de l'activité sécurité en piste avec une déconcentration d'une part, une attribution des missions d'exécution aux unités opérationnelles d'autre part, et un arrêt qui a été voulu par l'Etat d'ailleurs des activités de formation menées au sein de l'entité dirigée par Jean-Pierre Devoir.

Nous voyons bien que les temps évoluent, les mentalités évoluent, les attentes de l'Etat évoluent également par rapport à l'entreprise. Il est donc normal de s'adapter.

Nous avons "mis de côté" pendant plusieurs mois, à l'occasion du départ d'un certain nombre d'agents, des postes que nous avons, à notre niveau, gelés en prévision d'une réorientation de l'activité en matière de sûreté, sécurité vers plus d'anticipation, et vers une activité nouvelle dont il y avait déjà un embryon au sein de SPR, je crois vous l'avoir fait comprendre, en se disant que ces postes nous seront utiles. Nous ne les remettons pas à disposition de la DRH parce que, demain, nous savons à quoi nous les utiliserons.

Je prends un seul exemple, mais je peux vous en prendre plusieurs. Nous avons eu pendant un certain temps dans mon équipe un commissaire de police détaché. Nous en avions besoin à une certaine époque, lorsque nous avons mis en place les contrats aéroportuaires de sécurité en 2003/2004, quand nous avons essayé de faire prendre conscience à nos architectes que, lorsque nous construisions, nous imaginions des installations, la manière dont nous le faisons pouvait avoir un impact sur l'évolution de la délinquance dans lesdites installations, quand il s'agissait de traiter un certain nombre de problèmes liés aux actions mises en œuvre dans les contrats aéroportuaires de sécurité.

Ce commissaire de police a souhaité reprendre, et c'était tout à fait normal, sa carrière dans son métier d'origine. Il est d'ailleurs chef d'une circonscription importante dans un département proche, sur lequel notre plate-forme est implantée, à Orly.

Nous avons fait le choix de ne pas le remplacer parce que nous n'avions plus le même besoin au moment de son départ de la compétence qu'il apportait. Ce poste sera évidemment réutilisé dans le cadre de cette réorganisation.

Il est vrai qu'il y a de nouvelles missions, mais certaines ont disparu, ou il y a des missions sur lesquelles nous considérons qu'il est moins important maintenant de faire porter l'effort. Ce qui explique le fait que cette réorganisation se fasse, non pas à effectif constant, mais à effectif de + 1, l'agent venant de STG.

Cela vous paraît peut-être compliqué de vous y retrouver dans les différents organigrammes, j'en suis le premier désolé. J'ai essayé, lors de la première réunion avec les organisations syndicales, de donner quelques noms. Néanmoins, je me suis calé sur la forme habituellement demandée de présentation des dossiers d'organisation dans lesquels nous ne faisons pas figurer les noms des agents.

Cela complique peut-être les choses pour vous qui êtes non seulement en charge de l'intérêt général et global de l'entreprise, mais aussi de l'intérêt individuel de certains de vos mandants. Vous vous posez des questions auxquelles le document ne vous permet peut-être pas de répondre.

Cela étant, je ne peux pas laisser dire parce que je l'ai entendu qu'il n'y a pas eu de concertation. Il y a eu une concertation point 1, point 2, une information en assemblée générale de l'ensemble des agents, non pas sur la future réorganisation, mais sur le projet de réorganisation et chacun pouvait poser des questions. Il y en a eu : *"Que vais-je devenir ? Que deviendra mon service ? Que se passe-t-il dans telle et telle hypothèses ?"*

Les réponses ont été apportées. Peut-être qu'elles ne sont pas jugées satisfaisantes par certains, c'est un autre sujet, mais il y a eu concertation d'une part, information d'autre part.

M. de CORDOUE. - J'apporterai des compléments de réponses parce que j'ai noté deux points sur lesquels je voudrais revenir.

Tout d'abord, bien sûr, les personnels d'Aéroports de Paris peuvent aussi être en risque et c'est tout le volet HSCT.

L'un ou l'autre d'entre vous a fait remarquer que l'entreprise faisait des provisions pour ces risques, mais cela "ne suffit pas" de faire des provisions économiques. Il vaut mieux identifier les risques, comme l'a dit M. Blanchou, et faire en sorte que ceux-ci ne risquent pas de se produire ou, du moins, qu'ils soient atténués le plus possible.

C'est un volet important que la DRH pilote au travers du réseau HSCT et des CHSCT. Comme cela a été expliqué tout à l'heure, la DRH n'est absolument pas écartée du management de ce risque. La Direction SMR aura la charge de rassembler les informations, coordonner, remonter au niveau le plus élevé de l'entreprise pour valider les propositions de politiques, mais chaque unité doit manager son risque.

De ce point de vue, la Direction jouera son rôle comme elle l'a toujours joué, cela s'inscrira dans une démarche plus complète de l'entreprise.

Je ne sais pas si nous devons entrer dans le détail, mais, dans l'organisation proposée, il y a, semble-t-il, encore un ou deux agents qui ne savent pas exactement où sera leur siège. Cela dit, ils restent dans l'activité.

Vous faisiez référence à une secrétaire, elle reste dans l'activité et un chef de département arrivera dans l'entreprise puisque c'est un spécialiste du management des risques qui vient d'une entreprise extérieure. Tout cela s'organisera, cette salariée n'a pas à s'inquiéter, elle reste dans l'entité. Elle restera probablement dans le même bâtiment, d'ailleurs. Ce point doit se régler. C'est dommage qu'elle soit inquiète parce qu'à mon avis, il y a des gens pour lui répondre.

Vous avez également évoqué la situation des personnels en situation de hors effectif. C'est un point de préoccupation générale de l'entreprise, et de la DRH en particulier. Je voudrais vous dire où nous en sommes sur ce dossier des hors effectifs, car quand je suis arrivé, il y avait à peu près 200 agents en sureffectif. Nous sommes montés à plus de 210.

A la fin décembre, nous sommes descendus en-dessous de 150. Il s'est passé des choses dans l'entreprise. La DRH a joué son rôle pour inciter les unités opérationnelles et les directions à trouver des solutions à tous les agents qui se trouvaient en situation de hors effectif.

Je vous rappelle qu'il y a deux classifications de hors effectif : des agents qui se trouvent en hors effectif pour des questions de restrictions médicales, et des gens en situation de hors effectif à la suite d'une modification d'organisation.

Nous sommes aussi attentifs aux deux populations, mais je dirai que nous le sommes davantage pour la deuxième population, celle des agents qui se trouvent en situation de hors effectif à un moment donné parce qu'il y a une nouvelle organisation.

Je voudrais noter, pour ce qui concerne la Direction SPR, qu'en 2005, il y avait 5 agents en sureffectif. Il en reste deux parfaitement identifiés aujourd'hui. Ce n'est pas l'organisation SMR qui résout nécessairement leur problématique. Si la problématique ne tient pas, ce n'est pas une problématique d'organisation, mais de bonne application des compétences. Nous les connaissons. La DRH les a identifiées.

Je pense, de mémoire, que les cinq qui sont passés à deux sont des gens qui ont été reconvertis dans les U.O. Ce travail mérite de continuer, d'être poursuivi.

Je n'ai pas identifié, dans l'organisation que propose M. Blanchou, à SMR, que cela génère des positions de H.E. En tout cas, nous avons été très vigilants à la DRH, quand ce projet nous a été présenté, à identifier que cela ne générerait pas de nouveaux H.E.

D'une façon générale, depuis trois mois, nous y regardons de très près puisque notre stratégie vise à continuer de réduire le nombre d'agents en situation de hors emploi.

M. le PRESIDENT.- J'ajoute un mot sur le dernier sujet évoqué par M. de Cordoue sur les H.E. Le dialogue social sert à quelque chose.

Vous nous aviez interpellés à de nombreuses reprises depuis quelques années sur ce sujet qui, effectivement, n'était pas traité de manière correcte dans l'entreprise. Nous pouvons le dire, personne n'est parfait et les personnes morales, parfois, ne sont pas parfaites.

Je suis très heureux du résultat que nous venons d'obtenir, comme vous l'a dit M. de Cordoue, c'est-à-dire d'avoir pu remettre à leur place dans l'entreprise 60 à 70 personnes, sans compter qu'un flux a été traité pendant ce temps. Cela représente sûrement plus d'une centaine de personnes.

Je peux vous dire que j'ai veillé, avec M. Graff, à ce que ce soit dans les objectifs des membres du COMEX au cours de l'année passée. Il n'y a pas que les objectifs financiers, il y a aussi ces objectifs, et cela a produit de vrais résultats. La mobilisation de tous a produit des résultats.

Ce que vous a dit M. de Cordoue est parfaitement juste, c'est toujours le cas. Quand on vient benoîtement nous présenter une réorganisation en disant : *"Pas de chance, cela fera 7 H.E., mais je ne sais pas faire autrement"*, le directeur en question repart avec son organisation sous le bras, il revoit sa copie et il traite le sujet. Sinon, c'est un peu facile. On les passait à la DRH, je l'ai vu dans certaines directions que je ne citerai pas. Nous avons eu à nous en occuper nous-mêmes.

J'ai rencontré ces agents ici même, qui étaient complètement laissés comme s'ils étaient usagers, on les "laissait sur le carreau". C'était des agents qui n'avaient en rien démerité, qui n'avaient pas de problèmes de compétence. Il n'est pas question qu'Aéroports de Paris pour des questions de valeur et de bon fonctionnement, le tolère.

J'ai encore eu le cas récemment, la réorganisation a été renvoyée à l'envoyeur, donc ce sera un principe général que nous appliquerons dans cette entreprise.

M. BLANCHOU.- Une réponse complémentaire à la question de M. Pigeon sur le départ du Dr Clérel et ses conséquences.

Le poste du Dr Clérel est toujours dans l'organigramme, mais il est resté vacant. Vous comprendrez, après les éléments d'information qui vous ont été donnés par le Directeur général, que l'on attende un peu pour éventuellement statuer sur le devenir de ce poste.

Or, il faut bien vivre au quotidien. Au nord, il y a le Dr Barguin, qui jouait le rôle d'adjoint au Dr Clérel, mais qui, en même temps, était médecin coordonnateur des médecins du service médical d'urgence de CDG.

Au sud, il n'y avait personne puisque le Dr Clérel lui-même jouait ce rôle. Nous sommes en train de procéder à la désignation d'un médecin coordonnateur, et nous avons plusieurs candidatures sur lesquelles nous avons à statuer rapidement de manière à ne pas laisser les gens dans le vide. Je précise bien qu'il n'a, en aucune manière, vocation à devenir, demain, si le poste laissé vacant par le Dr Clérel devait être pourvu, le médecin-chef d'Aéroports de Paris.

Il a simplement pour mission d'être le porte-parole des médecins, d'une part, l'intermédiaire entre le directeur et les médecins d'autre part, de faire les tableaux de service etc. C'est uniquement cette précision que je souhaitais vous donner.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- J'ai une simple interrogation sur le volet de cette réorganisation qui concerne l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Au sens de cette réorganisation, j'aurais voulu que nous abordions la position donnée hier par le CHSCT n° 8, qui est un avis défavorable et, surtout, la motivation de cet avis.

A priori, nous ne sommes pas intervenus sur ce sujet. J'aimerais bien que la Direction intervienne sur ce point ainsi que les représentants syndicaux ou CHSCT présents hier dans cette instance.

M. MUNOZ (CFE/CGC).- Je voudrais revenir sur ce que j'avais dit tout à l'heure. Nous avons eu une présentation sur les risques qui répondait à une question de la part de M. Blanchou exposant très bien les divers risques encourus par l'entreprise.

Nous sommes d'accord sur le fait de dire que, d'un côté, la Direction générale est tout à fait dans son rôle lorsqu'elle essaie de réfléchir à protéger au mieux l'entreprise sur les risques qu'elle encourt. De l'autre côté, nous sommes aussi dans notre rôle lorsque nous nous inquiétons du devenir des salariés de cette Direction.

Pour aller dans le sens de ce que j'avais dit sur les effets de la précédente réorganisation qui n'avaient pas complètement été produits, je voudrais passer la parole à Mme Lacofrette, nommée en tant qu'expert au SMU, qui pourra éventuellement développer de façon plus précise quelques points toujours en souffrance.

Mme LACOFRETTE (Expert CFE/CGC).- Je voudrais d'abord vous remercier pour la reconnaissance envers le professionnalisme des équipes. En revanche, je voudrais exprimer l'inquiétude des personnels vis-à-vis de cette réorganisation.

D'une part, dire que les personnels sont tout à fait volontaires pour se retrouver dans une situation réglementaire car, comme vous le disiez tout à l'heure, nous assurons ces missions depuis tant d'années que nous souhaitons être reconnus et réglementés. Cependant, nous nous inquiétons, dans le cadre d'un rattachement hospitalier, du statut des personnels vis-à-vis de cette situation.

D'autre part, sur les engagements dans le cahier des charges d'Aéroports de Paris, il est spécifié qu'une permanence médicale sur les plates-formes existerait, sur le risque

sanitaire, et enfin, sur les alertes et l'intervention des moyens mis en place par Aéroports de Paris.

Nous voudrions savoir ce que l'on entend par "permanence médicale", "sécurité sanitaire" et "mise en œuvre des moyens". Ne s'agit-il que des moyens techniques actuels ? Y inclut-on également les personnels dans toutes les missions actuelles que l'on assure ? Je sais que les pouvoirs publics devront se positionner par rapport à cela.

Enfin, dans l'organigramme présenté en 2005, il y avait une transformation d'un poste de cadre administratif en poste de cadre infirmier. J'ai fait une formation en ce sens de cadre infirmier. Aujourd'hui, au bout d'un an de retour dans l'entreprise, je n'ai pas de perspective d'emploi puisque, dans la nouvelle réorganisation SMR, il n'est pas spécifié qu'il y ait un cadre infirmier.

M. FAUVET (Membre indépendant).- Je tiens tout d'abord à remercier M. Blanchou pour l'exposé très pédagogique et très clair sur le dossier du management des risques. Beaucoup de mes questions ont reçu des réponses. J'en viens même à regretter que, s'il n'avait été indiqué tel quel dans ce dossier, cet exposé aurait été beaucoup plus abordable pour un grand nombre d'entre nous. C'est bien dommage.

Il me semble qu'il y a un point sur lequel je n'ai pas eu de réponse sur la responsabilité pénale des propriétaires de risques et des correspondants propriétaires de risques.

M. TOTH (CFDT).- J'ai une petite interrogation sur plusieurs points.

Le premier concerne la formation et le volet formation prévu dans le cadre de cette mise en place. Auriez-vous quelques précisions à ce sujet ?

Deuxième point : vous avez indiqué qu'un certain nombre de redéploiements de postes se feront par des gels de postes déjà gelés en prévision. Pouvez-vous identifier les postes qui ont été dégelés et ceux qui sont toujours gelés ? Il est toujours intéressant de savoir quel est le volume de postes dont nous disposons éventuellement.

Troisième point : cela concerne les différents risques. Cela rejoint un peu la question que M. Michaud a posée tout à l'heure.

Nous sommes dans le dialogue social. Ma question est assez précise, mais dans un souci de transparence de part et d'autre. Elle concerne quelque chose que l'on appelle parfois le "risque" et que je préfère ne pas voir comme un risque, mais comme une réalité issue d'un échec de dialogue social.

Quelle unité sera amenée à s'occuper de "ce risque" que sont les conflits collectifs éventuels ? N'importe quelle entreprise responsable y regarde de très près. J'aimerais bien savoir qui sera plus particulièrement en charge de cet aspect, qui nous intéresse tous.

M. CARON (Expert UNSA/SAPAP).- Je vous annonce une bonne nouvelle : nous avons eu une naissance d'une petite fille à Roissy ce matin.

Pour revenir sur les inquiétudes des services médicaux, d'abord au niveau de l'urgence, il faut savoir que les contrats des médecins ont été revus en 2003. On devait revoir les médecins et leur demander la CAMU.

La CAMU est un diplôme d'urgence et de catastrophe pour se prévaloir d'un conventionnement auprès des SAMU et avoir le même niveau d'études et de formation. Nous leur avons également demandé de passer le statut de PH (praticien hospitalier) pour être revus en termes de conventionnement au niveau du SAMU.

Depuis cinq ans, rien n'est fait. Cela laisse supposer que le conventionnement avec les SAMU, que nous attendons, ne se fera pas car, depuis 5 ans, les discussions n'ont pas avancé.

Ensuite, vous nous dites que nous n'avons pas trop à nous inquiéter. Il y a quelques mois, Aéroports de Paris a eu des contacts avec des sociétés d'assistance pour reprendre le service médical. Je pense que ce n'est pas faux.

Vous avez aussi eu un contact avec SOS Médecins Paris pour reprendre le service médical. Des contacts ont été pris avec l'hôpital Robert Ballanger en janvier. Sur la CME, il y avait des gens d'Aéroports de Paris.

Une réunion a eu lieu au mois de février avec le préfet, le directeur du SAMU 94, la DSPP et également des représentants d'Aéroports de Paris pour reprendre le service d'urgence, mais également pour reparrer de la reprise des services médicaux.

Nous sommes toujours inquiets, même si vous avez voulu nous rassurer, étant donné le nombre de contacts que vous avez pris antérieurement, et nous supposons que la refonte des services d'urgence sera très rapidement reprise par la DSPP et le SAMU. Je ne pense pas que nous soyons dans un avis de conventionnement.

Enfin, vous nous avez indiqué en dernier point que nous pourrions reconnaître les services médicaux comme une antenne de l'hôpital. Si c'était le cas, qui deviendrait notre employeur ? Aéroports de Paris ou l'hôpital ?

M. de CORDOUE.- Je pense avoir les réponses à la plupart de vos questions.

Pour ce qui concerne l'avis du CHSCT n° 8, ce dernier ayant été consulté hier, j'ai un avis négatif, à savoir 4 votants, 4 voix contre, motivé de la façon suivante :

"Le CHSCT demande à ce que la Direction SPR veille aux cas des agents hors effectif et les reçoive pour examiner leur situation".

Je vous l'ai dit précédemment, nous en avons parlé. Il s'agit de 2 agents en situation de hors effectif. Nous partons d'une situation où il y en avait cinq.

Comme je n'assistais pas à la séance, je ne sais pas s'il y a d'autres motivations. En tout cas, j'ai posé la question au Président de séance, qui n'a pas bien su me dire les motivations qui avaient engendré le vote contre parce qu'il n'y a pas eu, visiblement, de tour de table pour expliquer les votes.

En tout cas, ce point vise les hors effectifs clairement identifiés, repris par une des organisations syndicales autour de la table. Peut-être avez-vous d'autres informations que je n'ai pas ?

Si nous parlons de la question de savoir qui, demain, assurera la responsabilité directement ou indirectement du traitement des urgences, nous pouvons nous poser la question du rattachement des agents d'Aéroports de Paris au sens où vous pouvez avoir un rattachement administratif et un rattachement fonctionnel ; les deux ne sont pas forcément superposables. C'est ce que nous avons déjà connu dans d'autres secteurs de l'entreprise.

Il est évident que si l'Etat, au travers de l'hôpital, a "le pouvoir de responsabilité médicale", les agents prendront leurs directives techniques auprès de l'hôpital. Mais cela ne présage pas de leur rattachement administratif. La question se posera par la suite, mais elle n'est pas encore évoquée puisque ce n'est qu'une hypothèse de savoir quelle serait, dans une telle perspective, la relation conventionnelle entre l'entreprise Aéroports de Paris et les services publics.

Aujourd'hui, je ne sais pas vous donner de réponse plus précise, sauf à rappeler ce que M. Rubichon vous a dit et redit : nous serons très attachés à trouver une solution qui, d'une part, continue de valoriser les compétences du personnel d'Aéroports de Paris qui est attaché à cette mission aujourd'hui, et d'autre part, ne laisse personne sur le bord du chemin.

Cependant, vous comprendrez que nous ne pouvons pas aller tellement plus au-delà aujourd'hui, alors que nous n'avons pas de prise de position claire de l'Etat.

En même temps, cela a été évoqué en début, si vous avez bien compris, nous avons deux objectifs à atteindre, de préférence simultanément.

Premièrement, se mettre en conformité vis-à-vis des règles réglementaires et législatives.

Deuxièmement, continuer de répondre ou améliorer la réponse que nous donnons aujourd'hui au cahier des charges, qui impose à Aéroports de Paris d'organiser sur ses plates-formes une permanence médicale pendant les heures d'ouverture au trafic permettant de répondre aux besoins courants de médecine sur les plates-formes.

Une personne a posé la question sur le devenir d'un poste de cadre. Un cadre a quitté l'entreprise, il est parti en retraite. Il avait une fonction plus administrative que technique. Il y a quelque temps, cela devant relever de l'organisation de 2005, nous avions envisagé de créer une fonction de cadre infirmier rattaché au médecin-chef.

Compte tenu de ce que nous expliquons actuellement, il nous paraît prématuré de prendre des décisions d'organisation qu'il faudrait remettre en cause dans les semaines à venir parce que nous aurions trouvé, ou l'hôpital nous aurait imposé, une autre organisation, et qu'effectivement, l'hôpital lui-même se proposerait de prendre en charge cette fonction.

Le poste est vacant, la sagesse me paraît d'attendre d'y voir plus clair avant d'aller plus loin.

M. Blanchou pourrait m'aider à répondre à la question de M. Fauvet sur la responsabilité pénale. Les choses sont assez claires dans les entreprises : les agents sont subordonnés à l'employeur, sauf à ce que les agents se mettent en faute délibérée, c'est-à-dire avec l'intention de ne pas respecter les consignes, l'employeur porte les responsabilités de toutes natures.

Ces responsabilités sont civiles et pénales :

- civile, c'est grave, mais moyennement, c'est toujours une question d'argent

- pénale, c'est plus inquiétant et, dans l'entreprise Aéroports de Paris, les gens qui peuvent être recherchés en responsabilité pénale, quand j'exclus l'intention de nuire, sont toutes les personnes qui disposent de délégations de pouvoir, à savoir le Président-directeur général, le Directeur général délégué et les personnes hiérarchiquement au-dessous qui ont des délégations de pouvoirs. C'est le cas de la plupart des directeurs de l'entreprise ainsi que des présidents de CHSCT, d'ailleurs.

Je trouve cela bien normal puisque, finalement, cela amène chacun à agir en toute responsabilité.

