

ORLY, le 17 mars 2008

N° 20

**COMPTE RENDU DEFINITIF
DU COMITE D'ENTREPRISE
EXTRAORDINAIRE
DU 7 DECEMBRE 2007**

ORDRE DU JOUR

**POINT 1 : INFORMATION ET CONSULTATION DES BUDGETS
2008 DU COMITE D'ENTREPRISE : ACTIVITE
SOCIALE, RESTAURATION,
FONCTIONNEMENT ET INVESTISSEMENT**

**POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR
L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION
OPERATIONNELLE DE L'UNITE CDGR**

**POINT 3 : INFORMATION SUR LE PROJET DE
RENFORCEMENT ET DE SECURISATION DES
EQUIPES SSIAP DANS LES TERMINAUX DE PARIS
ORLY**

**POINT 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR
L'UTILISATION DU CONTINGENT DES HEURES
SUPPLEMENTAIRES EN 2008**

POINT 5 : INFORMATIONS TRIMESTRIELLES SUR L'EMPLOI

ETAIENT PRESENTS**EXCUSE**

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

INVITES

M. BATISTELLA
M. GELINAT
Mme DABAGHY
Mme SALMON-DEMONS
M. ARNOLD, Directeur administratif et financier des activités de restauration
M. RUAS

EXPERTS

Mme DECARY
M. PINTO
M. KOURI

<u>MEMBRES DU C.E.</u>	<u>EXCUSE</u>	<u>MEMBRES DU C.E.</u>	<u>EXCUSES</u>	<u>MEMBRE INDEPENDANT</u>
<u>SPE/CGT</u>		<u>SICTAM/CGT</u>		
Mme VIANA	M. MARIN	M. MICHAUD	M. IZZET	M. FAUVET
M. NAMIGANDET- TENGUERE		M. SADET	M. PIETTE	
M. RISSER		M. BUATOIS	Mme WASSE	
		M. VIDY	M. GAUTIER	
		M. GUARINO		
		M. DUVAL		

<u>MEMBRES DU C.E.</u>	<u>EXCUSES</u>	<u>MEMBRES DU C.E.</u>	<u>EXCUSE</u>
<u>CGC</u>		<u>CFDT</u>	
M. FAUVET	M. FONTANY	M. TOTH	M. FERNANDEZ
M. PIGEON	Mme MICHEL-HOUILLER		
M. TOURRET			
Mme DONSIMONI			
Mme DHERSIN			
M. TOLLARI			

<u>MEMBRES DU C.E.</u>	<u>EXCUSEE</u>	<u>MEMBRES DU C.E.</u>	<u>EXCUSEES</u>	<u>EXPERT</u>
<u>FO</u>		<u>UNSA/SAPAP</u>		
Mlle ETTIS	Mme MARCHAND	Mme BAUT	Mme BIOTA	M. ARAGOU
Mlle MARTIN		M. POVEDA	Mme COMBACAL	
M. BROWN		M. RIFFET		
M. TOUATI		M. BOUCHIKHI		
M. LASBLEYE				

<u>REPRESENTANTS SYNDICAUX</u>	<u>EXCUSES</u>
M. HUBERT	CFTC
M. PRETRE	FO
M. PEPIN	SPE/CGT
M. PAPAUX	SICTAM/CGT
M. DUBUISSON	UNSA/SAPAP
	M. MUNOZ
	M. RAMBOER
	CFE/CGC
	CFDT

**POINT 1 : INFORMATION ET CONSULTATION DES
BUDGETS 2008 DU COMITE D'ENTREPRISE :
ACTIVITE SOCIALE, RESTAURATION,
FONCTIONNEMENT ET INVESTISSEMENT**

M. de CORDOUE.- Nous accueillons à titre d'experts M. Aragou et Mme Decary. M. Michaud va nous présenter ce point.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Nous commençons par le budget de fonctionnement.

Je vous rappelle que, depuis la création de la société anonyme, en 2005, conformément au code du travail, Aéroports de Paris est dans l'obligation d'attribuer un "0,2 % de fonctionnement" au Comité d'Entreprise pour tout ce qui concerne le fonctionnement du secrétariat des élus et un certain nombre de postes.

Pour mémoire, dans la convention triennale qui a été négociée avec Aéroports de Paris, dont la fin est prévue à fin 2008, les postes ont été identifiés analytiquement avec la Direction d'Aéroports de Paris pour définir l'affectation des charges.

Le budget de fonctionnement est donc présenté avec la réalisation 2006, le budget 2007 et les points de sortie 2007 avec la proposition de budget 2008. Sur les deux exercices précédents, nous avons un reliquat assez important et la problématique de l'ensemble de tous les comités d'entreprise est de consommer ce budget de fonctionnement puisque je vous rappelle qu'il y a une imperméabilité indispensable entre le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales. C'est donc un principe sur lequel il faut être très vigilant.

Dans le cadre du budget de fonctionnement 2008, il y a une seule modification : nous avons eu un éclairage des experts-comptables sur tout ce qui est lié à la communication du Comité d'Entreprise ; un certain nombre de coûts peuvent en effet être affectés au budget de fonctionnement. Ce sont les deux innovations du budget de fonctionnement.

Au niveau du routage et de l'impression de Relais, nous avons identifié des coûts, ce qui nous permet "d'alléger" le poste 9 des activités sociales ; M. Brown y reviendra tout à l'heure dans sa présentation.

Il n'y a pas de modification majeure. Nous consommons plus que le montant de la subvention, mais du fait des excédents des années précédentes, nous sommes en capacité d'absorber cet écart. Sur le budget de fonctionnement, nous sommes prêts à répondre à vos questions.

Nous avons également identifié les opérations en capital liées au budget de fonctionnement administratif du Comité d'Entreprise ; un certain nombre de propositions sont identifiées ; le secrétariat est prêt à répondre à toute interrogation sur ce budget spécifique.

M. TOURRET (CFE/CGC).- Mon intervention sera plus longue que d'habitude, mais j'ai beaucoup de remarques et de questions concernant le fonctionnement économique du Comité d'Entreprise.

Je voudrais déjà faire une remarque sur l'état des bâtiments. Nous constatons qu'aucun entretien n'est réalisé sur les bâtiments, il suffit de prendre l'exemple du complexe de Mitry. J'avais signalé l'état du sol du gymnase et l'état des peintures ; apparemment, des travaux sont effectués, mais je me demande s'ils auraient été effectués si la remarque n'avait pas été faite. En tout cas, à l'heure actuelle, le sol étant en travaux, le gymnase est inutilisable.

Les éclairages des cours de tennis sont défaillants depuis plusieurs années ; les éclairages des terrains extérieurs sont également défaillants depuis des mois ; les douches sont régulièrement en panne en raison de problèmes de légionellose... tous ces problèmes rendent cette installation impropre à son utilisation et il faut de la bonne volonté pour que les sportifs fassent du sport.

Dans le budget exceptionnel alloué par Aéroports de Paris pour l'entretien des installations, il est alloué 460 000 € sur trois ans. Normalement, dans le plan triennal présenté au Comité d'Entreprise que l'on devrait nous expliquer, dans l'article 5.3 de la convention, nous demandons qu'il y ait une présentation du plan triennal d'investissement, ce qui n'est pas fait. Dans les comptes de résultat ne figurent pas les avantages en nature, notamment la mise à disposition des locaux.

Concernant les sections, nous constatons qu'il y a une certaine disette, même une disette certaine, dans les sections ; en dépit d'un budget global de plus de 20 M€, voire 25 si l'on prend les avantages en nature non comptabilisés, les sections n'ont que des sommes ridicules pour leur fonctionnement.

Prenons un exemple. Différentes activités, comme les arts plastiques ou la couture, ont demandé des tables et on leur fournit deux tables pour 200 € après plusieurs années de demande ; à côté de cela, on a des renouvellements de mobilier pour les administratifs de plus de 3 000 €. Donc d'un côté, deux tables pour 200 € et de l'autre, 3 000 € de tables.

Dans les activités sportives, pour certaines activités, on a des budgets de l'ordre de 10 000 € ; c'est très nettement insuffisant, par exemple, pour acheter des filets, des seaux de balles, etc., ou même pour acheter une tenue de temps en temps aux couleurs d'Aéroports de Paris.

Enfin, on note également la disponibilité d'un "trésor de guerre". Le Comité d'Entreprise dispose d'un "trésor de guerre" de plus de 3,8 M€ en 2006. On ne comprend donc pas pourquoi il y a une telle disette dans les sections. Qui plus est, le Comité d'Entreprise paie des impôts parce que ces sommes sont placées. La rémunération des sommes immobilisées pourrait être meilleure. Ce point a été souligné dans l'audit ADP.

Nous notons des dépenses informatiques disproportionnées ; le budget informatique est pris sur le budget socioculturel. Cela concerne trois personnes et 260 000 € de dépenses. L'informatique entre pour une part importante dans les investissements, et donc, les amortissements, avec l'obsolescence que l'on connaît pour l'informatique. Par exemple, en 2008, il y a 66 000 € pour 389 000 € d'investissement. Le quart des investissements

est consacré à l'informatique alors que l'on a peut-être besoin de tables ailleurs. Pour le nouveau restaurant de CDG A, sept ordinateurs sont prévus, je me demande s'ils serviront tous pour les restaurants.

Concernant la séparation des comptes de fonctionnement et des activités socioculturelles, la loi oblige la séparation stricte des budgets de fonctionnement et des activités socioculturelles, y compris restauration. Le fait que des personnels administratifs soient affectés sur des budgets administratifs socioculturels nous fait nous interroger sur cette séparation.

Concernant le personnel des restaurants, le budget restaurants fait état de 117 postes, or, sur l'organisation qui nous a été remise, il n'y a que 106 postes. Je pose la question : "*où est passée la septième compagnie ?*" Pourquoi ne fait-on pas une comptabilité analytique séparée des quatre restaurants du Comité d'Entreprise ? Nous demandons une présentation aux élus du Comité d'Entreprise des résultats restauration, en particulier des calculs de prix de revient des coûts des différents types de restauration, y compris RIE Air France. C'est pour la Direction puisque cela doit être présenté régulièrement aux salariés d'Aéroports de Paris, conformément à la convention triennale.

L'indépendance des comptes restaurants et socioculturelles : dans la profession de foi qui nous a été distribuée par la CGT figure en toutes lettres l'indépendance des comptes restaurants et socioculturels. Les bénéfices sur les restaurants et la cafeteria servent à constituer un trésor de guerre. Les résultats financiers du trésor de guerre alimentent le socioculturel. Enfin, si les comptes sont indépendants, à quoi correspondent les comptes de liaison qui figurent au bilan ? Avec les bénéfices et trésor de guerre des restaurants, pourquoi ne baisse-t-on pas le prix des repas pour les salariés ?

En outre, la masse salariale qui apparaît dans les budgets du Comité d'Entreprise nous paraît injustifiée et grève toutes les dépenses utiles de fonctionnement et la redistribution des richesses vers les salariés. Au total, la masse salariale représente 70 % de la subvention totale. Sur la subvention de fonctionnement, on arrive à 37 % ; sur les restaurants, à 98 %, sur le socioculturel, à 50 %.

Les dépenses de fonctionnement sont trop importantes et dans les autres budgets restaurants et socioculturels figurent à notre sens des dépenses de fonctionnement elles aussi importantes. Nous demandons la séparation des masses salariales entre le personnel fonctionnel et le personnel administratif. Dans les lignes "masse salariale", nous demandons à connaître les effectifs correspondant, également les types d'emplois, etc. Un bilan social serait sans doute bienvenu.

Les comptes du Comité d'Entreprise, en dépit de sommes importantes de plus de 20 M€ et 200 personnes salariées, ne sont pas soumis au Plan Comptable comme ceux d'une entreprise ; pourtant, une dizaine de personnes travaillent à la comptabilité du Comité d'Entreprise. Nous demandons l'application du Plan Comptable pour gérer ces sommes et la validation par un Commissaire aux Comptes qui, lui, est garant sur ses deniers personnels.

Aujourd'hui, les trois comptes, restauration, fonctionnement et socioculturel, sont vérifiées par trois comptables experts différents pour une dépense annuelle de 45 000 €, ce qui n'offre pas la même garantie. D'ailleurs, pourquoi trois experts différents ? On a peut-être peur de recoupements, je ne sais pas, je pose la question.

Le paiement de la TVA par le Comité d'Entreprise et les risques liés à un contrôle fiscal devraient nous inciter à une plus grande orthodoxie dans les comptes, et donc, à un respect du Plan Comptable.

Nous demandons des délégations de signature claires pour la facturation et le vote des élus du Comité d'Entreprise, des factures au-delà d'un montant. La possibilité de signature du secrétaire du Comité d'Entreprise est illimitée, ce qui est anormal.

La gestion du Comité d'Entreprise devrait générer un avantage de 2 000 à 3 000 € par salarié. Nous demandons que ces richesses soient redistribuées aux salariés par une gestion du Comité d'Entreprise différente, qui ne consomme pas en interne la richesse qu'il devrait redistribuer aux salariés avec une valorisation liée à l'effet de taille.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Tout d'abord, je voudrais savoir à quel titre s'exprime M. Tourret, si c'est au titre de membre de la commission de contrôle financier ou en tant qu' élu du Comité d'Entreprise.

Je rappelle que le secrétaire du Comité d'Entreprise est un élu comme les autres, il n'a pas de voix prépondérante et de pouvoir particulier. La présentation des comptes telle qu'elle est effectuée aujourd'hui a été définie par la séance plénière du Comité d'Entreprise.

Ensuite, un certain nombre de questions prouvent que M. Tourret n'a peut-être pas certains éléments historiques en sa possession pour procéder à une analyse fine et complète. Tout d'abord, puisque l'on se fonde sur le code du travail, je tiens à rappeler que, normalement, la subvention des activités sociales concerne à la fois les activités socioculturelles et sportives et de restauration.

Je rappelle que c'est un acquis social et que c'est historique au sein du Comité d'Entreprise que les organisations syndicales qui ont participé à la fondation et à la création du Comité d'Entreprise aient pu négocier un budget de restauration spécifique. Nous sommes peut-être le seul Comité d'Entreprise en France à avoir ce type d'approche budgétaire.

Le président de la commission de contrôle financier nous a effectivement interpellés sur une certaine présentation des Plans Comptables ; les deux experts qui étaient présents à la commission de contrôle financier ont rappelé que le Comité d'Entreprise respectait ces prérogatives.

J'associe la Direction des ressources humaines et le président du Comité d'Entreprise aux mises en cause du secrétariat du Comité d'Entreprise puisque je vous rappelle qu'il y a une responsabilité partagée d'un certain nombre d'éléments ; je demanderai donc à la Direction de se positionner sur certains points.

D'autre part, je tiens à rappeler que l'exploitant des investissements sportifs est effectivement le Comité d'Entreprise, mais que le propriétaire est Aéroports de Paris et que, malheureusement, le Comité d'Entreprise ne peut pas entreprendre de travaux de rénovation ou de remise en état sans l'autorisation des services d'Aéroports de Paris puisque les bâtiments appartiennent à Aéroports de Paris.

En outre, je suis un peu surpris de certaines questions et de certaines allusions puisque la délégation CFE-CGC comprend un élu qui a été trésorier dans une autre organisation syndicale, mais qui a participé à la gestion du Comité d'Entreprise.

Je suis ravi d'apprendre qu'au niveau du service comptabilité, nous avons 10 salariés ; il faut peut-être voir les choses de manière significative. Sur le fond, il y a une équipe du service comptable depuis des années, qui fait preuve de rigueur et de professionnalisme dans la production des comptes.

Pour les experts-comptables, je vous rappelle que le précédent secrétariat comprenait un élu de la CFE-CGC en tant que secrétaire-adjoint, qui a participé à la présentation de la proposition, validée ensuite par la séance plénière, d'avoir des experts distincts pour les comptes des restaurants et pour les comptes des activités sociales. Avant d'avancer certains éléments, il faut peut-être faire un peu d'historique.

Je prends en compte un certain nombre d'éléments, mais je demande également à la Direction de se positionner parce qu'il y a une remise en cause indirecte de la gestion du Comité d'Entreprise, et quand je parle de gestion, je parle de l'affectation des flux et de circulation des flux, et non pas d'orientations politiques. On peut en effet être en désaccord sur les orientations politiques.

Je rappelle que, depuis des années, et pas uniquement depuis 2000, où j'ai été élu Secrétaire du Comité d'Entreprise, des bilans annuels sont faits sur les comptes des activités sociales et des activités de restauration du Comité d'Entreprise d'Aéroports de Paris ; nous sommes au-delà de la loi puisque, dans le cadre de la loi, un compte rendu de mandat doit être fait en principe en fin de mandat. C'est d'ailleurs rappelé dans le règlement intérieur du Comité d'Entreprise.

Je demanderai aux experts un écrit sur la nature des propos qu'ils ont tenus dans le cadre de la réunion de la commission de contrôle financier, que nous transmettrons au Président-Directeur général et au Directeur général délégué pour leur montrer que les comptes sont clairs, qu'il n'y a pas d'opacité dans la circulation des flux financiers et que les comptes de liaison ont été mis en place justement pour permettre de clarifier les choses au niveau des mouvements de fonds financiers pour ce qui relève des excédents cafeterias et des activités sociales.

Lorsque le Comité d'Entreprise était propriétaire de Muzillac, les excédents des cafeterias contribuaient à maintenir le patrimoine du Comité d'Entreprise en l'état ; la seule modification qui a eu lieu est la suivante : du fait de la vente de Muzillac, validée par la séance plénière suite à un débat et une étude élaborée par le secrétariat du Comité d'Entreprise, les excédents des cafeterias sont toujours affectés au poste "enfance", mais du fait que nous n'avons plus d'investissements à soutenir, nous avons réaffecté ces fonds sur le plan de l'exploitation pour soutenir notre politique sociale "enfance".

Enfin, à propos du "trésor de guerre", la CFE-CGC m'avait interpellé en tant qu'organisation syndicale lors du long débat portant sur les quotients familiaux en début d'année à propos de l'option prise par le Comité d'Entreprise de ne pas réintégrer les 20 % dans le cadre du calcul du quotient familial. L'ensemble des organisations syndicales dont la mienne, le SICTAM/CGT, nous ont interpellés et nous avons remis à plat les choses et avons réintégré les 20 % pour le calcul du quotient familial et l'inscription aux activités du Comité d'Entreprise.

Enfin, il ne faut pas mélanger l'Association sportive Aéroports de Paris avec le Comité d'Entreprise. Je rappelle en effet que l'Association sportive est une association Loi de 1901, qu'elle a une autonomie de gestion et de décision et que, comme nous nous y sommes engagés, un débat sera inscrit au mois de mars sur la politique sportive du Comité d'Entreprise qui corrobore à la fois l'incidence de l'ASADP et l'incidence de l'aéroclub.

M. de CORDOUE.- Un certain nombre de points concernent la Direction et, le moment venu, elle apportera les réponses qui conviennent.

M. PRETRE (FO).- La CGC vient de poser un certain nombre de questions et de formuler un certain nombre de demandes. Pour moi dans la logique, il existe une commission de contrôle financier, à ma connaissance présidée par la CGC ; elle s'est réunie préalablement à cette présentation en Comité d'Entreprise. Je voudrais savoir s'il y a eu un rapport de cette commission, si ces questions ont été évoquées lors de cette commission, et si ce n'est pas le cas, pourquoi.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Nous n'entrerons pas dans un grand débat sur la clarté des comptes du Comité d'Entreprise parce qu'ils sont présentés depuis des années et pour nous, c'est clair. On est d'accord ou pas sur les orientations des subventions allouées à telle ou telle section, mais il est clair qu'au niveau des comptes, l'UNSA/SAPAP a aussi participé à des secrétariats du Comité d'Entreprise, a toujours validé les comptes et leur présentation. Ce n'est pas aujourd'hui, alors que nous ne sommes pas au secrétariat du Comité d'Entreprise, que nous allons changer de position.

Les comptes qui nous sont présentés sont clairs ; nous sommes effectivement en désaccord avec les orientations budgétaires et politiques du secrétariat du Comité d'Entreprise concernant les chèques cadeaux et les chèques vacances, mais concernant le budget 2008 présenté aujourd'hui, nous faisons confiance au secrétariat sur la clarté des comptes.

M. TOLLARI (CFE/CGC).- Monsieur le Président du Comité d'Entreprise, Messieurs les membres du bureau du Comité d'Entreprise, chers collègues élus, deux réunions de la commission de contrôle financier du Comité d'Entreprise ont eu lieu le mardi 20 novembre et le jeudi 29 novembre 2007.

La réunion du mardi 20 novembre 2007 à Orly Parc avait pour ordre du jour : "comptabilité 2007, présentation des comptes 2007, renseignements sur la comptabilité 2007, réponses aux remarques et commentaires sur les états financiers établis au 31 décembre 2006 par l'expert-comptable".

La réunion du 29 novembre 2007 à Raspail avait pour ordre du jour : "point de sortie 2007, présentation du budget 2008".

Lors de la première réunion, j'ai demandé au secrétaire du Comité d'Entreprise, M. Fabrice Michaud, au secrétaire-adjoint du Comité d'Entreprise, M. Joël Vidy, ainsi qu'aux autres membres de cette commission que les comptes soient présentés selon les normes comptables : saisie des recettes et dépenses sur des rubriques comptables avec numéro de code analytique, comme cela se fait couramment par l'Ordre des experts-comptables de la région Île-de-France. Je peux remettre le document.

Pour le bilan 2007, j'ai demandé le détail du bilan Actif et Passif ; pour le compte de résultat 2007, le détail du compte de résultat ; le comparatif recettes/budget réalisé pour l'année 2007, la comparaison des dépenses/budget réalisé pour l'année 2007, pour le projet de budget 2008, les recettes, pour le projet de budget 2008 primitif, les dépenses, suivant le Plan Comptable général des comités d'entreprise recommandé par les experts-comptables de Paris Ile-de-France.

Il serait souhaitable que les comptes des trois budgets, budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise, budget des activités de restauration, budget des activités sociales, culturelles et sportives du Comité d'Entreprise d'Aéroports de Paris, soient établis, vérifiés et certifiés par un commissaire aux comptes.

Je tiens à préciser que le Commissaire au Gouvernement auprès du ministère du Logement et de l'Équipement a exigé que les comptes de cet organisme paritaire de qualification professionnelle, composé de membres des syndicats, syndicat de salariés, syndicat administratif, syndicat de libéraux, dont le budget annuel était d'environ 280 000 € pour l'année 2006, soient présentés de cette façon, c'est-à-dire établis, vérifiés et certifiés par un commissaire aux comptes, bien que cela ne semble pas être obligatoire si l'on se réfère aux textes des articles du code du travail.

Nous n'avons pas eu le temps de vérifier les textes des articles du code civil, du code du commerce et du code général des impôts ainsi que de la jurisprudence compte tenu du temps restant jusqu'au présent Comité d'Entreprise. Nous interviendrons donc dans un autre Comité d'Entreprise pour faire des remarques sur les articles des autres codes.

Lors de la deuxième réunion, nous avons abordé des problèmes de délégations de signature, le nom des personnes habilitées à signer les chèques, les montants minimum et maximum suivant les délégations de signature, les délégations de signature en période normale et en période d'intérim, pendant les périodes de congés du secrétaire et du trésorier du Comité d'Entreprise.

Conclusion : pour les budgets de fonctionnement, activités restauration, activités sociales, culturelles et sportives d'un montant d'environ 20,250 M€ pour l'année 2007 et d'un budget 2008 d'environ 22,400 M€ si l'on y ajoute les comptes de la restauration du nouveau restaurant CDG 2A, nous demandons que cette disposition soit mise en place pour le bon fonctionnement de notre Comité d'Entreprise sur les comptes de l'année 2008 : comptes présentés suivant les normes comptables et le Plan Comptable général, comptes établis, vérifiés et certifiés par un commissaire aux comptes, mise en place d'une procédure pour délégation de signature avec un montant minimum et maximum suivant les personnes habilitées à signer en période normale et en période par intérim, information et consultation du Comité d'Entreprise pour l'autorisation de signature au-delà d'un certain montant de dépenses.

Sans la mise en place de ces dispositions et procédures, la commission de contrôle financier des comptes du Comité d'Entreprise ne pourrait assurer pleinement sa première mission, le contrôle financier des comptes, ce qui aurait pour conséquence la démission de son président et son vote contre lors des prochaines informations et consultations concernant les comptes et le budget du Comité d'Entreprise.

Je vous remercie et je laisse la parole aux autres membres de cette commission et aux élus du Comité d'Entreprise.

M. TOTH (CFDT).- Je ne veux pas trop entrer dans le détail, je vais tout simplement m'exprimer à deux titres : premièrement, au titre de membre du secrétariat du Comité d'Entreprise et deuxièmement, au titre d' élu pour mon organisation syndicale.

Je fais partie du secrétariat depuis à peu près un an et j'ai pu observer comment le fonctionnement de ce secrétariat s'exerce au quotidien. J'ai pu assister également au développement du budget 2007 réalisé, aux prévisions 2008, j'ai pu observer avec quel sérieux sont établis ces comptes et les différents paramètres qui entrent en ligne de compte, comment toutes les sections du Comité d'Entreprise et les différentes activités du Comité d'Entreprise présentent leurs comptes, expriment leurs besoins et à quel niveau et comment les décisions sont prises pour le déblocage du budget pour un renouvellement ou une expression du besoin d'investissement. J'ai pu constater que ce n'est pas fait de manière subjective ni avec une préférence quelconque, c'est véritablement fondé sur une argumentation et une estimation objective des besoins.

Cependant, nous ne sommes pas non plus dans une entreprise où l'on fait les choses d'un claquement de doigts, mais dans une entreprise où nous sommes soumis au respect d'un certain nombre de procédures, soit déjà mises en place, soit qui se mettent en place au fur et à mesure que chacun prend ses repères par rapport au changement de statut de l'entreprise.

Beaucoup de choses ont été faites ces dernières années et en ce qui concerne le sérieux du travail du service comptable du Comité d'Entreprise d'Aéroports de Paris, j'ai aujourd'hui l'occasion d'exprimer ma pleine satisfaction et ma confiance parce que j'ai vu l'élaboration des budgets et j'ai vu au quotidien comment travaillent les gens. Je saisis cette occasion pour le dire aujourd'hui.

Concernant l'expression du président de la commission de contrôle financier aujourd'hui, je suis assez surpris que ces initiatives n'aient pas été prises avant, je suis assez surpris du manque de capacité à lire les budgets et à les interpréter tels qu'ils sont présentés. Je suis assez surpris par le fait que l'on veut chambouler un système qui a été mis en place au fil des années et qui nous permet de voir clairement la répartition des différents budgets. Je ne suis ni économiste ni expert quelconque en quoi que ce soit et j'arrive quand même à y "retrouver mes petits" dans ce budget.

En outre, le président est issu d'une organisation syndicale qui a été aux responsabilités depuis un certain nombre d'années ; je m'étonne donc que ce soit aujourd'hui que l'on fasse ce genre de constat. Il met non seulement en cause le fonctionnement du Comité d'Entreprise, mais aussi l'acceptation de ce fonctionnement par son président, en visant directement la Direction. Je pense que nous aurons aussi une intervention à ce niveau.

Mon organisation syndicale est parfaitement en confiance en ce qui concerne la gestion du Comité d'Entreprise, la réalisation du budget et les expressions des besoins pour l'année à venir. Nous accordons notre pleine confiance au fonctionnement actuel.

Mlle MARTIN (FO).- Je suis un peu surprise par la lecture du "compte rendu" de la commission de contrôle financier (je ne sais pas si on doit l'appeler ainsi) ; je suis membre du bureau du Comité d'Entreprise et je n'ai pas eu de compte rendu de la commission de contrôle financier du 29 septembre. J'aimerais donc savoir s'il a été validé par la commission ou s'il s'agit seulement de la position du président de la commission en tant qu' élu.

Il est vrai que les budgets ne sont pas évidents et nous avons pour principe de travail (la Direction fait la même chose de son côté), lorsque les dossiers sont un peu compliqués, de tenir des réunions préalables. Pour la commission de contrôle financier, on établit un compte rendu et s'il y a des questions, le secrétariat répond. S'il y a des points importants, le bureau du Comité d'Entreprise est également saisi en bureau blanc.

Je suis un peu surprise que l'on pose des questions au secrétaire et au secrétaire-adjoint concernant les budgets ; j'aurais plutôt tendance à dire que l'on a posé des questions au SITCAM/CGT. Je rappelle que le trésorier est M. Brown, de Force ouvrière, et que le trésorier-adjoint est Mickaël Toth, pour la CFDT. Quand on pose des questions concernant les budgets, on ne s'adresse pas au secrétaire et au secrétaire-adjoint ; s'adresser au trésorier et au trésorier-adjoint permettrait peut-être d'avoir des réponses un peu plus rapidement.

Concernant les chèques, je suis un peu surprise parce que cela fait des années, et je crois que mon organisation l'avait exigée, qu'a été mise en place la double signature pour éviter tout problème. C'est un principe, dans notre organisation syndicale, d'avoir ce type de système de validation par deux personnes pour éviter justement tout problème. Je rappelle que le trésorier et le secrétaire du Comité d'Entreprise ne partent jamais en vacances en même temps... Quand l'un est en congés, l'autre est présent, et il y a un système de délégation.

Concernant le système de délégation, ce n'est pas caché, c'est connu puisque l'on en a communication à chaque changement de mandature, en premier bureau blanc du Comité d'Entreprise. C'est assez clair. Quand M. Brown est en congés, c'est M. Toth, quand M. Michaud est en congés, c'est M. Vidy et c'est en même temps croisé entre le trésorier et le secrétaire. On ne le découvre pas.

Je ne peux pas accepter certains sous-entendus parce que j'estime que ces sous-entendus remettent en cause l'intégrité (du moins je parle en ce qui concerne mon organisation syndicale) de M. Brown. Je ne peux pas accepter que l'on puisse laisser sous-entendre qu'il y aurait des choses pas très claires en matière de budget. Il existe des commissions et j'aimerais à l'avenir que la commission de contrôle financier se réunisse peut-être un peu plus en amont, prenne un peu plus de temps pour établir des comptes rendus, les soumette déjà à l'ensemble des membres de la commission de contrôle financier pour qu'ils puissent faire des amendements et donner leur point de vue et qu'ensuite, ce document soit envoyé à l'ensemble des membres du bureau, au secrétariat et aux organisations syndicales.

En ce qui me concerne, je n'ai pas connaissance de ces comptes rendus de commission de contrôle financier donc cette intervention ne reflète absolument pas la position de la commission, c'est une position individuelle.

M. ARAGOU (expert UNSA/SAPAP).- Pour faire simple, tant la comptabilité générale que la comptabilité analytique ont été validées par les experts. Ensuite, bien sûr, au niveau de la comptabilité analytique, on peut toujours dire qu'il y a des progrès à faire, c'est clair.

Il y a notamment quelques affectations de charges à regarder pour qu'elles soient identiques d'une activité à l'autre en matière d'activités sociales de manière que l'on puisse faire les bonnes comparaisons. On peut en effet constater des disparités, mais si, dans un endroit, il y a un salaire et pas dans un autre, c'est difficile de comparer.

Au cours de la commission de contrôle financier, nous avons soulevé le fait que, dans certaines activités, l'adhérent à l'activité paie un montant déconnecté du coût total de l'activité. En d'autres termes, parfois, l'adhérent peut payer une vingtaine d'euros de cotisation alors que l'activité coûte 1 000 € par personne au Comité d'Entreprise alors que, dans d'autres cas, le coût est réparti (ce qui semble plus normal) en fonction du quotient familial. Ce serait donc bien que, dans toutes les activités, ce soit réparti en fonction du quotient familial, il n'y a pas de raison que le Comité d'Entreprise finance plus une activité qu'une autre, chaque adhérent doit participer au coût de l'activité.

A part ces questions-là, il n'y a pas de souci particulier.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Nous ne pouvons que nous satisfaire du bilan des élus du Comité d'Entreprise et je suis content de voir enfin mes camarades de la CGC faire un peu de politique dans cette instance ; cela me fait bien plaisir car le meilleur baromètre politique, c'est l'agitation, le fait que la CFE/CGC soit à la recherche d'une virginité dans l'entreprise.

Pour nous, il ne s'agit que d'affirmations gratuites, sans aucun fondement, en tout cas, il faudrait que ce soit démontré, à moins que le commissaire aux comptes soit nul. De toute manière, s'il y avait vice, on le saurait et l'on ne nous aurait pas ratés depuis longtemps.

Je tiens à préciser que c'est effectivement de la politique ; la politique financière du Comité d'Entreprise porte bien sur des orientations sociales et le résultat, c'est ce que les élus du Comité d'Entreprise ont mis en place. Qu'ils soient en désaccord, qu'ils souhaitent que le Comité d'Entreprise devienne une entreprise où il faut créer des marges bénéficiaires, pourquoi pas de l'actionnariat et pourquoi pas aller en bourse, c'est dans la logique de la CFE/CGC. On n'en a que faire de ce qu'elle a à dire quand on voit que la seule proposition pour les salariés de l'entreprise consiste à dire que l'on va mettre en place les tickets restaurant, des bons de Noël, des bons de vacances etc. Cela revient à casser précisément les fondements même de ce que doit être un Comité d'Entreprise.

Effectivement, nous serons toujours en divergence avec la CFE/CGC, mais il serait plus sain de l'expliquer politiquement en termes d'orientations que de chercher des vices qui n'ont pas lieu d'être. Je souhaite que la CFE/CGC ne soit jamais aux manettes du Comité d'Entreprise, mais si elle l'était un jour, on la combattrait sur des choix et des orientations, mais pas sur des histoires de chèques ou des brouilles comme on vient de l'entendre, ce qui ne rime strictement à rien.

J'invite donc l'ensemble des élus du Comité d'Entreprise et l'ensemble de mes camarades délégués qui ont vraiment le sens de la politique sociale en direction des salariés, à multiplier et à conforter ces actions et, lors des prochains mandats, à aller encore plus loin dans une politique de répartition et d'intergénération en ce qui concerne la politique enfance.

C'est donc une tempête dans un verre d'eau, dans cinq minutes, on va passer à un autre sujet, on n'en parlera plus. Il faut continuer dans les axes définis, et félicitations à l'ensemble des camarades qui ont travaillé pour la politique du Comité d'Entreprise.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Puisque les élus de la CFE/CGC ont regardé les textes, je les invite à bien examiner les textes sur l'obligation des comités d'entreprise d'avoir un expert-comptable et pas un commissaire aux comptes.

Comme je vous l'ai rappelé dans mon exposé préliminaire, nous sommes au-delà de ce qui se fait sur le plan légal. Comme je l'ai dit, je maintiens, au nom du secrétariat et du Comité d'Entreprise, la présentation des comptes qui est faite aujourd'hui et qui est, jusqu'à ce jour, valable.

Puisque vous faites référence à l'Ordre des experts comptables, nous allons faire référence à l'Ordre des experts-comptables qui évoluent dans l'économie sociale. Je rappelle en effet que le Comité d'Entreprise est une entreprise d'économie sociale, nous ne sommes pas une entreprise lambda avec des objectifs de rentabilité et de productivité. Je demanderai donc aux deux experts comptables ADECCO et SOFIDEC de produire à l'ensemble des élus du Comité d'Entreprise leur éclairage sur la nature des comptes et la nature de la mission qu'ils ont effectuée pour la première fois l'année dernière, conformément au vote de la séance plénière de décembre 2006. Leur mission a en effet été validée par l'ensemble de la séance plénière et présentée par le précédent secrétariat du Comité d'Entreprise.

Nous avons bien pris en compte la position de la CFE/CGC et du président de la commission de contrôle financier à titre personnel et non pas au titre de la commission de contrôle financier. Dont acte de ses déclarations. Au nom du secrétariat et du Comité d'Entreprise, je maintiens la position de présentation des comptes telle qu'elle est effectuée et j'invite le CFE/CGC à être très prudente dans son analyse des comptes puisque, derrière, la Direction pourrait remettre en cause des acquis sociaux qui ont été le fruit de luttes au sein de cette entreprise.

Je vous rappelle que les activités sociales regroupent les activités sociales et sportives et de restauration et il faut faire attention à la remise en cause de certains points. Ma position n'est pas de défendre le secrétariat du Comité d'Entreprise, comme l'ont rappelé M. Toth et Mlle Martin, mais les comptes sont bien identifiés, l'imperméabilité est respectée et, je vous rassure, lorsque l'on propose la nomination des cabinets d'expertise, on n'utilise jamais le terme de "commissaires aux comptes", mais celui "d'expert-comptable" pour l'examen des comptes du Comité d'Entreprise, à la différence d'Aéroports de Paris, où des commissaires aux comptes sont dédiés à l'examen de ses comptes. Même l'expert qui examine les comptes d'Aéroports de Paris n'est pas commissaire aux comptes, il n'a pas le lien de commissaire aux comptes. Il faut donc faire attention, c'est peut-être une interprétation ou une erreur de vocabulaire, mais si l'on regarde les textes, il faut les regarder dans leur intégralité.

Je vous rappelle que l'audit qui a été effectué par la Direction de Aéroports de Paris en collaboration avec le Comité d'Entreprise a souligné une faiblesse sur l'aspect immobilier et des loyers, mais je laisse la Direction répondre à ce sujet.

Je présenterai un certain nombre d'éléments au Président-Directeur général et au Directeur général sur la nature de l'intervention de la CFE/CGC.

M. de CORDOUE.- Il se trouve que, sur ces aspects de fonctionnement, la Direction exerce une coresponsabilité avec le Comité d'Entreprise sur un certain nombre de sujets, aussi bien

les œuvres sociales que les restaurants, et je vais laisser Mme Lemoine préciser les rôles de chacun, sachant que nous avons notre part à prendre des remarques qui ont été faites.

Je ferai ensuite une "mini-conclusion" à ce stade, sachant qu'il faudrait peut-être que l'on examine les documents qui nous sont présentés.

Mme LEMOINE.- Une partie des précisions est contenue dans le rapport d'audit dont vous avez pris connaissance, rapport d'audit qui a été fait de manière très sérieuse et très transparente. Il a relevé quelques faiblesses dans l'organisation et les flux entre la Direction et le Comité d'Entreprise, mais n'a pas du tout mis en cause la manière dont les flux se sont effectués de manière globale en termes de financements et de subventions. Par rapport à l'obligation du chef d'entreprise et du président du Comité d'Entreprise...

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Madame, les élus de la CFE/CGC ne vous écoutent pas alors ce n'est pas la peine de parler ! Ils ne vont rien comprendre !

Mme LEMOINE.- Ce n'est pas grave, je parle pour tout le monde et, de toute façon, c'est enregistré au procès-verbal.

Sur la comptabilité et la responsabilité du chef d'entreprise, il est évident que le chef d'entreprise n'a pas de responsabilité en matière de gestion des œuvres sociales, il aurait une responsabilité s'il relevait des irrégularités, mais il ne pourrait de toute manière pas les réparer par lui-même puisqu'il serait obligé d'aller devant le tribunal.

La comptabilité telle qu'elle est présentée par le Comité d'Entreprise paraît tout à fait conforme aux dispositions du code du travail et aux obligations du Comité d'Entreprise puisque ce dernier n'est tenu qu'à une comptabilité simple. En effet, il ne s'agit pas d'une société et son but n'est pas lucratif.

Le Comité d'Entreprise, si l'on se réfère au code du travail (article L 432-14 alinéa 1) n'est effectivement pas tenu de demander l'assistance d'un commissaire aux comptes ; de toute manière, le commissaire aux comptes est chargé de rendre un rapport pour l'assemblée des actionnaires, donc ce serait par assimilation.

Nous ne sommes donc absolument pas fondés à demander au Comité d'Entreprise, au-delà des expertises qu'il effectue, le rapport d'un commissaire aux comptes pour pouvoir considérer que les comptes sont justes.

Sur les différents types de subventions qui sont effectués, je voudrais préciser les propos de M. Michaud en termes d'historique à Aéroports de Paris. Nous avons effectivement une subvention au titre des œuvres sociales pures et il vous appartient ensuite, à vous, élus, de définir comment cette subvention est utilisée et de prendre éventuellement position ; ce n'est pas le rôle de la Direction à partir du moment où elle considère que la subvention est bien affectée aux œuvres sociales. Cette subvention est égale à 1,65 % du montant de la MSBI. Ce montant est défini depuis plus de vingt ans par le conseil d'administration.

A cette subvention s'ajoutent différentes subventions annexes, clairement identifiées dans les comptes du Comité d'Entreprise. Il existe également une subvention à part : la subvention des restaurants. Cette dernière est considérée de par le droit comme une

subvention relative spécifiquement aux œuvres sociales, mais elle est clairement identifiée et séparée à Aéroports de Paris.

Comment déterminons-nous cette subvention ? Il existe déjà une convention triennale. Vous en avez eu connaissance ; cette convention liste tous les postes qui sont pris en charge par l'entreprise au titre de la restauration. Il est convenu en fait que le Comité d'Entreprise a la responsabilité de la denrée, c'est-à-dire ce que les salariés paient quand ils passent en caisse. Mais la possibilité du Comité d'Entreprise de faire un retour sur le prix du plateau est limitée à celle de présenter les plateaux à un coût de denrée inférieur parce que le reste est pris en charge par l'entreprise et n'est pas supporté par le Comité d'Entreprise.

En quoi consiste le reste (contenu dans la convention triennale) ? La prise en charge du personnel, des matériels et des investissements. D'ailleurs, dans le cadre de l'ouverture du restaurant du 2A, tel que vous avez pu le constater, un compte d'exploitation a été monté avec le Comité d'Entreprise et nous avons défini ensemble, après pas mal de discussions dont vous ne voyez pas d'ailleurs toutes les itérations dans les comptes qui vous sont présentés, mais je peux vous assurer qu'il y en a eu pas mal, le niveau des subventions que l'entreprise octroierait au Comité d'Entreprise pour faire fonctionner ce restaurant du 2A.

Nous demandons au Comité d'Entreprise d'effectuer des comptes qui permettent aussi de réaliser des économies d'échelle sur les différents restaurants etc., mais je suppose que vous pouvez le voir dans le cadre de la commission des restaurants si elle se réunit. Voilà pour la restauration.

Il y a donc trois subventions : subvention œuvres sociales propres à 1,65 % et subventions annexes, subvention relative au fonctionnement de la restauration et 0,2%, c'est-à-dire l'administration.

En ce qui concerne l'administration, la loi prévoit 0,2 %, montant duquel on peut éventuellement déduire le personnel mis à disposition, mais simplement le personnel mis à disposition au titre de l'administration. C'est ce qui est déterminé de manière claire pour la Direction dans les comptes du Comité d'Entreprise. Les locaux mis à disposition du Comité d'Entreprise au titre de l'administration doivent l'être à titre gratuit par l'employeur. C'est une obligation. Ces locaux, à la limite, sont transparents pour le Comité d'Entreprise.

Je reviens sur les locaux globalement affectés aux œuvres sociales. C'est le champ dans lequel l'audit nous demande d'effectuer un travail. En effet, historiquement, plusieurs types de locaux ont été mis à disposition du Comité d'Entreprise : certains le sont à titre gratuit, d'autres, avec 50 % d'abattement... il n'y a pas de homogénéité globale dans cette situation et nous avons un travail à faire sur ce sujet. Il est déjà bien avancé puisque, sur Orly, nous avons déjà fait l'état de tous les locaux recensés, les loyers etc., et Mme Gonzalez me dit que, sur Roissy, c'est en passe d'être fait.

Quant au personnel mis à disposition au titre des œuvres sociales, il s'agit d'une subvention que l'on peut appeler annexe à celle du 1,65 % et d'ailleurs, il était prévu dans la convention avec le Comité d'Entreprise, parce que c'est très historique et, effectivement, cela peut induire de l'opacité dans les relations entre le Comité d'Entreprise et l'entreprise, de l'opacité dans les comptes, que, en principe, pour toute

personne mise à disposition du Comité d'Entreprise d'Aéroports de Paris au titre des œuvres sociales, pour tout départ de l'un de ses salariés, le Comité d'Entreprise reçoit une subvention équivalente à la masse salariale. Cette subvention est actée de manière clarifiée dans les comptes du Comité d'Entreprise.

Vous avez demandé des éléments concernant les différents restaurants, aussi bien restaurants RIE que restaurants du Comité d'Entreprise. L'obligation qui est prévue, actée dans la convention de l'entreprise vis-à-vis du Comité d'Entreprise et des membres du Comité d'Entreprise, est de fournir chaque année un état de la fréquentation du personnel dans les différents restaurants. Le Comité d'Entreprise n'intervient absolument pas dans les conventions qui sont passées entre Aéroports de Paris et les différents RIE, voire les restaurants du Comité d'Entreprise d'Air France, puisque c'est le cas, pour l'accès de ses personnels.

La politique de l'entreprise est la suivante : nous considérons que, par souci d'équité envers les personnels, quelle que soit leur situation sur les aéroports, ils doivent pouvoir avoir accès à un point de restauration équivalent au point de restauration du Comité d'Entreprise et au même prix pour le salarié. Evidemment, cela ne correspond pas forcément au même coût pour l'entreprise, mais le Comité d'Entreprise n'intervient pas dans cette organisation et il s'agit d'une décision unilatérale de la Direction, qui peut choisir que des personnels sur place, par exemple, dans l'aérogare 2F, puissent avoir davantage de facilités à aller déjeuner au restaurant d'entreprise d'Air France plutôt que dans un restaurant du Comité d'Entreprise situé plus loin.

La position de l'entreprise sera d'ailleurs différente, en fonction de certains groupes de travail, qu'elle ne l'est aujourd'hui, lorsque le restaurant du Comité d'Entreprise du 2A sera ouvert car, bien évidemment, nous privilégions l'accès aux restaurants du Comité d'Entreprise, mais ceci n'est pas forcément facile pour les personnels dans tous les endroits de la plate-forme, plus particulièrement de Roissy.

Enfin, je voudrais faire un point d'ordre à propos d'une remarque faite sur les installations sportives. Il existe un plan triennal d'investissements relatif aux activités sportives. Ce plan triennal est établi de la même manière que la convention, c'est-à-dire par négociations avec le Comité d'Entreprise.

Les travaux auxquels vous avez fait référence sont de la responsabilité du propriétaire, Aéroports de Paris. Il se trouve qu'Aéroports de Paris, dans le cadre de ses travaux, a pris du retard, malgré les injonctions de DRHR et malgré celles du Comité d'Entreprise. Nous en sommes absolument désolés et nous nous sommes effectivement trouvés dans une situation assez difficile pour certaines installations pour lesquelles nous avons une responsabilité, notamment vis-à-vis de la santé physique des salariés qui pourraient fréquenter les installations sportives.

Les éléments que je porte à votre connaissance ne sont pas du tout, du fait de la Direction, effectués dans un souci de prendre parti pour le Comité d'Entreprise ou de se mettre en position de défense vis-à-vis de certaines questions qui peuvent être posées, mais en la matière, les élus du Comité d'Entreprise sont à même de discuter entre eux de la politique en matière d'œuvres sociales. Sur ce point, la Direction n'a pas à intervenir.

Il est important pour vous que les choses soient clarifiées de manière que la discussion qui aura lieu ensuite soit véritablement fondée sur les prérogatives des membres du Comité d'Entreprise au regard de la gestion des œuvres sociales.