M. Toth a évoqué l'aspect de la formation et il a raison puisque l'entreprise veut se donner une nouvelle dimension sur le management du risque. Il y aura des formations pour les managers et des formations à décliner ensuite vers les effectifs. Cela fera partie d'un travail de mise au point qu'il faudra faire avec la Direction de SMR. Je pense que l'on ne peut pas s'introniser manager des risques sans formation.

Sur le risque social, tant que je serai là, j'essaierai de m'en occuper, d'en porter la responsabilité dans le cadre de mes délégations de pouvoir !

Sur les références aux contacts externes, Monsieur Caron, je n'y ai pas participé, mais effectivement, des contacts ont été provoqués par l'Administration et, ensuite, accompagnés par la Direction pour essayer d'en savoir plus.

M. le PRESIDENT.- Un petit complément sur ce sujet, Monsieur Caron. Il est vrai que beaucoup de réunions ont eu lieu et, à mon avis, il y en aura encore quelques-unes, notamment vis-à-vis des autorités publiques parce qu'elles sont nombreuses et pas toujours du même avis, d'ailleurs.

Concernant SOS Médecins, je n'en avais jamais entendu parler. Peut-être ? Les hôpitaux, oui.

Votre question était, si j'ai bien compris, entre autres, de savoir si l'on est une antenne de l'hôpital, si l'on reste salarié d'Aéroports de Paris ou pas. Il y a toutes ces questions : est-on payé de la même façon comme à l'hôpital ? Excusez-moi d'être un peu trivial, mais j'entre dans le fond du sujet. C'est normal que l'on s'interroge sur ces questions.

Les différentes réponses que nous pouvons apporter, et l'axe de temps que nous avons devant nous, ne sont pas à mettre sur le même plan.

La réponse que nous aurons à apporter le plus vite est une sécurisation juridique de l'ensemble de notre mode de fonctionnement à iso-organisation. La sécurisation

juridique, je parle sous le contrôle des spécialistes, c'est le numéro de téléphone pour commencer, c'est-à-dire qu'il faut absolument passer par le 15 lorsqu'une personne appelle les services d'urgence. Il faut vite le faire. Cela rebasculera sur nous etc. via le médecin du SAMU, qui nous appellera pour intervenir, mais cette question de l'appel téléphonique est urgente. Elle est d'ailleurs très marginale. Ce n'est qu'un complément à faire parce qu'aujourd'hui quand vous êtes dans une aérogare, quelqu'un devant vous s'effondre, vous composez le 15, l'appel arrive au SAMU, mais pas au SMU.

Quand vous faites le 15 sur un téléphone portable, on m'a dit qu'aujourd'hui, cela arrivait déjà au SAMU directement. Pour les passagers, si je vois quelqu'un s'effondrer devant moi, je ne vais pas chercher un téléphone fixe, j'essaierai de prévenir quelqu'un.

Il y a déjà cet aspect. Il faut donc rapidement sécuriser l'homogénéité des appels téléphoniques qui sont rendus.

Pour le reste, je vous donne mon pronostic, qui n'est pas vital : cela demandera un certain temps. Par conséquent, que les agents ne s'inquiètent pas, je ne dis pas cela pour être lénifiant, mais parce que je le pense : il faut vite que l'on sécurise cette question des appels d'urgence vitale pour que personne ne soit en situation de risque juridique.

Pour le reste, à savoir le rattachement à l'hôpital, nous ne bougerions pas, c'est le service médical d'Aéroports de Paris qui serait reconnu comme étant une antenne médicale pour ces questions d'urgence ; cela prendra un bon moment, me semble-t-il.

En attendant, nous pourrons continuer à fonctionner avec un élément de sécurisation juridique qui aura été apporté par le biais de cette question de l'appel d'urgence, qui est le point d'achoppement le plus délicat aujourd'hui puisqu'il n'est pas complètement basculé sur le 15.

Après, si, dans un certain nombre de mois, arrive une solution de type "rattachement à l'hôpital", ce dont je ne suis pas sûr aujourd'hui car il faut que l'hôpital soit d'accord, je peux vous dire, sans aller plus loin dans le débat, qu'Aéroports de Paris assumera ses responsabilités à l'égard de ses agents. Vous y trouverez normalement des éléments rassurants dans ces propos.

Je vous propose de passer à notre consultation.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Je demanderai une suspension de séance de 5 minutes.

Mme MARCHAND (FO).- Je voudrais simplement dire que l'on nous traite d'hyperactifs au CHSCT n° 5. Si nous avons été consultés hier sur ce rapport, nous aurions fait une information CHSCT et vous auriez été immédiatement informés de ce qui se passait. On nous le reproche, mais nous, au moins, nous le faisons dans le bon sens.

M. le PRESIDENT.- Je vois qu'il y a une saine concurrence entre les CHSCT !

Mme MARCHAND (FO).- Absolument pas.

M. le PRESIDENT.- L'explication de vote se fera-t-elle après la suspension de séance ?
D'accord.

Vous avez demandé cinq minutes. Nous nous retrouvons à 11 h 15 si vous le voulez bien.

Suspension de séance

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Nous mettons énormément de réserves, une notamment qui est importante, à savoir la réorganisation de 2005. Nous n'avons pas eu le bilan. Ce sont des informations que nous avons eues maintenant.

Nous sommes consultés aujourd'hui, le CHSCT a eu lieu hier. Vous comprendrez que, pour ce qui est de l'information et ce que nous en savons, c'est assez difficile.

Nous mettons énormément de réserves, mais sur la réorganisation de 2005, nous n'avons pas eu le bilan de ce qui a été présenté au C.E., de ce qui a été réalisé réellement, alors que nous entamons une autre réorganisation.

Le SICTAM votera contre.

M. le PRESIDENT.- Bien noté, Monsieur Papaux. Il est vrai que ces réorganisations sont toujours pénibles pour les agents parce que c'est un chambardement important. Nous essayons de les limiter. J'entends qu'il y a eu une réorganisation importante à SPR en 2005.

Cela doit bientôt faire 3 ans que je suis parmi vous et, pour ma part, c'est la première réorganisation de SPR que je connais. Je sais bien que trois ans, c'est quand même court, mais...

L'important est d'expliquer aux agents, de dialoguer avec les agents, de ne fuir aucune question, de passer le temps qu'il faut. Ce n'est pas du temps perdu, c'est du temps investi pour leur expliquer le sens de tout cela. Et puis nous sommes toujours plus intelligents à plusieurs que tout seul.

M. FAUVET (Membre indépendant).- Encore une fois, vous nous présentez un dossier qui, dans son économie générale, pour reprendre l'expression de M. Pigeon, est intéressante. Son architecture est intéressante. Nous ne pouvons reprocher à la Direction de vouloir se donner des objectifs en termes de management des risques. Il est clair qu'il faut s'en fixer et se donner la structure adéquate.

Néanmoins, je voterai contre ce projet pour les raisons que j'ai explicitées dans ma première intervention tout à l'heure, à savoir que j'en ai vraiment assez que, séance après séance du Comité d'Entreprise, on présente des dossiers de réorganisation. De mémoire, il y a eu les aires aéronautiques, l'environnement, l'immobilier, le management des risques... autant de secteurs qui évoluent de façon favorable parce qu'il y a des missions nouvelles, des métiers nouveaux qui se dégagent, mais toujours à effectif constant sans jamais de création de postes.

Cela m'inquiète fortement, donc je voterai contre ce projet.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Concernant le SPE/CGT, nous ne pouvons pas vraiment nous détacher de ce qui a été décidé hier dans la consultation du CHSCT n° 8. Ayant participé à

plusieurs réunions, tout au moins une réunion préalable, des choses ont été dites qui n'ont pas été respectées au niveau du CHSCT.

Nous restons en cohérence avec le CHSCT. Ce serait le désavouer que de voter autre chose que contre. Le SPE/CGT votera contre.

M. TOUATI (FO).- Concernant FO, de même, nous voterons contre, d'une part, pour rester en cohérence avec la décision prise par le CHSCT n° 8, d'autre part, parce que les agents du secteur sont ballottés d'une réorganisation à l'autre sans qu'un bilan n'ait été tiré de la précédente.

M. TOTH (CFDT).- Je continuerai sur la même lancée. Nous ne sommes absolument pas contre le projet en tant que tel. Cela veut dire que nous pensons absolument nécessaire d'avoir une étude et une vue claire sur les risques en tous genres de l'entreprise.

A ce niveau-là, nous ne sommes pas contre le principe de ce qui a été porté à notre connaissance en ce qui concerne la prise en compte et la gestion du personnel dans le service, et à l'issue de la réorganisation qui a déjà eu lieu en 2005, il y a tout de même des lacunes de sorte que nous ne pourrions pas nous prononcer positivement aujourd'hui. Nous voterons contre.

Mme DONSIMONI (CGC).- Nous avons pris bonne note des réponses que vous avez apportées sur ce dossier aujourd'hui.

Nous regrettons toutefois que vous n'ayez pu vous engager qu'à faire au mieux, pour répondre aux attentes des agents, attentes fortes notamment de nos collègues du SMU ainsi que nous vous l'avons dit.

Nous regrettons que ces engagements ne soient pas plus forts, malheureusement, parce que, depuis une dizaine d'années que les directives existent dans ce secteur, vous auriez peut-être pu faire un peu mieux.

De plus, ainsi que vous le signalait M. Munoz, nous avons noté que les réorganisations se suivent dans ce secteur et dans d'autres également. Chaque fois qu'une réorganisation n'a pas pu produire ses effets, déjà nous en mettons en place une nouvelle dans le même secteur, comme dans d'autres. Cela commence à être un peu trop pour nous.

Il faudrait déjà prendre un peu le temps d'attendre que les effets se produisent, et nous constatons que chaque fois que nous remettons en place une nouvelle organisation, les effectifs ne sont pas au rendez-vous. En effet, vous en profitez peut-être parfois pour en supprimer quelques-uns, mais vous ne respectez surtout pas les engagements pris dans cette instance. Je pense à la réorganisation de 2005 et aux engagements de créations d'effectifs. Nous commençons à être agacés par tout cela.

Sur ce dossier, nous allons suivre l'avis du CHSCT parce que vous avez voulu minimiser cet avis en disant qu'il ne portait que sur les H.E.... non ! Il portait aussi sur l'inquiétude des salariés qui, pour chacun d'eux, ne se retrouvent pas dans les secteurs et sur tous les problèmes des effectifs.

Pour rebondir sur le sujet, nous voterons contre parce que nous voulons attirer votre attention sur le fait qu'il ne faut pas réorganiser systématiquement pour laisser les effectifs "sur le carreau".

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Il y a quelque mois, Monsieur Rubichon, nous avons sorti la lettre de l'UNSA/SAPAP.

Vous allez vous en souvenir parce que vous avez dit que cela fait trois ans que vous êtes présent parmi nous. L'intitulé de cette lettre était : *"Aéroports de Paris décolle des réorganisations"*.

Aujourd'hui, nous constatons que ce que nous avons distribué il y a environ deux ans est malheureusement toujours d'actualité.

Au niveau de SPR, il y a eu une réorganisation en 2005, nous n'avons jamais eu le bilan. Quid de la concertation avec les agents ? Il n'y en a pas eu non plus. Quid des formations ? Il n'y en a pas.

Pour toutes ces raisons, nous allons voter contre.

M. le PRESIDENT.- Eh bien voilà une belle unanimité !

C'est ce que j'avais l'habitude de trouver quand j'ai commencé à travailler avec vous, mais jusqu'à présent, vous m'aviez habitué à voter contre quand il y avait quelque chose de grave, et je me disais : *"Il y a quelque chose, nous allons regarder particulièrement"*.

Dans le cas présent, il n'y a rien de grave sur la maîtrise des risques et un département maîtrise des risques au sein de SPR, il y a une réduction du nombre de H.E. et tout ce que l'on veut. Après, chacun est libre de son vote, vous l'exprimez et vous l'assumez.

Nous passons au vote.

18 votants

18 voix contre : SITCAM/CGT, SPE/CGT, CFDT, FO, CGC, UNSA/SAPAP

POINT 3 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PROJETS D'AVENANTS AU PLAN D'EPARGNE SALARIALE (DONT L'ABONDEMENT 2008 AU PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE)

M. JOUVENT.- Mesdames et Messieurs, je suis devant vous pour présenter les trois avenants qui ont été négociés dans le cadre des accords de plan d'épargne salariale.

Il y a 2 avenants, l'un pour le plan d'épargne d'entreprise (P.E.E.), l'avenant n° 7, et le deuxième, l'avenant n° 1 au plan d'épargne groupe (P.E.G.), qui sont des modifications techniques liées aux évolutions législatives.

En effet, depuis la Loi pour le Développement de la participation et de l'Actionnariat Salarié du 30 décembre 2006 (DPAS), postérieure à l'ORS 2006, il y a des nouveautés, notamment la possibilité de percevoir des dividendes qui, auparavant, étaient systématiquement capitalisés dans les fonds communs de placement de l'entreprise, qui détiennent plus d'un tiers de leurs actifs en actions de l'entreprise. Cette disposition est ouverte depuis cette loi.

Nous avons adapté en conséquence les règlements du fonds et nous avons établi un avenant pour mise en cohérence de l'accord d'entreprise.

Idem suite à la négociation d'avenants concernant la monétisation du compte épargne-temps (C.E.T.). Cette négociation a eu lieu et a débouché sur un accord maintenant entré en vigueur. Elle prévoyait une monétisation entre le compte épargne-temps (C.E.T), le P.E.E. et le P.E.G.

Le P.E.G. était déjà en parfaite cohérence avec l'accord C.E.T. Il restait à mettre en cohérence l'accord P.E.E. C'est l'objet de l'avenant n° 7 au P.E.E.

Voilà pour ces points techniques. S'il y a des questions, j'y répondrai volontiers.

Le troisième avenant, que nous présentons aujourd'hui, porte sur l'année 2008. Il concerne l'abondement en 2008. Depuis deux ans, nous négocions systématiquement l'abondement au plan d'épargne entreprise avec les syndicats.

Les négociations ont débouché sur un barème pouvant être applicable à partir du mois de mai 2008. Celui-ci serait donc amélioré par rapport à celui de l'année dernière puisque le barème consisterait à abonder tous les versements volontaires dans le FCPE Aéroports, compartiment "actionnariat" puisque je rappelle que les deux autres compartiments sont fermés à la souscription.

Les versements dans ce compartiment, y compris l'intéressement, qui est assimilé à un versement volontaire, pourraient être abondés à hauteur de 100 % jusqu'à 800 € de versement brut, de 40 % pour la tranche de 800 € à 1 500 €, et de 22 % sur une

troisième tranche de 1 500 € à 2 500 €, soit un abondement de 1 300 € bruts pour une personne qui verserait 2 500 €.

Cela ferait exactement le même taux d'abondement qu'il y avait l'année dernière en 2007, mais avec des montants améliorés par rapport à l'année dernière. Je n'en dis pas plus pour essayer de ne pas être trop long, et suis prêt à répondre à toutes vos questions sur le sujet.

M. de CORDOUE.- Qui souhaite prendre la parole ? Personne ? Alors nous passons au vote.

(Mouvements divers)

M. de CORDOUE.- Monsieur Michaud, je crois que nous serons obligés de reprendre le vote. Nous ne nous en sortons pas. Tout le monde n'a pas voté ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je tiens à rappeler que, lorsque la Direction appelle au vote, ce sont les élus présents qui votent.

M. de CORDOUE.- Oui, bien sûr.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Il y avait 5 représentants du SICTAM, dont un qui était présent au moment du vote, mais qui n'a pas été appelé, en l'occurrence M. Guarino.

5 voix pour : UNSA/SAPAP, CFE/CGC

8 voix contre : SICTAM/CGT, SPE/CGT, FO

1 abstention : CFDT

3 absents

**POINT 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES
PLANNINGS ET CALENDRIERS PREVISIONNELS
ANNUELS ET CALENDRIERS DE MODULATION
POUR LA PERIODE 2008/2009**

M. le PRESIDENT.- Monsieur Michaud, comment voulez-vous que nous procédions ? Voulez-vous que l'on fasse l'information et que vous interveniez ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Oui, c'est ce dont nous étions convenus.

M. de CORDOUE.- Comme le prévoit la législation, nous devons consulter l'instance du Comité d'Entreprise dès lors que nous mettons en place la modulation du temps de travail dans l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle depuis l'accord 35 heures, nous consultons en début de période de modulation, qui court du 1^{er} avril au 31 mars, pour la mise en place des horaires pour les douze mois à venir.

En quoi consiste cette modulation ? Suite à un accord conventionnel, l'employeur et les partenaires sociaux ont défini que les agents pouvaient travailler selon des semaines autour de 35 heures en moyenne et que le temps de travail en dépassement ou en-deçà se compensait en fin d'année puisque nous faisons le bilan en fin d'année du temps de travail effectivement réalisé, s'il y a dépassement du temps conventionnel.

Je vous rappelle que le temps conventionnel chez Aéroports de Paris est à 2 niveaux :

- 1 501 heures pour les agents en service continu

- 1 569 heures pour tous les autres.

C'est le principe de la modulation et c'est le principe pour lequel nous consultons aujourd'hui.

Vous l'avez dit en début de séance, le Président de l'instance a été sollicité par l'ensemble des organisations syndicales ; peut-être, serait-il plus judicieux de commencer par essayer d'apporter des réponses aux questions posées par les partenaires sociaux, et qui pourraient être reformulées éventuellement par les membres du Comité d'Entreprise.

Ensuite, dans un deuxième temps, au moins a minima, nous vous informerons sur les grilles, les plannings et calendriers proposés dans le dossier.

La méthode vous convient-elle ou pas ?

M. le PRESIDENT.- Pour être clair, ceci laisse la question de la consultation à part de ce que nous avons évoqué.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Il n'y a plus de modulation, il n'y a que la lutte aviaire qui est concernée par la modulation ou alors, je ne comprends pas tout.

M. de CORDOUE.- Il y a 3 idées derrière la modulation : période haute, période moyenne et période basse qui s'appliquent de façon assez modérée, si j'ai bien compris.

Nous allons voir ce que nous proposent les secteurs. Or, je ne suis pas certain qu'il y ait encore des périodes hautes et des périodes basses, mais c'est prévu par l'accord. Donc cela peut continuer de s'activer ou pas, selon les besoins du trafic et de la Direction.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Quand nous avons les réunions d'effectifs, ceux qui représentent la Direction nous affirment qu'il n'y a plus besoin de modulation, que c'est révolu. Maintenant, vous nous dites qu'il y en a éventuellement. Vous comprendrez qu'il est difficile pour nous de savoir. S'il y a une chose bien éclairée pour nous, c'est la lutte aviaire. Ils sont formés là-dessus.

Pour le reste, dans toutes les réunions que nous avons pu avoir jusqu'à maintenant, notamment sur les réunions d'effectifs, les Directions nous stipulent bien qu'il n'y a plus de modulation. Ils n'ont plus besoin de périodes hautes et basses.

M. de CORDOUE.- Il aurait été plus simple que l'on expose complètement, mais je vais répondre sur ce point.

L'accord prévoit que nous puissions moduler le temps de travail et cela ne s'applique plus que dans très peu de secteurs. Cela se comprend très bien à propos de la lutte aviaire : il fait jour plus longtemps l'été que l'hiver. Cet accord prévoit une modulation limitée à 3 périodes : haute, moyenne et basse. Mais si les Directions n'ont pas besoin d'activer de modulations, ce n'est pas pour autant que cela annule les dispositions de l'accord.

Par ailleurs, j'indique que la contrepartie de la modulation a permis d'accorder 2 jours de RTT supplémentaires à tous les salariés d'Aéroports de Paris. C'est dans l'accord, il n'y a pas de raison de revenir là-dessus.

Je vous propose de prendre les questions des partenaires sociaux dans l'ordre où cela figure dans le document, ensuite, d'avoir un échange autour de nos réponses, de voir les suites que nous pourrions donner et comment nous traitons l'information.

Mme LEMOINE.- Je vais essayer de résumer les réponses sur lesquelles nous avons travaillé en reprenant les questions que vous posez dans la lettre.

Vous écrivez : "Rappel des règles de construction des grilles dans le respect de l'accord du cycle légal de 12 semaines, constructions des grilles en semi-continu sur la base de 36 h 30 en moyenne sur 12 semaines maximum et construction des grilles en continu sur une base de 35 heures en moyenne sur 12 semaines maximum".

En fait, l'accord prévoit un principe d'organisation de la modulation du temps de travail à la Direction de l'exploitation.

Pourquoi ? Parce que la modulation permet de faire varier les horaires de travail d'une semaine à l'autre. Sinon, sans modulation, nous serions dans l'obligation de faire effectuer 35 heures chaque semaine, ce qui n'est l'esprit ni de l'accord, ni de l'organisation nécessaire à un aéroport.

L'accord dit : *"La modulation du temps de travail ne fait pas obstacle à une organisation en cycle sur une période de 12 semaines, celle-ci pouvant être inférieure"*.

Je vous passe la définition du cycle, mais pour autant c'est *"...ne fait pas obstacle..."*, cela veut dire que l'on peut organiser le temps de travail sur 12 semaines, mais que l'on peut organiser le temps de travail de façon différente. Et le temps de travail sur Aéroports de Paris n'a jamais été organisé sur 12 semaines consécutives.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Nous n'y arriverons pas comme cela. Il serait intéressant que Mme Lemoine puisse lire mot à mot ce qui est inscrit dans l'accord RTT, notamment le chapitre 4.1.2.5.

Mme LEMOINE.- C'est ce qui a toujours été appliqué.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Oui, mot à mot.

Mme LEMOINE.- Chapitre 4.1.2.5. : *"La modulation du temps de travail ne fait pas obstacle à une organisation en cycle sur une période de 12 semaines, celle-ci pouvant être inférieure. Le cycle de travail tel qu'il doit être entendu pour l'application du présent accord consiste en une organisation du travail sur une période de 12 semaines consécutives, dans lesquelles les rythmes hebdomadaires mis en œuvre ne seraient pas..."*.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Ce n'est pas le même texte. Lisez-le plutôt dans l'accord.

Mme LEMOINE.- *"La modulation du temps de travail ne fait pas obstacle à une organisation du travail en cycle sur une période maximale de 12 semaines..."*

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Ce sont 12 semaines maximales.