M. de CORDOUE.- Vous savez que l'entreprise, depuis qu'elle a changé de statut, est très soucieuse du contrôle interne. Dans ce cadre, nous avons effectué une opération d'audit, comme vous le savez, qui s'est déroulée d'octobre à novembre 2006. Pour ma part, j'en ai retenu que cet audit avait pu obtenir la collaboration tout à fait transparente des élus du Comité d'Entreprise, qui ont répondu à toutes les questions ; rien d'alarmant n'a été relevé même si, comme l'a dit Mme Lemoine, le contrôle interne a dit que, sur certains sujets, il serait utile de travailler dans le futur pour rendre les choses encore plus transparentes et opposables.

Maintenant, un certain nombre de questions ont été posées en préambule, qui, de mon point de vue, relèvent du débat qui va intervenir maintenant au fur et à mesure que le budget sera présenté.

Je vous propose, Monsieur Michaud, d'examiner ces budgets.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- J'ai oublié de répondre à une question spécifique sur "l'imposition" liée aux placements du Comité d'Entreprise. Je tiens à rappeler que tous les placements de Comité d'Entreprise sont vendus en fin d'année pour évacuer justement ce risque fiscal et tous les membres de la commission de contrôle financier présents depuis un certain temps et un certain nombre d'élus présents autour de cette table sont bien conscients de cette prérogative. En outre, c'est stipulé sur tous les documents que l'on présente dans le cadre des bilans. Cela permet d'évacuer un certain nombre de malentendus et d'incompréhensions.

D'autre part, à propos de l'activité de restauration, nous avons travaillé avec la Direction, notamment lors du changement de législation, du régime fiscal lié à la TVA, et nous avons borné juridiquement tout ce qui était lié à la TVA avec la mise en place des comités d'usagers, qui nous permettent d'accueillir des extérieurs de manière limitative.

Tout ce système a été borné et validé par la Direction des ressources humaines, la Direction juridique et le cabinet Francis Lefebvre, qui a participé à ces réflexions. Les craintes "fiscales" au niveau du Comité d'Entreprise sont donc aujourd'hui évacuées.

M. LE PRESIDENT.- Pouvons-nous poursuivre dans l'exposé ? Je pense que M. Brown doit exposer certains points.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- On va procéder par ordre puisque trois budgets doivent être présentés, avec un vote pour chacun.

Comme j'ai présenté le budget de fonctionnement et que des remarques d'ordre général ont été identifiées, y a-t-il des questions sur le budget de fonctionnement ? Dans le cas contraire, on pourrait procéder à la consultation sur le budget de fonctionnement, puisque c'est obligatoire.

M. de CORDOUE.- Apparemment, il n'y en a pas. Nous passons au vote.

15 voix pour : SPE/CGT, SICTAM/CGT, FO, CFDT, UNSA/SAPAP, M. FAUVET

3 voix contre : CFE/CGC

M. de CORDOUE.- Nous passons au budget des œuvres sociales.

M. BROWN (FO).- Je vais vous présenter le budget d'exploitation des activités sociales, culturelles et sportives pour l'année 2008, qui a été construit conformément aux orientations politiques et budgétaires 2008 votées à la séance plénière du 13 juillet 2007.

Nous poursuivrons une politique budgétaire répondant aux choix et aux valeurs qu'un Comité d'Entreprise se doit de défendre en offrant au plus grand nombre de salariés des activités de qualité. Dans ce cadre, en nous imposant une gestion rigoureuse, nous utiliserons les réserves pour présenter un budget en équilibre, afin de répondre à notre objet social.

Pendant les mois de septembre et d'octobre, nous avons rencontré l'ensemble des services, des sections et des associations du Comité d'Entreprise.

La masse salariale retenue pour la construction de ce budget 2008 s'élève à 344,5 M€ et la subvention, à 5 684 250 €. Après arbitrage, l'impasse budgétaire atteint 220 470 €.

Chapitre 1 : "secrétariat, administration". Vous constaterez une diminution globale de 12,5 % par rapport au budget 2007, et ce malgré la prise en compte d'un poste comptable à plein temps dédié à l'ASADP contre un poste à mi-temps précédemment. Le poste "entretien des véhicules" est en outre en augmentation. Cette diminution globale s'explique en grande partie par le départ d'un salarié mis à disposition en DRH.

Chapitre 2 : "activités sociales pour adultes". Le budget diminue globalement de 4,6 %, malgré le maintien du nombre de participants aux voyages et la prise en compte de deux week-end de ski supplémentaires par rapport aux années précédentes.

Chapitre 3 : "activités sociales enfance". Le budget est en diminution de 8,1%. Ceci s'explique essentiellement par la suppression des allocations pour frais d'entretien et frais de garde. Ces AFE et AFG pourraient être prises en compte dans la mise en place du chèque emploi service universel (CESU) dans le cadre d'un accord sur l'égalité professionnelle.

Chapitre 4 : "centres de vacances-colonies". Le budget augmente de 3 %. Pour les vacances de Mardi-gras 2008, nous passons de 407 participants en 2007 à 429 inscrits en 2008. Pour les vacances de Pâques, nous passons de 697 inscrits en 2007 à 716 participants inscrits en 2008. Nous n'avons pas diminué le budget vacances pour les enfants, mais allons revoir l'organisation de la cellule de crise d'été en redéployant les deux postes qui étaient des postes en CDD les années précédentes.

Chapitre 5 : "loisirs et culture". Le budget augmente de 3,8 %. Ceci est essentiellement dû à la participation du Comité d'Entreprise au "Carrefour des Passions" qui se déroulera au Parc floral de Vincennes à la fin du mois de mai 2008. Cette manifestation culturelle est organisée par plusieurs comités d'entreprise de la région parisienne et nos

différentes sections pourront donc y participer. La baisse de 47,1% du budget "médiathèque sud" et l'augmentation de 49,7 % du budget "spectacles Orly" s'explique par le basculement d'un poste.

Chapitre 6 : "sports". Le budget est en diminution de 1,9 %. Ceci s'explique par la réduction de 4,7 % de la subvention de l'activité "vol à moteur", puis par une réduction de 5,7 % de la subvention allouée à l'ASADP.

Chapitre 7 : "informatique". Le budget est en augmentation de 4,3 %. Il s'agit notamment d'une prise en compte de l'évolution des technologies, du développement des logiciels "Open Source" ainsi que des dépenses de fonctionnement.

Le chapitre 8 est supprimé depuis quatre ans car les dotations aux amortissements figurent dans les tableaux de chaque activité.

Chapitre 9 : "information-Relais-accueil". Le budget est en diminution de 23,2 %. Ceci résulte principalement de la baisse de la masse salariale suite aux départs en retraite courant 2007 de l'ancien chef de service, et à une affectation des dépenses de communication à hauteur de 30 %, au budget 0,2 % de fonctionnement.

Chapitre S : "subventions-produits financiers". Vous retrouverez le détail des ressources du Comité d'Entreprise :

- une subvention annuelle de 1,65 % de la masse salariale brute imposable de l'année n-1 : 5 684 250 € ;
- une subvention "navigation aérienne" ayant fait l'objet d'une négociation entre le Comité d'Entreprise et la navigation aérienne : 100 000 € ;
- une subvention versée par Aéroports de Paris pour que le personnel des restaurants puisse bénéficier des activités du Comité d'Entreprise, soit 105 000 € ;
- une subvention versée par l'Entreprise pour les agents retraités d'Aéroports de Paris, d'un montant de 77 000 €.

Le Comité d'Entreprise ne touche plus d'allègements de charges sociales RTT. Les excédents cafeterias sont en hausse de 54,41 %, soit 208 910 €, selon les prévisions 2008, en prenant en compte l'ouverture courant mai d'un nouveau restaurant à CDG 2A. Les excédents de cafeterias, réajustement MS 1999, s'élèvent à 387 990 € ; les produits financiers sont estimés à 95 000 €, soit un montant total de 6 725 150 €.

Avant de terminer, je tiens à remercier toute l'équipe du service comptable du Comité d'Entreprise pour l'aide qu'ils nous ont apportée tout au long du processus de construction de ces différents budgets.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- En ce qui nous concerne, il est vrai que nous n'avons pas les mêmes orientations. Nous aurions préféré voir apparaître les chèques-cadeaux ainsi que les chèques vacances ; nous le revendiquons à chaque fois. Je pense que, à un moment donné, il faut évoluer un peu. Cela étant, nous voterons pour.

M. de CORDOUE.- Nous passons au vote.

15 voix pour : SICTAM/CGT, SPE/CGT, UNSA/SAPAP, FO, CFDT, M. FAUVET

3 voix contre : CFE/CGC

M. de CORDOUE.- Nous passons au budget des restaurants.

M. VIDY (SPE/CGT).- Le budget des restaurants va être présenté en deux parties. En effet, vous n'ignorez pas que, notamment grâce aux organisations syndicales qui revendiquaient depuis fort longtemps un deuxième restaurant sur Roissy, nous allons l'obtenir après moult négociations avec la Direction. Il est prévu d'ouvrir ce restaurant en mai. J'en informe ceux qui ne le savent pas encore.

Dans ce cadre, on présente le budget "restaurants" en deux phases : un budget correspondant aux quatre restaurants qui sont actuellement en service et un budget correspondant au 2A au moment de son ouverture. C'est donc une projection.

Je ne vais pas entrer dans les détails du premier budget, je pense que les élus ont parcouru le document. Pour cette année, nous avons une prévision pour les 4 restaurants de 700 000 couverts, une prévision de suppléments de 50 000 et une prévision de boissons de 100 000.

Aujourd'hui, il y a une problématique dans le prix, c'est celle du pouvoir d'achat. Mais le pouvoir d'achat ne se règle pas forcément par une baisse des coûts, d'ailleurs je ne sais pas sous quelle forme on aurait pu la faire, il peut aussi se faire par une revendication simple : l'augmentation des salaires.

En ce qui concerne les restaurants, nous avons fait une proposition par rapport à l'indice INSEE d'octobre. Habituellement, on s'appuie sur celui de juin, donc pourquoi octobre ? Parce que nous avons essayé d'être au plus près de la réalité, et au vu des accords, puisque vous n'êtes pas censés ignorer que les restaurants ont une politique d'achats groupés, ce qui nous permet d'avoir des négociations avec nos fournisseurs, nous vous proposons une augmentation de 1,5 % sur le hors taxes. En effet, vous n'ignorez pas que les tarifs ont fortement augmenté : 8 % dans l'épicerie, 6 % dans les boissons et 15 % dans les produits de crèmerie. Tout cela a été analysé par la commission des restaurants.

Vous avez peut-être pu constater que, sur le total général, il y a un excédent de 8 170 €. En effet, lors de l'ouverture du 2A, nous souhaitons aider à offrir la même prestation que dans les quatre autres restaurants pour le repas de Noël.

Les tarifs des boissons ont également augmenté de 1,5 %. Nous avons ajouté de nouveaux produits, qui n'apparaissent donc pas sur 2007.

Je ne reviens pas sur les journées à thème.

En ce qui concerne la cafeteria, sont indiqués les coûts des denrées, les recettes, et donc, la marge, les frais généraux de la cafeteria et les cocktails gratuits. Cette présentation est faite depuis de très nombreuses années.

Il n'y a pas d'augmentation des tarifs boissons des cafeterias (page 7). En revanche, nous proposons une augmentation du café de 0,05 €, sachant qu'il n'y a pas eu d'augmentation

depuis 2001. Cela ne nous semblait pas incohérent de procéder à une augmentation de 0,05 €. Certains diront que cela représente 11 %, mais il faut savoir que l'augmentation est aussi due au fait qu'à l'époque, la Direction prenait en charge les machines à café.

Cela peut intéresser les nouveaux élus de la CFE/CGC, qui ne connaissent pas l'historique. Nous avons négocié l'achat de nouvelles machines pour éviter un certain nombre de traumatismes et de mouvements répétitifs pour les salariés des cafeterias. A ce moment-là, la Direction nous a alertés sur le fait qu'elle ne prendrait plus en charge ces machines. Le Comité d'Entreprise a donc pris en charge ces machines, dont le coût est répercuté dans le coût du café. Le fournisseur de café, à l'époque, n'avait pas augmenté le kilo de café, mais aujourd'hui, au vu du marché, il est bien obligé de le faire.

Je ne vais pas entrer dans les détails de la présentation des 117 postes de la masse salariale, vous l'avez ainsi que la répartition. Il y a 112 postes permanents. Vous voyez qu'il y a 1,6 poste pour 6 mois et 5 postes de remplacement. C'est inscrit dans le cadre de la convention ; c'est ce qui a été négocié en plus. Ce sera jusqu'au moment où le sureffectif de la piste sera absorbé dans le cadre de l'ouverture du 2A, en mai.

Le coût du petit matériel a été calculé avec une prévision d'augmentation de l'indice INSEE de 1,5 %. Comme vous le voyez, c'est l'augmentation des prix à la consommation hors tabac.

Sur les frais généraux, vous constatez un écart négatif. Nous serons donc amenés à solliciter la Direction, puisque cette situation dure depuis quelques années. Dans le cadre de la nouvelle convention, que l'on va commencer à négocier en 2008, nous allons essayer de résorber cet écart pour que le Comité d'Entreprise n'y soit pas de sa poche.

Il faut savoir que les plus gros postes sont ceux de la blanchisserie, des produits lessiviels et des produits d'entretien divers. Sur ces derniers points, le Comité d'Entreprise a la volonté de mettre en place des produits divers écologiques. Cela a un coût un peu plus important puisqu'aujourd'hui, ce ne sont pas des produits prédominants sur le marché. Nous serons amenés à faire des propositions à la Direction via la Direction de l'environnement au sein de la maison pour voir comment on peut répondre à cet objectif.

Nous aurons également d'autres propositions, que je ne vais pas dévoiler, dans le cadre du plan triennal sportif. En effet, l'orientation qui avait été donnée était en priorité le maintien du patrimoine. J'insiste sur ce point.

Sur les autres contributions, le point 2 concerne le renouvellement des tenues. Nous avons fait un distinguo entre les tenues des personnels et les articles de sécurité. Avant, les deux postes étaient confondus. Les tenues des personnels sont renouvelables tous les deux ans, dans le cadre de la convention avec la Direction. C'est pour mémoire, il n'y a pas d'ambiguïté.

Pour ce renouvellement des tenues, nous attendons l'ouverture du 2A pour avoir un volume plus important à négocier, et donc, un coût moindre, ceci pour montrer la rigueur de gestion du Comité d'Entreprise. Cela permet également à la Direction de voir notre sérieux. Aujourd'hui, grâce à cela, le restaurant du 2A va être placé sous la responsabilité du Comité d'Entreprise d'Aéroports de Paris.

Je n'entre pas dans les détails des frais informatiques.

Nous avons un certain nombre d'investissements, comme chaque année, sachant qu'ils sont en forte diminution ; ils sont divisés par deux par rapport à l'année dernière en ce qui concerne les 4 restaurants. Là aussi, nous faisons des efforts. J'espère qu'ils seront partagés.

Les travaux du futur restaurant avancent bien. Les tarifs seront les mêmes, il n'y a pas de doute à ce sujet. L'ouverture est prévue pour le 19 mai. Cette précision est nécessaire pour des questions de gestion. Vous voyez le détail par nombre de jours, ce qui détermine un nombre de couverts : 159 jours en semaine, 64 jours en week-end et 4 jours en jours fériés, multipliés par un ratio, ce qui donne un volume prévisionnel de 218 000 repas servis.

Sur la page 3, pour le repas de Noël, entre parenthèses, il est indiqué 3 500 plateaux ; c'est 1 600. Il y a une coquille, mais les chiffres recettes, dépenses et excédents ne changent pas.

L'écart négatif sera donc comblé par les 8 170 € dont nous disposons sur le budget des quatre autres restaurants, comme indiqué précédemment.

La masse salariale, au même titre que le budget pour les quatre autres restaurants, est de 47 postes. C'est le résultat de négociations entre le Comité d'Entreprise et la Direction d'Aéroports de Paris. Nous avons déterminé le nombre d'effectifs nécessaires au fonctionnement de ce restaurant. Il y a donc 47 postes à créer. Nous sommes en cours de recrutement. Cela se fait par phases. Nous avons déjà recruté le directeur pour qu'il comprenne bien le fonctionnement d'un Comité d'Entreprise et la manière dont nous gérons la restauration, en lien avec M. Arnold, Directeur administratif et financier des activités de restauration. Ce Monsieur a commencé le 1^{er} décembre et il participera au recrutement de son équipe, en collaboration avec les autres cadres des restaurants, M. Arnold et le secrétariat.

Nous avons une demande pour le petit matériel de 11 653 € ; c'est une subvention également dans le cadre de la convention signée entre le Comité d'Entreprise et Aéroports de Paris. Nous avons une subvention "achats de matériels" dans le cadre de l'ouverture spécifique, de 50 000 €. Il est possible que ce soit moins, il n'y a pas de problème, nous sommes rigoureux et transparents dans nos dépenses.

Dans le détail des frais généraux, vous constatez également un déficit de 11 126 €. Là aussi, cela nécessitera une négociation avec la Direction pour au moins rééquilibrer les choses, sachant que nous fournissons pas mal d'efforts de notre côté pour réduire les coûts de tout ce qui est frais d'exploitation et frais d'administration générale.

Les autres contributions sont sous forme de mémoire, il n'y a visiblement pas d'ambiguïté non plus entre nous et la Direction puisqu'elle n'a jamais remis en cause nos dépenses, au contraire d'autres autour de la table.

J'ai été étonné d'entendre la CGE/CGC comparer 2 tables pour la couture et 7 postes informatiques pour un restaurant. J'aurais été plus intéressé que l'on m'interpelle si cela avait été l'inverse, c'est-à-dire 7 postes informatiques pour la couture et 2 tables pour le restaurant. Nous n'avons vraiment pas les mêmes valeurs, c'est clair !

Il faut savoir que, dans les 7 postes informatiques, figurent les caisses des cafeterias. Il faut savoir que, par principe, la Direction ne prend plus en charge les caisses des cafeterias depuis longtemps. Les dernières qui ont été mises en place dans les cafeterias ne sont plus à la charge de la Direction, c'est le Comité d'Entreprise qui les a payées. Puisque c'est une création, nous avons demandé que la Direction les prenne en charge, c'est pourquoi elles apparaissent en "postes informatiques". On va avoir la position de la Direction en séance plénière. Un certain nombre d'autres besoins en matériels et informatiques vous sont exposés ici.

L'organigramme des emplois des restaurants indique 105 postes. Il ne faut pas oublier les administratifs. Il faut savoir qu'un certain nombre de postes sont répartis en 50 % ATO et 50 %, sociaux. Là aussi, la Direction ne remet pas en cause cet aspect.

Une précision sur le ratio. Actuellement, pour les quatre restaurants en activité, la masse salariale par poste représente 46 000 €. Sur le 2A, la masse salariale sur 6 mois présentera 35 745 €. M. Arnold est très précis dans les chiffres pour garantir la bonne gestion du Comité d'Entreprise. C'est par poste. Le nombre de plateaux est de 700 000 pour les quatre restaurants en activité, soit, par plateau, un coût global de 7,83 €.

Pour le 2A, il est prévu 393 000 plateaux, soit un coût par plateau de 4,27 €. Cela fait partie des négociations car la Direction ne fait pas que des cadeaux au Comité d'Entreprise, il faut qu'elle justifie de son côté l'intérêt de la chose. Cela représente donc une économie de 16 %.

Au total, sur les cinq restaurants, le coût du repas sera de 6,55 € et cela représentera un coût par personne d'environ 43 000 € dans le cadre de la masse salariale.

M. de CORDOUE.- Je vais ajouter un point pour compléter cet exposé.

Tout d'abord, nous avons longuement discuté avec le Comité d'Entreprise sur ce sujet. Il a été assez long et difficile de faire comprendre que l'intérêt de l'entreprise était de continuer à élargir la confiance donnée au Comité d'Entreprise. Je dois dire pour être transparent avec vous que nous avons retrouvé les engagements qu'a pris le Comité d'Entreprise dans le budget. Ces engagements faisaient pencher la balance puisque le choix qui était à mettre en balance était un RIE au 2A ou le Comité d'Entreprise d'Aéroports de Paris.

Nous retrouvons donc nos 7 % d'économies sur les frais de fonctionnement et aussi, mais on l'aurait retrouvé aussi avec le RIE, le fait qu'Air France abuse de sa situation de monopole et nous fasse payer des tarifs très élevés pour les personnels qui vont déjeuner au 2E/2F et qui, évidemment, paient le repas au même prix qu'ailleurs. Pour autant, je veux vous dire que nous avons fait quelques remarques sur le poste des investissements et nous attendons des retours, je pense d'ici quelques jours.

De la même manière, pour ce qui concerne le restaurant 2A, nous nous sommes posé la question de savoir si, dans les équipements informatiques, une partie des dépenses n'était pas à prendre en compte dans les frais d'installation, de mise à niveau des locaux. Mme Gonzalez s'occupe de cela avec l'équipe de projet et la réponse sera donnée assez rapidement. Cela pourrait diminuer le poste d'investissement, à la page 9 du document présenté par M. Vidy.

Nous avons accepté à titre exceptionnel puisqu'il s'agit d'installer un nouveau restaurant, de faire l'effort de financer les trois caisses de la cafeteria, donc 3 ordinateurs sur 7.

Maintenant, on peut passer aux questions.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- En tant que président de la commission des restaurants, je tiens à féliciter la manière avec laquelle le Comité d'Entreprise, en particulier la Direction des restaurants, gère nos restaurants. Bien entendu, tout n'est jamais parfait, mais le professionnalisme et la transparence sont reconnus par tous. J'ai participé à des réunions de RIE avec d'autres sociétés qui possèdent des restaurants, ils nous envient notre gestion. Il y a un monde entre notre gestion et la leur.

Au-delà de l'aspect de gestion financière, il y a tout l'aspect politique derrière. En effet, nous prenons des producteurs de proximité, faisons travailler des boulangers... tout ce travail est reconnu et je tiens encore une fois à féliciter le Comité d'Entreprise pour cela.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- J'ai juste deux remarques. Premièrement, on augmente le café et on augmente aussi les sandwiches ?

M. VIDY (SPE/CGT).- Oui. J'avais oublié, mais le risque est de vendre à perte, et nous n'avons pas le droit de vendre à perte.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Ma deuxième question porte sur la page 12, "autres contributions", sur les frais informatiques ADP GSI logiciels de gestion de formation. Ils coûtent 2 000 € et la Direction ne subventionne pas ; pourquoi ? A qui dois-je poser la question ?

M. ARAGOU (expert UNSA/SAPAP).- J'ai juste une remarque sur l'allusion aux produits divers. Sans vouloir en faire voir de toutes les couleurs au Comité d'Entreprise, je souhaiterais que la viande rouge soit "verte". C'est bien que l'on ait la traçabilité, mais quand je vois au restaurant de Roissy que la viande vient d'Allemagne ou d'Argentine, je n'en prends pas. Je vous signale que, dans les Pyrénées ou le Limousin, il y a de très bonnes viandes. Il vaudrait mieux que le Comité d'Entreprise achète de la viande plus cher et que l'on ait des parts plus petites, on mangerait de meilleurs produits, et venant de producteurs français ; cela favoriserait le régime aussi ! Vous avez dit que vous favorisiez les boulangers de proximité... l'Argentine et l'Allemagne, c'est loin !

M. VIDY (SPE/CGT).- Je serais pour que l'on favorise la viande bovine française, cela étant, le coût du repas ne serait plus le même. Il faut aussi se rendre à l'évidence que les coûts sont différents. Pourquoi l'Allemagne ou l'Argentine ? Parce qu'en Allemagne, ils ne mangent pas les mêmes morceaux, ils coupent le bœuf en deux et ils en envoient en France la partie qu'ils ne mangent pas. Nous n'avons pas les mêmes goûts ; la répartition de la viande au niveau européen est ainsi faite. Ainsi, les coûts sont moindres sur des viandes venant d'Allemagne ou d'Argentine.

M. ARAGOU (expert UNSA/SAPAP).- A ce moment-là, pour le même coût, il vaudrait mieux que le morceau soit plus petit. Il faut faire un sondage. Je préfère manger moins, mais bon !

M. ARNOLD.- Nous avons fait un sondage auprès de certains convives sur la taille des morceaux de viande, notamment l'entrecôte ; les gens n'accepteront pas de manger un

morceau plus petit même si on leur garantit la qualité. Cependant, c'est un élément à prendre en compte pour la suite.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Pour répondre à la question de M. Poveda sur l'aspect ADP GSI, quand nous avons négocié avec la Direction, puisque je vous rappelle que la Direction s'est désengagée de la production de la paie du Comité d'Entreprise il y a quatre ans, nous avons dû négocier avec un prestataire de paie qui nous a été recommandé par la Direction pour un certain nombre de prestations de paie. L'aspect formation ne faisait pas partie de la négociation, c'est pourquoi, sur la proposition de budget des restaurants, l'aspect formation n'est pas pris en compte.

Je vous rappelle que, depuis 2000, nous avons véritablement deux plans de formation distincts au niveau des activités sociales et des activités de restauration, qui nous permettent de soutenir à la fois la qualité des prestations fournies et le respect des conditions d'hygiène au niveau de la restauration collective.

Je tiens à vous rassurer sur l'aspect traçabilité : le Comité d'Entreprise est au-delà des recommandations européennes sur cet aspect puisque nous sommes en avance sur un certain nombre de procédures. Je vous rappelle que nous avons un contrôleur "hygiène" justement en charge de suivre l'évolution de la législation et que, dans le cadre des investissements qui sont demandés sur les restaurants, un certain nombre d'équipements informatiques permettront de renforcer notre politique et notre responsabilité vis-à-vis de l'hygiène et de la traçabilité. En effet, la responsabilité du secrétariat des élus, et notamment du secrétaire du Comité d'Entreprise, est engagée sur un certain nombre de points.

M. de CORDOUE.- Pas d'explications de vote ? Nous passons au vote.

15 voix pour : FO, CFDT, UNSA/SAPAP, SPE/CGT, SICTAM/CGT, M. FAUVET

3 abstentions : CFE/CGC

M. de CORDOUE.- Au nom de la Direction, je veux vous remercier pour le sérieux du travail qui nous a été présenté.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Comme nous sommes en retard sur l'horaire, je ne ferai pas l'affront aux élus de présenter dans le détail le budget des opérations en capital ; ils ont dû étudier attentivement les demandes d'investissements pour les activités sociales ; s'il y a des questions spécifiques, nous sommes prêts à répondre sans problème.

M. de CORDOUE.- Cela n'a pas été présenté, mais on l'a voté. Y a-t-il des questions ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- On considère que c'est voté ?

M. de CORDOUE.- Oui, c'était un point mentionné.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Comme je l'avais indiqué lors du bureau du Comité d'Entreprise, je suis dans l'obligation de partir puisque je dois représenter le Comité d'Entreprise à une assemblée générale importante de notre OPCA de formation.

En application du règlement intérieur, M. Vidy assumera les prérogatives du secrétaire du Comité d'Entreprise.

(Départ de M. MICHAUD)

POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION OPERATIONNELLE DE L'UNITE CDGR

M. de CORDOUE.- Un nouvel expert nous a rejoints : M. Pinto.

Pour la Direction, nous accueillons M. Batistella et M. Gélinat.

M. BATISTELLA.- Cette organisation opérationnelle a trois objectifs :

- 1) Donner de la cohérence à toutes les activités qui ont été transférées par la DGAC, mais également aux adaptations nécessaires dans le cadre de l'évolution de nos relations avec les organisations au niveau de la navigation aérienne.
- 2) Donner de la cohérence à l'ensemble des groupes de travail appelés à travailler côté pistes. Vous savez qu'il y a des aires de trafic ; on a intégré le groupe de balayeuses Mike au sein de CDGR qui venaient de CDGL ; on avait mis en place le PCR avec les "coordos" et les REP, il y avait un certain manque de cohérence dans tous ces groupes de travail. On a donc cherché à mettre de la cohérence dans cet ensemble.
- 3) Permettre aux agents qui sont attachés à cette profession, nouvelle au sein de l'entreprise, d'avoir une progressivité. On a laissé dans cette organisation la possibilité d'entrer par trois niveaux.

Ce peut être au sein de l'organisation "péril aviaire", mais également au sein de l'organisation "aire de trafic" et "aire de manœuvre" ; ceux qui sont intéressés peuvent monter progressivement et, au sein de cette organisation, peuvent terminer REP, en fonction de leurs possibilités et de leurs souhaits. Cela semblait très intéressant parce qu'avant, on avait des discontinuités et pas forcément cette possibilité.

Je ne dirais pas que c'est une filière parce qu'une filière, c'est un ensemble fermé ; ce n'est pas ce que l'on a voulu faire, il y a d'autres possibilités pour entrer au sein de cette organisation : au niveau de IB, au niveau de ce que l'on appelle les "coordos", donc au niveau du IIB, et au niveau REP

Néanmoins, au sein de cette organisation que l'on a mise en place, cette adaptation opérationnelle, existe quand même cette possibilité pour les agents d'évoluer dans le contexte très particulier du côté pistes. Il est certain qu'aujourd'hui, on ne peut pas prendre quelqu'un du jour au lendemain et lui demander de s'exercer côté pistes s'il n'y a pas eu une formation, une adaptation à l'environnement, qui est quand même assez particulier, avec l'environnement de l'avion.

C'était surtout le but de cette organisation : permettre de mieux organiser les groupes de travail, d'avoir une évolution pour l'ensemble des agents et de mieux répondre à l'ensemble des missions qui nous étaient confiées. Aujourd'hui, on arrive quand même à

en voir la fin même s'il y a encore quelques adaptations, notamment dans les correspondances avec le service de navigation aérienne.

Je laisse la parole à M. Gélinat pour entrer dans le détail et nous pourrions répondre à vos questions.

M. GELINAT.- Le dossier qui vous a été proposé vous présente déjà l'état actuel de la situation, sur lequel je vous propose de ne pas revenir directement.

En revanche, je vous propose d'aller directement aux orientations retenues et au principe de mise en application. Un graphique vous décrit la situation future proposée, à savoir une activité de service aux avions se décomposant en 3 sous-activités :

- l'activité de prévention de lutte animalière, qui a fait l'objet d'un examen il y a quelques mois, et dont la nouvelle organisation se met maintenant en place avec des agents principaux IIB lutte aviaire

- au niveau du PCR, les 8 responsables d'exploitation de permanence, avec création d'un nouveau groupe qui serait celui des régulateurs principaux d'exploitation issus du groupe des coordonnateurs d'exploitation à effectif constant.

- l'activité "aire de trafic, balayeuses Mike", qui était rattachée jusqu'à présent à l'entité "infrastructures" de l'unité opérationnelle CDGR. Elle intégrerait l'activité de service aux avions et le groupe balayeuses Mike qui était, jusqu'à il y a quelques mois encore, rattaché à CDGL, et qui est intégré depuis le 1^{er} septembre à CDGR. Il viendrait dans une nouvelle activité avec les aires de trafic qui s'appelleraient "aire de mouvement" et qui constituerait un groupe en gardant la spécificité de chacun des groupes de travail (c'est une demande forte des agents aujourd'hui).

Au sein de ce groupe, on propose d'isoler, en fonction du besoin opérationnel identifié aujourd'hui, et pour des missions que je vais vous décrire après, 7 agents qui évolueraient sur des postes IIB, des agents principaux d'intervention "aire de mouvement", qui seraient issus pour partie du groupe "balayeuses Mike" et pour partie du groupe "aire de trafic" et qui, pendant leurs vacances, seraient amenés à effectuer des missions complémentaires à celles de leur groupe de travail d'origine.

Je propose de vous décrire assez rapidement les missions des différents groupes.

Au niveau du groupe "aire de mouvement", nous aurions toujours les agents d'intervention "aire de trafic" chargés de l'entretien, de la maintenance, de la surveillance et des petites interventions sur les aires de trafic, et le groupe "balayeuses Mike", chargé de l'entretien des voies de circulation avions et des interventions ponctuelles sur les voies de circulation.

Au sein de ce groupe, un certain nombre d'agents évolueraient sur une qualification IIB. On a identifié aujourd'hui le nombre à 7 en fonction des besoins opérationnels. Ces agents, en plus des missions de leur groupe de travail d'origine, auraient en charge de contribuer aux inspections des voies de circulation avions, c'est-à-dire de faire une partie des inspections. L'idée est que ces inspections de voies de circulation avions aujourd'hui, qui sont en totalité effectuées par le PCR, soient, pour l'une des deux à caractère obligatoire aujourd'hui, effectuées par les gens du groupe "aire de

mouvement", et des convoyages sur les aires de manœuvre, sachant que le besoin en termes de convoyage croît sans cesse avec l'extension de la plate-forme. Une partie de ces convoyages serait donc confiée à ces agents.

Je précise que la mission normale de ces agents serait toujours la mission de leur groupe de travail d'origine et que, ponctuellement, pendant leur vacation, ils pourraient être détachés à la demande du REP sur ces missions.

Pourquoi notamment renforcer la mission d'inspection des voies de circulation avions ? Dans l'état actuel de la réglementation, nous avons l'obligation d'inspecter les voies de circulation avions ouvertes à la circulation deux fois en 24 heures ; une nouvelle réglementation est en cours de préparation, qui prévoit que ce sont l'ensemble des voies de circulation susceptibles d'être utilisées sur la plate-forme qui doivent faire l'objet de cette inspection, soit 80 km de voies de circulation pour l'instant, mais le développement des infrastructures n'est pas terminé sur CDG. Nous anticipons donc un peu le besoin opérationnel futur.

Concernant les convoyages travaux, la demande est croissante compte tenu à la fois des grosses opérations de travaux qui interfacent avec l'exploitation et des opérations de maintenance sur les infrastructures existantes.

Voilà donc concernant cette qualification.

Aujourd'hui, dans le groupe "aire de trafic", nous n'avons pas d'agents IIB ; en revanche, certains agents pourraient évoluer dans le cadre de cette filière ouverte sur les postes IIB.

Le groupe "balayeuses Mike" est très particulier puisqu'il relevait d'un protocole d'accord du temps de leur rattachement à CDGL sur les conducteurs d'engins principaux d'exploitation, protocole qui visait à reconnaître la qualification et la polyvalence de certains conducteurs, l'utilisation d'engins spéciaux etc., et à les faire évoluer, après un contrôle professionnel, sur des postes IIB. Il s'agissait de l'utilisation des engins de grutage, des engins de travaux publics particuliers dans certaines circonstances, ou de la conduite de véhicules super-lourds. Dans les nouvelles missions que l'on va confier aux agents des balayeuses Mike, évidemment, on ne retrouve plus cela. Cette possibilité d'évoluer sur des postes IIB se fermait donc.

La proposition qui est faite dans le cadre de ce dossier est déjà d'isoler deux situations particulières :

- des gens qui étaient techniciens d'exploitation, qui sont déjà en IIB et qui garderont à titre individuel leur qualification de IIB ; ce sont les gens qui avaient été affectés sur le groupe "balayeuses Mike" il y a quelques années en reclassement
- 3 agents qui ont déjà bénéficié de l'application du protocole au groupe "balayeuses Mike" et qui sont déjà en IIB. Ces gens-là seraient affectés prioritairement sur 3 des 7 postes de IIB.

Concernant les 4 postes de IIB à pourvoir, la proposition est d'examiner la situation individuelle des agents de chacun des groupes de travail, notamment dans le groupe "balayeuses Mike", deux agents encore susceptibles de relever des critères de l'ancien

protocole, donc de regarder prioritairement leur situation pour une accession à une qualification de maîtrise.

Pour les deux autres postes restants à pourvoir aujourd'hui, puisque ce besoin de 7 est bien en fonction du besoin opérationnel à l'heure actuelle, et il n'est pas figé, nous regarderions, entre les agents des aires de trafics et les agents de la balayeuses Mike, les profils des agents susceptibles d'évoluer sur ces nouveaux métiers.

Concernant le PCR, la proposition qui est faite est de créer 7 postes de régulateurs principaux d'exploitation. Aujourd'hui, les missions du PCR continuent de monter en puissance avec notamment une mission nouvelle qui est apparue dans les deux dernières années, la fonction CDM (collaborative décision making), c'est-à-dire en fait un plateau décisionnel quasiment permanent en situation dégradée, qui a pour vocation de réunir les différents partenaires contribuant à l'exploitation de la plate-forme, services de la navigation aérienne, compagnies aériennes, services d'exploitation de CDGR, et de prendre en collaboration les décisions relatives à l'exploitation de la plate-forme.

Cette fonction est de plus en plus importante pour l'encadrement temps réel du PCR, c'est-à-dire pour les REP, et il nous a semblé nécessaire de dégager à un moment donné les REP de fonctions d'encadrement courant des différents intervenants aujourd'hui, où l'on peut avoir des niveaux intermédiaires entre le REP et les agents d'exploitation en IB.

L'idée est de mettre un niveau intermédiaire qui coordonnerait en temps réel l'activité des différents intervenants de manière à libérer le REP sur d'autres missions. Ce groupe serait donc le groupe des régulateurs principaux d'exploitation, et ces agents auraient en plus pour mission de contribuer à la logistique opérationnelle du PCR, c'est-à-dire l'exploitation des outils d'information aéroportuaires, avec notamment des nouveaux outils qui apparaissent dans le domaine du dégivrage ou du suivi de la gestion locale des départs.

Cette mission complémentaire du PCR s'inscrit dans le cadre du projet européen de fluidification des trafics et de régulation à la base des mouvements au sol, et a une importance assez fondamentale sur les capacités de la plate-forme.

On créerait donc un groupe intermédiaire entre les REP et les "coordos". Ce groupe serait issu des "coordos"; ce serait en quelque sorte une possibilité de déroulement de carrière en IIC IA pour les "coordos" qui leur serait offerte. En revanche, le passage de la qualification sur une REP pourrait bien évidemment être ouvert à des gens issus d'autres secteurs de l'entreprise ou d'autres groupes de travail.

Voilà en ce qui concerne les principales évolutions des groupes et les missions.

Pour l'accompagnement, pour le groupe des agents "aire de trafic", deux points.

Premièrement, on propose de les passer sur un tableau de service de semi-continu à continu pour certains et, pour d'autres, de l'horaire atelier décalé à un horaire continu. Les conséquences en matière de rémunération seront bien évidemment observées et nous ferons en sorte que les agents n'aient aucune perte de rémunération dans ce cadre.

Concernant les mesures d'accompagnement en termes de formation, il est prévu toute une série de formations, décrites à la page 7 du document. Je ne vais pas les reprendre en détail ; elles concernent la phraséologie aéronautique et aéroportuaire avec des niveaux différents en fonction des groupes de travail, par exemple l'utilisation des outils informatiques. Ce seront des outils bureautiques courants pour les agents principaux "aire de mouvement" et davantage de la formation sur les outils d'exploitation aéroportuaire pour les futurs régulateurs principaux d'exploitation.

J'ajoute que la plupart de ces actions de formation sont déjà dans le programme de formation des coordonnateurs d'exploitation qui a servi lors de la mise en place du PCR ; elles sont donc bien éprouvées.

Nous sommes en train de monter avec la navigation aérienne une formation complémentaire relative à la régulation des flux de départ. Pour l'instant, elle fait l'objet de groupes de travail avec les services de la navigation aérienne.

Passons au calendrier de mise en place.

L'intégration des agents de la balayeurs Mike a été faite le 1^{er} septembre 2007 après une information du bureau du Comité d'Entreprise le 5 juin 2007 ; le transfert du groupe de travail "aire de trafic" de l'activité "infrastructures" vers l'activité de services aux avions de CDGR, c'est-à-dire un transfert interne, n'a pas été réalisé pour l'instant puisque nous attendions la consultation de l'instance représentative du personnel. Il serait souhaitable qu'elle soit efficace en janvier 2008.

La mise en place complète de la nouvelle organisation, après évidemment la période de formation, d'adaptation, de discussion des grilles à partir du besoin opérationnel et en concertation avec les agents, comme nous nous y sommes engagés devant les groupes de travail, pourrait être terminée d'ici juin 2008. C'est une organisation qui anticipe l'événement. Nous avons le temps de bien étudier les différents aspects matériels, locaux, de formation, et les mesures d'accompagnement et les grilles seront débattues avec les agents en fonction des besoins opérationnels.

M. BATISTELLA.- Pour résumer, je dirai que cet ensemble comprend différents groupes de travail qui aboutissent à une cohérence. Il y a des points d'entrée différents, un déroulement de carrière est possible à l'intérieur de cette nouvelle organisation que l'on met en place ; c'est une organisation opérationnelle qui permet de faire face aux différentes évolutions réglementaires et contraintes liées à l'entreprise.

M. FAUVET (Membre indépendant).- Concernant le document "adaptation de l'organisation opérationnelle", je vais déjà apporter un avis global sur cette présentation. L'économie générale me semble bonne et aller dans le bon sens. Néanmoins, je voudrais tout de même vous alerter sur certains points ou vous faire des demandes plus particulières concernant ce projet d'adaptation.

La première question consiste à savoir quel a été l'avis du CHSCT sur cette adaptation. Ce sujet n'a pas été évoqué pour l'instant.

Le deuxième point porte sur la responsabilité pénale des agents qui seront amenés à effectuer des inspections de voies de circulation avions dans le cadre de l'arrêté du 15 mars 2002, puisque c'est le texte actuellement en vigueur.

Je voudrais également attirer votre attention sur le fait que, comme il n'y aura pas d'affichage de postes, le problème qui se pose est celui des points d'entrée. Je pense notamment au personnel de l'Escale ; je souhaiterais que les portes ne leur soient pas trop fermées dans ce cadre et que le point d'entrée soit également préservé pour les agents d'exécution. On peut se satisfaire qu'il y ait une évolution vers le haut pour les agents concernés dans le périmètre actuel des aires aéronautiques, il serait souhaitable que les points d'entrée soient également conservés à la fois pour ceux qui ne sont pas dans le périmètre de CDGR et pour ceux qui ne sont pas dans l'entreprise et qui pourraient entrer dans la filière à travers l'exécution.

Ensuite, je souhaiterais que ce projet soit un peu plus ambitieux en matière d'effectifs. J'ai bien entendu que l'on est en attente d'un nouveau texte réglementaire concernant les voies de circulation avions, mais vous connaissez ma position là-dessus car je suis déjà intervenu à plusieurs reprises en séance du Comité d'Entreprise : j'ai toujours estimé que nous ne respectons d'ores et déjà pas, compte tenu du texte réglementaire actuel, celui de l'arrêté du 15 mars 2002, les deux inspections journalières des voies de circulation avions. Je pense que, de toute manière, le nouveau texte sera encore un peu plus ambitieux en matière d'inspection ; il faudrait donc aller un peu plus loin en matière d'effectifs.

Ce projet permet de mieux répondre aux exigences réglementaires, notamment de la certification "aérodromes" et, je l'espère, plus tard, pour la certification ISO, puisque CDGR est toujours engagé dans cette optique de certification ISO. Je pense donc que cette adaptation de l'organisation permettra de mieux répondre à ces deux exigences.

Je termine sur un point de phraséologie, à propos de la création de l'entité "aire de mouvement". Cela me pose problème parce que je pense que ce n'est pas la bonne dénomination dans le groupe. L'aire de mouvement, ce sont à la fois les pistes, les voies de circulation avions et les aires de trafic. Or, les aires de trafic entrent dans le périmètre des U.O. aérogares.

Il est vrai que CDGR est amené à intervenir sur les aires de trafic en matière de nettoyage et de dégraissage des postes avions et des aires de trafic ; néanmoins, il s'agit d'une prestation de service effectuée pour le compte des U.O. aérogares. Je pense qu'il faudrait revoir cette dénomination "aire de mouvement".

Si l'on prend la première phrase du chapitre 3.1, "cette entité regroupe les groupes de travail "aire de trafic", "aire de manœuvre" et "aire de mouvement" ; là, on est dans la confusion la plus totale puisque l'aire de mouvement, c'est justement l'aire de manœuvre plus les aires de trafic. Je pense qu'il faut revoir un peu la manière d'écrire cela. Il y a des définitions officielles pour tous ces périmètres.

Enfin, concernant les missions du groupe de travail "aire de mouvement", il y a trois points, dont "activité relevant du groupe "aire de trafic" et "aires de manœuvre" et "inspection des voies de circulation" : je souhaiterais qu'il soit précisé entre parenthèses sur le texte "*dans le cadre de l'arrêté du 15 mars 2002*" pour bien recadrer le fait que l'on se situe dans un cadre réglementaire et qui engage une responsabilité pénale. Ce sujet a déjà été abordé, mais je crois que nous n'avons pas été jusqu'au bout de notre débat en matière de responsabilité pénale.

M. PRETRE (FO).- Vous avez une mission qui se traduit par une augmentation prévue du taux de fréquence des inspections, un besoin croissant d'assistance liée au volume important de l'activité côté pistes, un renforcement des missions de supervision et de régulation des aires de manœuvre. Déjà, il serait bien que vous nous quantifiiez un peu cela, que l'on sache où l'on va. Dans votre étude, vous avez dû quantifier vos besoins.

En revanche, parallèlement, vous restez à effectif constant. Vous l'avez déjà mentionné, mais quand on regarde l'organigramme actuel, 56 + 16, cela donne 72 et dans le nouvel organigramme, il y a toujours 72. Vous restez à effectif constant avec une charge de travail et des responsabilités accrues et vous projetez de modifier les semi-continus en continus. Je ne comprends pas du tout comment vous allez réussir à gérer votre mission.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Nous avons relu le document plusieurs fois et déjà, au début, dans le chapitre 1, "contexte", je trouve un terme que je ne connaissais pas, mais qui doit exister : la "*criticité*". Je ne l'ai trouvé dans aucun dictionnaire : ni le Petit Larousse, ni le Petit Robert. Je vais attendre les éditions 2008 pour voir si ce terme y figure. Vous voulez donc créer des qualifications : "aire de trafic", "aire de manœuvre" et "aire de mouvement". A ce jour, ils ne sont pas inscrits au manuel de gestion, articles 18 et 19. Allez-vous le faire ?

Pour les aires de trafic, on nous dit que ce sont des agents qui vont travailler en horaire continu ; si je vais un peu plus loin et que je prends la fiche de fonctions, à "aire de trafic", je lis que l'agent travaille en horaire semi-continu alors travaille-t-il en horaire semi-continu ou en continu ?

De plus, dans la fiche de fonction, nous avons été assez étonnés puisque nous voyons apparaître "travaux divers de serrurerie". Vous avez été sympathiques parce qu'entre parenthèses, vous avez marqué "sciages et soudures". Si c'est le cas, pourquoi ? Là, on a un peu de mal à comprendre.

Concernant les engins, vous dites que l'agent doit être titulaire du permis VL/PL. Je sais ce que VL veut dire, mais je connais deux permis : le C et le EC. Faut-il le C ou le EC ? De plus, les agents doivent encadrer les stagiaires. Quels stagiaires ? Quelles formations doivent-ils donner aux stagiaires ?

Ces questions nous paraissent essentielles parce qu'il faut que l'on vote. Nous avons d'autres questions, mais nous allons déjà attendre les réponses à celles-ci.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT).- La Direction a décidé de procéder à une réorganisation de plusieurs groupes de travail, de les fusionner etc. Je reste dans la généralité, je ne vais pas entrer dans la technique, mais par rapport à l'évolution des activités, à l'agrandissement des périmètres, au fait de donner davantage d'opportunités aux agents, on ne donne pas de moyens, on n'est pas ambitieux.