Mme LEMOINE.- Oui, mais attendez : *"...ne fait pas obstacle à une organisation du travail en cycle sur une période maximale de 12 semaines..."*, c'est-à-dire que la modulation du temps de travail n'est pas contradictoire avec une organisation en cycle de 12 semaines maximum. Je ne sais pas comment l'expliquer autrement.

Cela a toujours été appliqué ainsi à Aéroports de Paris. Nous avons voulu indiquer -et c'est ce qui a été négocié- que ce n'est pas parce que nous avons une modulation et une annualisation du temps de travail que nous ne pouvons pas, lorsque c'est possible et adapté à l'organisation du secteur, organiser des cycles de 12 semaines.

M. le PRESIDENT.- C'est ce qui est dit mot pour mot.

Mme LEMOINE.- Oui, ce qui n'est pas obligatoire dans le cadre d'une modulation et d'une annualisation du temps de travail.

Dans le cadre d'une annualisation, le règlement n'oblige pas à se caler sur des cycles de 12 semaines.

Nous disons que le règlement ne l'oblige pas. Pour autant, si nous pouvons le faire, nous le ferons si c'est adapté. C'est ce que cela veut dire.

Voulez-vous que je continue la lecture ?

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Oui.

Mme LEMOINE.- *"Le cycle de travail tel qu'il doit être entendu pour l'application du présent accord consiste en une organisation du travail sur une période de 12 semaines consécutives, dans lesquelles les rythmes hebdomadaires mis en œuvre ne seraient pas systématiquement identiques d'une semaine sur l'autre."*

Les cycles successifs peuvent être structurés différemment l'un de l'autre et doivent cependant rester dans les limites des durées hebdomadaires minimales et maximales de la période (28/42).

Nonobstant ce mode d'organisation, sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée annuelle légale du travail. Des précautions devront être prises pour limiter à l'intérieur des cycles la succession des semaines longues.

La modulation pourra s'organiser sur trois périodes maximum...", c'était à l'époque dans un esprit de protection lorsque la négociation a été faite, "...une période haute sur une durée hebdomadaire moyenne maximum de travail de 38 heures sur chaque cycle,..." c'est-à-dire que cette période haute ne devait pas aller au-delà de 38 heures sur chaque cycle, quelle que soit la durée du cycle, "...une période basse avec une durée hebdomadaire moyenne minimum de 32 heures sur chaque cycle", sachant que l'on pouvait effectivement moduler à l'intérieur de ces 32 heures, "...et une période intermédiaire, dont la durée hebdomadaire moyenne de travail sur chaque cycle se situera entre ces 2 bornes.

Pour chacune de ces périodes haute, moyenne et basse, l'amplitude de travail hebdomadaire est fixée à 28 heures minimum et à 42 heures maximum".

M. le PRESIDENT.- C'était une belle lecture !

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Je reprends le problème des 12 semaines.

Pourquoi bataillons-nous là-dessus ? Parce que l'on dit : "à travail égal, salaire égal".

Si vous faites un cycle à 20 points d'entrée, cela fait 40 semaines. Et vous entrez dans le troisième cycle, vous n'avez pas l'égalité de tous les salariés dans le cycle au niveau du salaire. Comprenez-vous ce que je veux dire ?

Quand vous faites 12-24-48, tout le monde passe dans le cycle et touche le même rythme dans la grille.

Lorsque vous prenez d'autres points d'entrée, 16 ou 20, par exemple, cela donne 40 semaines. Comment travaillons-nous sur les 5 ou 6 semaines restantes parce qu'il n'y a qu'une partie des agents qui passent dans le cycle et pas tous les agents qui passent dans le même cycle ?

Sur 12 mois, à travail égal, salaire égal, tout le monde ne touche pas le même salaire dans la mesure où des points d'entrée sont supérieurs à 12 semaines. C'est pourquoi le Code du travail précisait des cycles à 12 semaines, pour que tous les salariés dans le cycle aient le même salaire.

C'est cela, la différence qui fait que l'on bataille sur le cycle de 12 semaines où des points d'entrée sont à 40 semaines !

M. de CORDOUE.- En mathématiques, dans une année, il y a 52 semaines. Ce n'est pas divisible par 12, donc si je suis votre raisonnement, cela ne marche pas.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Vous enlevez les congés.

M. de CORDOUE.- Oui, mais ce n'est pas un multiple de 12.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- 45 semaines.

M. de CORDOUE.- Ce n'est pas 45. 45 n'est pas un multiple de 12 non plus.

En revanche, la règle, que se fixent les Directions quand elles préparent les grilles, est justement de s'assurer que ce soit fait de façon homogène et que tout le monde soit traité de la même façon.

Que cela tombe sur 12 semaines, sur 8 ou 14 plus un groupe de 7 points d'entrée ou 8 points d'entrée, ce principe est généralement respecté. S'il ne l'est pas, les Directions sont rappelées à l'ordre lors des réunions de concertation sur les grilles.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Je suis d'accord avec vous quand c'est au-dessous de 12 semaines. Mais dans la mesure où c'est au-dessus, c'est dans le cas où il y a plus de 12 semaines.

En-dessous de 12 semaines, cela ne pose pas de problème, c'est plutôt dans les grands groupes où l'on fait des points d'entrée à 20, voire 36, voire 40 points d'entrée.

C'est là où cela pose des problèmes. Ce n'est pas dans les petits groupes, mais dans les grands. Ce n'est pas pareil.

M. de CORDOUE.- J'en ai pris note, mais dans le texte que j'ai sous les yeux, il est fait référence au cycle légal de 12 semaines.

Nous vous indiquons que nous avons un accord conventionnel qui nous abstrait du cycle légal.

Mme LEMOINE.- Deuxième observation faite : *"construction des grilles en continu sur une base de 35 heures en moyenne sur 12 semaines maximum"*. Nous revenons au premier item qui a été détaillé et que M. de Cordoue a explicité tout de suite.

De toute façon, il n'y a aucune disposition dans l'accord sur ce sujet. Revenir à une construction de grilles en continu sur 35 heures revient à mettre en cause totalement l'annualisation et la modulation du temps de travail, et par conséquent, les bornes hautes et les bornes basses.

Par ailleurs, ces mentions figuraient bien avant la signature de l'accord ARTT dans un règlement 121H, mais celui-ci a été abrogé.

Reportez-vous à la note du manuel de gestion en vigueur actuellement, je vous cite, sur l'organisation du temps de travail. Ce règlement explique la façon d'appliquer l'accord 35 heures, qui date d'un certain nombre d'années :

"Les horaires de travail précisant pour chaque journée la répartition des heures de travail sont arrêtés par le Directeur général ou son délégué, après consultation du Comité d'Entreprise et des organisations syndicales représentatives. Pour ce faire, les hiérarchies ont la responsabilité d'élaborer les plannings horaires et calendriers prévisionnels annuels visés au paragraphe 2-8-1, de telle sorte que les durées annuelles conventionnelles de travail énoncées au paragraphe 2-1 soient effectivement réalisées par les agents en fin de période de modulations annuelles, quels que soient leurs rythmes de travail".

Je suis un peu étonnée que ce genre de problèmes se pose aujourd'hui à cette séance puisque, depuis l'application de l'accord ARTT, ces dispositions sont mises en œuvre de façon réglementaire.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Je ne peux pas vous laisser dire cela, Madame Lemoine, parce que si, effectivement, dans cette instance, nous avons tous écrit à M. Rubichon, du moins les organisations syndicales, c'est bien la première fois que l'on bâtit... mais je vais tout de même enlever l'Escale parce que c'était vraiment un point particulier et nous savions tous qu'un effort devait être fait pour l'Escale. Les agents de l'Escale ont toujours fait des efforts.

C'est pourquoi nous avons accepté, en tant que signataires, de construire et de bâtir les grilles à 38 heures.

Or, dans le cas présent, nous nous apercevons que les grilles sont bâties sur 38 heures. Ce n'est donc plus de la modulation, cela devient linéaire. Si c'est linéaire, il faut dire ce qu'est la modulation.

Là, vous êtes en train de bâtir des grilles constantes à 38 heures, et nous nous apercevons que si les agents viennent à poser leurs congés payés comme le prévoit le Code du travail, en fin de compte, vous sortez des grilles avec des heures supplémentaires.

Nous avons pris le temps qu'il fallait et nous nous sommes attelés à ce travail. Nous nous apercevons que bon nombre de grilles, que la Direction propose, représenteront des heures supplémentaires, si les agents posent leurs 24 jours de congés comme le prévoit le Code du travail puisque le fractionnement des congés payés ne peut s'effectuer qu'avec l'accord du salarié.

Or, Aéroports de Paris fait tout à fait autrement depuis quelque temps. Il dit aux agents : *"Vous devez poser 12 jours."* Ce n'est pas : *"Vous devez poser 12 jours"*, mais *"j'ai droit à 24 jours, je prends 24 jours de congés et si vous voulez que je fractionne, il faut mon assentiment."*

C'est de cette façon que cela doit fonctionner.

Mme LEMOINE.- Si l'on regarde comment cela doit fonctionner réellement, mais nous pourrions vraiment travailler sur le sujet de façon très technique, vous avez effectivement posé la problématique de la prise des congés payés, et vous avez cité le Code du travail.

Je vais d'abord lire le Code du travail pour que nous ayons tous la même vision globale des choses et, ensuite, voir comment nous l'avons appliqué à Aéroports de Paris parce que c'est appliqué de façon à permettre un certain bénéfice pour le salarié.

Des avancées sont faites de part et d'autre.

Le Code du travail se réfère à l'article L223-7, alinéa 3 suivant : *"A l'intérieur de la période de congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte de stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, l'ordre de départ est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leur service chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai d'un mois avant la date prévue pour le départ"*.

Par conséquent, l'employeur, par rapport à l'ensemble de la population qu'il a, tel que prévu dans le Code du travail, définit les dates auxquelles les personnels peuvent prendre leurs congés payés, s'ils partent en une seule fois.

C'est ce que dit le Code du travail.

M. le PRESIDENT.- Je suis moins spécialiste que vous deux, mais j'ai l'impression que vous parlez de choses différentes.

M. Dubuisson parle du fractionnement ; là, nous parlons de la prise de congés.

J'ai été employeur plusieurs fois dans ma vie, j'essayais toujours d'appliquer le Code du travail. On s'entend avec l'employé, on essaie de trouver des congés à des périodes qui ont du sens pour lui, mais la date de prise de congés est de la responsabilité de l'employeur. C'est lui qui décide de cette date.

En revanche, M. Dubuisson évoquait la question du non-fractionnement des 24 jours. L'employeur peut décider bêtement de dire à son employé : *"Vous ne partirez pas au mois d'août, mais au mois d'octobre"*, mais cela ne règle pas la question du fractionnement qui, elle, est protégée par les textes.

Mme LEMOINE.- A ce propos, l'article 15 du manuel de gestion prévoit effectivement pour Aéroports de Paris une possibilité laissée à l'agent de fractionner ses congés

indépendamment de cet article L223-7 du Code du travail. Mais ce fractionnement s'entend sous réserve que le salarié ait quand même pris un minimum de 12 jours sans fractionnement.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- C'est normal.

Mme LEMOINE.- Exactement. Je ne comprends pas votre problématique puisque nous autorisons ce fractionnement sous réserve qu'un congé principal de 12 jours soit pris.

Vous me dites qu'il faut que les salariés puissent prendre leurs 24 jours. Nous autorisons le fractionnement à l'initiative du salarié. Je sais que, dans certains secteurs, des règles existent pour que chacun puisse prendre à un moment donné son congé principal de la façon la plus intéressante pour lui. C'est un cumul entre le Code du travail et des possibilités données aux salariés, compte tenu de la situation opérationnelle d'un aéroport.

Nous savons tous très bien que nous ne travaillons pas dans une société de production, nous n'avons pas la possibilité de fermer l'entreprise en août ou en juillet, comme certaines entreprises peuvent le faire de façon plus simple pour organiser leurs congés.

A partir de là, je ne vois pas le problème qui se pose.

M. le PRESIDENT.- La question que je me posais en vous écoutant et en étant, une fois de plus, moins spécialiste de toutes ces questions, qui sont touffues, eu égard à ces règles, que je trouve plutôt intelligentes et qui ont été bien aménagées dans des négociations précédentes entre partenaires sociaux et Direction, dans l'intérêt du salarié et du service que nous rendons aux Français (et pas qu'à eux, d'ailleurs), est : qu'est-ce qui aurait changé récemment dans ce dispositif tel qu'il fonctionne depuis très longtemps sur la prise des congés que citait M. Dubuisson ? Aurions-nous modifié quelque chose sans le savoir ?

On me dit que l'on n'a rien modifié, mais il peut y avoir des changements dans certaines unités. Qu'est-ce qui aurait changé ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- L'interpellation faite par l'ensemble des organisations syndicales, qu'elles soient signataires ou pas de l'accord 35 heures, consiste à demander à la Direction de respecter l'accord signé.

Il s'avère que des difficultés ponctuelles se posent dans certains secteurs d'activité. Il n'y a pas de cohérence et d'approche globales dans le cadre de la construction des grilles horaires et des tableaux de service.

D'un côté, on prétend devant les salariés appliquer telles règles et, d'un autre côté, on applique telles autres.

Nous souhaitons rappeler que la Direction des ressources humaines est là, d'une manière transversale, pour rappeler les méthodes et les fonctionnements en termes de ressources humaines, ce qui crée des difficultés ponctuelles, comme l'ont souligné les différents intervenants, notamment dans l'appréciation de la prise en compte des congés. Nous sommes là dans les compétences du Comité d'Entreprise sur la durée du travail.

Aujourd'hui, l'objet de la consultation portait sur la période de modulation. Comme vous l'a rappelé M. Papaux, apparemment, le discours tenu dans un certain nombre de secteurs d'activité, c'est qu'il n'y a plus de modulation, d'où notre interrogation sur l'appréciation et l'analyse que fait la Direction sur la durée annuelle du temps de travail. Cela renvoie à ces problématiques.

Indirectement, dans les secteurs, quand nous sommes amenés à réfléchir sur l'organisation du travail en fonction des contraintes de service et les poses de congés etc., il existe des différences d'approche dans le cadre de la construction de grilles.

C'est dans ce sens que les organisations syndicales, qu'elles soient signataires ou pas, et je tiens à le préciser, demandent l'application de l'accord "35 heures".

M. le PRESIDENT.- Visiblement, comme cela arrive dans notre belle entreprise, des applications sont parfois divergentes et c'est cela qui est source de problèmes, d'après ce que j'entends dire ?

Autant je peux bien comprendre que, dans certains services, nous ayons des besoins différents à des périodes différentes par rapport à d'autres services (c'est par construction), autant, sur les règles fondamentales du temps de travail et de l'organisation de ce temps de travail entre Aéroports de Paris et ses salariés, des règles sont fixées par la Direction des ressources humaines et elles s'appliquent à tous.

S'il faut recadrer les choses dans un sens positif, nous allons le faire. Comme M. de Cordoue vous l'a proposé, nous allons décortiquer cette affaire qui, visiblement, est compliquée.

Nous allons regarder où cela pose problème, où des applications, en quelque sorte, ne sont pas conformes aux textes en vigueur dans notre entreprise et aux accords que nous avons signés. Si j'ai bien compris, c'est la problématique.

En lisant les textes tels qu'ils apparaissent et en les confrontant aux intentions de la Direction des ressources humaines ici présente, il n'apparaît pas de problèmes. Les problèmes apparaissent donc dans l'application qui est faite dans certains secteurs du temps de travail des salariés.

C'est ce point qu'il faut décortiquer afin que les salariés s'y retrouvent. Entre nous, il y a tout de même une certaine confusion de lecture.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Vous devez quand même vous poser la question. A un moment donné, toutes les organisations syndicales vous ont alertés parce que nous sommes mandatés par les agents.

Nous avons quand même regardé les tableaux de services où les règles ne sont pas appliquées, c'est-à-dire que chaque U.O., chaque secteur fait comme cela l'arrange. Quand je vois des tableaux de service en service continu, avec des durées hebdomadaires de 37, voire 38 heures, cela pose problème. Quand je vois une feuille volante d'une Direction nous disant "*Nous n'avons rien changé, c'est comme l'année dernière*", cela fait drôle, quand même ! Cela veut dire que dans 5, 6 ans, nous aurons peut-être 5 feuilles volantes de chaque Direction nous disant que c'est le même tableau de service que l'année dernière.

Il faut vous poser la question et remettre au niveau de la DH, recadrer et respecter l'accord.

Quand nous observons, dans des services continus, des points d'entrée au nombre de 52, avec des cycles qui reviennent entre 15, 16 ou 17 semaines (nous y avons passé du temps, les syndicalistes travaillent aussi), cela veut dire qu'il y a un problème quelque part.

Soit les personnes en charge des tableaux de service ont oublié quelque chose, soit elles ont raté quelque chose, mais quand vous proposez à des agents en service continu des tableaux de service avec des semaines hebdomadaires de 37, voire 38 heures, nous ne sommes plus dans les taquets !

A un moment donné, il faut nous mettre autour d'une table, définir quelque chose et appliquer l'accord comme il doit l'être parce qu'il y a toujours des interprétations.

Posez-vous la question ; toutes les organisations syndicales, même celles qui n'ont pas signé l'accord, sont favorables pour que l'application de l'accord 35 heures soit bien respecté dans les règles, avec peut-être le fait que la DH soit un peu plus devant cet état.

M. de CORDOUE.- J'entends qu'il est probablement nécessaire, puisque cet accord a quand même un peu plus de 7 ans, de s'assurer que nous avons tous encore la même compréhension de l'interprétation de l'accord et de son fonctionnement.

Je suis tout à fait prêt à réunir les signataires de l'accord pour revoir avec eux en détail les questions qui se posent et qui sont illustrées, semble-t-il, par les tableaux de service que vous avez décortiqués. Cela peut se faire sans difficulté.

Je vous propose d'avancer dans les différentes questions posées. Nous verrons, ensuite au bout du bout, comment nous pouvons engager le dialogue sur ce sujet.

M. FAUVET (Membre indépendant).- Effectivement, je pense que le point central est ce que vous avez dit, Monsieur Rubichon : le problème d'interprétation de l'accord et de son application dans certains secteurs. Je voudrais l'illustrer par certains points.

Premièrement, concernant la question des 12 CP, l'employeur a l'obligation d'accorder au minimum 12 CP prévus par le Code du travail dans la période dite "d'été".

Je pense qu'il faudrait simplement préciser dans certains secteurs que cette règle ne fait pas obstacle à la demande qui pourrait être faite par un salarié de poser 24 CP pendant la période dite "d'été".

Cela pose problème parce que, dans certains secteurs, vous n'avez droit qu'à 12 CP, vous ne pouvez pas en poser plus dans la période dite "d'été". C'est déjà une interprétation de l'accord.

Parfois, cela peut parfaitement convenir à l'agent et cela ne provoque aucun souci en matière opérationnelle pour l'unité. A partir de là, pourquoi ne pas y aller quand on est "dans les clous" d'un point de vue réglementaire : *"Ne fait pas obstacle à la possibilité de poser 24 CP dans la période d'été."*

Deuxièmement, concernant les TD35, il y a aussi une dérive. Je sais bien que ce n'est pas dans l'accord, nous l'avons relu, mais c'était dans le guide des bonnes pratiques et dans les comptes rendus qui ont été faits de la CMOS sur les 35 heures.

Les heures supplémentaires, qui ont été faites au-delà des 35 heures, doivent être récupérées au plus près. Cela a toujours été une règle d'application dans les différents secteurs. Or, aujourd'hui, nous nous apercevons qu'elles ne sont pas récupérées au plus près, mais de plus en plus tard, et cela pose problème. Nous nous retrouvons donc avec un TD35 de plus en plus important en volume.

Troisièmement, nous l'avons abordé récemment lors de la dernière réunion des délégués du personnel : les vacances supplémentaires.

Lorsqu'une entité demande à un agent de faire une vacation supplémentaire, donc elle vient en plus de sa grille théorique, l'agent demande à récupérer sa vacation supplémentaire, ce qui semble assez logique.

Aujourd'hui, cela pose problème parce que l'on répond à l'agent : *"Nous allons attendre de voir finalement le nombre d'heures que vous avez effectuées avant de vous donner une réponse pour savoir, si oui ou non, vous pourrez récupérer cette vacation"*.

Là aussi, il y a sans doute une dérive qu'il faudra regarder.

Pour conclure, les droits à congés existent dans cette entreprise. L'accord 35 heures n'a pas remis en cause le statut ou le manuel de gestion en matière de droits à congés.

Lorsque l'agent pose ses congés, nous n'avons pas à les lui refuser, notamment en fin de période de modulation IATA. Dans certains secteurs, des réajustements sont faits souvent, il faut réajuster les effectifs, nous supprimons les vacations, nous en rajoutons une etc. Dans les secteurs opérationnels, on ne sait plus très bien où l'on en est du point de vue du nombre d'heures à effectuer, tel que stipulé dans l'accord.

Il n'empêche que, les heures ayant été effectuées ou pas, les droits existent toujours. Nous avons nos JRTT, nos JSC pour ceux qui en ont, les congés payés. Tout cela existe, nous ne pouvons nous asseoir sur des congés qui existent, qui sont dans le statut, dans le manuel de gestion pour des raisons autres que celles évoquées localement.

Cela nous pose problème.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Il faut que vous vous penchiez sérieusement sur la période de modulation. Aujourd'hui, 27 personnes sont concernées par la modulation Aéroports de Paris.

Cela veut dire, M. Dubuisson vous l'indiquait précédemment, que nous n'avons plus à faire des tableaux de service comme nous sommes en train d'en faire. Nous sommes plus proches réellement des 35 heures hebdomadaires que des 38 heures puisqu'il n'y a plus de modulation.

Même s'il y avait des modulations dans un service ou dans un autre, la moindre des choses serait de nous les expliquer et de nous dire pourquoi nous sommes obligés de bâtir les tableaux de service avec des bornes hautes, moyennes et basses.

Aujourd'hui, ce sont des choses qui n'existent plus.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Je parle d'une manière générale. Si le but des échanges est de coincer l'autre pour ne pas avancer, nous n'avancerons pas du tout. Nous avons un vrai problème, mais dans l'ensemble des services.

Comment pouvez-vous dire, pour les services des parcs, qu'il faut les faire travailler ? Qu'est-ce qui justifie qu'il faille les faire travailler sur la base de 38 heures hebdomadaires ? Rien. Il n'y a absolument rien. Y a-t-il plus de voitures ? Faut-il être là plus longtemps ou quoi que ce soit ? Non.