En tant qu' élu du SPE/CGT, je vais rester concentré sur les agents d'exécution. Je pense que, dans ce service, il n'y a pas beaucoup d'agents d'exécution. Il y en avait 42, il n'y a pas longtemps, on est passé à 35 et là, l'effectif va encore baisser. Cela signifie que, dans les groupes de travail sur les aires de mouvement, ils vont rester à 10 et sur les aires de trafic, à 13, si je comprends le calcul. En temps normal, ils fonctionnent déjà en sous-effectif et dans le nouvel organigramme, ils le seront encore davantage. Les agents

sont déjà pénalisés ; comment peut-on arriver à fonctionner dans ce cadre ? Je n'arrive pas à comprendre.

J'aimerais bien que M. Gélinat puisse nous expliquer comment il va tourner, combien il y aura d'agents par jour étant donné que, sur une plate-forme, il y a quand même 80 kilomètres tous les jours à sillonner avec deux engins. Il faut nous préciser comment on va faire pour fonctionner avec 23 au lieu d'avoir à peu près en moyenne 18 agents par jour pour pouvoir bien fonctionner.

Deuxièmement, on demande aux agents de faire des efforts ; certains sont en semi-continu et on leur demande de passer en continu. J'aimerais bien que vous nous expliquiez comment vous allez faire. Pourtant, quand ils sont embauchés, ils sont en semi-continu et en horaire atelier.

Au niveau des aires de trafic, 2 REP ne figurent plus dans la nouvelle organisation que vous avez mise en place ; où sont passés ces deux agents ? On aimerait bien savoir. Vont-ils être reclassés ? Vont-ils aller quelque part ? On ne sait pas où ils sont. J'aimerais davantage de précisions sur ce point.

Autre point que je n'ai pas compris : les agents qui seraient amenés à refuser d'intégrer la nouvelle activité sur un rythme continu se verraient proposer un autre emploi au sein de l'unité CDGR. Les bases existent, on peut se référer à cela, je trouve cela un peu grotesque ; j'aimerais bien une réponse à cette question.

Avez-vous déjà reçu les agents qui sont déjà en horaire d'atelier, en CDD continu ? Se sont-ils positionnés par rapport à l'horaire continu ou pas ? Je pense que les avis des agents sont très importants, il va falloir que vous répondiez aussi à toutes ces questions avant que nous ne nous prononcions.

Mlle MARTIN (FO).- On va partager le constat. Vous allez avoir une augmentation du taux de fréquence des inspections, des VCA, un besoin croissant d'assistance, un renforcement des missions de supervision de régulation ainsi qu'une évolution des missions du CDM ; là-dessus, on est d'accord avec vous, sauf que vous présentez une adaptation et à votre place, on aurait proposé plutôt un renforcement.

En matière d'effectifs, tout le monde l'a dit, vous restez sur une base de 72 agents, ce qui est quand même un peu surprenant au regard de la situation actuelle de l'entreprise puisqu'il y a quand même un dossier en parallèle avec un grand nombre de suppressions de postes et il n'y a pas assez de postes créés pour reclasser l'ensemble de ces agents au regard des chiffres que la Direction nous a communiqués en termes de nombre de départs de l'entreprise.

Or, les métiers sur les aires de trafic sont des métiers très proches de l'assistance en escale ; du moins, les gens qui sont passionnés par l'assistance en escale et qui se retrouvent en position de reclassement auraient pu être plus qu'intéressés par des possibilités de reclassements au sein de CDGR comme de ORYR.

On constate que, malgré l'augmentation de la charge de travail et des responsabilités, vous restez à effectifs constants, vous passez, en exécution, de 42 à 31 agents, soit 11 suppressions de postes ; vous ne créez que 4 postes en maîtrise puisque l'on passe de 22 à 26. Encore, si 11 postes avaient été créés en maîtrise, on aurait pu dire que les

11 agents d'exécution qui se retrouvent en sureffectif auraient eu une promotion maîtrise, ce qui ne sera pas le cas, donc que vont devenir ces agents ?

Vous créez une qualification positionnée en 2C IA, donc 7 postes créés, et sur les 2C, on reste à effectif constant. Vous allez donc avoir un souci concernant les IB, et un souci important : que vont devenir ces agents ?

Je ne vais pas revenir sur la responsabilité pénale, que l'on évoque régulièrement depuis deux-trois ans maintenant, mais il faut que les choses soient très carrées et l'on aimerait d'ailleurs avoir communication du courrier que la DH doit adresser aux agents concernant cette responsabilité pénale qui a été évoquée lors du CHSCT concerné. Nous voulons que les choses soient claires concernant la responsabilité de ces agents.

Concernant les locaux, notamment en ce qui concerne les balayeurs Mike, j'aimerais savoir où sont situés les vestiaires, puisque vous avez indiqué que vous avez aménagé des vestiaires pour ces agents. A quelle distance des douches ces vestiaires sont-ils situés ? D'après nos informations, ils sont dans l'autre aile du bâtiment ; les vestiaires doivent toujours être à proximité des douches, mais je pense que cela a dû être évoqué en CHSCT.

Concernant le passage de semi-continu à continu, il s'agit d'une modification substantielle du contrat de travail, mais surtout, les agents vont se retrouver travailleurs de nuit. On n'a pas du tout évoqué ce groupe de travail lors de la dernière commission de suivi de l'accord sur le travail de nuit ; il y a des éléments à respecter lorsqu'on passe un groupe de travail en horaire continu. Il faut notamment un avis médical des médecins du travail et un suivi particulier. On aimerait donc avoir des engagements que toute cette partie sera respectée.

Concernant la différentielle en cas de perte de rémunération, vous appliquez strictement la note du manuel de gestion, or, régulièrement, en Comité d'Entreprise, des petites améliorations ont été apportées, à savoir différentielle non fondante la première année et fondante seulement au bout d'un an, et il y avait une différence entre fondante à 50 % et fondante à 80 % ; on aurait bien aimé avoir une petite amélioration et que l'on prenne ce qui est le plus favorable pour les agents puisqu'on le fait systématiquement en Comité d'Entreprise.

De manière générale, on voudrait savoir où vous envisagez de les reclasser si les agents n'acceptent pas les changements de postes puisque vous restez à effectifs constants. La question a été évoquée par la CGT. On a un peu plus de 500 hors effectifs, on n'a absolument pas envie qu'il y en ait plus sinon, cela poserait des problèmes de manière générale au niveau de l'entreprise.

On aimerait également savoir, par rapport à la pyramide des âges de votre unité opérationnelle, combien de personnes sont éligibles à un futur départ en retraite ou pas par rapport à la différence que l'on a entre le nombre d'agents en exécution et le nombre d'agents maîtrise. Pour les fameux 11 postes, va-t-on voir un certain nombre de départs en retraite, voire préretraite, ce qui éviterait d'avoir des agents hors effectifs ? Je ne sais pas si vous avez les éléments, mais cela nous rassurerait de savoir que l'on n'aura pas d'agents à reclasser concernant ce groupe de travail.

De façon générale, on vous l'a déjà dit plusieurs fois en Comité d'Entreprise, notamment concernant le péril animalier, nous trouvons dommage pour votre unité opérationnelle, mais ce n'est pas de votre responsabilité, c'est plutôt une position que devrait prendre la Direction générale, qu'il y ait des possibilités chez vous de rentrer par la petite porte en exécution ; notamment pour des personnes en échec scolaire qui veulent se réinsérer, il existe, de par l'accord de formation, des contrats de professionnalisation et nous n'arrivons toujours pas à comprendre pourquoi ce type de contrat n'est pas mis en place dans votre unité opérationnelle. Cela vous permettrait de recruter directement en CDI des contrats de professionnalisation et de les passer OHQ au bout de 12 ou 24 mois ; on pourrait négocier des modalités.

Ce serait quand même une opportunité pour beaucoup de jeunes riverains de la plateforme de Roissy qui rêvent d'entrer à Aéroports de Paris. On pourrait les former et ils pourraient avoir une évolution de carrière.

Vous supprimez une dizaine de qualifications à l'Escale et nous sommes toujours favorables à ce que l'on crée des qualifications à côté ; cela permet de garder des métiers. Former à de nouveaux métiers est une bonne chose mais c'est toujours à effectifs constants.

C'est dommage, le Directeur général qui préside habituellement le Comité d'Entreprise n'est pas là, mais on aimerait bien que, pour une fois, la Direction crée vraiment des postes et permette notamment à des jeunes d'entrer dans l'entreprise par la petite porte et qu'il y ait des ouvertures pour le personnel de l'Escale, principalement de la piste et du trafic, car ils vont avoir de grandes difficultés à trouver un poste qui leur convient au niveau de l'exploitation. En effet, les métiers n'ont rien à voir et travailler sur les aires de trafic, c'est quand même quelque chose que les agents aiment faire. Je lance un peu un appel au secours pour mes collègues de la piste et du trafic : créez des postes, cela va les intéresser.

Dernier point pour soutenir ce que disait M. Fauvet : attention à la définition des groupes de travail. Le terme "aire de mouvement" désigne quelque chose de précis et il faudrait peut-être revoir l'appellation.

M. TOTH (CFDT).- J'ai relevé trois questions.

La première est également une question de phraséologie. J'avais également relevé la criticité du risque aéronautique et je n'ai absolument pas trouvé l'explication, je vous serais reconnaissant de me la donner.

Ma deuxième question concerne la formation. Vous êtes allé un peu vite dans votre présentation de l'accompagnement en formation. Page 4, il est dit qu'elle nécessite un renforcement permanent des compétences, d'expériences et de connaissances du site. Pour moi, cela a quelque part une relation avec la formation. Ma question est donc de savoir comment et à quelle fréquence les agents du service vont suivre des formations, ne serait-ce que de remise à niveau, pour pouvoir honorer cette exigence.

Deuxième volet de la formation : vous avez indiqué en préambule que vous créez, non pas une filière, mais une possibilité d'évolution de carrière. J'aurais bien voulu voir également quelles sont les actions en formation pour permettre aux agents d'évoluer au sein même de ce service. Or, je ne vois rien. J'aimerais donc bien avoir un peu plus

d'informations sur ces deux aspects, qui me paraissent assez importants si l'on veut vraiment honorer une ambition d'évolution de carrière.

Le troisième point porte sur l'accès aux différents postes. Vous avez mis des conditions d'accès à de nouvelles qualifications ; j'aimerais bien que ces conditions soient respectées. Nous veillerons à ce que ce soit le cas parce que l'on a déjà vu des gens qui, pour diverses raisons, sans même remplir les conditions, ont quand même des promotions. Je demande un respect des conditions de promotion.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je vais me spécialiser dans mon métier, la lutte animalière. Lors de la dernière présentation de ce dossier au Comité d'Entreprise, il avait été dit qu'aucun quotas ne serait appliqué pour les agents qui passeraient de IB au IIB. Or, je m'aperçois que, sans passer des examens, il y a déjà 8 IB et 7 IIB prévus. Une politique de quotas est donc bien prévue.

D'autre part, je voudrais savoir si l'on fait partie de la même maison, sur Orly et Roissy, si l'on a les mêmes objectifs au niveau qualité de travail et au niveau promotionnel. En effet, je peux vous assurer qu'actuellement, sur Orly, on fait toutes les missions prévues pour les agents IIB. Cela revient à dire, et je vais l'annoncer à mes collègues, que nous sommes presque tous en IIB, ou même que la totalité des agents d'Orly seraient en IIB puisque l'on pratique les missions des IIB qui sont prévues sur Roissy. Il y a donc un problème de coordination entre les deux plates-formes sur le sujet.

Une mission préconisée sur les agents IB est absente de la fiche de fonction alors qu'elle est prévue dans la fiche IIB : *"signalement des dysfonctionnements rencontrés sur l'ensemble du périmètre des aires aéronautiques lors de leur vacation"*. Si un agent IB ne fait pas cela, c'est une cause de renvoi.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Mon intervention est d'ordre général. Avec toutes ces modifications, on vous a déjà interpellé et l'on ne sait pas si c'est au Directeur du groupe qu'il faut s'adresser ou à la DH : on aimerait vraiment qu'il y ait une seule et même fiche de fonction quelle que soit la plate-forme.

Il me semble que nous avons déjà des discussions à ce sujet. Bien évidemment, nous avons dit qu'il y avait des spécificités propres à chaque plate-forme, mais aujourd'hui, il n'y a qu'une seule et même instance ; on parle bien du Comité d'Entreprise d'Aéroports de Paris. Nous voulons la certitude que ce qui est dit là sera appliqué exactement de la même manière et que les références seront les mêmes sur la plate-forme d'Orly et vice versa. Nous avons soulevé le problème des agents commerciaux : nous sommes demandeurs de cela sinon, on ne va pas s'y retrouver.

Comment voulez-vous que l'on avance et que le Comité d'Entreprise se prononce, d'une manière ou d'une autre, d'ailleurs ? Vous n'allez pas demander à des syndicalistes de dire que les agents de la lutte aviaire sont différents à Orly et à Roissy car les oiseaux ne sont pas différents. On veut donc garder l'unicité de cette entreprise.

Certes, il y a des unités opérationnelles, je pense que vous avez d'autres moyens de faire valoir les spécificités, mais ne touchez pas aux fiches de fonction. Si vous y touchez, si c'est une plate-forme qui intervient sur une fiche de fonction, il faut que l'intervention inscrite soit la même sur Orly et vice versa sinon, on ne va pas s'y retrouver, on va se

retrouver avec des questions en DP. Monsieur de Cordoue, je vous demande donc d'être clair.

On avait commencé à travailler sur ces fiches de fonction d'une manière beaucoup plus générale sur l'entreprise, là, on a l'occasion, et je crois que, pour d'autres métiers d'Aéroports de Paris, on va avoir à le faire, donc faites-le, c'est le moment où jamais de dire qu'il n'y a qu'une seule et même fiche de fonction. Après, les spécificités s'examinent, mais les fiches de fonction doivent être les mêmes à la base. J'insiste sur ce point.

M. BATISTELLA.- La partie responsabilité pénale est un sujet qui nous préoccupe. A ce titre, les agents nous avaient interpellés et lors de la mise en place du PCR et des inspections, et notamment des "coordos" pour les inspections de piste, j'ai envoyé à chaque agent une lettre qui a d'ailleurs été transmise au bureau du Comité d'Entreprise ; je pense que la plupart en ont eu connaissance. Elle fixait les rôles de chacun, notamment la partie responsabilité pénale qui pouvait en résulter.

Dans le cadre de la réorganisation, nous allons effectivement adresser cette lettre en complément aux agents qui vont être concernés par la problématique des inspections. L'autre sujet qui est à l'ordre du jour, pour lequel vous avez sans doute été interpellés dans les différentes organisations, et pour lequel nous sommes en train de travailler avec la DRH et le service juridique, est : quid des interpellations, peut-être un peu musclées, d'agents des services publics lorsqu'il se passe quelque chose sur les voies de circulation ou les pistes ?

Cela nous interpelle, nous ne sommes pas des assassins et la manière d'approcher ce problème doit être vérifiée. A ce titre, sur CDG, pour ma part, j'aurai une rencontre avec le nouveau commandant de la GTA pour m'expliquer sur le sujet, indépendamment du contexte légal de ce type d'intervention. Il est vrai que nous avons eu deux cas de coordos et d'un REP qui ont été interpellés suite à des incidents sur l'aire de manœuvre de CDG et cela pouvait appeler à se poser un certain nombre de questions. Nous sommes en train de voir avec la DRH et les services juridiques sous quelle forme on va pouvoir accompagner si jamais la situation devenait plus difficile qu'une interpellation un peu brutale et des mots un peu malheureux.

Sur la partie "adaptation des groupes de travail" notamment semi-continu en continu, les agents ont été consultés, c'est en cours de négociation ; il est évident que notre objectif est qu'aucun agent ne perde de salaire. Les négociations sont en cours et, soyez-en certains, ce sujet sera traité comme il doit être traité, et sans perte de salaire pour les agents.

Sur la partie rentrée au niveau de l'exécution, comme vous avez pu le voir dans le schéma, nous avons effectivement souhaité maintenir cette possibilité, notamment à travers deux groupes de travail :

- "prévention lutte aviaire", où l'on pourra entrer au niveau IB. Toutes les possibilités sont ouvertes ; je réponds à Mlle Martin que c'est une situation envisageable, il n'y a pas d'opposition à cela
- "aire de mouvement".

Je ne vais pas commencer à expliquer les aspects techniques, j'ai pris note d'un certain nombre de remarques qui m'ont été faites sur ce qu'est une aire de trafic et une aire de mouvement. Dont acte, mais je crois que ce n'est pas le lieu d'entrer dans les aspects techniques à ce niveau. Les possibilités restent offertes d'entrer au niveau IB à la fois dans les aires de trafic et les aires de mouvement. Nous avons souhaité ne pas bloquer cette situation. Il est clair pour nous qu'il faut laisser la possibilité de répondre à certaines obligations sociales qu'une grande entreprise doit avoir.

Sur la criticité, je ne vais pas faire un cours, ce n'est pas mon but, disons les difficultés liées au risque aéronautique, si vous préférez. Ce n'est pas à vous que je vais l'apprendre : on ne circule pas de la même manière sur les voies de circulation et sur les pistes comme on circule Bd Raspail, il est évident qu'il y a des procédures, une phraséologie et M. Gélinaud en a parlé dans le cadre de l'articulation sur l'accompagnement de la formation. Il faut savoir un certain nombre de choses parce qu'il y a des avions et que l'on est dans un contexte relativement particulier. Voilà ce que signifie "criticité liée au risque aéronautique". Il ne faut pas aller plus loin.

Le CHSCT a été consulté normalement, comme la loi le prévoyait, le 28 novembre 2007. Il y a eu 5 abstentions, donc un vote défavorable. Je dirai que le point fort de cette consultation de CHSCT a porté sur les grilles horaires, savoir comment les gens allaient travailler, et la partie concernant les locaux.

A propos des locaux, nous sommes dans un bâtiment appelé le 11-80 ; c'est un bâtiment qui appartient à CDG 1, dont nous sommes locataires. Nous avons pris en compte le transfert du groupe des balayeuses Mike qui venaient de CDGL dans les locaux ; nous avons fait le minimum d'adaptation dans ces locaux sachant que, demain, aura lieu une réflexion plus globale sur le devenir de CDG R en zone réservée.

La problématique de CDGR est que, malheureusement, elle est en zone publique et que son travail est en zone réservée. Une partie des agents sont effectivement en zone réservée, ils prennent leur service le matin et restent en zone réservée ; d'autres agents sont encore en zone publique et doivent travailler en zone réservée donc ils passent par le PARIF, ce qui crée un certain nombre de difficultés d'interventions, de réactivité.

CDGR est en discussion avec la Direction de l'immobilier pour voir comment on pourrait aménager un bâtiment en zone réservée qui pourrait répondre à l'ensemble de la problématique des agents. Cela dit, c'est un projet ambitieux, entre-temps, il faut quand même voir comment on va vivre entre aujourd'hui et après-demain et nous nous sommes engagés auprès des agents et des élus du CHSCT à revoir, au sein du bâtiment qui appartient à CDG 1, comment on pourrait réaménager cet ensemble à partir du moment où il va y avoir des groupes un peu communs entre les aires de trafic et les aires de manœuvre de manière à essayer de faire mieux vivre cette communauté.

Sur les aspects grilles horaires, je note que l'on va passer à du travail de nuit, soumis à un certain nombre d'avis, notamment de la médecine du travail. Aujourd'hui, nous avons des groupes de travail de nuit et ce qui est dit, c'est que l'on ne va pas vers le 12 heures puisque nous sommes dans des groupes de travail qui sont appelés à se déplacer, à conduire ; nous sommes dans un groupe de travail étendu à 10 heures.

C'est cet aspect de mise en place des grilles étendues à 10 heures que l'on va voir avec les agents pour voir quel est le meilleur compromis entre un système répondant aux

obligations opérationnelles et un système de vie normale. Il faut savoir que nous avons mis en place au sein de CDGR du côté du PCR des grilles qui fonctionnent aujourd'hui et qui sont à base de 10 heures pour les REP et les "coordos".

Je laisse la parole à M. Gélinat sur la partie technique.

M. GELINAT.- Sur le point du respect de la réglementation de mars 2002, évidemment, l'ensemble de cette réorganisation s'inscrit dans l'esprit de conforter la certification de la plate-forme, d'avoir une démarche permanente d'amélioration de la qualité et d'obtenir toute certification qui ne pourrait que renforcer notre place par rapport à cela. Nous anticipons d'ailleurs déjà sur les textes en cours d'élaboration en nous donnant progressivement les moyens de répondre au mieux à tout cela.

Sur le point d'entrée et la prise en compte des problématiques d'intégration du personnel de l'Escale, évidemment, les métiers sont très proches. D'ailleurs, une grande partie des coordinateurs et des REP du PCR viennent de l'Escale, ce n'est pas un hasard. On sait bien qu'un certain nombre d'agents issus de l'Escale sont intéressés ; c'est peut-être un peu plus compliqué au niveau IB sur les métiers balayeuses Mike et les aires de trafic, mais pour les "coordos" et les REP, il pourra y avoir des points d'entrée.

D'ailleurs, pour les gens de l'Escale, y compris pour d'autres secteurs de l'entreprise, on pourrait même, à un moment, concevoir qu'un agent qui a été responsable d'exploitation territoriale ou responsable d'exploitation de permanence d'une aérogare souhaite voir la partie plus exploitation aéronautique, qu'il puisse glisser et que l'on puisse avoir un brassage dans ce groupe. Pour mémoire, nous venons d'ailleurs d'intégrer un agent sur un poste de IIC1 méthodes qui est issu de l'Escale avec une promotion.

Concernant les points d'entrée en IB et la mission un peu sociale avec le contrat de professionnalisation, c'est une idée en cours de discussion. On doit travailler ; les groupes sont constitués et ne se renouvellent pas, mais d'ici les cinq prochaines années, évidemment, en raison de la pyramide des âges, il y aura quelques départs... pas beaucoup : entre 5 et 10 départs sur l'ensemble du groupe, ce qui répond à votre interrogation. A ce niveau, nous étudierons toutes les possibilités et nous sommes très attachés à maintenir les points d'entrée en IB.

A titre d'exemple, sur le groupe "aires de trafic", nous avons récemment intégré un agent qui était en situation de RMA. Nous l'avons embauché dans le cadre de ce dispositif et il a été intégré sur un poste.

Les qualifications qui vont être inscrites ne peuvent évidemment pas être inscrites au manuel de gestion avant la consultation du Comité d'Entreprise, mais seront, suivant l'avis des instances représentatives, régularisées dans le manuel de gestion. Elles feront l'objet des procédures qui vont bien pour officialiser tout cela. C'est du ressort des services de la DRH.

Sur les aires de trafic, les agents ont une fiche de fonction. On n'a pas voulu, et c'est une demande forte des agents aujourd'hui, fusionner les missions du groupe balayeuses Mike et du groupe "aires de trafic".

Le groupe "aire de trafic" comprend des agents qui avaient en charge l'entretien courant des aires de trafic dont, effectivement, les missions pouvaient aller jusqu'à des missions de petite serrurerie. Ils effectuaient aussi les grosses opérations de nettoyage que l'on appelait les opérations Attila etc. Il est clair que, dans le cadre de la nouvelle organisation, à partir des besoins que l'on va mieux identifier puisque notre interface, qui est l'activité aérogares, côté gestion des aires, se réorganise aussi dans nos différentes unités opérationnelles, on va mieux identifier les missions, notamment avoir un partage plus clair des missions des agents de CDGR intervenant en prestataires pour les aérogares.

Dans ce cadre, les missions historiques comme la petite maintenance de serrurerie et le rebouchage sur les aires de trafic etc. pourraient à terme ne plus être assurées par ces agents. J'ajoute que, lorsqu'on a reçu le groupe de travail, il restait très attaché à cette polyvalence et très inquiet du devenir de ces missions. Il faut donc jauger l'évolution tranquillement ; le renouvellement des groupes de travail fera disparaître certaines incohérences. Aujourd'hui, on leur demande beaucoup plus d'être vigilants par rapport au risque lié à la sécurité aéronautique, c'est-à-dire tout ce que l'on peut trouver sur les parkings avions et l'état des postes que d'aller découper, meuler, scier ou souder, mais la fiche de fonction actuelle des agents "aire de trafic" le prévoit.

Quant au permis correspondant, étant moi-même détenteur de tous les permis poids lourds, j'ai toujours du mal à m'y retrouver, c'est le permis adapté aux engins lourds correspondant. Le permis d'aujourd'hui ne sera peut-être pas celui de demain, cela doit être, de mon point de vue, encore aujourd'hui, le permis C, pour les véhicules super lourds.

J'ajouterai que cela n'apparaît pas dans l'organigramme, mais dans l'organisation générale, le groupe des agents balayeuses Mike et les agents "aire de trafic" sera sous l'autorité d'un agent IIC1 dont la fonction essentielle sera d'encadrer et de suivre toutes ces questions au sein de l'unité opérationnelle. Ce ne sont pas des agents qui seront perdus dans l'unité opérationnelle.

L'encadrement des stagiaires, dans l'esprit de ce qui a été fait pour les agents principaux péril animalier, consiste à pouvoir faire du tutorat pour les nouveaux entrants. Les gens auront une formation et, à un moment donné, ils vont travailler en double.

Le groupe des agents d'exécution diminue effectivement dans cette nouvelle organisation, mais reste quand même encore assez significatif. On propose notamment aux agents d'exécution en place des évolutions de carrière en IIB. J'ajoute d'ailleurs que la volonté qui a prévalu depuis la réorganisation de 2004 et la montée en puissance de l'unité opérationnelle est d'essayer de jouer à la fois de l'apport extérieur et de la promotion interne. A ce titre, des agents issus du groupe de travail "aire de trafic" en IB, des agents issus du groupe de travail péril aviaire ainsi que l'un des chefs d'équipe des aires de trafic de l'époque occupent des fonctions de coordinateur au PCR.

Il y a évidemment des mesures d'accompagnement ; certains n'avaient pas le niveau d'anglais, d'autres n'avaient pas la totalité des connaissances aéronautiques. Récemment encore, un agent du groupe de travail péril animalier vient d'être promu sur un poste de coordinateur. Ce n'est pas le monde parfait, mais on a ce souci à chaque fois d'ouvrir sur l'extérieur (cela a été le cas sur les postes de "coordo") et aussi de proposer, je dirais même en dehors d'un cursus normal qui serait le groupe IB + IIB que l'on est en train

de créer, à des agents d'évoluer sur des postes de "coordos". Ils apportent d'ailleurs une certaine richesse et une certaine vision dans le groupe de travail des coordinateurs.

Les 2 chefs d'équipe professionnels restants aujourd'hui vont se voir confier d'autres missions au sein de CDGR ; ils n'auront plus de mission d'encadrement en temps réel d'une part parce que, hiérarchiquement, le groupe de travail "aire de trafic" ne leur sera plus rattaché en autorité hiérarchique puisqu'ils auront un IIC1 qui va les coordonner, d'autre part parce que, en autorité fonctionnelle, l'un des objectifs de cette réorganisation est de clarifier la responsabilité temps réel en termes de maintien d'intégrité des aires aéronautiques, c'est-à-dire d'être garant de la certification, qui est du ressort du REP, au même titre que, dans une aérogare, le REP est garant de la continuité de l'exploitation de l'aérogare par délégation.

Nos REP au PCR sont garants de l'intégralité de la certification en temps réel des aires donc les agents contribuant à cette fonction, notamment deux du groupe "aires de trafic" ou balayeuses Mike, sont maintenant placés plus directement sous l'autorité fonctionnelle du REP. Des mesures comme les feuilles d'émargement PCR auprès du REP etc. commencent à aller dans ce sens pour les agents du groupe balayeuses Mike, qui, d'ailleurs, en sont relativement contents et se retrouvent mieux dans une organisation globale de l'activité côté pistes.

Nous espérons que, sauf situation particulière, peu d'agents refuseront le passage en horaire continu. On va regarder les mesures incitatives possibles pour emporter l'adhésion des agents ; on leur a proposé, lors de la rencontre avec les groupes de travail, des modes de travail, des modes d'organisation et des évolutions de missions davantage tournés vers la mission d'intervention courante que de la grosse opération de maintenance qui semblait les intéresser.

Se pose effectivement le cas particulier du groupe issu du sous-groupe des 4 agents des espaces verts, pour lesquels il y aurait une perte de salaire que nous avons identifiée. Nous proposons d'appliquer une prime différentielle fondante et nous ne sommes pas fermés à une prime "one shot" pour ce cas précis. Les agents n'y seraient pas opposés puisque la demande émanait de leur part. On va la quantifier, finir d'en discuter. Je pense que les agents feront appel à leurs représentants et que cela permettra d'évaluer une prime qui correspond exactement à la perte de salaire.

Nous avons évidemment procédé à toutes les phases de consultation, CHSCT et groupe de travail. L'échange avec les agents a permis de faire évoluer le dossier, d'où l'intervention de M. Batistella sur la problématique de la responsabilité pénale à chaud, c'est-à-dire comment réagir quand on est face à un OPJ, quels outils donner à l'encadrement pour soutenir à la fois psychologiquement et matériellement l'agent. Il est clair que si l'agent fait l'objet d'une garde à vue à 23 heures, on n'avait pas forcément tous les outils pour lui donner dans le délai prévu l'avocat qui va bien etc. On est en train de regarder avec les services de la DRH comment on peut faire des fiches réflexes, de voir avec les services juridiques comment on peut se faire assister.

La responsabilité pénale à long terme de l'agent qui agit dans le cadre des procédures et de sa fiche de fonction n'est pas forcément mise en cause ; en revanche, les premiers instants, quand on se retrouve devant un OPJ qui remplit sa mission ou plus, peuvent être très traumatisants pour l'agent. C'est ce que nous ont fait remonter les agents des différents groupes de travail lorsque nous les avons consultés. Nous travaillons donc là-

dessus et l'objectif est que, à l'échéance de la mise en place de cette organisation, on soit capable, non seulement de leur garantir la responsabilité pénale finale, mais aussi de leur porter assistance dans la première heure afin que l'agent ne soit pas seul face à l'OPJ.

Pour la formation, je l'ai dit plus haut, à part le module "formation à la régulation des vols", que l'on est en train de définir avec des gens de la navigation aérienne et qui reste à formaliser, ce sont des modules qui existent dans le cadre des programmes de formation habituels dans l'entreprise, les outils d'exploitation aéroportuaire, les outils bureautiques, la phraséologie, et qui, en plus, ont été bien éprouvés dans le cadre de la formation des agents PCR. On va donc les réadapter et relancer ces formations.

Quant au maintien des compétences des agents, je crois que les actes valent mieux que les paroles. Nous sommes en train d'élaborer aujourd'hui le plan de formation 2008 pour l'activité de service aux avions et je peux d'ores et déjà vous dire que si nous n'avons pas de problèmes techniques, l'évolution sera très significative en termes de volume d'heures. Cela portera non seulement sur les mesures d'accompagnement de l'organisation, mais aussi sur le maintien des compétences des agents en place. Au moment de l'examen du plan de formation, vous aurez l'occasion de constater que ce n'est pas un vain mot que de dire que l'on mise tout sur la formation des agents.

Quant aux locaux du bâtiment 11-80, l'intégration des balayeuses Mike au 1^{er} septembre n'avait pas laissé de délai suffisant pour optimiser les locaux, nous n'avions pas d'interlocuteur à CDG 1 à ce moment puisque l'activité côté piste de CDG 1 était en cours de réorganisation. Nous avons eu depuis un premier contact avec les responsables chargés de l'exploitation de ce secteur à CDG 1. Il est probable que des solutions techniques, certainement un peu coûteuses, existent dans le bâtiment, on va les évaluer et si elles sont réalisables, ne serait-ce que par l'optimisation des locaux, une répartition des locaux entre CDG 1 et CDGR dans ce bâtiment, nous les mettrons en œuvre courant 2008.

M. de CORDOUE.- Merci. Sur le positionnement de ce dossier par rapport à Orly, à la DRH, à chaque fois que l'on nous propose un dossier de ce type, nous organisons une concertation avec, soit Orly, soit Roissy ; on verra dans un dossier tout à l'heure qu'Orly fait une proposition qui n'a pas la même solution à Roissy. On s'assure donc auprès de la Direction de l'autre plate-forme que ceci ne vient pas en contravention avec sa politique.

Pour ce qui concerne les qualifications, c'est la DRH qui vérifie le contenu des descriptions, ce qui nous permet de décréter à quel niveau le poste doit être positionné : IB, IIB, IIC ou au-dessus.

M. PIGEON (CFE/CGC).- Vous venez d'évoquer à l'instant le rôle de la responsabilité pénale, le point selon lequel un salarié pourrait être "invité" par la PAF à rejoindre les locaux et à être confronté à un OPJ. Je suis particulièrement soucieux de tout ce qui peut mettre la pression sur le personnel, d'une manière ou d'une autre, dans un contexte particulier. Il faut savoir dans quelles circonstances cela est déjà arrivé et comment les choses ont été résolues.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je disais tout à l'heure que les missions que nous effectuons actuellement sur Orly sont apparemment de qualité IIB. Le seul souci, c'est que l'on

n'accompagne pas les entreprises sur le terrain. C'est la seule mission que l'on n'effectue pas. Si ce n'est que cela, cela ne sera pas très compliqué.

Mlle MARTIN (FO).- Je vais faire ce que l'on n'a pas le droit de faire en Comité d'Entreprise : je vais revendiquer.

J'ai entendu les réponses de CDGR ; vous êtes tout à fait d'accord pour envisager de prendre des contrats de professionnalisation sur des qualifications en IB et concernant le personnel de l'Escale, la porte ne sera pas fermée. On sait qu'elle n'a jamais été fermée concernant votre unité opérationnelle puisque la plupart sont issus de l'Escale. Mais pour pouvoir prendre des gens de l'Escale, encore faut-il que l'effectif ne soit pas constant, mais en augmentation. Afin de pouvoir nous positionner sur ce dossier, nous allons tout simplement demander à la Direction générale de nous dire si, oui ou non, il est possible de créer des postes, à savoir d'augmenter l'effectif.

En IB, nous voulons la création de 11 postes de manière à maintenir le nombre d'agents en exécution et nous voudrions également des créations de postes sur la qualification de coordonnateur d'exploitation. D'ailleurs, ils ne sont que 12. Comme il faut 7 agents pour un H24, il vaut mieux être 14. Je vais donc au minimum demander 2 postes. On aimerait qu'un nombre de postes assez important soient créés de manière à permettre l'accueil et le reclassement, notamment des "coordos" piste de l'Escale, qui sont très intéressés par ce type d'activité, très proche de leur activité actuelle.

Si la Direction générale répond favorablement à notre revendication, notre position passera d'un extrême à l'autre.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Nous remarquons qu'il n'y a absolument aucune création de poste puisque ce sont des transferts et nous pensons qu'à un moment donné, il faut arrêter de faire des transferts. Je pense notamment à CDGL. On est en train de vider CDGL. Il n'y a donc aucune création de postes. De surcroît, on risque de fermer CDGL. Sur ce dossier, on ne peut que s'abstenir.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT).- Je pense que les réponses n'ont pas été à la hauteur des questions posées. En outre, votre réorganisation de cette UO n'est pas du tout ambitieuse, cela ne veut absolument rien dire. On part de 72, on reste à 72. Il faut faire des efforts !

Vous demandez beaucoup aux agents, comme je l'ai dit au début, les périmètres ont beaucoup grandi et l'effectif reste constant. On appelle cela "réorganisation" d'une UO, ou d'un service... Le SPE/CGT demande à ce que l'effectif soit augmenté parce que cela ne peut pas continuer ainsi. En outre, il y a eu 5 abstentions au CHSCT, c'est-à-dire qu'il a donné un avis négatif. Il faut donc en tenir compte. C'est très important.

En ce qui concerne le SPE/CGT, s'il n'y a pas de changement de votre part, notre réponse pour cette consultation sera négative.

M. VIDY (SICTAM/CGT).- Je souhaite rappeler la position du SICTAM/CGT sur les primes, notamment la prime différentielle. En effet, nous considérons que, quand il y a une réorganisation, elle est de la responsabilité de l'employeur car elle décide d'organiser le travail de manière différente. Elle n'est pas de la responsabilité des salariés, dont un

grand nombre d'entre eux subissent ce type de réorganisation. Nous demandons que, par principe, elle ne soit pas fondante.

Nous sommes carrément contre la prime "one shot" puisque nous nous sommes aperçus que, pour un certain nombre de salariés qui en ont bénéficié parce qu'ils ont accepté le principe, cela a créé des situations très compliquées dans leur gestion au quotidien. En effet, un certain nombre ont changé de tranche au niveau des impôts et ont perdu un certain nombre de droits. Cela crée des situations assez compliquées à gérer.

Effectivement, cela peut être intéressant, sur le moment, de toucher une somme, mais quand les impôts récupèrent cette somme et refont le calcul, parfois, cela change énormément la donne. Attention à ces questions. En outre, cela peut modifier aussi le calcul du quotient familial pour le Comité d'Entreprise.

D'autre part, je veux bien que l'on parle d'intégration de salariés en IB sous prétexte qu'ils n'ont pas de métier ; c'est louable, mais il faut à un moment que l'on se pose la vraie question parce que, derrière cela, le IB est embauché à 110, mais ce sont quand même des échelons en dessous du SMIC. Il faudra vraiment que l'on se pose la question. Je suis d'accord pour que l'on réintègre des salariés qui n'ont pas de compétences et qui peuvent, dans le cadre de l'entreprise, grâce au service formation, avoir un métier reconnu professionnellement, mais avec un salaire différent de celui qui existe actuellement dans l'entreprise.

M. BATISTELLA.- Suite à deux incidents, des OPJ ont souhaité entendre des agents sur ce qu'ils avaient pu observer et ce qu'ils avaient pu ramasser.

M. de CORDOUE.- S'agissant de créations d'emplois dans ce secteur, j'ai entendu les arguments que vous avez évoqués plus haut ; ils sont en relation avec les besoins de reclassement de l'Escale. A ce stade, le dossier tel qu'il est présenté ne prend pas en compte une préoccupation de manque d'emplois pour reclasser les agents de l'Escale, mais cela pourra venir plus tard. On vous fera donc voter sur le nombre d'emplois tel qu'il est prévu dans le dossier.

M. VIDY (SPE/CGT).- Aujourd'hui, sous prétexte de faire évoluer les salariés par le biais d'une nouvelle qualification, on leur donne des missions supplémentaires qui, bien souvent, étaient effectuées par d'autres salariés d'Aéroports de Paris qui, malheureusement, aujourd'hui, n'existent plus. Là aussi, c'est un choix de l'entreprise : sous prétexte de faire évoluer un certain nombre de salariés, on en supprime d'autres.

En réponse à une remarque de l'UNSA/SAPAP sur la question de la serrurerie, c'est peut-être tout bête, mais il faut savoir que, pour un serrurier, OQ, c'est de la soudure à froid et OHQ, de la soudure à chaud. Les fiches de fonction ont donc un sens ; la qualification aussi.

M. BOUCHIKHI (UNSA/SAPAP).- Je pense que M. Gélinat voulait nous parler, en ce qui concerne la serrurerie, des interventions de premier niveau ; vous parliez tout à l'heure des opérations Attila ; je n'aime pas ce terme. C'est devenu un comportement assez curieux, au sein d'Aéroports de Paris, de parler d'Attila, qui était un sanguinaire. Enfin peu importe.

Comme disait le collègue de la CGT, c'était les AIA qui effectuaient les interventions de premier niveau ainsi que la procédure Attila, donc vous avez récupéré cela par des mises en place assez fortes. Ce qui nous intéresse, c'est que vous nous confirmiez que vous restez dans le cadre des interventions de premier niveau, bien évidemment avec une petite formation si les agents l'acceptent, et il est hors de question, Messieurs, que, dans ce cadre, avec des missions supplémentaires assez importantes, on reste dans une qualification en IB. On vous a expliqué le problème du IB et la difficulté des salaires.

Quel sera votre comportement demain sur l'évolution dans la qualification à la maîtrise ? Allez-vous permettre d'y accéder aux agents en totalité ou allez-vous leur faire passer un examen qui pourrait retarder les possibilités d'éradiquer les IB parce que, visiblement, les IB n'existent plus ? CDGL est en voie de disparition par votre nouvelle organisation.

Si la décision est prise, nous souhaitons vous entendre nous dire que les IB dans leur totalité passeront en IIB sans aucune contrainte d'examen et que les interventions de premier niveau seront prises en compte si c'est possible, si vous maintenez une partie des IB, à travers des échelons qui offrent la possibilité d'effectuer des missions plus.

M. GELINAT.- Sur le premier niveau, dans le contexte de ce qui se faisait, il n'y a aucune volonté de substituer un atelier existant ou ayant existé.

Sur les évolutions, nous avons identifié le nombre de 7 en fonction des besoins opérationnels actuels donc nous ne sommes pas fermés à une évolution et le passage en IIB se fait selon une évaluation/appréciation, comme cela se fait dans un certain nombre de secteurs, et pas par un examen formel.

M. de CORDOUE.- On arrête le débat à ce niveau. Je vais passer au vote. Des explications de vote ?

M. PRETRE (FO).- Suite à vos propos, à ce stade, nous nous prononcerons contre cette organisation opérationnelle, non seulement parce qu'il n'y a pas de créations de postes, mais aussi parce que vous évoquez des augmentations prévues, des besoins de croissance d'assistance, des renforcements des missions, tout cela à effectif constant. Cela va donc se traduire par une dégradation des conditions de travail des agents.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Nous avons des soucis sur Alysia Sûreté ; je n'ai donc pas pu entendre la réponse sur les fiches de fonction, M. Vidy me l'a indiquée.

On assiste plutôt, dans la réorganisation, à une mise en opposition des genres et des compétences. Ce n'est pas suffisamment clair avec ce qui a pu être dit.

D'autre part, que l'on soit bien clair, il n'y a pas de volonté de la part du SITCAM/CGT d'anéantir l'exécution, bien au contraire, cela doit être un point d'entrée et celui-ci doit toujours être alimenté. Sur ce point, nous n'avons vraiment aucune garantie.

Enfin, sur les fiches de fonction, nous vous interpellons de nouveau, mais d'après ce qui a été dit, ce n'est pas suffisamment clair, nous n'avons pas une orientation précise de la DH sur ces fiches de fonction.

En conséquence, nous voterons contre.

M. FAUVET (Membre indépendant).- Je vais donner une explication de vote à titre personnel. En ce qui me concerne, j'aurais aimé voter pour ce projet d'adaptation parce que, comme je l'ai dit plus haut, l'économie générale me paraît plutôt bonne. Néanmoins, compte tenu du manque d'ambition en matière d'effectifs, et notamment des reclassement des agents Escale, je m'abstiendrai sur ce projet.

10 voix contre : SICTAM/CGT, SPE/CGT

8 abstentions : UNSA/SAPAP, CFE/CGC, CFDT, M. FAUVET

POINT 3 : INFORMATION SUR LE PROJET DE RENFORCEMENT ET DE SECURISATION DES EQUIPES SSIAP DANS LES TERMINAUX DE PARIS ORLY

M. de CORDOUE.- Nous attendons comme expert M. Kouri.

Mme DABAGHY.- Je voudrais excuser l'absence de M. Hardel, qui aurait souhaité présenter ce dossier, mais qui est retenu par les assises d'Orly. Nous allons brièvement exposer ce dossier au titre de la Direction d'Orly.

C'est un dossier dont certains d'entre vous ont déjà pu prendre connaissance puisqu'il avait été présenté au bureau du comité d'entreprise le 2 octobre. On avait conclu qu'il était souhaitable d'en faire une information dans un cadre plus large.

Ce dossier propose une évolution dans l'organisation des équipes SSIAP et terminaux d'Orly sud et ouest. Cette organisation que nous proposons consiste à composer les équipes de la manière suivante :

- 13 agents SSIAP 2 en maîtrise
- 7 agents SSIAP 1 à terme (actuellement 10).

Pourquoi cette évolution et dans quelle situation est-on actuellement ? Vous savez qu'aujourd'hui, la proportion est inversée, c'est-à-dire que nous avons 7 agents SSIAP 1 et 15 agents SSIAP 2 de façon à assurer l'effectif nominal à tout moment, qui est une équipe de trois, avec 1 agent SSIAP 2, chef d'équipe, et 2 agents SSIAP 1.

A quelles difficultés a-t-on dû faire face avec ce dispositif ?

Première difficulté : que se passe-t-il en cas d'absence inopinée, soit d'un SSIAP 1, soit d'un SSIAP 2 ? On a considéré que, à ce moment-là, on était dans l'impossibilité de trouver des solutions, sachant que le rééquilibrage des tableaux de service peut être fait, mais avec un certain délai ; il faut quelques heures. A partir du moment où un agent ne se présente pas à son poste, ce qui peut arriver pour différentes raisons, il faut avoir une solution immédiate, on ne peut pas se trouver en difficulté devant cette éventualité.

Si cela arrive dans l'organisation que nous avons sur un poste de SSIAP 1, c'est une chose, si cela arrive sur un poste de SSIAP 2, c'en est une autre parce que cela met plus en difficulté le fonctionnement même du dispositif SSIAP. D'autre part, étant donné les horaires de travail, il y avait ou non possibilité de prolonger les vacations. Les vacations de 12 heures ne peuvent en aucun cas être prolongées, c'était le cas des SSIAP 1 ; jusqu'à maintenant, les SSIAP 2 étaient en 3x8, ce qui donnait au minimum la possibilité de prolonger pour quelques heures une vacation de 8 heures, sachant qu'en

quelques heures, la plupart du temps, on est parfaitement en situation de trouver une solution.

Devant quelle autre difficulté s'est trouvé ce dispositif ? La commission de sécurité du Val-de-Marne a indiqué très nettement que le SSIAP 2 devait en tout état de cause être présent au pupitre et, en toutes circonstances, y rester. Dans cette situation, il nous semblait préférable d'avoir également un autre SSIAP 2 qui puisse porter secours, par exemple, ou assurer d'autres fonctions.

Pour ces différentes raisons, il nous a semblé préférable, plutôt que d'avoir différents dispositifs qui permettent aux uns et aux autres de se remplacer et de se former, sous forme de vivier, d'opter directement pour un renforcement de la qualification des deux tiers de l'équipe, et donc, de passer d'un système où il n'y a que 7 SSIAP 2 à un système où il y en aurait 13, c'est-à-dire une double équipe, le reste en SSIAP 1. Voilà l'essentiel du projet que nous vous présentons.

Actuellement, à Orly sud, 5 SSIAP 1 sont déjà formés au SSIAP 2 ; un autre est en cours de formation et il n'y a pas d'autres volontaires. Il restera 1 SSIAP 2 à recruter pour compléter l'équipe. Dans un premier temps, le système pourra fonctionner avec 13 SSIAP 2 et 10, voire même 11 SSIAP 1 parce que je crois qu'il y a 2 agents à temps partiel.

A Orly ouest, il y a les 7 SSIAP 2 titulaires ; 5 sont déjà formés, un autre, toujours issu de l'équipe SSIAP 1, le sera prochainement et un "coordo" installation pourra également intégrer cette équipe. Il est déjà SSIAP 1 et pourra être formé SSIAP 2 dès lors que cet agent aura fait son année complète d'exercice des fonctions SSIAP 1, soit courant 2008.