Expliquez-nous les raisons qui font que nous sommes obligés d'avoir des bornes hautes et des bornes basses. Ce n'est jamais fait. Pour chacun, c'est à "la bonne franquette". De toute façon, Aéroports de Paris est une grande famille, c'est ce que l'on m'a appris quand je suis arrivé. Je suis nouveau chez Aéroports de Paris, mais j'ai compris comment cela se passait. Il y a des règles et après "on s'arrange entre potes".

Mais cela ne marche pas comme cela ! Aujourd'hui, cela nous pose un vrai problème. On dit que le manuel de gestion est une référence. Comment une Direction d'unité opérationnelle peut-elle dire au salarié : *"Si tu n'acceptes pas ces tableaux de service, nous t'appliquons l'article 15 du manuel de gestion."* ?

Qu'est-ce que cela signifie ? L'article existe-t-il ou pas ? Est-il bon pour tout le monde ou pas ?

Et si cela fait l'objet, nous n'allons pas dire d'un "chantage", mais d'un "compromis" avec le salarié, que la Direction ait au moins l'honnêteté intellectuelle d'écrire au salarié : *"M. Dupont ou M. Durand a accepté son tableau de service. En contrepartie, nous ne lui appliquerons pas l'article 15 du manuel de gestion"*.

C'est fait nulle part, il faut donc y remettre de l'ordre.

M. le PRESIDENT.- Quand M. Papaux appelle à l'ordre, nous ne pouvons pas le laisser sur le bord du chemin !

J'ai le sentiment que si le débat porte sur un recadrage général et une application de l'accord 35 heures, nous ne pouvons y être que favorables.

Des durées de travail sont prévues dans ces accords. Si tout le monde est bien d'accord pour les appliquer et qu'il n'y a pas d'ambiguïté là-dessus, il n'y a aucun problème pour que l'on revisite la coordination de l'ensemble de l'application de l'accord 35 heures.

Si tout le monde est bien d'accord pour appliquer l'accord 35 heures et la durée du travail dans l'entreprise qui est, du fait de l'annualisation, inférieure, c'est le plus pour les salariés d'Aéroports de Paris grâce à cet accord et à ses signataires, aux 35 heures telles qu'elles sont appliquées dans les autres entreprises, ce qui donne les 1 501 heures en continu et les 1 569 heures en semi-continu, et plus favorable annuellement que les 35 heures appliquées dans d'autres entreprises, je suis sûr que nous y arriverons.

Effectivement, un cadrage global de la DRH dans l'application de cette volumétrie et de ce temps de travail qui a été contractualisé entre nous apportera certainement du plus en termes de vécu quotidien pour nos salariés.

Mais il ne faut pas qu'il y ait d'ambiguïté. Si nous voulons appliquer l'accord 35 heures, nous l'appliquons tous, mais dans tous ses éléments, pas la moitié.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Monsieur Rubichon, concernant l'accord 35 heures, nous sommes d'accord ou pas, certains ont signé ou pas.

Nous pensions qu'il était défavorable pour une partie du personnel. Aujourd'hui, c'est votre interprétation de l'accord qui pose problème. En effet, on nous dit : l'accord 35 heures est comme il est, mais nous pouvons l'interpréter d'une autre façon.

C'est là où nous ne sommes pas d'accord.

M. le PRESIDENT.- Non, je ne dis pas cela.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Si ! Tous les points de l'accord 35 heures ne sont pas appliqués de façon claire et nette, ils sont interprétés.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Guarino, nous vous proposons de retravailler à tout cela avec la DRH parce que personne n'est infallible, pour être sûrs que cet accord 35 heures est bien appliqué.

Dieu sait s'il est écrit, décliné dans toutes les formes, il ne contient pas uniquement 3 lignes ! C'est quand même une grosse mécanique. Nous nous assurerons que cet accord 35 heures est bien appliqué, et s'il y a des ambiguïtés d'interprétation, nous en parlerons et nous les lèverons.

Je ne veux pas qu'il y ait une ambiguïté sur le temps de travail des salariés parce qu'il ne peut pas y en avoir sur ce point précis.

Un accord 35 heures, à travers une annualisation, apporte un plus, c'est-à-dire un moins en temps de travail pour les salariés d'Aéroports de Paris par rapport aux autres, c'est un acquis social qui s'applique. Nous ne faisons pas encore plus que ce plus, sans le dire.

S'il y a des pratiques divergentes dans l'entreprise, il ne faut pas qu'il y ait de pratiques divergentes sur d'autres aspects.

Une opération "vérité" là-dessus, je suis tout à fait d'accord, nous remettons les choses "d'équerre" dans l'intérêt de tous. Nous regardons où nous en sommes et nous appliquons l'accord 35 heures.

Je vous le dis parce que j'ai une relation de franchise avec vous, j'espère que vous me le concéderez, donc je ne voudrais pas qu'il y ait d'ambiguïté sur le fond du sujet.

Je peux bien entendre que, quelquefois, cela puisse poser quelques petites difficultés, mais nous pouvons en parler ensemble et il faut regarder les choses en face. Il ne faut pas chercher des prétextes sur d'autres sujets pour ne pas appliquer des choses qui existent. Nous en discutons, nous regardons comment le faire intelligemment.

Jamais je ne dirai non là-dessus, mais n'ayons pas d'ambiguïté sur le fond !

M. de CORDOUE.- Je rappelle que l'avantage qu'ont les salariés d'Aéroports de Paris par rapport à la loi, c'est que la loi prévoit 1 607 heures.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Monsieur Rubichon, je souhaiterais vous rappeler la reconnaissance de la pénibilité, car ce n'est pas inscrit dans l'accord, mais c'est dans l'esprit de l'accord.

Avant l'accord, il y avait déjà des salariés à 35 heures en service continu. Une fois l'accord signé, la moyenne semaine pour les services continus était à 33 h 08. Il faut bien le prendre en compte, car en ce qui concerne Roissy pour les gens qui sont à 12 heures aujourd'hui, le blocage est là.

Quand nous allons en réunion dans certains secteurs, et j'en ai visité plus de 12, que nous posons la question "*quelle est la moyenne/semaine à 33 h 08 ?*" et que la réponse est "*cela n'existe pas.*". Et quand nous posons la question : "*expliquez-nous pourquoi il y a 77 heures de JRTT*", personne n'est capable de nous répondre. Il est important de rafraîchir chacun sur l'esprit de l'accord.

Si vous reprenez l'accord, les 33 h 08 ne sont pas référencés. Or, ils font partie de l'accord dans le décompte des heures. Sommes-nous bien d'accord, Monsieur de Cordoue ?

M. de CORDOUE.- Ce qui est un peu compliqué à comprendre, c'est que l'on est sur un accord 35 heures, mais les salariés travaillent 36 h 30. Ils "récupèrent" une heure trente entre 35 heures et 36 h 30, en RTT.

Par déclinaison, le même raisonnement s'applique pour les services continus, qui sont à 33 h 08, qui sont programmés sur une base de 35 heures et qui récupèrent l'écart en base de RTT. Là-dessus, il n'y a pas d'ambiguïté. Simplement, quand vous appliquez ce principe de 33 h 08, vous arrivez à 1 501 heures de travail effectuées sur l'année. C'est ce que l'on doit trouver.

Nous organisons les tableaux de service pour aboutir à ces 33 h 08 de travail effectuées. Tel est le principe.

On me fait remarquer, et je l'ai occulté, que depuis l'accord 35 heures, nous avons rajouté 7 heures à tout le monde avec la journée de solidarité.

Nous avons enlevé 7 heures de RTT. Donc la référence n'est plus de 33 h 08, mais 33 h et quelques, pour tenir compte du fait que nous avons enlevé ces 7 heures sur l'année.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- En son temps, nous avons eu entièrement raison de signer cet accord.

Mais tout change. J'aimerais savoir comment nous arriverons à ce que les salariés effectuent les 1 569 heures pour ceux qui sont en semi-continu, et comment nous arriverons à ce que les salariés qui sont à 1 501 heures, donc qui sont forcément en

continu, puissent arriver à ces heures-là. Nous savions pertinemment, c'était mathématique, que nous ne pourrions pas atteindre ces chiffres.

Surtout, dans l'accord, il est bien précisé que l'on ne changerait pas les rythmes de travail, que l'on n'augmenterait pas les vacations. Cela a été fait à certaines périodes, nous n'avons rien dit aux signataires. Nous nous sommes dit que nous essaierions de rester dans l'axe donné, qui était de dire : *"Il y a ce temps dû, nous tâcherons d'y arriver ensemble."*

Sauf que vous créez autre chose, des grilles à 38 heures, mais il faut suivre notre propre philosophie et pas forcément la vôtre, qui est de dire : *"Je suis salarié, je veux 24 jours de congés."* Dans ce cas, les tableaux ressortent avec des heures en plus. C'est ce que je veux vous signaler.

Je ne parle pas de l'article 15 car certains l'appliquent et pas d'autres. Nous ne savons même plus où nous en sommes. Il est temps de se mettre autour d'une table, d'avoir des réunions afin de bâtir quelque chose avec les syndicats signataires, et même ceux qui ne le sont pas.

Le souci des salariés est celui de tous les syndicalistes. Je suis favorable pour plusieurs réunions et que nous arrivions à trouver quelque chose pour clarifier la situation.

M. de CORDOUE.- Je m'inscris un peu en faux quand vous dites que l'on savait dès le départ que l'on n'y arriverait pas. A l'époque, j'étais dans l'entreprise et je sais que l'on nous a fait la démonstration de l'inverse, en tout cas à nous.

Je vous fais remarquer qu'il y a 3 types de population dans l'entreprise si l'on parle des horaires : les gens qui sont en horaire administratif ou atelier, donc des horaires réguliers de semaine en semaine, les gens en service semi-continu et les gens en service continu.

Pour ce qui concerne les administratifs et les ateliers, nous n'observons pas de difficulté, les heures sont atteintes.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Non. Vous-même, Direction, vous avez écrit aux salariés pour leur dire qu'ils n'atteignaient pas les heures.

M. de CORDOUE.- Envoyez-moi les photocopies ! Cela m'intéresserait de le lire.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Ils ont reçu un ordre de votre part leur demandant de ne pas communiquer par écrit, mais communiquer oralement avec les salariés qui poseraient des questions.

M. de CORDOUE.- Je voudrais dissiper un malentendu. En effet, j'ai lu, au hasard de la bonne presse que vous nous distribuez à l'entrée, que les agents en horaires administratifs ne feraient pas leurs heures. Non ! C'est nous qui organisons le temps de travail des administratifs et des ateliers. Nous n'avons rien changé.

Le temps de travail est organisé pour atteindre ces 1 569 heures. Peut-être que cela n'a fait que 1 561 heures l'année dernière. La belle affaire !

En revanche, il est exact, nous ne nous cachons pas derrière notre petit doigt, que dans les autres groupes de travail où le temps de travail est organisé selon le principe des tableaux de service évolutifs d'une semaine à l'autre et d'un mois à l'autre, avec des vacations qui ne sont pas des vacations de 7 ou 8 heures, nous n'atteignons pas les 1 569 heures ou les 1 501 heures, mais présentement, ce n'est pas 7 ou 8 heures qui manquent, c'est beaucoup plus. C'est de cela dont il faut discuter.

L'accord 35 heures est fait pour réduire le temps de travail, cela s'appelle l'accord de réduction du temps de travail, qui est maintenant de 1 607 heures, qui permet de le réduire à 1 569 heures ou à 1 501 heures.

Il faut trouver le moyen d'approcher ce temps de travail effectivement réalisé. Nous n'irons jamais demander à un salarié parce que nous avons organisé le temps de travail de notre propre initiative et qu'il aboutit en-dessous de 1 569 heures : *"Vous nous devez des heures à la fin de l'année"*. C'est de notre responsabilité d'organiser le temps de travail.

J'observe que, dans les tableaux de service, s'il y a des remontées du taux de référence ou du nombre d'heures de référence hebdomadaire, cela a été fait sur les directives de la DRH de s'organiser pour essayer de se rapprocher de ces 1 569 heures ou de ces 1 501 heures, mais en aucun cas, pour les dépasser.

Je suis très intéressé par le fait d'être destinataire des courriers envoyés aux agents administratifs ou horaires d'atelier qui auraient reçu des courriers. Peut-il se faire que, dans l'un ou l'autre secteur de l'entreprise, tout le monde n'ait pas bien compris ce que la DRH avait demandé de faire ?

M. le PRÉSIDENT.- S'il y a des courriers de ce type, faites-les nous passer ! Ce n'est pas histoire de dénoncer les gens, mais c'est dans le but de recadrer les choses.

M. RISSER (SPE/CGT).- Je voulais juste insister sur le fait que l'on continue ces 33 h 08 de moyenne hebdomadaire et que les tableaux proposés sont des vacations en plus. C'est tout le contraire de ce que prévoit l'accord. Pas de vacation en plus, les rythmes horaires doivent être inchangés. Nous nous retrouvons avec 12 à 14 vacations en plus sur l'année sur les tableaux en 12 heures. L'accord dit tout à fait le contraire.

M. le PRÉSIDENT.- Là où je pense qu'il y a une confusion, c'est que vous ne pouvez pas mélanger la durée hebdomadaire du travail contradictoirement avec la durée annuelle du travail.

Que vous fassiez des semaines à 33 heures, je n'y vois aucun problème. La question est de savoir si vous faites les heures prévues dans l'accord (je n'étais pas là à ce moment-là mais je l'ai lu), qui est un bon accord pour le personnel d'Aéroports de Paris.

En gros, cela lui permet de faire des dizaines d'heures de moins par an, voire une centaine dans certains cas, que dans les meilleures entreprises de la place de Paris. C'est un très bon accord, donc il y a des durées en continu de 1 501 heures et en semi-continu de 1 569 heures.

Vous évoquez des semaines à 33 heures, je l'entends parfaitement, mais la règle est que cela reboucle en continu sur 1 501 heures et, qu'en aucun cas, cela ne le dépasse. Là, je suis d'accord avec vous, mais 1 501 heures.

M. RISSER (SPE/CGT).- A ce moment-là, que faites-vous de l'article de l'accord 35 heures qui prévoit de ne pas avoir de vacation supplémentaire par rapport aux anciens tableaux de service, Monsieur Rubichon ?

Sachant que si l'on reprend l'ordonnance de 1982, à l'époque déjà, c'était le litige entre Aéroports de Paris et les experts, qui n'étaient pas d'accord sur le nombre d'heures à effectuer dans l'année.

M. de CORDOUE.- Je voudrais vous rappeler, Monsieur Risser, qu'au début de l'année 2007, lorsque nous avons discuté de l'accord sur le travail de nuit, qui était suscité par votre groupe de travail, les SSIAP, en 3x8, vous avez interpellé la Direction en disant : *"il n'y a pas de raison que l'on ne puisse pas travailler en 2x12"*.

Je vous ai dit à l'époque puisque c'est moi qui ai mené les négociations : *"oui, mais en 2x12, nous perdrons des heures. Je veux bien que l'on aille vers le 2x12, à condition de s'engager dans la direction de mettre les choses au carré pour que les 2x12 fassent les 1 501 heures comme les 3x8"*.

Là, tout le monde a été d'accord alors, ne revenez pas là-dessus !

M. RISSER (SPE/CGT).- Oui, c'est exact. Nous avons signé l'accord. La seule différence, c'est dans le préambule. Vous savez que cela a été le problème de quelques litiges suite à la Commission de suivi sur Roissy, où l'on s'est aperçu au bout de 6 mois que les agents devaient encore une vingtaine d'heures. Mme Dabaghy était présente. Le tableau est passé en 38 heures hebdomadaires.

Et pour vous rappeler quelque chose, il y a deux ans et demi, à l'Escale, ils ont eu une extension de leurs vacations et l'accord sur le travail de nuit n'était pas signé.

Arrêtez de lier cet accord avec l'accord 35 heures et de créer le trouble dans la tête des agents !

Il y a deux ans et demi, l'Escale a vu l'amplitude de ses vacations augmenter, des tableaux à 37 heures et l'accord sur le travail de nuit n'était pas signé.

C'est une interprétation que vous faites, vous en jouez. Le seul but est de diminuer les effectifs, de faire faire des heures en plus aux agents par semaine, de remplir la poche des actionnaires. C'est tout ce que vous avez envie de faire.

Ce ne sont que des raisons économiques. C'est un problème d'effectifs.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Risser, nous parlons sérieusement, continuons si vous le voulez bien.

M. RISSER (SPE/CGT).- Je parle sérieusement, mais nous sommes une grande famille et je pense que je peux être l'enfant terrible de cette grande famille !

M. le PRESIDENT.- Moi aussi, mais je me retiens !

Nous voyons bien où est le problème. Nous ne nous raconterons pas d'histoires, et en "faire des tartines". J'ai le sentiment de voir où il est, mais je me trompe peut-être.

A partir du moment où nous avons vu où est le sujet, déjà, nous gagnons un temps très important. Ce n'est pas la peine de nous écrire, de nous menacer, de casser des vases, de faire des scènes de ménage, nous avons vu où était le sujet, nous sommes des adultes, il faut le traiter ensemble, intelligemment.

Je propose, sous l'amical contrôle de M. de Cordoue, de regarder le sujet ensemble, mais intelligemment.

Mais ne nous dites pas : *"vous avez des pratiques monstrueuses de l'application de l'accord 35 heures et c'est un scandale. Vous étranglez les salariés."* Si vous nous le dites de cette façon, ce n'est pas tout à fait conforme à la réalité.

Dites-nous : *"Nous sommes, vous et nous, face à un vrai sujet et ce ne serait peut-être pas mal de le régler intelligemment ensemble dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés."*

Là, je trouve que c'est intéressant et que l'on ne refusera pas de s'engager dans une voie de ce type dans l'intérêt des 2 parties, c'est important également.

Donc fonctionnons de cette façon ! Si l'on fonctionne ainsi, qu'est-ce que cela donne ?

M. de Cordoue le dira, mais, à mon sens, il faut avoir plusieurs réunions de travail sur le sujet parce que c'est un sujet compliqué.

Nous avons bien à l'esprit la durée légale du travail et la durée conventionnelle à travers l'accord etc., et vous-mêmes êtes face à un certain nombre de difficultés que j'ai bien comprises. Nous en parlons, nous regardons intelligemment la manière dont nous le faisons, nous nous donnons quelques séances de travail actives sur le sujet afin de ne rien oublier.

Nous ne le faisons pas sous la menace parce qu'elle peut être de part et d'autre. Sur un sujet pareil, nous sommes mouillés de la même façon.

Trouver des solutions intelligentes, c'est ce que je vous propose comme méthode de travail.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Monsieur de Cordoue, un complément d'information par rapport aux décomptes des heures annualisées.

Premièrement, il faut se rappeler que, dans le cadre de la pénibilité, un groupe de travail avait gagné contre Aéroports de Paris aux Prud'hommes, en Appel et en Cassation puisque c'est en référence dans le Code du travail.

La Cour d'appel, qui avait condamné Aéroports de Paris, portait sa décision sur le décompte des heures. A l'époque, elle avait sorti, selon un rythme en 12 heures, un total d'heures annualisé. Il faut que vous le repreniez parce que c'était un point de référence.

Lorsque vous nous dites : *"Lors de l'accord 2000, la Direction ne savait pas exactement que ce n'était pas possible de faire 1 501 heures"*, ce n'était pas possible.

La Cour d'appel de Versailles, en 1990 ou 1989, je ne sais plus exactement, avait décliné très clairement le décompte d'Aéroports de Paris, qui stipulait que ce groupe de travail faisait bien plus des 35 heures qui étaient dans le décret de 1982, mais avait enlevé des parts qu'Aéroports de Paris décomptait, et les avait remis dans le temps de travail.

Ce qui avait conduit à définir dans l'année le nombre d'heures effectivement travaillées par ce groupe de travail, et c'est un juge qui l'a fait avec 3 ans d'expertise.

Donc en 2000, lorsqu'il nous a été dit 1501 heures, que l'on soit signataire ou pas, on avait déjà des références du temps de travail et on savait pertinemment que, dans un rythme en 12 heures, ce n'était pas possible, que ce soit la Direction ou que ce soit les organisations syndicales.

Remettre sur le tapis ce problème-là n'est pas sérieux.

Deuxièmement, Monsieur Rubichon, je vous rejoins. Dans un groupe de travail, quand des gens doivent 11 heures et d'autres, 103 heures alors que nous leur mettons 130 heures supplémentaires dans le tableau de service sur l'année, il y a quand même un problème.

Nous ne pouvons pas dire que la personne qui a 11 heures devra effectuer 130 heures supplémentaires pour compenser la moyenne, ce n'est pas possible ! Quelque chose ne va pas. L'enjeu est là.

Aujourd'hui, nous pourrions arriver dans certains groupes de travail à trouver des compromis car le salarié le plus haut a 103 heures et le salarié le plus bas a 11 heures. Nous remettons 130 heures supplémentaires de tableau de service 2008/2009, cela ne va plus du tout.

M. de CORDOUE.- Monsieur Izzet, je me permets de vous répondre directement parce que je ne pense pas que les autres reprendront ce point.

Vous évoquez une décision de justice qui est assez ancienne. Celle-ci s'appuyait sur une étude théorique des tableaux de service.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- C'est le jeu.

M. de CORDOUE.- Ensuite, d'autres décisions de justice ont eu lieu, que vous oubliez, Monsieur Izzet, dans les années 2004/2005.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Après l'accord.

M. de CORDOUE.- Elles avaient le même fondement, à savoir l'application de l'Ordonnance de 1982.

Aéroports de Paris est allé au Tribunal, non pas avec un calcul théorique, mais avec les feuilles d'émargement, et Aéroports de Paris a gagné tous ses procès.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Je ne suis pas tout à fait d'accord avec vous, Monsieur. Je vous ai répondu par rapport à la réponse que vous nous avez faite en disant : *"au moment de l'accord 35 heures signé, nous avions signé 1 501 heures et nous ne savions pas ce que l'on faisait."* Si !

A l'époque, lorsque les signataires ont signé, nous avions déjà un décompte en rythme de 12 heures en particulier. Là est le vrai problème de fond. Nous avions déjà en 2000 un rendu de jugement qui définissait bien le temps de travail annualisé. C'était 1 454 heures.