Dans l'immédiat, nous proposons de passer à ce dispositif qui permet de promouvoir les agents en SSIAP 2 et de fonctionner de manière satisfaisante avec encore un nombre de SSIAP 1, qui sera d'une dizaine dans chaque terminal.

Sur le plan des horaires, cela permettra, avec ce dispositif, qui est robuste et qui permet de faire face à toutes les circonstances pouvant se présenter, de mettre tous nos agents sur les futures grilles en 2x12 ce qui est ardemment attendu, et nous en sommes bien conscients, par les équipes qui, en ce moment, sont encore notamment en 3x8 à Orly sud.

Mlle MARTIN (FO).- Je crois que la Direction de la plate-forme d'Orly a un problème de langue française en ce qui concerne déjà le terme "renforcement" ; quand je renforce quelque chose, je le stabilise et, en toute logique, j'ai une augmentation des moyens, je ne fais pas l'inverse.

En fait, vous supprimez en définitive deux postes, soit deux postes en moins alors que l'on vous dit depuis des années que l'on n'a pas l'effectif minimum réglementaire concernant la plate-forme d'Orly. Un jour, on va avoir un véritable problème. Les jours où l'on n'a pas les trois agents, à savoir le chef d'équipe et les deux présents sur les terminaux (c'est arrivé régulièrement, notamment le week-end), normalement, cela signifie la fermeture des terminaux. Or, vous renforcez en supprimant deux postes ! Bravo ! Les fondations vont s'écrouler.

Je crois que la Direction d'Orly a aussi un problème en mathématiques. En effet, vous dites que l'on passe de 7 à 13 et que c'est une double équipe. Quand je double une équipe de 7, je la passe à 14, pas à 13. Ce que vous faites, tout simplement, c'est une nouvelle fois, une suppression de poste.

Concernant l'organisation des SSIAP sur les terminaux d'Orly, il y a normalement une cohérence dans l'entreprise ; ce que je n'arrive pas à comprendre, c'est pourquoi cela fonctionne à CDG et pas à Orly. Quelle est la différence entre le fonctionnement d'Orly et le fonctionnement de Roissy ? Il est simple : à Orly, vous avez supprimé le groupe de travail des agents d'intervention aéroports alors qu'on les a toujours à CDG. Ces agents sont titulaires du SSIAP 1 ; à l'origine, c'était l'ERP1, mais ils sont passés en recyclage.

Quand il y avait une absence inopinée, encore à démontrer, cela permettait de prendre un AIA et de le dédier aux fonctions sécurité incendie sur la vacation. A Orly, comme vous n'avez pas ce groupe de travail, à un moment, vous avez un problème. En effet, quand on a des effectifs aussi bas, on ne peut pas travailler par rapport aux aléas.

De manière générale, que ce soit le groupe de SSIAP 2 qui soit doublé, à savoir qui passe de 7 à 14, et pas à 13, ou que ce soit celui des SSIAP 1, qui passe de 7 à 14, ce n'est pas tant un problème de qualification ; ce dont il faut être certain, c'est que le personnel est formé et recyclé.

Concernant vos dispositifs de remplacement, ce n'est tout simplement pas acceptable. Vous êtes en train de mettre en place des pompiers volontaires au sein d'Aéroports de Paris qui sont issus d'autres groupes de travail. N'importe qui ne peut pas exercer ce type de métier. C'est un métier difficile, qui demande une pratique quotidienne, en ce qui concerne les gestes de premiers secours notamment ou la manipulation des extincteurs ; ce n'est pas en faisant 3 heures de bouche-trou par mois que l'on va être capable de sauver une vie, et pas seulement celle d'un usager, mais aussi celle d'un salarié.

Proposer aux "coordos" qui sont en maîtrise de passer le SSIAP 1 pour remplacer les SSIAP 1 en cas d'absence, c'est déshabiller Jacques pour habiller Paul et se retrouver avec exactement le même problème. Ce n'est pas ainsi que l'on règle la situation. Vous créez des postes ou vous ne les créez pas. On ne bouche pas les trous de cette manière.

Sur les besoins opérationnels, même si, dans un premier temps, les SSIAP 1 vont rester à 10 pour passer ensuite à 7, pendant toute la période où ils seront à 10, vous parliez d'un complément effectué sur des vacations en jours. Cela signifie une perte de rémunération importante concernant le tableau de service d'origine. Sur ce complément, allez-vous maintenir le tableau de service général ? Les agents qui se retrouveraient en plus auraient une modification sur initiative hiérarchique de la nuit en journée avec le maintien des heures majorées ou allez-vous remodeler le tableau de service ? On veut des garanties concernant le maintien de la rémunération en ce qui concerne les heures majorées.

Concernant les 2x12, malgré les longues attentes des agents, vous allez avoir un an de retard par rapport à un accord négocié et signé disant que le passage en 2x12 se ferait à compter du 1^{er} avril 2007. Tout le monde est passé au 1^{er} avril 2007 en 2x12 concernant les SSIAP de CDG, sauf les SSIAP 2 d'ORYS. J'aimerais donc comprendre pourquoi CDG sait faire et fait immédiatement alors qu'Orly n'est pas capable de le faire.

Je vais faire une attaque en règle, mais il est quand même surprenant que le seul groupe de travail qui a fait grève pendant 6 semaines pour revendiquer le travail en 2x12 soit celui qui ne soit pas passé en 2x12. On est en train de se poser des questions en tant que syndicat signataire et en tant que syndicat qui avait déposé le préavis de grève à l'origine. Les agents ont vraiment l'impression d'être punis, je ne sais pas pourquoi. Le 2x12 n'a absolument rien à voir avec l'effectif minimum réglementaire nécessaire au fonctionnement des SSIAP. Il y a, d'un côté, les effectifs, de l'autre côté, un accord sur le travail de nuit et une autorisation de la médecine du travail, qui autorise les tableaux de service en 2x12.

Ce que l'on exige aujourd'hui, c'est le respect de cet accord et le passage en 2x12 immédiat des SSIAP 2 d'ORYS.

Concernant votre dossier, vous ne réglez absolument pas le problème puisque, dans tous les cas de figure, vous supprimez deux postes.

Je vous invite également à relire le bilan qui a été fait par CDG sur les SSIAP depuis le passage en 2x12 de ce groupe de travail, bilan qui est quand même assez intéressant, concernant ce que vous appelez les "absences inopinées". Depuis qu'ils sont en 2x12, ils n'ont eu aucune absence puisque les agents ont plus de repos, sont moins fatigués, viennent moins souvent.

Concernant le dossier des SSIAP sur Orly, on commence à être vraiment fatigué et on a vraiment le sentiment que l'on se moque de nous en tant que syndicat et que l'on se moque du personnel que nous représentons.

M. RISSER (SPE/CGT).- J'entends Mme Dabaghy dire que le manque d'un SSIAP 2 dans une aérogare est beaucoup plus important que le manque d'un SSIAP 1 ; c'est totalement faux. Quand il manque un SSIAP 1, c'est la même chose que quand il manque un SSIAP 2, il doit toujours y avoir en permanence dans un établissement un SSIAP 2 et 2 SSIAP 1, voire plus selon l'importance de l'établissement. C'est dans le manuel de sécurité. A Orly comme à Roissy, je ne vous dis même pas le nombre de passagers qui transitent là-dedans, on devrait être, si ce n'est le double, nettement plus.

Il faut savoir que nos missions sont très spécifiques. Quand on demande à des "coordon" PCI, à des agents parcs de passer SSIAP 1 sinon, on leur fait sauter leur nuit, leur grille horaire, j'appelle cela du chantage. Ces gens-là n'ont pas forcément envie d'aller sur les malaises, d'aller voir du sang ; ils me le disent clairement, mais ils y vont.

En théorie, c'est facile d'appuyer sur une petite poupée pour pratiquer la respiration, mais en pratique, ce sera autre chose. Ces agents vont être pendant un mois ou deux à un pupitre pour répondre au téléphone et tout d'un coup, on va les basculer à la sécurité incendie. Qu'est-ce qu'on leur dit ? Vous allez tout simplement prendre le pupitre du SSIAP 2, répondre au téléphone, tirer la tresse jusqu'au véhicule de BSPP... C'est totalement faux ! Quand la BSPP va arriver, elle va demander où sont les SSIAP 1, de diriger les secours sur les lieux, de connaître les galeries bagages par cœur. C'est le SSIAP 2 qui doit rester en permanence au poste. Je trouve cela inadmissible. C'est un métier à part entière, on n'a pas le droit de brader la sécurité incendie et l'assistance à personne comme cela.

D'autre part, on a déjà du mal à gérer toutes nos missions ; on nous donne des rondes, on les fait, on va changer des bris de glace sur des portes qui ne nous incombent même pas, mais on le fait. Quand on est à l'autre bout de l'aérogare, comment voulez-vous que quelqu'un qui doit pratiquer l'assistance à une victime soit en moins de 3 minutes sur un malaise ? Parce que ce sera le cas.

J'ai passé le premier secours en équipe ; cela se pratique à deux : massage cardiaque, ventilation, défibrillateur semi-automatique... on va avoir deux trousse à porter, une chaise roulante... on va être habilité en bris de casque sur les motards. Comment voulez-vous, si je suis à un bout de la gare et mon collègue, à l'autre, que l'on soit en temps et en heure sur un malaise ou sur un point chaud ? C'est bien dû à un manque d'effectif ! Arrêtons de brader ce métier. C'est lamentable de faire passer la formation de force à des "coordos" en leur disant : *"si vous ne passez pas le SSIAP 1, on touche à vos 2x12" !*

Expliquez-moi comment, avant, à 16 SSIAP 2 et 15 SSIAP 1, où cela fonctionnait mal, d'après ce que vous dites, avec maintenant 13 SSIAP 2 et 7 SSIAP 1, cela fonctionnera mieux. Je ne comprends pas. J'ai vécu l'incident du 5 février 2007 où un avion a failli exploser. C'est le rapport d'expertise Technologia. Il pointe le manque d'organisation des secours. Vous pouvez hocher la tête, le taux d'explosivité, ce n'est pas moi qui l'ai inventé. La personne n'aurait pas eu la lampe torche anti-DEF, cela aurait explosé.

Vous savez qui doit former des correspondants d'étage qui ne sont même pas identifiables sur Orly ouest ? Les SSIAP 2 ! Va-t-on avoir le temps de le faire puisque l'on n'a pas l'effectif ? Arrêtons de prendre les agents Aéroports de Paris en général pour des billets de 500 € et de les réduire pour économiser. Il y a des gens qui ont des métiers, il faut les respecter.

Mlle Maréchal est partie seule sur un malaise cardiaque, elle n'avait pas à le faire, car un agent était en retard. Si l'on avait eu l'effectif suffisant, on y serait arrivé. Il s'est avéré que, une heure après, elle est repartie seule sur un malaise avec un responsable d'installation et toute une ribambelle de REP. Cela ne change rien, c'est un métier sérieux. Il va falloir que vous en preniez conscience.

Je vous invite à prendre connaissance du rapport d'expertise Technologia, qui est quand même sympathique. Nous sommes tous représentés au CHSCT. Il faut le lire attentivement, il parle d'un manque d'organisation des secours. On aurait été un peu plus nombreux, on aurait été un peu plus performants sur l'évacuation de la gare notamment.

Je pense que ce rapport va bientôt sortir dans les bacs ! Je suis tenté !

M. KOURI (expert).- Je vais essayer d'être assez clair et de rester dans le domaine de l'expertise qui m'incombe.

Je rebondis sur l'intervention de mes collègues sur les effectifs. Cela me choque en qualité de chef d'équipe en sécurité incendie et en qualité de pompier. Le passage en effectif à 13 agents SSIAP 2 et 7 agents SSIAP 1 revient à réduire l'effectif général du service de sécurité incendie. Aujourd'hui, on tend vers une amélioration des connaissances, c'est-à-dire que davantage d'agents vont être formés SSIAP 2. On passe actuellement le PSE 1, il faudra donc un maintien de ces connaissances et celui-ci ne passe pas uniquement par un recyclage d'une demi-journée par an en ce qui concerne le

secours à personne ; si je ne me trompe pas, ce doit être deux jours tous les trois ans pour ce qui est de la sécurité incendie.

Pour le maintien de ses connaissances, il y a ce que l'on appelle aujourd'hui les manœuvres, ce que l'on essaye aussi, nous, de pratiquer avec une grande demande en moyens, notamment en moyens matériels au sein des PCI, c'est-à-dire que l'on s'entraîne. Certes, heureusement, nous ne sommes pas tous les jours confrontés à un incident majeur, mais nous nous entraînons, tout comme les pompiers ne sont pas tous les jours confrontés à un incident majeur, mais ils s'entraînent aussi dans les casernes. Pour le maintien de ces connaissances, je pense qu'il est important de maintenir des effectifs à la hauteur.

Je vois souvent des gens hocher la tête quand on parle de la sécurité incendie. A ma connaissance, et au sein de cette aérogare, il y a eu 7 blessés en un an, un accident de la circulation avec la voltige de 7 mètres d'un passager, un feu de voiture dans un parking souterrain, sur lequel je suis intervenu.

Je veux bien que, de temps en temps, on hoche la tête en pensant que la sécurité incendie, c'est superficiel ; en attendant, c'est une exigence réglementaire et c'est le ministère de l'Intérieur qui nous l'impose, donc je pense que cela doit être pris au sérieux.

De temps en temps, les agents sont choqués. Ils sont formés pour intervenir, mais pour intervenir de la meilleure manière, je pense qu'il faut avoir des automatismes, et on ne les apprend pas en une semaine dans un centre de formation. J'insiste bien sur le fait qu'on les apprend en maintenant le niveau de connaissances. Dans le cadre de l'expertise technique, c'est pour le maintien de ces connaissances que je me refuse à accepter que l'on réduise nos effectifs.

Voilà pour la partie effectif. Je n'entre pas dans le fait de perdre des heures majorées en passant à 10 agents SSIAP 1 dans un premier temps. Si on double les jours sur les tableaux de service, je pense que beaucoup de gens ne vont pas être d'accord.

Je vais intervenir dans un deuxième temps sur le terme de "pompier volontaire". Je vais requalifier ce qu'est un pompier volontaire. Depuis la loi du 5 mai 1996, on a revu les services départementaux d'incendie et de secours, c'est-à-dire qu'aujourd'hui, le pompier volontaire est quelqu'un qui passe du temps en H24 dans une caserne à se former ; on a supprimé, et je l'affirme, sur la totalité du territoire national, les pompiers communaux. C'était des gens qui faisaient autre chose à part entière et qui avaient un bip ; en cas de sonnerie, ils quittaient l'usine, le supermarché ou leur domicile pour intervenir. L'Etat s'est rendu compte que c'était inefficace. A nous aussi de nous en rendre compte. Aujourd'hui, c'est un métier.

Je vais imaginer le scénario en mode dégradé. Je suis obligé de le constater puisque c'est arrivé au mois de juillet à Orly sud. On a formé un agent SSIAP 2 non formé au PSE 1, avec l'envie de le former à court terme, mais on s'est retrouvé avec un chef de poste qui sortait du centre de formation, donc qui n'était pas du tout confiant en lui. Malheureusement, un de nos chefs d'équipe a eu un accident de la route et s'est absenté très longtemps. On a bien vu qu'il fallait avoir des agents "au top", notamment pour prendre le pupitre. Il ne s'agit pas simplement de réarmer une alarme. Ce n'est pas pour rien si la commission de sécurité conseille fortement qu'un SSIAP 2 soit présent au

pupitre ; c'est donc à mon sens qu'elle considère que c'est un travail très important, voire le plus important.

Sur la mise en place des 12 heures pour les chefs d'équipe d'Orly Sud, nous nous sommes posé la question de savoir pourquoi, au mois de juillet, lorsqu'on est passé à un effectif de - 1, voire - 2 sur une certaine période, on n'est pas passé en 12 heures. En effet, en cas de remplacement pour arrêt maladie, si vous prenez un tableau en 3x8 avec 2 personnes du soir, une personne de la nuit, une personne du matin et une personne du soir le lendemain après-midi, il y a donc 5 personnes qui travaillent, donc 5 personnes que vous ne pouvez pas appeler sur les 7 pour le remplacement au pied levé. En revanche, sur un tableau en 12 heures, vous avez 4 personnes à disposition. Je n'ai donc pas compris pourquoi on n'était pas en 12 heures.

Pour ma propre expérience passée et pour mon expérience en caserne où l'on tourne en 12 heures, c'est le système le plus efficace pour avoir quelqu'un au dernier moment. Vous disposez en outre d'un temps beaucoup plus long pour rééquilibrer ce tableau de service.

Ce sera tout pour ce qui concerne l'expertise technique et j'espère avoir éclairé un peu plus de personnes sur ce qu'est la fonction d'agent de sécurité incendie.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- Je vais dans le sens des élus du Comité d'Entreprise déjà à propos des effectifs. Chez moi, un poste H24 nécessite 7 agents ; pour moi, si l'on crée 2 postes H24, cela fait 14 et pas 13. Vous faites des économies sur la sécurité des personnes.

Deuxièmement, je le répète, on perd encore des postes de IB. De 22 en tout, on arrive à 20 en pénalisant encore les agents de IB.

Effectivement, ce dossier est passé au bureau du Comité d'Entreprise le 2 octobre ; il avait été présenté par Mme Dabaghy et les élus avaient demandé qu'il passe au Comité d'Entreprise un dossier sur le dispositif de remplacement en cas d'absence inopinée. Ce premier dossier parlait d'une prime d'Intérim d'un agent IIB en remplacement d'un agent IB, ce qui n'était absolument pas statutaire. Nous avons dit que cela ne convenait pas du tout.

Aujourd'hui, vous nous parlez d'un dispositif de remplacement en cas d'absence inopinée et vous marquez que, dans cette optique, une réflexion est en cours à ORYS et ORYW pour disposer en permanence ; les organisations syndicales et l'UNA/SAPAP souhaitent que, le jour où vous aurez terminé cette réflexion, nous soyons mis au courant et que ce ne soit pas ce que vous avez essayé de nous faire le 2 octobre.

Je rejoins ce qui vient d'être dit par les experts des organisations syndicales : il ne faut pas jouer avec la sécurité, c'est sérieux. Nous revendiquons déjà à la base un agent SSIAP 2 supplémentaire pour arriver à la logique de dire qu'un poste H24, c'est 7, 2 postes H24, c'est 14.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Je suis assez surpris par ce qui vient d'être exposé par Mme Dabaghy. Toutes les interventions portent sur la sécurité et l'explication de Mme Dabaghy porte uniquement sur la manière de justifier 13 SSIAP 2 et 7 SSIAP 1.

On ne parle pas de cela, Madame, on parle de sécurité. Les experts savent de quoi ils parlent. Quand ils vous parlent de problèmes d'automatisme, de pratique au quotidien, de connaissance des lieux, des correspondants d'étage, de procédures et autres, vous n'avez absolument rien à mettre en face. C'est dramatique. Je ne suis pas pompier, mais sur des questions précises, il n'y a jamais aucune réponse de votre part, si ce n'est de justifier 13 SSIAP 2 et 7 SSIAP 1.

La question est la suivante : il y a eu ces derniers temps des morts en aérogare ; des explications ont été données, il y a eu des manques de moyens et vous ne tenez même pas compte de ce qui s'est passé dans les aérogares ; vous allez prendre des dispositions pour répondre à votre problématique, mais pas à la problématique de la sécurité des usagers, des personnels et autres. Ce n'est pas bien.

En d'autres termes, vous êtes en train de minimiser les choses ; quand les organisations syndicales interviennent auprès de la préfecture et autres, elles se font traiter de tous les noms d'oiseaux parce qu'elles veulent alarmer tout le monde. Ce n'est pas que l'on veuille alarmer tout le monde, mais on se resservira de ce qui va être écrit dans les différents comptes rendus d'aujourd'hui parce que l'on va être de plus en plus confronté à ce genre d'incidents, voire d'accidents, et l'on ne pourra pas faire face.

Il ne faudra pas nous dire que l'on ne vous a pas prévenue, que vous ne saviez pas parce qu'il y a bon nombre de points à propos desquels, au nom de la grande famille d'Aéroports de Paris ou je ne sais trop quoi, on nous dit : *"ne faites pas de vagues, on va prendre des dispositions, on va régler le problème"*.

Vous essayez de convaincre un par un les responsables d'organisations syndicales en disant que les dispositifs que vous prenez ne sont pas si mauvais et finalement, on ne fait qu'aggraver la situation. J'en appelle à tous les responsables d'organisations syndicales, à tous les délégués du personnel du CHSCT : ce genre de pratique consistant à dire que l'on va régler le problème est terminé ; soit vous êtes en capacité de répondre aux questions et aux exigences que la loi vous impose, soit vous passez outre, mais vous le faites en connaissance de cause et à ce moment-là, on saura quoi faire !

Quand mon camarade M. Risser dit que l'on va mettre les rapports dans les bacs, cela signifie être dans la presse, faire la une des journaux avec vos pratiques. Là, vous devrez assumer. Certains agents sont prêts à témoigner sur le chantage au 2x12 consistant à dire : *"faites cela et ainsi, vous ferez valoir vos capacités professionnelles et l'on en tiendra compte dans les notations"*. A un moment donné, nous allons faire remonter ces pratiques à la surface et vous devrez assumer vos propos et vos méthodes.

M. PRETRE (FO).- Quand j'ai lu le dossier, j'ai lu : *"ce dispositif est apparu fragile à l'expérience et il est indispensable de le renforcer pour pouvoir faire face à l'absence inopinée"*. Je me suis dit : *"très bien, on augmente l'effectif"*. Je tourne la page et qu'est-ce que je lis ? *"Effectif ramené de 15 à 10, le besoin opérationnel sera de H24 ; effectif ramené de 15 à 10 sur un autre chapitre puis réduction de 10 à 7 au fil de l'eau"*. On traite le dossier sécurité au fil de l'eau ! Un peu plus loin : *"diminution progressive de ces 7 agents assurant la tenue d'un poste continu"*.

En renforçant l'équipe des SSIAP 2, vous fragilisez l'équipe des SSIAP 1. En gros, en déshabillant Paul pour habiller Pierre, vous déstabilisez tout le service. Et il n'y a toujours pas d'effectifs réglementaires : 3 SSIAP dont un chef d'équipe SSIAP 2.

Pourquoi avoir tant tardé pour présenter un dossier aussi faible et aussi incomplet qui ne résout rien ?

Vous indiquez le besoin opérationnel des SSIAP 1, mais pas celui des SSIAP 2 ; pour disposer de 2 agents en poste H24, Mlle Martin l'a fait remarquer, l'effectif devrait être de 2 fois 7 agents, soit, pour nous, 14. Pour vous, 2 fois 7 = 13 !

Pour faire fonctionner l'équipe de sécurité incendie, c'est très important, il faut désigner un chef d'équipe qui sera responsable du pupitre et qui prendra les décisions. Il faut une ligne de commandement claire. Avec 2 SSIAP 2, lequel sera chef d'équipe ?

La commission de sécurité recommande que le pupitre soit tenu en permanence par un SSIAP 2 ; cela pose donc deux difficultés auxquelles le dossier ne répond pas :

- le remplacement en cas d'absence inopinée. Les agents volontaires formés au SSIAP 1 seront contraints d'intervenir hors PCI, en cas de problème, alors qu'ils ne pourront maintenir le niveau de compétence requis par la réglementation par des interventions à durée limitée.

- si l'un des deux SSIAP 2 est absent de manière inopinée, cela signifie qu'il ne peut pas y avoir la présence d'un SSIAP 2 dans le cadre d'un secours à personne puisque le seul SSIAP 2 doit rester au pupitre.