Après les accords 35 heures, il y a eu des déroulements de procès différents. Nous sommes d'accord, mais au moment de la signature, nous savions tous pertinemment que nous n'atteindrions jamais 1 501 heures.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT).- Je voudrais répondre à M. de Cordoue. Effectivement, une bonne partie des agents d'INA non-cadres ont reçu une lettre chez eux, qui n'est pas signée de la Direction, mais qui est à l'entête d'Aéroports de Paris, précisant qu'ils devaient entre 10 et 40 heures de travail. Ils étaient en delta négatif d'heures de travail, plus exactement, avec une note explicative que 98 % des agents n'ont pas comprise.

Soit c'était volontairement compliqué, soit les agents sont...

M. le PRESIDENT.- Cela n'a pas l'air volontairement simple non plus !

M. BUATOIS (SICTAM/CGT).- Ce n'est pas moi qui l'ai dit !

Votre mode de calcul est très compliqué. Avec le calcul que vous appliquez, on peut faire entrer n'importe quoi dans ces horaires, sachant qu'aucun agent n'a le même nombre d'heures de travail dû, et il n'y pas d'explication de ces raisons. Il aurait été clair de noter pourquoi un agent a 1 562 heures et l'autre a 1 569 heures, peut-être en raison d'un incident quelconque etc.

Maintenant, je pourrai vous transmettre la quarantaine ou cinquantaine de photocopies que j'ai récupérée autour de moi, Monsieur de Cordoue.

M. de CORDOUE.- Je comprends mieux ce que vous m'expliquez, mais nous n'avons jamais demandé aux services administratifs de faire un décompte.

Les services pour lesquels nous avons demandé que le décompte soit fait sont les services en semi-continu et en continu. Nous avons demandé à ce que ces fiches soient expliquées et que les agents puissent rencontrer leur RH pour comprendre pourquoi ils n'arrivent pas aux 1 501 heures, si c'est l'exemple.

Je n'ai pas encore entendu me remonter, mais c'est possible, qu'un agent ait trouvé que le calcul fait par la Direction était faux.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Si !

M. de CORDOUE.- Il y en a peut-être.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Je n'ai pas tout dit. Nous avons fait 6 heures d'information sur Roissy aux différents secteurs en continu. Ils ont pris leur feuille de paie parce que, pour avoir l'explication, c'est difficile. Il y a même des secteurs où ils refusent de leur donner le détail.

Sur le fond, ils ont pris leur feuille de paie sur les 12 mois, du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007, ou avant, peu importe, et ils ont fait un calcul d'heures avec leur tableau de service réalisé. Ils ont comparé les heures que leur a envoyées la Direction et le total d'heures qu'ils lui devaient. Il y a des écarts entre 20 et 40 heures, tous secteurs confondus. Les services techniques, ce sont TFE, les PCO, les chefs de quart, les techniciens d'exploitation permanence.

C'est variable suivant les secteurs parce que ce sont, soit des petits groupes, soit de grands groupes, mais ils retrouvent systématiquement entre 20 et 40 heures d'écart dans le calcul de la Direction.

De plus, Monsieur de Cordoue, dans certains secteurs, au moins 2 cadres ont dit : *"non, on ne vous donne pas le détail, c'est le final, c'est cela"*. Ils ne veulent même pas donner le détail. Nous avons vraiment des problèmes de fond.

M. de CORDOUE.- Je ne m'inscris pas en faux parce que cela m'intéresserait de savoir comment nous arrivons à un tel écart.

En tout cas, je peux vous dire qu'à l'Escale, car je connais le sujet jusqu'au bout des doigts, quand nous faisons ce décompte, nous avons quelquefois des contestations, nous les corrigeons.

Sur la question de savoir pourquoi certains doivent plus ou moins d'heures, tout simplement, lorsque les salariés sont malades, le temps de travail dû est décompté. C'est cela qui entre en ligne de compte, ainsi que les absences justifiées.

Mme MARCHAND (FO).- En écoutant tous ces débats, je suis persuadée que, si le CHSCT de l'époque avait été consulté sur ce point, nous n'en serions peut-être pas là.

Si vous continuez à augmenter le temps de travail des agents en augmentant les vacations, il va de soi que plus vous venez, plus vous avez des risques d'accident. De ce fait, les CHSCT concernés seront extrêmement vigilants sur la suite de vos réflexions, si réflexions il y a.

Je ne me prononcerai certainement pas, vu la position de mon syndicat, sur un besoin ou pas de réflexions supplémentaires. Après tout, c'est à vous de voir. Néanmoins, les CHSCT attendent un retour sur ces éventuelles réflexions, puisque nous sommes là pour éclairer le C.E. sur ce point.

Faites attention à l'autre partie aussi, qui consiste à augmenter les vacations qui peuvent aller en votre défaveur sur d'autres tableaux.

M. de CORDOUE.- J'observe que, là où il faut augmenter les vacations, c'est lorsque les agents ont des rythmes de travail qui dépassent 8 heures. En 3x8, il n'y a pas vraiment de problèmes. Dès que l'on dépasse les 3x8, il faut augmenter les vacations, mais le

nombre de vacations reste toujours inférieur à celui qu'ils exercent quand ils viennent en 3x8.

Mais nous en rediscuterons.

M. RISSER (SPE/CGT).- Ce n'est pas ce que dit l'accord. Il précise bien qu'il n'y aura pas de vacations supplémentaires sur les nouveaux tableaux de service.

Il y a quand même un exemple flagrant sur un groupe de travail à Orly-Ouest. Nous donnons un décompte individuel aux agents, celui-ci peut être soumis, pour vous, à une moyenne de groupe. Je pense que, juridiquement, ce n'est pas valable.

Nous nous apercevons qu'en additionnant les 7 décomptes de ces personnes, ils sont en positif. Nous additionnons les plus et les moins. Nous nous apercevons que cela fait des plus pour ces 7 agents, mais malgré cela, nous leur donnons un tableau de service en 37 h 30. Nous leur faisons faire des heures hebdomadaires en plus, sachant que les 7 décomptes additionnés nous font une moyenne positive.

Donc ce qui marche dans un sens ne marche pas dans l'autre.

Mme DABAGHY.- Dans le cas que vous évoquez, chaque agent a reçu son décompte individuel, mais, dans ce décompte individuel, c'est le chiffre brut, à savoir le temps qu'il a réellement effectué, y compris éventuellement des heures qui peuvent être, dans certains cas, extrêmement importantes. Ces heures sont dans les compteurs de TD35 ou de TD42.

Le chiffre dans le décompte est brut, ce qui est normal parce que l'agent, individuellement, a bien fait ses heures. C'est la base qui sert notamment au paiement, c'est normal, mais lorsque nous calculons la moyenne d'un groupe de travail pour déterminer l'horaire apte à obtenir le temps dû, nous enlevons ces heures-là.

Nous construisons une grille pour obtenir le temps dû dans l'hypothèse où tous les compteurs de TD35 et de TD42 sont remis à zéro comme ils devraient l'être. Vous avez été nombreux à le souligner.

C'est pourquoi, en faisant la moyenne des feuilles qu'ont reçues les agents, cela donne la moyenne du temps qui a été effectivement réalisé, mais non pas la moyenne que produit la grille.

M. RISSER (SPE/CGT).- Je n'ai rien compris, Madame Dabaghy, veuillez m'excuser, mais je pense que l'on aura le système du prélavage et vidange de M. Rymarzyck comme on nous l'a envoyé à ouest par groupes de travail, où nous n'avons rien compris non plus.

Du moins, certains agents ont cru comprendre, ils adhéraient à "l'option Rymarzyck", très bien, mais moi je n'ai rien compris.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Je ne veux pas couper court à tout, mais il y a quand même urgence. Il y a plus que des incompréhensions.

Pour établir les tableaux et pour résumer, il y a des règles dans l'accord. Nous allons nous cacher derrière notre petit doigt, mais les règles qui sont dans cet accord, si elles

sont mal comprises ou mal appliquées, ne nous permettront pas d'arriver vers le temps dû comme vous le souhaitez. C'est clair, et pour cause, cela fait 7 ans que cet accord est en vigueur et il n'y a jamais eu de problème.

Où y a-t-il problème aujourd'hui ?

Le problème provient du fait que nous avons augmenté les tableaux de service des agents. Nous nous orientons sur autre chose.

Pour mon organisation syndicale, nous sommes favorables aux réunions, mais il faut faire vite, avant le 1^{er} avril, parce que les agents nous interpellent. Que l'on soit signataire ou pas de l'accord, ils ont un certain nombre de questions à nous poser.

Si nous n'arrivons pas à trouver un accord commun entre organisations syndicales et Direction, nous aurons un vrai problème.

Tant que nous avons encore du temps devant nous, nous avons le temps de faire ces réunions avec les organisations syndicales. Je ne sais pas comment vous voulez les bâtir, en tout cas, c'est la proposition de M. Rubichon, mais il faut le faire rapidement parce que les choses sont en train de grossir.

Vous parlez d'incompréhensions, nous pensons qu'il y a un vrai problème sur le calcul ou alors, nous ne garantissons plus aux agents de travailler sur les bornes hautes et basses sur un cycle.

Vous ne garantissez que 35 heures par semaine, mais sur le phénomène pur et dur de l'annualisation, c'est-à-dire que vous le redivisez pour trouver 35 heures par semaine, sachant que nous dépasserons largement les 35 heures de travail. Vous ne pourrez pas le respecter.

Ou bien nous regardons les choses et nous nous mettons rapidement au travail parce que les agents attendent des réponses. Nous allons, organisations syndicales et Direction, sûrement identifier un grand nombre de problèmes et s'il y a des désaccords, nous nous positionnerons au moins sur des désaccords clairs et identifiés.

Ou bien nous aurons tous des exemples les uns derrière les autres. Nous en avons beaucoup.

A priori, nous sommes "sortis des clous" ou alors, les règles auparavant n'étaient pas appliquées, c'est pourquoi l'accord 35 heures convenait à tous. Maintenant, l'application de l'accord 35 heures pur et dur commence à déplaire à tout le monde, tel que vous le décrivez.

Faites-nous des propositions pour des réunions très rapidement.

M. de CORDOUE.- A ce stade de la discussion, j'entrevois deux problématiques, si tant est que ce soit des problématiques.

Une première relative à l'application de l'accord 35 heures. L'accord 35 heures n'est pas toujours appliqué à la lettre, quelquefois, dans l'intérêt de la Direction et, quelquefois, dans l'intérêt des agents.

Quand j'entends dire qu'il y a des groupes avec 40 points d'entrée, je demanderai à savoir si ces 40 points d'entrée sont vraiment de l'initiative de la Direction ou si cela n'arrange pas aussi un certain nombre d'agents parce que des points d'entrée sont mieux adaptés à l'organisation de leur propre temps de travail et temps de repos.

Il faut peut-être resserrer les choses là-dessus. Il n'est pas normal que nous ayons des pavés aussi importants, et encore, certains ne changent pas. Ils se contentent d'envoyer un petit mot pour dire que c'est identique à l'année dernière, il n'est pas normal d'avoir autant de tableaux de service dans cette entreprise. C'est effrayant, cela demande un travail de gestion énorme.

Des règles ont probablement été perdues de vue, ou nous oublions de les appliquer parce que cela arrange tout le monde. Disons-le avec les gens qui ont établi l'accord 35 heures.

Il y a un autre problème qui est le problème de fond : nous tournons autour de ce problème depuis tout à l'heure. Comme cela a bien été rappelé par plusieurs, l'accord de réduction du temps de travail a pour objet de ramener le temps de travail d'Aéroports de Paris à 1 569 heures ou à 1 501 heures. Il faut voir la manière dont nous y arrivons.

Cela fait deux sujets. Je suis prêt à réunir les partenaires sociaux dès cette semaine puisque vous dites qu'il y a urgence. Donc j'arrangerai mon emploi du temps.

Selon ce qu'ils souhaiteront, je suis prêt à réunir les signataires de l'accord s'ils estiment que nous avons dévoyé l'application de l'accord. Je suis prêt à réunir aussi l'ensemble des partenaires sociaux si l'on pense qu'il vaut mieux réunir l'ensemble des partenaires sociaux, ou si nous pensons qu'il faut faire les choses en deux temps.

Je suis à la disposition de ceux qui le souhaitent et je suis prêt à commencer dès jeudi.

M. FAUVET (Membre indépendant).- Nous acceptons la proposition de relancer une discussion sur le temps de travail.

Je pense que cette discussion doit être ouverte à l'ensemble des organisations syndicales. Ce n'est pas seulement limité au périmètre de l'accord 35 heures pour des raisons très simples. Cela touche à la fois le plan légal, le Code du travail, conventionnel et contractuel. Il est évident que certains syndicats se situent sur le plan contractuel, d'autres pas, mais tous les syndicats confondus se situent à la fois sur le plan conventionnel et légal.

Il serait intéressant de relancer ces discussions au niveau de l'interprétation et de l'application du temps de travail dans l'entreprise.

J'entends bien que vous vouliez appliquer le temps de travail tel que stipulé dans l'accord 35 heures, mais je répète ce que j'ai dit précédemment, y compris dans le respect du manuel de gestion, qui prévoit un ensemble de droits à congés. Tous ces droits à congés doivent pouvoir être pris quel que soit le temps de travail annuel prévu dans l'accord 35 heures.

S'il y a une contradiction entre les deux, il faudra regarder les choses en face.

M. le PRESIDENT.- S'il y a une contradiction, nous appliquerons les temps de congés qui sont dus, il n'y a pas de problème.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Nous en sommes là aujourd'hui tout simplement parce que la Direction a décidé d'un seul coup de faire le décompte individuel.

Or, le décompte individuel doit uniquement s'exercer pour les temps partiels, car dès lors que nous avons un horaire collectif, nous n'avons pas besoin de le faire.

Je ne vois pas pourquoi nous faisons le décompte individuel. En ce qui concerne l'UNSA/SAPAP, nous avons toujours été contre. Nous demandons de respecter ce qui doit être respecté. Le décompte individuel doit se faire uniquement pour les temps partiels puisque tous les autres salariés ont un horaire collectif.

M. de CORDOUE.- Vous m'excuserez, mais nous ne sommes pas du même point de vue. Quelqu'un a parlé de discrimination dans l'entreprise, je ne vois pas pourquoi certains salariés de l'entreprise feraient 1 350 heures et d'autres, 1 500 heures.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- C'est de votre fait. Si vous faisiez les tableaux de service comme ils devraient être faits, tout le monde devrait effectuer le même nombre d'heures à un moment donné. Le Code du travail est bien précis.

C'est vous qui faites les horaires. Vous n'avez pas à vous tromper.

M. de CORDOUE.- Attendez ! Je reprends ce que vous venez de dire : dans une première analyse faite au moment où est sortie la loi sur le travail de nuit, nous n'avons pu créer que des groupes de travail en 3x8.

On nous a emmenés gentiment par la main vers les 2x12, et maintenant, c'est "fromage et dessert", doucement !

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je rejoins ce qui vient d'être dit. Le problème est que ce sont des tableaux de service collectifs et non pas individuels, donc je ne vois pas l'intérêt des tableaux individuels.

En revanche, il serait souhaitable, si vous organisez des réunions pour travailler sur le temps de travail, d'arrêter les mises en place des tableaux de service qui seront effectifs à partir de vendredi sinon, je ne vois pas l'intérêt de se réunir et de trouver des solutions, en sachant qu'il y a déjà des tableaux mis en place sur Roissy.

Apparemment, on me dit que c'est annulé. Il serait intelligent d'arrêter, pour l'instant, toutes les mises en place faites ou qui seront faites à partir du 15 sinon, nous arriverons à un non-sens et nous n'arriverons pas à nous mettre d'accord.

M. de CORDOUE.- J'aimerais entendre les signataires sur l'intérêt d'une réunion spécifique signataires ou globale, car j'ai dit encore une fois que j'étais prêt pour proposer les deux.

Mme DONSIMONI (CGC).- Puisque nous sommes une grande famille, nous pouvons inviter tous les enfants, y compris les enfants terribles. Je veux bien qu'il y ait tout le monde puisque c'est le grand débat. Allons-y !

M. de CORDOUE.- La première réunion se tiendra jeudi matin, vers 9 h 30/10 heures puisque des personnes viennent de Roissy. Nous n'épuiserons pas le sujet, mais nous "planterons le décor" et nous avancerons, et jeudi matin, nous en fixerons une suivante etc.

La question qui se pose, parce que je vois l'heure avancer et nous aurons l'occasion de débattre sur ce qui vient d'être évoqué, est le démarrage de la saison d'été. En effet, nos amis ici présents ont préparé des grilles qui changent d'horaires. Celles qui restent sur les mêmes horaires ne feront pas l'objet de nouvelles consultations.

Je veux simplement rappeler que, même si nous décomptons le temps de travail, les consignes sont claires et précises : ces grilles ne doivent pas conduire, lorsque la mesure est faite, à dépasser les 1 501 heures ou 1 569 heures.

Je ne vois pas de préjudice à commencer sur ce rythme, quitte à ce que, dans nos discussions, nous ajustions parce que nous aurons trouvé d'autres dispositions.

En revanche, nous ne bloquerons pas le fonctionnement de l'entreprise parce qu'il faut, en 2 jours, trouver une solution à ce qui apparaît comme un problème.

Je propose de laisser un petit moment nos collègues informer sur ce qu'ils ont fait parce qu'ils sont venus. Donc au moins, laissons-les informer et nous reporterons une consultation à la prochaine séance, si besoin, sachant que nous prenons l'engagement de travailler avec vous sur la problématique mise en évidence.

M. le PRESIDENT.- Je complète ce que dit M. de Cordoue très clairement. Ce que je vous dis dans cette instance, j'ai plutôt l'habitude de le tenir.

Nous serons d'autant plus ouverts au dialogue approfondi sur cette question, qui le mérite, que nous nous respecterons de part et d'autre dans la manière dont nous fonctionnons. C'est-à-dire qu'à partir du moment où l'on se prend en otages, on se prend tous en otages. Cela ne me paraît pas être la manière la plus intelligente d'y arriver.

J'ai voulu être là pour dire au nom de la Direction de l'entreprise comment nous voulons nous y prendre avec vous, c'est-à-dire intelligemment, parce que nous avons compris qu'il y avait un vrai sujet.

Si nous faisons ce chemin nous-mêmes, Direction, c'est pour que vous en fassiez un petit bout aussi. Je ne peux pas proposer au Président de discuter comme vous dit M. de Cordoue si, de l'autre côté, nous prenons en otage la saison d'été, pour parler clairement.

Ce qui veut dire que je ne saisis pas le prétexte d'une consultation et approbation des grilles de la saison d'été pour dire : *"il n'y a plus de sujet, rentrez chez vous, nous appliquons notre dossier comme il était prévu et à la prochaine fois"*. Ce n'est pas trop dans ma philosophie et je ne pourrais le faire qu'une fois, donc ce serait un peu dommage.

Evidemment, non ! Ce sur quoi nous nous sommes engagés aujourd'hui, c'est de traiter le sujet à fond avec vous.

A mon sens, mais cela n'engage que moi, si nous voulions vraiment traiter ce sujet à fond, nous irions même vers un sens de simplification pour que les salariés et la Direction finissent par y comprendre quelque chose. Si nous effectuons ce travail ensemble, ce n'est pas pour nous voler l'un l'autre au coin d'un bois, mais plutôt pour que, grosso modo, nous arrivions à un dispositif avantageux pour les deux parties.

Je suis convaincu que nous pouvons y arriver et qu'en même temps, nous faisons plus simplement. Pour tout vous dire, j'ai un peu honte d'avoir des difficultés à comprendre le régime de travail de mes salariés et, pourtant, je prends des vitamines le matin !

Avec la stratification successive de choses que vous connaissez très bien, certains de nos collègues qui arrivent doivent le connaître moins bien, et dans toutes ces dispositions qui se sont enchevêtrées, je crois que plus personne n'y comprend grand-chose, que les salariés ont l'impression d'être ballotés, qu'un certain nombre de managers qui sont arrivés en cours de route n'appliquent peut-être pas les règles parce qu'ils n'arrivent pas à les comprendre.

Nous aurions vraiment intérêt à remettre d'équerre ce dispositif de grilles (je ne parle pas de l'accord 35 heures) de simplifier les choses, mais ce n'est pas un travail de 15 jours, c'est un travail sur des mois et des mois, que nous effectuerons en totale transparence, en nous promettant de ne pas se faire un coup dans le dos à l'occasion d'un petit changement.

En tout cas, vous aurez ma parole sur cet exercice, et donc, vous aurez un droit d'alerte si vous avez une inquiétude, mais il n'y en aura pas parce que M. de Cordoue sera à la direction des opérations. Nous essayons de faire un travail clair.

Je comprends que vous ayez eu besoin du point n° 4 de l'ordre du jour du C.E. pour poser le débat avec force. Je l'ai entendu.

Vous ne m'avez pas laissé beaucoup de temps pour réagir puisque vous m'avez envoyé une lettre vendredi soir. Nous sommes mardi, cela fait un jour ouvrable. Nous ne pouvons pas dire que nous ayons eu un délai de prévenance considérable. Nous nous sommes mis en situation de pouvoir travailler dès le 13 au matin avec vous.

Nous y avons un peu travaillé avant et nous avons essayé de comprendre le sujet parce que, pour tout vous dire, quand j'ai reçu votre lettre, j'ai lu toutes les lignes et je n'ai pas tout compris.

Je vous propose une méthode de confiance de ce type-là. Je prends l'engagement de travailler dans la confiance. En revanche, je n'entrerai pas dans une logique qui consiste à prendre la qualité de notre service et ce qu'est notre entreprise, c'est-à-dire les grilles d'été en otage. Cela ne serait pas la logique que je vous propose.

Je reconnais que c'est de vous demander de nous faire un peu confiance, mais je suis là pour m'engager.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Face à l'avalanche de propositions que vous faites, je dois avouer que je m'y perds un peu.

Je vous demande une suspension de séance pour faire le point. C'était une lettre qui portait sur l'intersyndicale. Dans la mesure où nous pensons tous bien, mais pas tous forcément au même rythme et de la même manière, nous avons besoin d'une petite suspension de séance pour enregistrer vos propositions, que chacun se prononce et que nous essayons de voir les choses.

Je vous demande dix minutes. Dans les grandes lignes, nous pourrions arriver à trouver un accord, je l'espère.

M. le PRESIDENT.- Ce serait épatant. Très bien.

Suspension de séance

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- ... sur la base de ce que vous avez proposé, il n'y a pour le moment pas d'application des grilles, en tout cas celles qui étaient proposées aujourd'hui.

On va être clair : on ne cherche pas à gagner 6 mois et l'objectif n'est pas de "planter" l'été, c'est juste pour comprendre puisque ce sont des questions que nous nous sommes posées les uns et les autres. Pouvez-vous nous répondre ? Ai-je été assez clair ?

M. de CORDOUE.- Oui, vous avez été assez clair.

Nous proposerions de faire l'information aujourd'hui puisque, de toute façon, les gens de la Direction sont là, même si c'est après déjeuner, d'avoir une ou plusieurs réunions de travail dont la première jeudi sur ce sujet, de consulter à la prochaine réunion du C.E. sur les grilles qui auront été présentées là parce qu'il y aura probablement des remarques comme on en entend chaque année ("*dans tel groupe, on a remarqué que la règle n'est pas respectée, pouvez-vous regarder ?*"), et l'on pourra revenir avec des réponses.

Le résultat de nos travaux communs aboutira peut-être à un changement, je n'en sais rien. S'il aboutissait à un changement, nous avons encore devant nous la saison d'hiver pour changer le temps de travail annuel. En effet, je rappelle que les horaires de travail changent entre l'été et l'hiver.

C'est l'idée, mais l'on ne peut pas revenir en arrière maintenant, à quinze jours du démarrage de la saison, c'est-à-dire qu'il n'est pas possible de se dire que l'on n'a pas de grilles de travail établies.

M. le PRESIDENT.- C'est pourquoi je vous propose de ne pas bloquer la saison d'été et de mettre à profit nos discussions pour, ensuite, ajuster en fonction des problèmes que vous aurez identifiés, des réponses que nous aurons pu apporter, ou pas, etc.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Il faut un engagement de votre part, Monsieur le Directeur général, car le problème de fond est le suivant.

Si j'ai bien compris votre approche, vous nous proposez une information et une consultation à la prochaine séance du Comité d'Entreprise. Entre-temps, des séances de travail auront lieu sur les sujets sur lesquels on vous aura interpellé, mais vous dites qu'en tant que Directeur général, vous ne pouvez pas vous permettre de ne pas organiser la saison d'été sur la base des grilles qui nous étaient présentées aujourd'hui ?

M. le PRESIDENT.- Absolument.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Il faut que vous nous donniez l'engagement parce que ce sont des remarques sur lesquelles nous avons échangé qu'aujourd'hui, il n'y a pas de consultation et que ces grilles d'été ne sont pas instituées dans le temps.

Ne considérons pas que la prochaine consultation du Comité d'Entreprise institutionnalise et acte le fait que le Comité d'Entreprise a validé les principes qui sont identifiés dans le cadre des grilles alors qu'aujourd'hui, l'ensemble des organisations syndicales vous ont interpellé sur des problèmes d'application de l'accord et sur des problèmes particuliers dans certains secteurs. Voilà comme je formule les choses.

M. le PRESIDENT.- Je reformule pour être sûr que nous nous sommes bien compris.

Vous me demandez si j'ai bien dans l'esprit que la consultation, et donc, la mise en œuvre des grilles d'été, n'emporte pas pérennisation de ces grilles dans la durée en disant : *"vous les avez approuvées, maintenant, rebelote, grilles d'hiver sur la même base et ainsi de suite" ?*

Vous me dites : *"on fait notre part du chemin donc on ne bloque pas pour les grilles d'été, on commence à travailler dès cette semaine, mais vu la complexité de ce sujet, à mon avis, on va en avoir pour un petit moment quand même et cela ne va pas se faire en 8 jours, et ne nous opposez pas, vous, Direction, pour les prochaines grilles que, comme nous avons été consultés sur les grilles d'été, vous ne changez rien, que les principes ont été gravés dans le marbre et que vous nous les opposez" ?* C'est cela ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Oui.

M. le PRESIDENT.- En clair, la consultation sur les grilles d'été n'emporte pas une conséquence définitive en matière de nouvelles grilles ? C'est ce que j'ai compris de ce que vous avez dit.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Vous consultez les organisations syndicales par rapport au courrier sur lequel elles vous ont interpellé et elles vont se positionner.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Pour ce qui est du SICTAM/CGT, ce que je vous propose, c'est que l'on aille effectivement jusqu'à la consultation. On va avoir l'information aujourd'hui, les réunions vont s'intercaler avant la prochaine consultation et à la consultation, on se prononcera pour ou contre les grilles d'été. C'est pourquoi il y a confusion. Vous nous parlez de grilles d'été...

M. le PRESIDENT.- C'est moi qui ne comprends plus !

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Ce sont les grilles qui vont rythmer toute l'année. C'est cela qui est dit en clair. La seule chose que l'on dit, et j'arrêterai là pour le SICTAM, c'est que l'on va écouter l'information d'aujourd'hui, les réunions au cours desquelles on va en profiter pour débroussailler le sujet vont se dérouler et ensuite, les organisations syndicales reprendront leur voix, les unes et les autres, en fonction des éléments que nous allons avoir et de ce que nous aurons à nous dire. A partir du moment où il y aura eu la consultation, mais pas avant.

C'est-à-dire qu'avant la consultation (c'est bientôt, dans quinze jours à peine), on met à profit ces quinze jours pour se réunir, comprendre, échanger et après la consultation, les choses vont se dérouler. Après, en tant qu'organisations syndicales, on estimera si l'on doit contester ou organiser des mouvements sociaux, peu importe, mais c'est après la consultation.

M. le PRESIDENT.- Laissez-nous travailler avec vous quand même !

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- C'est ce que je dis : on met à profit cette période, on est d'accord pour le rythme des réunions et après la consultation, vous aurez notre avis.

M. de CORDOUE.- Je vais reprendre pour que ce soit bien clair parce que j'étais parti sur les grilles d'été et les grilles d'hiver. En effet, à l'escale, il y en a alors qu'il n'y en a pas nécessairement dans tous les secteurs. On peut peut-être le prendre autrement, ce sera plus simple.

Comme il faut bien commencer l'été avec des grilles, on vous consultera sur les grilles d'été, celles qui seront présentées là, qui commencent à l'été, et l'on prend l'engagement de se représenter devant le Comité d'Entreprise après que les discussions auront eu lieu avec les partenaires sociaux. A ce moment-là, si l'on arrive à la conclusion qu'il faut revenir sur ces grilles qui auront été présentées le 20 mars, on le fera.

Il nous restera donc le reste de l'année pour nous rattraper si nous avons visé trop loin ou à côté. C'est la bonne façon de faire.

M. FAUVET (Membre indépendant).- Je me pose une question en termes de calendrier puisque le délai de quinze jours est à respecter et le Comité d'Entreprise a lieu le 20 mars. J'imagine que les grilles seront applicables au 1^{er} avril. Se pose ce problème des quinze jours. Est-ce que l'on considère que le délai est respecté à partir du moment où il y a eu information ? Il me semble cependant que c'est à partir de la consultation. Je n'en suis pas certain. Il faut regarder cet aspect des choses.

M. de CORDOUE.- La règle est que les délais courent à partir du moment où les membres du Comité d'Entreprise ont été informés. En tout cas, les groupes de travail, eux, ont été largement informés puisque les concertations ont eu lieu. On ne pourra pas dire que l'on met en œuvre le lendemain de la consultation.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Ce que la CGT demande, c'est que les grilles ne soient pas mises en place à partir du 15, comme c'est fait dans chaque service, que l'on explique aux salariés par un message qu'il y a un problème, ce qui se passe en ce moment, donc une discussion avec les organisations syndicales et que ce soit mis en place après le Comité d'Entreprise du 20 mars. On attend le Comité d'Entreprise du 20 mars pour tout mettre en place.

N'importe comment, vous n'allez pas construire les grilles entre le 15 et le 20. Elles sont déjà construites, vous avez juste à appuyer sur un bouton pour les envoyer aux salariés et voir dans les services.

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

M. PEPIN (SPE/CGT).- Si, il y a un problème entre la mise en place qui doit être donnée aux agents à partir du 15, car théoriquement, les agents doivent avoir les grilles à disposition à partir du 15, donc les tableaux sont mis en place et sont consultables par les salariés. Si l'on vote le 20 mars contre des tableaux qui auront été mis en place le 15, c'est idiot de nous consulter !

M. de CORDOUE.- Vous avez redit ce qu'a dit M. Fauvet, c'est-à-dire que, normalement, les tableaux de service sortent le 15 pour le mois à venir et en vous consultant le 20, il n'y aura pas 15 jours de délai. D'accord.

Soit on considère que cela fonctionne quand même et qu'il n'y a pas le préavis de quinze jours, soit on reporte de 5 ou 6 jours pour que cela s'enclenche. Il y a peut-être un problème technique, mais ce sera à voir au cas par cas.

On me dit que tout est enclenché.

Un INTERVENANT.- Vous parlez de saison d'été, mais tous les tableaux PEXAS, SSIAP 1 et SSIAP 2 ne sont pas soumis aux grilles de saison d'été etc. M. de Cordoue a répondu, mais il y a un flou là-dessus ; ils peuvent très bien encore tourner sur l'ancien tableau.

M. de CORDOUE.- Chaque secteur regardera ce qu'il y a de mieux à faire, étant entendu que le mieux à faire, quand on peut, c'est de laisser le préavis d'information. A un moment ou à un autre, il peut se produire un blocage pour une raison quelconque.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- J'entends bien, mais nous nous trouvons devant une difficulté. Le problème est qu'à un moment donné, c'est un souci de crédibilité des organisations syndicales vis-à-vis des salariés.

Comment peut-on dire que l'on engage des discussions, que ce n'est pas terminé jusqu'au 20 alors que les tableaux vont partir ? Demain, si je fais une assemblée générale, les gens vont me rire au nez en me disant que cela n'a aucun bon sens.

M. le PRESIDENT.- Je comprends bien votre problème. Il faut que l'on trouve une solution. Le problème est ce délai entre le 15 mars et le 20 mars. Evidemment, si les grilles sont appliquées avant, cela pose problème.

M. de CORDOUE.- On vous donnera une réponse précise sur ce point-là parce que, visiblement, mes collaborateurs considère que c'est très compliqué. Dans certains secteurs, cela doit commencer impérativement au 1^{er} avril sinon, il n'y a pas de service.

(Protestation générale)

Vous parlez de ce que vous connaissez, mais au SSIAP, on me parle des agents passage de l'escalier. Ce n'est pas la même chose. Dans certains secteurs, cela peut se jouer, mais dans d'autres, non.

Les réunions de concertation avec les agents ont eu lieu, l'information a lieu cet après-midi, je demande aux services et à mes collaborateurs de regarder comment, dans toute la mesure du possible, on peut respecter un préavis de quinze jours après la consultation

du 20 mars et ils ne sont pas capables de donner la réponse aujourd'hui, mais il faut faire des choses faisables.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Je voudrais revenir sur un point. Les gens ne comprennent pas. J'ai un peu fait les tableaux de service et là, vous nous sortez des plannings annuels, ce ne peut pas être des grilles été. Vous nous sortez des tableaux sur 52 semaines ; où est la modulation ? Où est l'accord ? Il faut arrêter !

Aujourd'hui, il faut se mettre autour d'une table et savoir de quels sujets on va parler. Si c'est pour nous dire qu'il faut que l'on arrive à tout prix au temps dû, cela ne va pas durer longtemps ! Il ne faut pas voir que cela. Un article ne peut pas être meilleur qu'un autre, dans un accord, ils sont tous pareils. Vous voulez respecter le temps dû ; or, on ne peut pas.

Sur les services semi-continus, on ne peut pas. Vous avez voulu appliquer le même temps de travail entre les administratifs et les semi-continus, c'est la plus grosse erreur que vous ayez commise.

Si l'on doit assister à des réunions pour ne parler que de ce que vous voulez que l'on fasse, on ne sera pas d'accord. On met tout à plat.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Raisonnablement, on a détecté un problème, prenons le temps de le régler.

On a déjà décalé d'un mois les grilles à l'escale parce qu'il y avait un problème que l'on ne pouvait pas régler ; on peut décaler les grilles d'un mois, ce n'est pas cela qui va mettre en péril la situation. C'est plutôt raisonnable de procéder de cette façon-là. Peut-être que ce n'est pas possible et dites-le, à certains endroits, mais regardons si ce n'est vraiment pas possible.

M. de CORDOUE.- Nous regarderons. Nous avons arrêté à peu près la méthode. Je vous propose d'arrêter ce matin et de reprendre cet après-midi sur l'information sur les grilles pour que vous puissiez poser les questions qui sont remontées des groupes de travail sur les grilles présentées.

M. le PRESIDENT.- Cet après-midi, je ne peux malheureusement pas être avec vous. Bonne information et bon appétit.

Suspension de séance

(M. de Cordoue prend la présidence)

M. de CORDOUE.- Je vous propose de commencer par écouter chacun des secteurs qui ont travaillé sur leurs grilles et peut-être traiterons-nous les questions une par une si vous avez travaillé sur les dossiers que vous avez reçus au titre de l'information.

Mme TURZYNSKI.- Je vais présenter les calendriers annuels pour les services de l'escale nord et sud 2008-2009.

Compte tenu de la situation particulière de l'escale, à savoir, une année de transition, année durant laquelle l'activité assurée par les personnels des services escale nord/escale sud, l'activité est transférée vers le pôle de services aéroportuaires, Alyzia.

Les grilles horaires que je vous présente aujourd'hui sont en fait les mêmes que celles de l'an passé à l'exception de deux. Pour prendre en compte le transfert de la compagnie Iberia à l'escale sud au passage ESCO, nous avons modifié la grille des RVD et des agents "co" au pôle départ. Nous avons donc tenu compte de la perte de cette compagnie structurante.

Les ajustements effectués pour ces deux grilles ont été vus à trois reprises en concertation avec les agents des groupes de travail et trois réunions se sont tenues courant janvier 2008. Pour le reste, cela ne change pas, c'est comme le dossier de l'an passé.

On vous a indiqué dans le document le respect des dispositions réglementaires, à savoir le respect des bornes, le respect du nombre maximal de vacations et des amplitudes minimales de ces mêmes vacations, tant pour les agents à plein temps que pour les agents à temps partiel.

On vous a également indiqué le nombre de jours de régulation, à peu près la même chose que l'an passé. Nous avons identifié 25 jours. Ces jours de régulation sont en fait donnés à titre indicatif et sous réserve des changements pouvant intervenir dans la répartition du trafic au cours de la période de référence.

Enfin, vous avez un tableau récapitulatif qui reprend tous les éléments techniques des grilles horaires des différents groupes de travail.

M. de CORDOUE.- Avez-vous des questions sur les grilles proposées par l'escale ?

On passe à la direction de Roissy.

M. PALAYRET.- Je suis directeur des parcs et accès de CDG, représentant la Direction.

Dans le cadre des règles de gestion qui ont été assez longuement évoquées aujourd'hui, je souhaite préciser, pour CDG, que les administratifs et ateliers de CDG dans l'ensemble des unités opérationnelles étaient sur un horaire de type B et les temps partiels, sur un horaire de type A.

Dans le dossier qui vous est présenté sont évoquées quelques restrictions de JSC, principalement à CDG A et CDG R. CDG A, c'est sur la première semaine du mois de janvier pour le pôle comptabilité ; pour CDG R, c'est pour prendre en compte, sur la période hivernale, le dégivrage et le déneigement.

Concernant les services continus et semi-continus, à l'exception de 4 groupes de travail sur CDG 1, il n'y a pas de saison haute et de saison basse. Il y a effectivement 4 groupes de CDG 1 pour lesquels les besoins opérationnels ont nécessité, pour un effet de pointe relativement important en période d'été, sur la période du 1^{er} avril à fin septembre, d'avoir une saison haute et une saison basse sur les 6 autres mois.

Globalement, sur CDG 1, CDG A et CDG E, 40 grilles devraient être mises en place courant 2008 et 14 très prochainement.

Il restera 2 groupes de travail pour chacune de ces unités opérationnelles, sur lesquelles, dès que les affectations seront connues, une discussion pourra être engagée avec les agents concernant les AOS et les ROS (responsables opérations sûreté), qui vont arriver en courant d'année.

Concernant les autres unités opérationnelles, sur CDG L, nous avons un horaire de travail un peu particulier au niveau du courrier, mais cela n'a pas du tout changé par rapport à l'année dernière. Je précise cependant que c'est un peu particulier. L'horaire est de 7 heures 20 à 15 heures 47 avec une coupure de repas de 50 minutes pour le groupe courrier, tel que précisé dans le document.

Concernant les secrétaires itinérantes, quelques restrictions sur la pose des JSC/RTT pendant les périodes de vacances scolaires, là où elles sont en pointe d'activité dans les services.

Concernant CDG P, pas de saison basse et pas de saison haute, 6 nouvelles grilles et les AOS qui, courant septembre, devraient pouvoir être négociées et mises en place à ce moment-là.

Je ne reviens pas sur CDG R, où il y a seulement des restrictions sur les JRTT et les JSC, tel qu'indiqué dans le document, avec 3 couleurs pour fortes restrictions, restrictions légères ou possibilités.

Concernant CDG T et CDG X, rien à signaler, il n'y a aucune modification d'une année sur l'autre.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Vous appliquez l'horaire de type A aux agents à temps partiel. Pourquoi ? C'est à la demande des agents ou c'est un principe de la Direction ?

Mme LEMOINE.- Oui, c'est l'accord ARTT. L'horaire de type B ne permet pas de respecter les obligations légales concernant la durée journalière de travail des personnes à temps partiel.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Ce sont des grilles sur l'année, en fin de compte. Il y a 52 semaines. Je prends une grille de type horaire continu. La moyenne hebdomadaire est de 37 heures 30 ; quant au nombre de cycles, je ne comprends pas. Ce ne sont pas des cycles, ce sont des semaines. Je suis sur la grille GTHT services.

Effectivement, vous nous faites des grilles sur 52 semaines avec des moyennes hebdomadaires de 37 heures 30. Ensuite, vous parlez du temps annuel théorique produit par le calendrier, puis vous avez calculé le nombre de vacations annuelles réel ; j'aimerais savoir comment vous le calculez.

Vous dites en première page : "*compte tenu de la nécessité d'assurer des remplacements de semaines entières dans les services à titre dérogatoire, la prise de 38 heures 05 de RTT sera bloquée sur une semaine. Cette semaine de repos devra être prise en dehors des vacances scolaires*". Je ne comprends pas.

Si vous pouvez m'expliquer le déroulement d'un tableau de service sur une grille horaire de 52 semaines, ce serait bien.

Sur le tableau de service, je prends l'exemple des informations générales : c'est 12 vacations dans le mois ? Je ne comprends pas.

Mme SIGLER.- Comme vous le savez, le groupe des itinérantes secrétaires a été affecté et transféré au sein de la Direction de CDG. On a repris exactement l'accord qui avait été traité et négocié avec ce groupe de travail. Le blocage d'une semaine pour poser leurs JRTT était un accord particulier traité par ce groupe, et en accord avec ce groupe. Cela ne concerne que ce groupe.

Le "cycle" de 52 semaines n'est pas un "cycle", mais bien le déroulé du planning prévisionnel sur 52 semaines, sur une année de modulation, le cycle étant inclus dans ce déroulé de 52 semaines. Ce planning prévisionnel annuel doit être scindé de la notion de cycle, mais peut-être cela prête-t-il à confusion.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Dans la présentation qui nous a été faite, un groupe a été impacté par une saison basse et une saison haute ; qu'est-ce qui justifie le fait qu'il y ait une saison basse et une saison haute dans ce que vous avez développé ?

Si vous pouviez me dire quels sont les groupes concernés...

M. PALAYRET.- Les groupes concernés sont aujourd'hui les agents intervention aérogares, les coordonnateurs PCO, les coordonnateurs sécurité sur les aires et coordonnateurs bagages du terminal 1 et du terminal 3 de l'unité opérationnelle CDG 1.

Le T3 et CDG 1 subissent des effets de pointe importants entre l'été et l'hiver, ce qui justifie par exemple, au niveau des "coordos" PCO, le fait qu'ils sont 4 de nuit en été et 3 de nuit en hiver. On a bien une saison haute et une saison basse. Et dans l'ensemble de ces 4 groupes de travail, ceci correspond à une meilleure adéquation des moyens par rapport aux besoins opérationnels exprimés par la hiérarchie.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Sur CDG X, vous dites que l'organisation horaire du groupe opérationnel a été modifiée pour la période 2007-2008. Quand on voit que l'exploitation du PC a été modifiée au 1^{er} octobre 2007 et que les "coordos" d'exploitation du PC ont été modifiés au 1^{er} novembre 2007, cela veut-il dire qu'ils gardent les mêmes grilles ou pas ?

Mme SIGLER.- Les grilles mises en œuvre en octobre et novembre perdurent sur cette période de modulation.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Jusqu'en octobre 2008 ?

Mme SIGLER.- Oui.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Sur les spécialistes de l'information et la cellule de prévision de vols, on n'a pas les grilles.

Mme SIGLER.- Non parce qu'elles ne sont pas encore faites. La concertation est en cours avec les groupes de travail.

M. de CORDOUE.- D'autres questions ?

On passe à Orly.

Mme DABAGHY.- Sur ce qui vous est présenté, je voudrais m'excuser parce que les pages ont été un peu mélangées. Vous avez toutes les grilles d'abord et ensuite, les calendriers, qui permettent de voir les périodes rouges et de régulation au lieu de les avoir rangées UO par UO. Je suis désolée.

Vous avez un dossier et on l'a évoqué longuement : nous sommes en période de déploiement des grilles aptes à atteindre le temps dû, et bien entendu, à Orly, nous avons commencé par les groupes qui attendaient le plus ardemment ces changements : les groupes en 3x8.

Vous avez dans ce dossier à la fois des grilles qui ont été nouvelles au cours de la période de modulation précédente et les nouvelles grilles entérinées à la date où l'on a transmis ces dossiers, qui ne sont pas très nombreuses étant donné que les discussions sur les nouvelles grilles sont encore en cours, comme vous ne l'ignorez probablement pas, notamment à Orly ouest.

Pour Orly L, il y a une période de régulation aisément compréhensible dans les centrales de production d'énergie, en octobre/novembre, et les grilles des centrales thermiques et électriques qui, normalement, étaient prévues pour...

Un INTERVENANT.- Où est le tableau ?

Mme DABADIE.- Les pages ne sont pas numérotées, je suis désolée.

Un INTERVENANT.- C'est n'importe quoi !

Mme DABAGHY.- Cela a été mélangé. Je suis désolée, mais c'est écrit en tout petit en haut.

Pour ORY P, il y a les RET et les chefs parcs. Ce sont des grilles qui, normalement, auraient dû commencer au 1^{er} avril. Elles sont prêtes à être mises en œuvre.

Pour ORY R, pas de période de régulation particulière pour les services SSLIA.

Pour les activités d'espaces verts, il y a des périodes de restrictions de prises de repos d'avril à juin et ensuite, en septembre, pour des raisons d'entretien des espaces verts.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Concernant les activités espaces verts, je suis un ancien jardinier. Je suis bien content de ne plus y être parce que là, c'est pire que de la restriction ! En avril, mai, juin et juillet, c'est impossible et en septembre, c'est impossible !

Mme DABAGHY.- Ce n'est pas impossible, c'est limité. Je ne pense pas du tout que ce soit impossible.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- A chaque fois, on est appelé par les agents parce qu'il faut que l'on arrive à décortiquer. Indépendamment de cela, ce sont quand même des agents qui font le déneigement !

Mme DABAGHY.- Donc janvier, février et mars.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Donc double restriction. Je suis bien content de ne plus être jardinier !

Un INTERVENANT.- J'aimerais revenir sur ce qui a été dit parce qu'il manque effectivement des périodes d'hiver. En effet, les agents sont pratiquement d'astreinte si jamais il y a une grande période hivernale. On peut imaginer qu'il y en ait une. Imaginons qu'il y ait de la neige pendant tout l'hiver ; ils seront toujours sur les grilles en rouge.

Le problème de fond de cette équipe-là, même si ce n'est pas le sujet abordé aujourd'hui, reste quand même les effectifs. Il n'y aurait pas de périodes rouges aussi importantes comme on en voit là s'il y avait beaucoup plus d'effectifs parce que l'on prend des agents d'ORYL pour pouvoir faire le fauchage en plus. Heureusement qu'il y a les agents d'ORYL pour faire le fauchage !

Il faut régler les problèmes d'effectifs avant de regarder tous les problèmes de tableaux. On s'en sortirait beaucoup mieux.

Mme DABAGHY.- Comment se répartissent dans l'année les restrictions et quel est leur impact ? Ce n'est pas parce que l'on dit que c'est limité que c'est impossible. Enfin j'espère que non.

Je vous propose que l'on regarde une saison de pose de congés sur ce groupe de travail.

M. de CORDOUE.- Je propose que, sur ce groupe-là, à la prochaine réunion, Mme Dabaghy vienne nous expliquer quel était le stock de congés à fin mars de l'année dernière et quel est le stock de congés à fin mars de cette année pour que l'on voie s'il y a augmentation du stock. Cela nous donnera un éclairage sur la question que vous posez.

Le même Intervenant.- Le souci n'est pas de savoir le stock, mais comment les gens peuvent les poser. On comprend que le service doit tourner quand même, mais ils n'ont plus vraiment de dates. Les dates sont pratiquement figées pour eux. Ils n'ont plus rien. Ils sont obligés de jongler avec le peu de dates et même le service est obligé de jongler et de prendre des agents d'ORYL pour renforcer l'équipe.

Mme DABAGHY.- J'observe tout de même que cette période qui apparaît en rouge est limitée pour les JSC et les JRTT, mais les congés sont organisés comme partout ailleurs. Cela dit, on va regarder comment les congés ont été pris dans ce groupe de travail.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Je voudrais revenir sur la prise des JSC.

D'abord, je tiens à vous signaler que ce n'est pas aux salariées à programmer ces JSC, mais bien à l'unité opérationnelle. Je ne vois même pas pourquoi il est indiqué "JSC". On est bien en train de parler des RTT.

Mme DABAGHY.- Dernier groupe pour ORYL. Tous les autres groupes de travail ont des restrictions en juillet et août, ce qui est classique pour les JSC et les JRTT, dans la limite de 50 % des effectifs, avec une mention particulière pour le balisage, qui prend ses JRTT en dehors des semaines de nuit, qui sont des semaines d'activité programmées.

Pour ORYR, les grilles sont les grilles des REA et les COS.

Je regarde les dates de mise en œuvre prévues pour ces groupes. C'était déjà effectif en juillet.

Pour Orly sud, la période de restriction est en juillet et août pour les parties techniques et installations ainsi que la période de Noël.

Pour l'activité opérationnelle, les périodes de restrictions ne sont que sur des courtes durées de pointe, donc des segments de 2 ou 3 jours.

Les grilles présentées sont à la fois celles qui ont déjà été mises en œuvre au cours de la période précédente et celles pour lesquelles un accord a été trouvé, avec les groupes de travail au cours du mois dernier, enfin sur des grilles qu'il était prévu de mettre en œuvre au 1^{er} avril.

Il s'agit des R.E.P., des responsables ressources, des responsables opérations, des COS, des "coordos" ressources et des SSIAP 1 et 2.

On pourra reparler de ces groupes-là, mais il s'agit pour eux de la quasi-totalité des grilles en service continu, à l'exception de quelques-unes. Certaines étaient bien sûr déjà en service durant la période précédente puisqu'il s'agissait de groupes qui étaient en 3x8 et qui ont pu passer en 2x12.

Pour les autres, il s'agit des REP, des "coordos" ressources et des SSIAP 1.

Un cas particulier se pose pour les SSIAP 2, pour lesquels l'effectif qui permet de passer à un rythme 2x12 est atteint et pourrait permettre la mise en œuvre de la grille, ce qui n'est pas le cas jusqu'à présent, mais avec un nombre de vacations très inférieur à celui qui existe actuellement.

Si l'on sursoit, comme on l'a envisagé, à la mise en œuvre de cette grille, cela pourra peut-être décevoir les agents qui attendent impatiemment la mise en œuvre de cette grille, mais encore une fois, les deux sont possibles.

Pour ORYW, il n'y a qu'une grille et un calendrier de période de régulation qui, comme à Orly sud, ne porte que sur des périodes de 3-4 jours de pointes horaires, et la seule grille présentée est la grille des COS, qui avait déjà été mise en œuvre. Les autres sont en cours d'accord avec les groupes de travail pour une mise en œuvre que l'on avait donc prévue pour le 1^{er} avril et que l'on peut envisager de reporter en fonction de la conclusion de nos discussions de cette matinée.

J'ajoute deux points. D'abord, le principe suivi à Orly est celui d'une mise en œuvre assez progressive avec des discussions qui, souvent, ont été longues et difficiles avec les groupes de travail, mais avec un objectif qui était, premièrement, de communiquer à chacun le temps de travail et de ne pas avancer plus vite que cette communication pouvait être faite, deuxièmement, de prendre le temps d'expliquer à tous ceux qui l'ont demandé le détail de leur calcul de temps de travail, ce qui a été fait pour une soixantaine d'agents à raison d'une heure ou deux par agent. Cela représente un temps important, vraiment nécessaire, mais qui explique que l'on ne peut pas le faire pour tout le monde, en tout cas pas rapidement.

A ma connaissance, il n'y a pas eu d'erreurs décelées dans le calcul du temps de travail, mais cela demande beaucoup d'explications. J'en suis bien consciente et cette compréhension est due à tous, là-dessus, il n'y a pas de discussion possible.

On a avancé doucement au rythme des accords et aussi au rythme des choix qui pouvaient être faits dans les groupes, qui peuvent être assez différents d'une U.O. à l'autre, mais qu'il nous a semblé utile et intéressant de suivre.

Par exemple, des groupes nous ont dit : *"on veut atteindre le temps dû sans mettre trop d'heures dans nos grilles, mais en posant les récupérations fériées sur les vacances courtes"*, et on a dit : *"c'est un engagement, c'est une proposition, d'accord"*. Ce qui explique qu'il y ait des solutions assez diverses suivant les groupes.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Sur la grille ORYS, même chose : *"les congés JRTT seront accordés sous réserve que la moitié de l'effectif soit présent"*. A la date d'aujourd'hui, je vous demande quel est l'effectif réel.

Si un agent vient nous voir et nous dit que, pendant la période de juillet/août, on lui a refusé des congés, quand je vais aller le défendre, il faut que je sache combien il y a d'effectif, s'il y a 50 %, plus ou moins.

Mme DABAGHY.- Pour chaque groupe, et même pour chaque jour, il y a un effectif nominal en-dessous duquel on ne peut pas descendre. Ce n'est pas forcément un chiffre pour le groupe, cela peut être très nuancé.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT).- Je vais dire la même chose que mon collègue du SAPAP. Je ne suis pas du tout initié à ces tableaux de service. Pour moi, franchement, c'est incompréhensible. Il serait bien de nous fournir les modes d'emploi. D'après ce que je vois, pour la première semaine, pour le tableau des COS ORYW, le lundi, le mardi le mercredi et le jeudi, on ne travaille pas ! Je ne sais même pas combien il y a d'agents, je ne sais pas ce qu'ils font, qui est présent, à quoi correspondent les J1, J2, N1, S1... il n'y a rien pour nous expliquer. Pour moi, vous nous donnez un document qui n'est pas exploitable du tout.

Il ne faut pas oublier qu'il n'y a pas que des gens qui travaillent avec des tableaux de service, il y a aussi des administratifs dans notre entreprise. Ce genre de documents que l'on doit analyser pour pouvoir éventuellement être consultés lors d'une réunion est complètement inutilisable. On ne sait pas à quoi ils servent.

Mme DABAGHY.- Je comprends ce que vous dites parce que cette présentation n'est pas facile à lire. Il ne faut quand même pas oublier que tout ce que vous avez là sous forme de calendrier annuel, c'est-à-dire le déroulé sur 52 semaines, vous l'avez sous forme de grilles. Vous les avez toutes. Une grille, c'est plus parlant parce que l'on voit l'effectif et beaucoup de choses qui ne se voient pas forcément sur un calendrier annuel.

On part du principe que toutes les grilles sont communiquées aux syndicats. Normalement, vous les avez.

M. de CORDOUE.- Un petit glossaire ne serait pas plus mal. J'ai fini par deviner un certain nombre de choses en faisant des recoupements, mais ce n'est pas évident.

M. RISSER (SPE/CGT).- Je voudrais pointer du doigt l'aberration du système. On voit très bien que, par exemple, la Direction appelle "concertation" le fait de convoquer les agents dans un bureau avec ce que l'on appelle des "moyens de pression" qui ne sont pas croyables. Aux parcs, sur Orly, on force les agents à signer les tableaux de service et on leur dit qu'ils n'ont pas le choix.

D'autre part, des tableaux de service sont proposés sciemment avec 10 heures majorées de moins par mois et des semaines à 37 heures hebdomadaires ; comment voulez-vous que les agents ne puissent pas discuter de cela puisqu'ils vont travailler plus en perdant du salaire ? Ils entrent dans la discussion. Qui dit entrer dans la discussion dit entrer en concertation, pour la Direction. C'est une aberration totale.

Les deux groupes pour lesquels nous ne nous sommes pas prononcés sont les groupes d'Orly ouest, SSIAP 2 et SSIAP 1 parce que moi-même je suis sur le terrain et je leur ai dit de ne pas entrer dans la concertation. On s'aperçoit qu'aujourd'hui, les grilles ne sont toujours pas validées etc.

Si cela avait été voté ce matin au Comité d'Entreprise, normalement, la réunion des SSIAP 2 avait lieu cet après-midi pour la concertation des tableaux et la mienne, pour le groupe de travail des SSIAP 1, a lieu vendredi matin à 10 heures 30. Coup de chance que ce soit une information parce que l'on a refusé les deux premières réunions.

A la première, on ne nous a envoyé M. Coupaye, à la deuxième, Mme Salmon. A la troisième, je ne sais pas qui on va avoir ! Peut-être M. Hardel. Mais je ne peux toujours pas comprendre et je n'entrerai pas avec mon groupe de travail en concertation avec la Direction.

Qu'ils nous mettent 10 heures majorées en moins et qu'ils fassent tous les chantages qu'ils veulent, on restera comme cela. C'est pourquoi votre tableau n'est pas à la page aujourd'hui. C'est ce que notre syndicat a dit. On avait dit de ne pas entrer dans ce circuit où l'on discutait des tableaux.

M. de CORDOUE.- Un petit point de méthode puisque vous parlez de concertation et d'autres parlent de négociation. Je tiens à rappeler les règles.

L'organisation du temps de travail fait partie du pouvoir d'organisation de l'employeur. C'est l'employeur qui fixe les horaires. A Aéroports de Paris, on a une pratique constante : celle de discuter avec les groupes de travail des horaires lorsqu'ils doivent changer. La recommandation est que ceci se fasse en 3 réunions :

- lors d'une première réunion, la Direction vient expliquer son projet, recueille les premières remarques à chaud
- lors d'une deuxième réunion, les personnels font leurs remarques
- lors de la troisième réunion, la Direction présente le projet finalisé.

On ne demande pas aux gens de signer et d'accepter, on prend leur avis.

Deuxième point : je suis très surpris d'entendre qu'il y a des problèmes pour les tableaux de service des SSIAP que l'on vient de passer de 3x8 en 2x12.

M. RISSER (SPE/CGT).- Je suis toujours en 12 heures.

M. de CORDOUE.- Vous êtes en 12 heures depuis que vous êtes à Aéroports de Paris ?

M. RISSER (SPE/CGT).- Oui.

M. de CORDOUE.- AIA. D'accord.

La règle est celle-là. Quand j'étais à l'escale et que les gens ne venaient pas à la réunion, je considérais qu'elle avait eu lieu donc on passait à la réunion suivante sinon, on n'en sortait jamais. Vous avez de la chance que votre hiérarchie accepte de reporter les réunions.

M. RISSER (SPE/CGT).- Ma hiérarchie ne me demande pas mon avis. On lui dit à chaque fois que l'on ne veut pas discuter du tableau, que l'on peut juste prendre le café avec elle si elle le désire, mais elle décide d'elle-même de convoquer de nouveau les agents à la troisième réunion.

Le problème est qu'à la troisième réunion, si l'on avait l'intention d'être concerté, elle a lieu vendredi matin à 10 heures 30, après le passage au Comité d'Entreprise. Heureusement, ce n'est qu'une information, mais pour notre part, nous n'avons pas du tout l'intention de discuter de grilles qui sont des provocations avec 10 heures majorées en moins par mois et 37 heures 30 hebdomadaires. On reste à 35 heures. Je suis en 12 heures et 35 heures à l'heure actuelle. Je n'étais pas le seul avant.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Même si cela peut être contestable, ce serait bien qu'il y ait des explications, des remarques et la finalisation d'un tableau. On n'a rien à dire, c'est l'employeur qui organise le temps de travail. Pour autant, ce n'est pas du tout comme cela que cela se fait.

Ce sont quasiment des discussions de comptoir. On prend un ou deux agents à droite et à gauche. Une fois, on discute sur un coin de bureau... il n'y a rien de formalisé. On ne sait pas à partir de quel moment on discute sérieusement et où nos remarques vont être prises en compte, et tout à l'avenant.

Cela peut être bien sympathique de présenter le tableau, mais on n'a pas besoin de chouquettes payées par la Direction pour comprendre notre tableau de service. Cela ne fait même pas sérieux. C'est du même acabit que lorsque Mme Salmon fait le ménage le samedi matin en jean et baskets dans l'aérogare ouest. La Direction n'est même pas crédible !

A un moment donné, certes, vous organisez le temps de travail, mais on a besoin de sérieux de la part de la Direction parce que l'on a aussi besoin d'une Direction qui nous dise : *"vous êtes convoqués, il y a une réunion, c'est comme ceci et comme cela"*. Là, il n'y a rien de planifié, ou quand c'est planifié, c'est pour le lendemain, et bien souvent, ce sont les collègues qui appellent la hiérarchie en disant : *"vous avez convoqué Untel, mais il n'est pas sur le tableau de service"*. Cela manque énormément de sérieux.

Deuxième remarque : j'irai plus loin sur les effectifs. Ce n'est pas vrai, les effectifs ne tournent pas tous les jours. Ils peuvent varier d'un mois à l'autre, mais quand on nous dit

50 % des effectifs, on a besoin de règles et de socles. A un moment donné, si l'on dit que l'effectif, c'est 50 %, il ne viendra même plus à l'idée aux agents, quand on est au seuil des 50 %, de demander 1 JRTT ou quoi que ce soit parce que l'on saura que ce sera refusé. Malheureusement, on les refuse aux agents et ils ne savent pas pourquoi. De la même manière qu'on peut leur accepter, mais ils ne savent pas non plus pourquoi. Il n'y a donc plus de règles.

Quand on parle de 50 %, il faudrait que l'on connaisse au moins dans chaque groupe de travail le nombre d'effectifs nécessaires. 50 %, cela ne veut rien dire. 50 % de l'effectif, par exemple sur l'aérogare d'Orly ouest, cela ne veut rien dire. Mais ce que l'on sait, c'est qu'il y a un seuil plancher à ne pas franchir, par exemple de 8 agents, dans le groupe des agents commerciaux, et on sait qu'en-dessous de 8, personne ne va rien demander parce que ce sera refusé et on gagnera du temps. Mais tout ce qui est au-dessus doit être accepté d'office, et on n'a pas ces références.

Pour terminer, imaginez que vous avez un spécialiste sur chaque plate-forme, à la limite 4, aujourd'hui, pour nous expliquer les tableaux. Nous sommes représentants du personnel de tout Aéroports de Paris et ce que vous faites à 4, on serait susceptible de le comprendre en 5 minutes seuls dans une réunion où l'on doit intervenir et où on doit comprendre des tableaux que l'on n'a pas compris avant. Vous admettez que, quelque part, on est un petit peu surestimé ! Si l'on enchaîne tout, on passe à côté de 80 % des problèmes.

J'espère que cela va être abordé dans les réunions à venir de jeudi parce que cela en fait partie. Ne considérez pas que nous avons été informés aujourd'hui. Après coup, nous en ferons notre interprétation. Quand on va nous poser des questions, on va chercher, mais vous ne serez plus à côté pour nous donner les explications donc cela représente des forêts abattues et du travail inutile aujourd'hui.

Ce n'est pas difficile, quand on tire autant de papiers, de les mettre dans l'ordre et de faire des commentaires au fil du document, les pages les unes derrière les autres. Cela aiderait à la compréhension parce qu'aujourd'hui, je suis franchement désolé, mais on n'y comprend pas grand-chose.

M. de CORDOUE.- Je comprends que ce soit compliqué à traiter ici parce que, normalement, ce n'est pas ici que cela devrait se traiter.

Ici, si l'on faisait les choses comme elles devraient se dérouler, on devrait simplement parler des périodes hautes, des périodes basses, des périodes de restrictions de congés et l'on ne devrait pas être dans les grilles. Il n'y a qu'à Aéroports de Paris que l'on procède ainsi.

Vous me posez une question, mais je suis comme vous, la grille de tel groupe à telle page, je ne comprends pas pourquoi il est écrit J2 le mercredi de la 38^{ème} semaine. Vous pouvez me poser la question, je ne sais pas répondre, c'est au groupe de travail de répondre !

Ce que vous avez dit est fort juste, c'est-à-dire que l'on sait bien comment fonctionnent les groupes de travail : s'il y a un endroit où il faut 8 personnes à un instant donné pour que l'aérogare fonctionne, à 7, cela ne fonctionne pas. Il faut organiser les congés pour

qu'il y ait toujours au moins 8 personnes. On prend peut-être une petite sécurité en en prévoyant 9 au cas où il y aurait un malade, mais cela doit fonctionner ainsi.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- C'est pourquoi l'effectif est dimensionné à 36, et 50 %, c'est la moitié de 36 ; et 36 sur une journée, cela ne correspond à rien du tout. Ce sont les effectifs minimum pour faire tourner les activités dont on a besoin pour comprendre et guider les salariés dans leurs droits à congés et repos.

M. de CORDOUE.- Oui, d'ailleurs Mme Dabaghy laissait entendre que cela descendait à la journée donc cela revient à dire ce que vous venez de dire.

Enfin d'accord, je comprends que c'est complexe.

Je comprends aussi comme vous que ces tableaux sont très difficiles à lire pour des non initiés et qu'en plus, il faut les lire avec le déroulé derrière que vous n'avez pas. Il n'y a pratiquement que les groupes de travail eux-mêmes qui peuvent les lire et les comprendre dans le détail parce qu'ils sont d'abord les premiers concernés, ils n'en ont qu'un à regarder : le leur.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Vous avez raison, Monsieur de Cordoue, de dire que c'est l'employeur qui organise le temps de travail. Cela étant, l'employeur ne doit pas non plus déséquilibrer le budget des salariés. Or, il s'avère que, sur certains tableaux, il y a un manque en heures majorées.

Je sais que, dans cette instance, on n'a pas le droit de revendiquer donc je ferai simplement une suggestion : l'application de l'article du manuel de gestion pour éviter cette perte.

M. de CORDOUE.- Vous savez comme moi que les heures majorées sont là pour rémunérer une sujétion. La sujétion existe ou pas. Vous avez fait une suggestion et moi je parle de sujétion !

Je pense que l'on a à peu près fait le tour. Ce n'est pas très satisfaisant, j'en suis d'accord.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Pour aider à la compréhension générale, dans le dossier de présentation des calendriers prévisionnels de modulations pour Orly, on parle de temps de travail annuel contractuel.

La phrase est : *"la période 2008-2009 est celle du déploiement des nouvelles grilles horaires dans la perspective de l'atteinte du temps de travail annuel contractuel"*. J'espère que cette orientation est une orientation générale aussi valable pour Roissy.

Second point : à Roissy, par exemple, on nous présente des groupes de travail avec des tableaux d'analyse sur les éléments-clés des organisations horaires en place. On parle de vacations théoriques donc on a un nombre de vacations annuelles théorique et on parle d'un nombre de vacations annuelles réel.

Sur Orly, on raisonne en termes d'horaires. Il serait peut-être bon, à un moment ou à un autre, de mettre en place une grille d'analyse commune, parce que cela concerne les horaires continus et semi-continus, pour que l'on parle, soit de vacations, soit de volumes d'heures.

Ce matin, on débattait justement, sur les périodes de référence annuelles, du temps de travail. Par rapport à ces références annuelles, il faut bien que l'on fasse des comparaisons, et pour cela, il faut comparer des choses comparables.

Par exemple, qu'entendez vous par "*groupe de travail avec 169 vacations annuelles*" ? Est-ce le temps de travail annuel contractuel ou ce que le salarié est amené à effectuer avec le décompte des CP et de tous les éléments ?

Il faut bien poser clairement les choses pour éviter d'avoir des appréciations différentes.

M. de CORDOUE.- Merci. Il ne serait pas inutile que tous les documents soient présentés de façon comparable pour avoir déjà une certaine unité de réflexion.

Il reste un point à aborder : les horaires des personnels administratifs qui ne sont pas dans les directions.

Mme LEMOINE.- Il s'agit du récapitulatif des types horaires et des particularités attachées aux directions fonctionnelles. Je pense que cette information peut vous être donnée là. C'est simple et cela permet d'avancer sur le dossier.

Vous avez reçu les documents détaillés et je me contenterai de vous faire un résumé par Direction des particularités tel que le règlement le prévoit.

En ce qui concerne la Direction du Bourget, à l'heure actuelle, l'horaire de type B a été institué pour l'ensemble des salariés. En ce qui concerne le pôle "finances et administration générale", DGF, l'ensemble des directions de ce pôle est en horaire de type B à l'exception de la Direction juridique et contentieux, DJA, qui reste en horaire de type A.

Les salariés de la Direction de la comptabilité, DCO, ont une légère restriction puisqu'ils doivent éviter de poser des JRTT et des CP en janvier au moment de la clôture des comptes.

Pour le staff de la Direction Aménagement et Développement, DGA, les secrétaires sont en horaire de type B et doivent assurer une permanence en fonction des JRTT et des congés posés.

En ce qui concerne la Direction de l'informatique et des télécommunications, DIT, les salariés en horaires administratifs sont en horaire de type B et interdiction de poser des JRTT en juillet et en août.

L'équipe en horaire continu garde la même grille que précédemment. Les grilles des équipes en horaire semi-continu sont modifiées à compter du 1^{er} avril 2008 pour mise en conformité avec le temps dû.

En ce qui concerne la Direction de la maîtrise d'ouvrage déléguée, DMO, application de l'horaire de type B, interdiction de poser des JRTT en juillet et en août à l'exception des sections "gestion des marchés" et "contrôle de gestion". Celles-ci ne peuvent poser des JRTT en décembre et la première semaine de janvier.

De même, pas de JRTT et pas de JSC programmés durant une semaine comprenant un jour férié. Incitation à la prise de congés entre Noël et le Jour de l'An.

En ce qui concerne la Direction de l'ingénierie et de l'architecture, INA, application de l'horaire de type B, planification des congés et JRTT ainsi que JSC sur l'année et favoriser la prise de congés entre Noël et le Jour de l'An.

Pour la Direction de l'immobilier, IMO, application de l'horaire de type B et présence minimum de 50 % de l'effectif sur chaque vacation.

En ce qui concerne la Direction de l'aménagement et des programmes, APR, les départements APRP et APRT ainsi que le staff APR sont en horaire de type B : présence minimum de 50 % de l'effectif sur chaque vacation. En revanche, les départements APRL et APRN sont en horaire de type A.

L'ensemble des salariés de la Direction des ressources humaines est maintenant en horaire de type B, y compris les itinérantes rattachées à DRHS, qui passent de l'horaire de type A à l'horaire de type B à compter du 1^{er} avril 2008.

Régulation des JRTT pour les salariés du service paie ; pour les itinérantes, prises de JRTT sur une semaine bloquée en dehors des vacances scolaires, pas de prises de JRTT et pas de positionnement des JSC durant les congés scolaires.

Les contrats en alternance sont soumis à un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour la Direction de l'audit, AUD, ainsi que pour PDG, DGD et CAB, application de l'horaire de type B.

Direction de la stratégie et de la qualité (STG) : application de l'horaire de type B, planification des JSC et JRTT en fonction de la charge de travail.

Pour la Direction de l'environnement et du développement durable, DDD, application de l'horaire de type B.

Deux tableaux prévisionnels et planning des agents des Maisons de l'environnement nord et sud ont été joints au document qui vous a été adressé.

En ce qui concerne la Direction de la sûreté et des préventions, SPR, application de l'horaire de type B.

Pour la Direction du marketing commerce et communication, DMC, application de l'horaire de type B.

M. de CORDOUE.- Je pense que la plupart des groupes dont on a parlé précisent simplement ce qui s'applique depuis déjà des lustres. C'est sans changement.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- A propos de ce qui s'applique depuis des lustres, je tiens à vous signaler que ce n'est pas marqué dans l'accord ARTT. Je n'ai jamais lu, ou alors, il faut me le montrer, qu'il est strictement interdit de poser des JRTT dans une semaine où il y a un jour férié. Je trouve désolant que l'on puisse s'inventer un code. Rien n'est indiqué dans l'accord.

Concernant la Maison de l'environnement, c'est peut-être un horaire de type B, mais "aménagé" puisqu'ils travaillent le samedi. On sait très bien que les administratifs ont le droit de travailler le samedi. Ce n'est pas non plus dans l'accord.

Mme LEMOINE.- L'accord n'est pas obligatoire.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- On peut aussi ne rien mettre, si l'on veut !

M. de CORDOUE.- Cela a toujours été comme cela, ils ont toujours travaillé le samedi. Cela a existé même avant l'accord. C'est un administratif décalé.

Mme LEMOINE.- C'est cela.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Au fur et à mesure du temps qui passe, chaque unité opérationnelle se crée ses 35 heures et nous ne sommes pas d'accord.

M. TOURET (CFE/CGC).- Nous avons bien compris que le débat était compliqué, que c'était très compliqué de lire les tableaux, qu'ils étaient différents. Comme il y a une prime à la suggestion, je vais vous en faire une : celle d'avoir des tableaux uniformisés, des règles uniformisées autant que possible, et comme on ne mange pas tous les budgets de formation tous les ans, serait-il possible de nous faire une formation d'une demi-journée aux élus ? Honnêtement, je suis complètement ignare en la matière. Je ne comprends rien du tout à tous ces tableaux.

M. de CORDOUE.- C'est une bonne idée.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Nous avons reçu un courrier du Bourget : *"en réponse à la note numéro n° 19 du 7 janvier courant, nous vous confirmons que rien n'a changé pour le personnel de la Direction de l'aéroport du Bourget et des aérodromes d'aviation secondaire par rapport à l'accord 35 heures initial"*. C'est clair.

Les assistants techniques d'IMOD sont en horaire semi-continu du lundi au vendredi de 6 heures 30 à 21 heures, samedi et dimanche, 8 heures 30-17 heures 30. Pas de grille horaire... C'est super !

Mme LEMOINE.- Une remarque. Tout à l'heure, vous avez relevé que j'avais indiqué *"pas de JRTT"*. En fait, c'était pour la Direction de la maîtrise d'ouvrage déléguée, DMO, et j'ai peut-être fait un lapsus parce que c'est : *"pas de pause de JSC programmées en décembre et première semaine de janvier et pas de pause de JSC programmées durant une semaine comprenant un jour férié"*. C'était peut-être une erreur.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Je termine. Pour la Direction de la stratégie et de la qualité, c'est le rythme horaire. Un planning semestriel des JRTT, JSC et congés est actualisé tous les trimestres. Or, en général, quand on pose des congés, c'est en prévision sur l'année. Là aussi, on fait comme on veut.

Je finis par DIT, où il y a des grilles horaires avec des jours de repos isolés.

Quand on propose des tableaux de service aux agents avec un jour de repos isolé, on ne les accepte pas parce que ce n'est pas bien, mais là, ils ont tous des jours isolés et

mettent 4 fois un repos consécutif. Ce n'est pas sérieux. En plus, les grilles sont de 38 heures.

Voilà nos commentaires. On travaille un peu sur les grilles horaires parce que l'on a des spécialistes, mais il y a des points à revoir.

M. de CORDOUE.- Il y a sûrement des points à revoir, mais tout cela est le fruit de l'expérience et de l'habitude et si l'on ne s'y retrouve pas autour de la table parce que c'est compliqué pour les uns et les autres, je suppose que, dans les groupes, certains s'y retrouvent. Ils ont l'habitude de faire comme cela depuis longtemps. Ce n'est pas pour autant qu'il faut continuer.

Nous remercions nos amis, qui reviendront avec plaisir le 20 mars.

POINT 6 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'AFFECTATION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE 2008

M. de CORDOUE.- C'est un point que nous sommes obligés de traiter aujourd'hui pour des questions de respect de timing réglementaire. Je passe la parole à Mme Lemoine.

Mme LEMOINE.- Vous avez reçu le document habituel et administratif. Il est détaillé et décrit tous les types d'établissements auxquels nous versons de la taxe d'apprentissage.

Je vous fais en outre distribuer sous forme de Powerpoint une synthèse du contenu du document de façon à pouvoir vous faire une explication rapide de la situation et que vous puissiez poser vos questions.

Pour mémoire, je vous rappelle qu'Aéroports de Paris est soumis au versement de la taxe d'apprentissage en vertu des dispositions de l'article 224 du code général des impôts. Cette taxe a pour objet de faire participer les employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

Je vais vous commenter le Powerpoint que je vous ai distribué pour vous expliquer comment les choses se déclinent.

L'assiette qui permet de déterminer le montant que l'employeur va devoir verser au titre de la taxe d'apprentissage est celle de la déclaration annuelle des données sociales (DADS), c'est-à-dire le montant brut des salaires annuels.

En 2005, il était de 304 087 289 €, en 2006, il est de 308 224 586 €. On va payer la taxe d'apprentissage au titre de l'année 2007 et l'assiette est celle de la déclaration 2006.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,6 % de cette assiette, et versée directement par l'employeur. On y ajoute ce que l'on appelle une contribution additionnelle, créée en 2004, à l'origine de 0,12 %, qui est passé à 0,18 % de l'assiette en 2006.

La taxe d'apprentissage brute s'élève, pour l'année 2007, à 1 849 348 €, auxquels s'ajoute, pour l'employeur, le versement de cette fameuse contribution additionnelle qui, pour l'année 2007, s'est élevée à 554 804 €.

Une fois que l'on a déterminé la taxe d'apprentissage brute, qui était évaluée à 1 849 348 € en 2007, l'employeur la répartit en 2 types de versements :

- un versement au titre du quota d'apprentissage
- un versement au titre du barème, c'est-à-dire ce qui équivaut à la part réservée aux écoles.

Le montant du quota d'apprentissage est de 52 % de la taxe brute. En 2007, il s'est élevé à 961 661 €.

En ce qui concerne le barème, c'est-à-dire la part réservée aux écoles, ce que l'on appelle aussi la taxe nette, par différence, la part est équivalente à 48 % de la taxe brute et son montant en 2007 s'est élevé à 887 687 €.

Le quota d'apprentissage, une fois déterminé, 961 661 €, est réparti par l'employeur en deux fractions :

- la première fraction est celle relative au FNDMA, pour 42 % du quota. C'est une taxe versée directement à l'administration. Pour 2007, elle s'élève à 406 857 €.
- la deuxième fraction est celle qui est remise aux CFA. Elle équivaut à 58 % du quota et a été évaluée pour l'année 2007 à 554 805 €.

Voilà pour le quota d'apprentissage.

En ce qui concerne le barème, ce qui est réservé aux écoles, le montant pour l'année 2007 s'est élevé à 887 687 €.

Pour mémoire, cette somme distribuée aux écoles doit être réduite des frais de stage dans la limite de 8,33 % de la taxe nette. Pour cette année, nous pouvons déduire 73 974 €, de sorte qu'il reste à répartir aux écoles un total de 813 713 €.

Je reviens maintenant sur le détail du quota d'apprentissage.

On a retiré le FNDMA ; il nous reste les 58 %, c'est-à-dire 554 805 €, qui vont être distribués aux différents CFA.

Aéroports de Paris a choisi de distribuer aux CFA en prenant les critères de répartition suivants :

- les CFA pour lesquels nous accueillons des apprentis.
- un solde au bénéfice de CFA pour lesquels nous n'avons pas accueilli d'apprentis cette année.

En ce qui concerne les CFA pour lesquels nous avons accueilli des apprentis, le montant s'élève à 88 500 €.

En fait, ce montant-là est un montant déterminé en fonction d'une taxe que l'employeur verse par apprenti qu'il reçoit.

Les subventions libres s'élèvent à 466 305 € en 2007.

En ce qui concerne les CFA pour lesquels nous avons accueilli des apprentis, nous avons eu 59 apprentis. Nous avons versé, en fonction de la convention de stage, 1 500 € par apprenti. Cela nous a donné un total de 88 500 € au titre des 1 500 € par apprenti, et vous verrez dans le document que nous avons rajouté, pour certains CFA avec lesquels nous avons des partenariats, une petite somme complémentaire de sorte que, pour les

CFA dont l'entreprise a accueilli des apprentis, le montant que nous avons versé s'est élevé à 102 812 € pour l'année 2007.

En ce qui concerne les subventions libres, d'abord, nous avons dû verser 21 637 € à l'organisme répartiteur, soit 1,5 % du montant au titre du quota, qui doit être réservé à l'organisme répartiteur.

Enfin, nous avons versé 362 858 € aux CFA avec lesquels nous avons un partenariat de longue date, mais pour lesquels nous n'avons pas accueilli d'apprentis cette année.

La liste de ces CFA figure en annexe 3 du document que vous avez reçu. La liste des CFA avec lesquels nous avons accueilli des apprentis, pour lesquels nous avons détaillé ceux pour lesquels il y a une convention de stage et ceux à qui nous avons décidé de verser des subventions complémentaires figure en annexe 2 du document.

Je vous ai détaillé le mécanisme de répartition du total de la taxe d'apprentissage qu'Aéroports de Paris effectue pour la formation de l'apprentissage pour les différents CFA.

Je passe maintenant aux détails de la répartition de la somme que nous versons aux écoles.

Je vous rappelle que le barème, c'est-à-dire la part réservée aux écoles, pour l'année 2007, s'est élevée à 887 687 €.

De cette somme-là, nous pourrions déduire la contribution à l'économie sociale et familiale. Depuis deux ans, comme déjà expliqué, nous n'effectuons plus cette déduction parce que nous ne travaillons plus directement avec des organismes agréés au titre de la contribution à l'économie sociale et familiale. C'est extrêmement difficile à trouver maintenant, et en tout cas, des organismes qui nous paraissent correspondre aux critères que nous avons définis.

En ce qui concerne le barème, nous avons déduit les frais de stage. Il nous est resté à répartir aux écoles (annexe 4) la somme de 813 713 €.

Cette somme s'est décomposée de la façon suivante :

- pour la catégorie C, c'est-à-dire les cadres supérieurs, 20 % du barème (on est restreint dans des pourcentages définis de façon réglementaire), soit 177 537 €
- pour la catégorie B, cadres moyens, 40 % du barème : 281 481 €.
- pour la catégorie A, 40 % du barème : 354 695 €.

Si je récapitule dans un tableau d'ensemble les sommes qui ont été versées, au titre de la CDA (contribution additionnelle), appelée "contribution au développement de l'apprentissage", 554 804 €, le quota, globalement 961 661 €, le barème, qui inclut les frais de stage, 887 687 €, le total du versement libératoire effectué par Aéroports de Paris s'est élevé pour l'année 2007 à 2 330 178 €.

L'objet de la consultation aujourd'hui n'est bien évidemment pas le montant de ces différentes sommes puisque le versement global que doit effectuer l'employeur à la fois au titre du quota et au titre du barème est défini réglementairement ; nous vous consultons aujourd'hui sur les choix effectués par l'employeur pour la répartition de ces sommes entre les différents CFA et établissements.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Vous comprendrez bien que, avec cette lecture, on a "le chou" farci ! C'est énorme. Vous comprendrez bien notre position : notre organisation syndicale ne peut pas être pour ou contre parce que, même si nous sommes consultés sur le choix des établissements, si nous n'étions pas d'accord avec ce choix, il faudrait que nous soyons capables de vous en proposer un autre. Nous allons nous abstenir parce que, franchement, ce serait ridicule d'être pour ou contre.

On aborde tous les sujets dans cette instance. On peut faire semblant, je peux vous dire *"c'est dégoûtant, on votera contre, on n'est pas d'accord"*, mais je n'espère qu'une seule chose : que vous ne me demandiez pas pourquoi je ne suis pas d'accord ! Il faut être clair. Donc nous nous abstiendrons.

Cependant, si, un jour, vous avez un peu de temps et que vous nous proposez de nous expliquer pourquoi les choix se font de telle et telle manières, nous ne sommes pas contre. Cela nous ennuie de prendre cette position, mais elle s'explique. Elle ne plaira peut-être pas, mais c'est ainsi.

M. de CORDOUE.- Je suis comme vous, la première fois, j'ai trouvé cela un peu obscur. J'observe que, tous les ans, on verse à peu près aux mêmes écoles. La liste ne change pas, ou très peu.

En général, quand on rajoute un bénéficiaire, c'est parce que l'on est sollicité par une école, un conseil général ou un organisme influent qui nous dit : *"ce serait bien que vous aidiez telle école parce qu'elle est dans une zone qui dépend de Roissy ou d'Orly et nous avons du mal à faire "passer la pilule" à nos concitoyens à cause du bruit, ce serait bien que vous fassiez quelque chose pour l'école"*.

On écoute et on essaie de faire, mais il n'y a pas de règle spéciale. On essaie de faire en sorte de ne distribuer qu'à des écoles sérieuses et pas à des organismes qui pourraient être contestables.

Pour répondre à votre suggestion, le Comité d'Entreprise pourrait déléguer quelqu'un qui, pour l'année prochaine, trois mois avant, passe en revue la liste, mais pas en séance de Comité d'Entreprise. On pourrait, lors d'une réunion préparatoire d'une heure ou deux, expliquer, d'abord les mécanismes, parce qu'ils sont compliqués, encadrés par la loi, ensuite, comment on arrive au montant de 2,3 M€, d'où il sort car il y a des règles, comment on les répartit et pourquoi on a fait les choix dans tel sens plutôt que dans tel autre parce qu'à chaque fois, il y a une logique. Quand on donne à des écoles dans la périphérie de Roissy ou d'Orly, vous la comprenez bien. Nous donnons à des centres de formation qui sont en lien avec l'aéronautique, par exemple Adagio.

Nous sommes ouverts aux suggestions.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT).- J'ai regardé rapidement l'annexe 2 et je vois que pas mal d'apprentis sont passés chez nous dont les écoles n'ont rien, ni en subvention, ni en

termes de collaboration. Je voudrais savoir pourquoi. Nous avions fait cette remarque l'année dernière et, de mémoire, je n'ai pas vu de modification.

M. de CORDOUE.- En fait, il y a des écoles que l'on subventionne et après, on reçoit des demandes d'apprentissage. Je sais que l'on m'en passe souvent : des gens m'appellent pour me demander : *"est-ce que vous ne pourriez pas prendre un apprenti dans tel secteur ?"*

Si cela tombe dans un secteur où cela nous intéresse, on le prend et il se trouve que l'apprenti vient, mais il relève d'une école que l'on ne subventionnait pas. Cela ne veut pas dire que l'on ne peut pas le faire l'année suivante, mais l'année où on nous le propose, l'école n'est pas subventionnée. Cela étant, oui, vous n'avez pas tort.

M. TOURET (CFE/CGC).- J'ai deux questions. Vous avez un peu répondu à la première, sur la politique de choix des écoles. Il n'y a pas vraiment de politique... Ah il y en a une ?

Mme LEMOINE.- Oui. Le document qui vous a été envoyé, en page 4, vous indique la politique de répartition, les critères selon lesquels on a commencé à doter les écoles. Ces critères ont été définis en collaboration avec les organisations syndicales.

Ces critères ne sont pas très précis parce que c'est difficile en la matière, mais vous les avez.

M. TOURET (CFE/CGC).- Deuxième question : concernant les apprentis, je crois que, l'année dernière, on nous avait donné une liste qui n'était que prévisionnelle. Je n'ai pas fait le rapprochement, je suis en train d'y penser, je n'ai pas l'impression que l'on en ait réalisé autant que ce que l'on avait prévu.

Mme LEMOINE.- Il ne faut pas confondre les informations/consultations faites au niveau de l'emploi, et qui sont des informations/consultations obligatoires, avec des critères particuliers sur les apprentis, leur nom etc., et les informations relatives à la consultation sur la taxe d'apprentissage.

Ce que l'on doit vous communiquer, c'est pourquoi les listes ne correspondent pas tout à fait, ce sont les contrats d'apprentissage pour lesquels les apprentis sont présents au 31 décembre 2007. Il y a forcément un petit delta entre eux. Si vous comparez de manière glissante et d'une année sur l'autre les documents produits par le service emploi et DRHR au titre de la taxe d'apprentissage, les choses vont s'équilibrer.

Pour répondre à M. Buatois, l'obligation légale est de verser 1 500 € à l'organisme d'apprentissage par apprenti reçu. Pour tout ce qui est cité là, pour chaque apprenti, l'organisme d'apprentissage reçoit 1 500 €.

Il se trouve que certains organismes d'apprentissage exigent la signature d'une convention qui porte au-delà de 1 500 € le montant qu'elles attendent des entreprises auxquelles elles fournissent des apprentis. C'est la raison pour laquelle on vous a mis le montant de la convention, pour que vous ayez idée de la différence et des sommes en jeu qui sont versées.

On vous a également mis une petite colonne supplémentaire parce que, pour certains apprentis, il n'y a pas véritablement de convention, mais des discussions ont été engagées et les CFA ont souhaité obtenir un petit plus.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- L'année dernière, nous avons fait la remarque à la Direction qu'au niveau de la répartition dans les écoles, la catégorie B avait beaucoup plus eu que la catégorie A. L'effort a été fait cette année. Comme ce sont les CAP, les BEP et les Bac "pro", c'est bien.

M. de CORDOUE.- On passe à la consultation. Je vous rappelle qu'elle porte sur les modalités d'application et le projet de versement aux différents établissements d'enseignement.

7 voix pour : CFE/CGC, UNSA/SAPAP

9 abstentions : CFDT, SICTAM/CGT, SPE/CGT

2 absents

M. de CORDOUE.- Merci à tous, la séance est levée.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU Comité d'Entreprise
DRH - DRHR

MM. LES MEMBRES DU Comité d'Entreprise

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU COMITE
D'ENTREPRISE

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Mme CUISSOT, Directrice administrative et financière des activités sociales

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