Nous sommes opposés à la diminution de l'effectif SSIAP 1 de 10 à 7 après promotion. Cela signifie que ce dossier n'a qu'une vocation : faire baisser l'effectif. Ce n'est pas acceptable. Qu'envisagez-vous comme type de reclassement dans le cas où votre projet aurait abouti ? Nouveaux HE ? Départs en retraite ?

La réglementation des équipes de sécurité incendie est très stricte, notamment sur le fait que les agents ne doivent pas être détournés de leur mission, ce qui ne serait pas possible pour des agents volontaires occasionnels. Si un agent débute sa vacation en tant que SSIAP, elle est de fait pour toute sa vacation. ADP peut raisonnablement penser que la brigade des sapeurs-pompiers de Paris peut envisager de devoir faire une différence entre un agent occasionnel et un agent expérimenté lors de ses nombreuses interventions sur la plate-forme.

En conclusion, pour notre organisation, la sécurisation des équipes SSIAP d'Orly ne peut se faire que par le renforcement des effectifs actuels par des agents totalement dédiés à leur mission. Il y va de la sécurité du public, de tous les intervenants prestataires et compagnies et des personnels Aéroports de Paris.

M. PIGEON (CFE/CGC).- Je sais que c'est une marotte chez moi, vous m'en excuserez... il s'agit de la question de sémantique, qui rejoint une double cohérence : une cohérence par rapport au statut juridique de l'entreprise et une cohérence économique.

Sur ce premier point, je crois avoir retenu que le statut juridique de l'entreprise avait évolué puisqu'un établissement public à caractère administratif (son statut d'origine), par la voie de la jurisprudence et de la pratique, est passé à un établissement public à caractère industriel et commercial ; par ailleurs, même si d'aucuns peuvent le regretter, ce que je respecte, nous sommes devenus une société anonyme. Il semblerait donc

souhaitable que, d'un point de vue sémantique, on évolue de la notion d'agent à la notion de salarié.

Deuxième point : il s'agit de postes et d'emplois. A plusieurs reprises, dans cette instance, j'ai fait la démonstration qu'un poste est quelque chose d'organique, qui pouvait être occupé par 2 ou 3 personnes, voire 4, selon que l'on est en horaire continu ou semi-continu, et que cela générerait un certain nombre d'emplois ; or, on continue à mélanger allègrement postes et emplois jusqu'au jour où quelqu'un va "se prendre les pieds dans le tapis", si vous me permettez l'expression, et que l'on va dire que l'on supprime 4 postes, ce qui représentera 16 emplois. Attention à être bien clair sur ces notions de poste et d'emploi.

Au-delà de ces remarques, que j'aurai peut-être l'occasion à nouveau de faire tout à l'heure au point 5, concernant la sécurité des passagers, des utilisateurs et du personnel, sur les effectifs, s'il y a vraiment un point où il ne faut pas mégoter, c'est bien celui-là. Ce sont les taxes aéroportuaires qui rémunèrent tout ce qui relève de l'autorité aéroportuaire, notre cœur de métier, et je pense que ce n'est vraiment pas là qu'il faut faire des économies quels que soient les oukases de la Direction des finances... mes grands amis, comme vous le savez !

D'autre part, sur la formation, au-delà de l'acquisition des fondamentaux, il faut bien veiller bien entendu au recyclage aussi régulier que possible pour que les personnels restent au meilleur niveau possible d'intervention.

Sujet qui m'est cher : le rythme horaire est de 2x12. J'ai toujours considéré, et je n'ai encore jamais rencontré un expert capable de me démontrer le contraire, sauf cas très particulier, que le 2x12 était optimal, non seulement pour la qualité de vie, mais également pour l'intérêt bien compris des travaux en continu dans l'entreprise Aéroports de Paris, activité essentiellement de service. Je ne dirai pas qu'il faut faire du 2x12 quand on est, sur certaines installations, à feu continu. En ce qui nous concerne, je pense que ce serait fait dans le bon sens.

Enfin, dernier point, toujours sur les 2x12 : quand je lis, et je pense que c'est une imprudence de langage, qu'un horaire 2x12 interdit formellement de prolonger un salarié et que l'on parle de sécurité, attention parce que si l'on ne prolonge pas le salarié au-delà de 12 heures alors qu'il est sur intervention, c'est de la non-assistance à personne en danger. Soyons vigilants.

M. BOUCHIKHI (UNSA/SAPAP).- Je voudrais revenir sur la réaction des deux experts, qui est très forte. L'alerte prônée par les deux experts professionnels, à travers leur comportement et leurs propos, ne doit être négligée ni par les directions respectives d'ORYS et d'ORYW ni par les élus, et encore moins par les membres du CHSCT.

La difficulté est que ce dossier est complètement vide. Vous dites à un moment que vous allez former deux volontaires d'ici le mois de septembre 2008 ; est-ce raisonnable ? Y a-t-il un suivi constant des responsables que vous êtes sur la formation de vos agents, qui tiennent en totalité, on vous l'a dit, à la sécurité ?

On entend parler ici de deux fois deux jours par an de recyclage ; nous nous interrogeons fortement sur l'authenticité de la responsabilité des responsables de ces

deux UO. J'ai prêté une oreille plus particulière aux propos des deux experts ; quand un collègue est au bout d'un terminal et un autre, à l'autre bout, comment fait-on ?

Quand un collègue nous dit "*nous sommes intervenus sur des accidents extérieurs*", que l'on connaît le nombre de millions de passagers sur nos terminaux et le nombre d'agents travaillant à Aéroports de Paris et à l'extérieur et que vous parlez de volontaires, je pense que, dans ce métier, il faut arriver à éradiquer ces comportements qui pèsent sur le problème de la sécurité. Nous devons tous ici ensemble, et maintenant vous, les décideurs, prendre en compte de manière extrêmement forte la réaction des deux experts.

M. Poveda vous a demandé de nous tenir informés du suivi de ce dossier, qui n'est pas le même que celui présenté au mois d'octobre ; c'est quand même assez délicat. Nous souhaitons pouvoir avoir une information assez forte de votre part en ce qui concerne plus particulièrement les effectifs, dont on vous a parlé. Nous demandons que des informations importantes soient données par vous au niveau des élus du Comité d'Entreprise et des membres du CHSCT en ce qui concerne la formation.

M. RISSER (SPE/CGT).- Le métier de SSIAP 2 est celui de chef de poste sécurité incendie ; son travail est de tenir le poste, mais il a un travail de formation continue, comme le disait mon collègue de Sud. Pour pouvoir le faire correctement, il faut des effectifs. Pendant qu'il forme des collègues, les autres doivent être toujours là, armés, pour intervenir sur la sécurité incendie et l'assistance à personne. Il faut bien tenir compte de ce paramètre, c'est important.

M. Pigeon a dit quelque chose d'intéressant sur la non-assistance à personne en danger. Dans notre UO, quand les agents SSIAP 2 sont passés en 12 heures, il y a aussi eu une petite pression hiérarchique lors d'une réunion en disant que le tableau serait mis en place en 12 heures à la condition que les agents SSIAP 2 signent un papier comme quoi ils s'engagent à se rendre en moins de deux heures sur leur lieu de travail pour remplacer un collègue absent ou en retard. Ce qui signifie que celui qui a déjà effectué 12 heures va devoir prolonger sa vacation d'une demi-heure, peut-être une heure, en attendant son collègue. L'autre collègue va foncer pour arriver en moins de 2 heures sur les lieux pour remplacer son collègue SSIAP 2. Cela dénote vraiment un manque d'organisation, donc de fonctionnement, et un manque d'effectifs. Je tiens ce papier à votre disposition.

Mme SALMON-DEMONS.- Pour la Direction de Paris Orly, la question de la sécurité incendie n'est pas un sujet qui nous fait particulièrement sourire et que nous avons envie de traiter par-dessus la jambe. C'est un vrai sujet, une vraie préoccupation pour nous, mais il ne suffit pas de le déclarer ; je me permets de vous dire que nous portons une responsabilité de caractère pénal quand on est patron d'un terminal sur le fait que nous appliquons ou non la réglementation et qu'en cas de problème, ou en cas d'accident, quelle qu'en soit la gravité, la responsabilité du patron du terminal sera ou serait recherchée.

En tout état de cause, je vous le dis vraiment très tranquillement et droit dans les yeux : ce n'est pas un sujet sur lequel nous avons envie de nous exonérer de toute l'application réglementaire.

Comme vous l'avez dit, Monsieur, en tant qu'expert, ce sujet est tellement sérieux qu'il est encadré par une réglementation. Pour Paris Orly, il est encadré par deux éléments, et qui comptent dans le dossier proposé :

- une réglementation indiquant qu'une équipe de trois personnes dont un chef d'équipe doit être présente à l'instant T sur le terminal.

- le deuxième encadrement réglementaire qui s'impose également à nous sur un terrain légèrement différent, c'est la prescription de la Commission départementale, qui indique de manière très claire que le poste central (le pupitre) doit être armé en permanence par un titulaire au minimum SSIAP 2.

Par conséquent, la question à laquelle nous devons répondre est la suivante : faisons-nous la proposition d'une organisation qui garantit mieux aujourd'hui qu'hier que l'équipe de trois personnes avec la présence en permanence d'un SSIAP 2 minimum est assurée au pupitre ? Est-ce que nous répondons à cette question oui ou non ?

La réponse est la suivante : avec un groupe de 13 SSIAP 2 et de 7 SSIAP 1, nous répondons à l'application réglementaire sur la base des deux textes, le règlement et la prescription qui garantit que nous avons une équipe complète.

Je suis bien d'accord avec vous pour dire que la question n'est pas de faire son marché entre les SSIAP 2 ou les SSIAP 1, c'est l'équipe complète qui compte sur place ; nous garantissons mieux, avec cette organisation, de répondre aux deux textes qui s'imposent à nous.

Mme DABAGHY.- Je réponds sur deux points qui sont revenus dans nombre de vos interventions.

Sur le dimensionnement, je ne vais rien vous apprendre, mais c'est quand même quelque chose qu'il faut maintenant que l'on ait clairement en tête. Quel est le besoin opérationnel ? Il s'agit de postes H24. On va répondre au souci de ne pas mélanger poste et emploi. Un poste H24, c'est 8 760 heures par an, 2 postes, c'est 17 720 heures. Avec 13 agents, sur la base du fait que chaque agent développe 1 501 heures de présence, on arrive à 19 513 heures.

Cela signifie que l'on a 2 000 heures de plus que le besoin opérationnel, ce qui est normal ; ce n'est pas énorme, mais cela permet de faire face au taux d'absentéisme que l'on observe dans ces groupes, qui n'est pas très important (de l'ordre de 4%), et cela permet de faire face à la formation. Cela représente à peu près un mois par agent, de l'ordre de 150 heures.

Avec un mois par agent, on peut faire face à ce qui doit prendre place dans ce temps-là et qui doit être prévu, c'est-à-dire la formation au sens strict ; je ne parle pas des entraînements qui ont lieu, comme vous l'avez rappelé, tous les jours, mais bien du temps de formation identifié comme tel, que nous ne minimisons absolument pas, et à l'absentéisme que l'on peut observer dans ces groupes, et qu'il faut prévoir, ainsi que des jours de bonification. On ne va pas reprendre le débat sur le temps de travail, mais je pense qu'avec un mois par agent en plus du besoin strictement opérationnel, cela doit fonctionner sans problème, c'est pourquoi un effectif de 13 agents pour un besoin de

2 postes H24 doit normalement fonctionner. En tout cas, d'après les éléments dont on dispose, il n'y a aucune raison que cela ne fonctionne pas.

Vous avez souligné à plusieurs reprises l'importance de la formation ; un tableau de suivi des formations des SSIAP, demandé par Mlle Martin, a dû vous être communiqué ; nous continuons à le mettre à jour. Nous allons même l'étoffer si vous le souhaitez parce que c'est important.

Je vous rappelle qu'en 2006, tous SSIAP confondus, le volume des formations a correspondu à 25 heures par agent environ ; en 2007, les chiffres correspondant à septembre et octobre indiquent déjà 36 heures par agent. Nous prenons donc la mesure de l'importance de l'effort de formation, il sera bien évidemment maintenu quoique, dans ces chiffres, il ne faut pas oublier qu'il y a beaucoup de formations initiales et qu'ensuite, du fait que ces équipes vont tourner, il y en aura peut-être moins. De toute façon, le volume est réservé et ce qui ne se fera pas en formations initiales pourra permettre de renforcer d'autres types de formation si nécessaire.

Jusqu'à présent, le volume de formations qui a été fait va au-delà de ce qui était strictement prescrit puisque l'on a pris de l'avance sur l'objectif, qui était d'avoir terminé toutes les formations pour fin 2008. L'objectif était que tout le monde soit formé au 1^{er} janvier 2009. Cet objectif est devancé puisque tout le monde sera formé quasiment au premier trimestre 2008, sans compter les formations additionnelles dispensées sur les défibrillateurs, mais je ne m'aventurerai pas dans ce domaine car je ne suis pas une spécialiste. L'effort de formation est important, dimensionné et pris en compte dans la construction des grilles.

J'ajoute que les grilles qui seront mises en place n'auront certainement pas pour but de transformer des nuits en jours, ce n'est pas du tout envisagé.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- L'UNSA/SAPAP ne peut pas être d'accord avec le calcul que vient de faire Mme Dabaghy. Je vous invite à prendre le code du travail parce que le calcul des effectifs est dedans, ce n'est certainement pas votre calcul.

Mlle MARTIN (FO).- Même chose, je suis carrément scandalisée d'entendre que la règle qui a été définie par la Direction d'Aéroports de Paris lors du passage du tableau de service à 35 heures n'est pas appliquée concernant la Direction d'Orly. Je ne sais pas à quoi correspond votre mode de calcul, il a toujours été dit et écrit qu'un tableau de service pour un poste qui fonctionne en H24 comprenait 7 agents ; s'il faut 2 personnes en H24, c'est 14.

Si vous calculez par rapport au temps de travail effectif, en retirant les formations, un problème va tout de suite se poser, cela ne peut pas tenir. A Roissy, pour un H 24 sur un poste de sécurité, il y a 8 agents justement pour n'avoir aucun souci.

Monsieur de Cordoue, en tant que DRH, je vous demande de mettre les points sur les "i" concernant cette question : quel est le nombre d'effectifs pour la tenue d'un poste en H24 ? Pouvez-vous nous confirmer que c'est 7 au minimum et pas votre calcul, 6,2 ou 6,3 à peu près ? Et on ne coupe pas les agents en deux ou en trois.

Concernant les tableaux de service en H24, je demande une intervention de la Direction des ressources humaines ; un accord a été signé, cela commence à bien faire ! Le

chantage pour le passage en 2x12 qui a lieu en ce qui concerne les "coordonnées" PCI, où on leur dit : *"si vous n'acceptez pas de passer votre SSIAP 1, vous basculerez en 3x8"*, cela suffit !

Vous avez 6 mois de retard, nous voulons qu'au 1^{er} janvier 2008 (je suis gentille, je vous donne quinze jours !) les SSIAP 2 d'ORYS soient sur des tableaux de service en 2x12. Ensuite, vous allez regarder comment cela fonctionne en 2x12 et vous recommencez complètement à zéro ce document.

Je suis claire, ce n'est pas une question de tripler, de doubler ou de quadrupler l'effectif, vous avez besoin d'un SSIAP 2 au pupitre non stop. Si vous paramétrez vos effectifs à 8 agents, sur un tableau de service en 2x12 pour les SSIAP 2, il y aura systématiquement un agent en plus. Mettez en place une astreinte en cas d'absence des agents et cela tournera. Augmentez l'effectif des SSIAP 1 et l'on n'aura aucun souci. C'est ce que fait Roissy. Il serait peut-être bon de recréer ce que l'on avait dans les aéroports, à savoir les agents d'intervention des aéroports qui vont effectuer les rondes.

Comme ils sont titulaires du SSIAP 1, en cas de longue maladie ou autre problème, vous pouvez dédier les AIA aux tâches sécurité incendie en tant que SSIAP 1 ; en outre, vous faites passer le SSIAP 2 aux agents SSIAP 1 volontaires et en cas de problème d'absence longue durée d'un SSIAP 2, vous pourrez proposer au SSIAP 1 d'effectuer des Intérim en SSIAP 2 en maîtrise, ils auront en plus une prime d'intérim et cela permettra d'évoluer effectivement sur des qualifications supérieures. Ce serait beaucoup plus logique que de mettre cela en place car cela risque d'aboutir à une usine à gaz.

M. KOURI (expert). - Je voudrais rebondir sur l'intervention de Madame concernant l'obligation de réglementation et ce que nous a prescrit la commission de sécurité.

Vous faites référence à un article de réglementation bien précis, le MS46. Je cite : *"effectif adapté à l'importance de l'établissement"*. Effectivement, on peut se contenter d'un SSIAP 2 et de 2 SSIAP 1 puisque c'est le minimum réglementaire. Il faut savoir que l'on a le même service de sécurité incendie qu'un Intermarché de province. A proportion, je ne sais pas si c'est réellement adapté. Ensuite, je vous citerai l'exemple du contrôle technique pour votre voiture : réglementairement, c'est bon, question sécurité, c'est à vous de juger.

Je vais maintenant appuyer sur un point technique. Nous avons chez nous, d'après notre jargon, un "commandant des opérations de secours", à savoir une personne pour diriger les opérations. Je relaye ici une demande des agents et des chefs d'équipe. Notre marche des opérations est un peu calquée sur le modèle militaire, à savoir qu'il faut quelqu'un chez nous pour diriger sinon, cela ne se passe pas bien.

Dans l'absolu, et quand il ne se passe rien, ce que je dis semble anodin, mais sur une intervention pour secourir quelqu'un dont le processus vital est peut-être engagé, c'est très important de savoir ce que l'on fait, d'être organisé et de savoir qui dit quoi. J'aimerais maintenant que l'on indique clairement par écrit comment cela va se faire entre ceux déjà en place et ceux que l'on va nommer.

Ensuite, et ce sera un point qui ne relève pas du domaine de l'expertise incendie, mais auquel il faudra répondre parce qu'encore une fois, c'est une demande des agents, est en place ce fameux chef de poste qui, dans sa fonction d'encadrement (et j'insiste bien sur

la fonction d'encadrement que l'on ne veut pas nous reconnaître), encadrera cette fois un agent de maîtrise et un agent d'exploitation. Cela leur pose problème : qu'est-ce que ces agents qui seront désignés pour être chefs de poste ont à y gagner ?

M. PRETRE (FO).- Dans votre intervention, vous avez parlé de réglementation et vous nous dites que c'est un dossier qui vous tient à cœur, ne serait-ce que pour des raisons pénales. Je vais aller plus loin. Nous sommes donc en droit de penser que si vous ne mettez pas les effectifs suffisants, c'est que la Direction générale ne vous donne pas les moyens ou n'applique pas les directives nécessaires. Aujourd'hui, pour la clarté des débats, je demande à la Direction d'Orly et à la Direction générale de se positionner sur ce point.

Une INTERVENANTE.- Un détail me fait douter de la probité de vos calculs sur les effectifs nécessaires. Vous avez entre autres oublié un petit détail dans la présentation qui avait été faite au mois d'octobre au bureau du Comité d'Entreprise. Vous parliez de remplacements en cascade, vous avez constaté qu'il vous manquait des SSIAAP 2 et vous en rajoutez ; vous aviez déjà présumé à ce moment d'un manque éventuel de SSIAAP 1 au vu des réflexions que vous faites sur l'effectif et là, vous avez déjà envisagé et mis en place des réunions avec les agents parcs qui viendraient en cas d'absence "inopinée", remplacer et renforcer l'équipe de SSIAAP 1. Bizarrement, aujourd'hui, il n'y en a plus. Je ne sais pas si vous avez prévu un autre groupe de travail à solliciter, mais visiblement, vous n'avez toujours pas résolu le problème du manque de SSIAAP 1 puisqu'ils sont toujours à 7 ; c'était le cas au bureau du Comité d'Entreprise.

Je m'interroge sur l'assurance que vous avez à avoir envisagé tout ce qu'il fallait au niveau de la réglementation et de l'effectif nécessaire.

M. de CORDOUE.- Pour conclure, je vais apporter quelques éléments.

Sur le calcul des effectifs, je vérifierai les engagements que la Direction aurait pu prendre lorsque la tenue d'un poste H24 nécessite 7 agents, mais à partir du moment où il y a plusieurs agents sur la même fonction, cela ne se multiplie pas forcément.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP).- C'est nouveau !

M. de CORDOUE.- Si ! Je suis désolé. On ne va pas refaire le débat ici, mais je suis prêt à vous l'expliquer. Pour les fonctions de SSIAAP, allez voir comment cela se passe ailleurs, ils ne sont pas 7 par garde de 24 heures, parfois, ils sont 5. Le calcul est facile à faire.

Pour terminer, je voulais vous dire que l'on avait ouvert droit aux remarques qui avaient été faites en bureau puisque vous aviez fort justement dit que, compte tenu de l'importance du sujet, compte tenu des caractéristiques que présente ce dossier, notamment sur les effectifs, il n'était pas pensable de se contenter d'un passage en bureau pour évoquer ce sujet.

Je vous ai donné droit et cela a permis d'avoir le débat de ce matin. Nous avons entendu l'ensemble de vos remarques ; même si on ne donne pas de réponse maintenant, cela nous permet aussi de nourrir notre réflexion pour d'autres sujets et je vous propose de nous arrêter là pour l'instant.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Je ne voudrais pas qu'il y ait de malentendu : pour ce qui est du SICTAM/CGT, nous n'avons pas dit qu'Aéroports de Paris était hors-la-loi. On a dit qu'ADP était "dans les clous", mais ce qui a été démontré, c'est qu'il n'y a pas de prise en compte de la spécificité des installations en général et en particulier des aéroports.

La loi, c'est la loi, Mme Salmon y a bien répondu, mais nous vous disons que ce n'est pas suffisant et les raisons vous ont été expliquées. Ce que l'on vous demande, c'est de refaire l'état des lieux par rapport à la problématique de l'établissement et des aéroports concernés. C'est tout.

M. de CORDOUE.- Je ne me suis peut-être pas bien exprimé, mais je reprenais un peu le sens de ce que vous venez de dire. On ne peut pas ne pas être "dans les clous" vis-à-vis de la loi. Ensuite, il relève de notre pouvoir d'organisation d'estimer s'il y a lieu de faire plus que la loi. C'est notre rôle. Ce que je viens de dire, c'est que l'on a entendu vos remarques. Maintenant, le dossier est comme il est.

Je vous propose de traiter le point 4, puis d'aller déjeuner et nous serons obligés de reporter le dernier point parce que cet après-midi, je ne pourrai pas être présent.

POINT 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'UTILISATION DU CONTINGENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES EN 2008

Mme LEMOINE.- Vous avez reçu le document relatif à cette consultation. Je vous rappelle que l'accord sur la réduction du temps de travail mis en œuvre à Aéroports de Paris depuis l'année 2000 prévoit la possibilité d'utiliser un contingent d'heures supplémentaires de 90 heures. L'accord ne prévoyant pas les modalités d'utilisation de ce contingent tous les ans, nous vous consultons justement sur ces modalités.

Les heures concernées sont celles qui sont utilisées en ce qui concerne la plupart des secteurs de l'entreprise au-delà de la borne haute de 42 heures prévue dans l'accord.

Concernant les services médicaux d'urgence et les services SSLIA soumis à des accords spécifiques, la borne haute est de 48 heures.

Nous vous avons envoyé un document relatif à cette consultation concernant à la fois les unités, ou les services, les groupes de travail concernés, le nombre d'agents concernés, le nombre d'agents par unité concernée (ceci répondait à une demande qui avait été faite lors de la consultation de l'année dernière), la nature des travaux ou opérations pouvant donner lieu à l'utilisation des heures supplémentaires et la période envisagée.

Après envoi de ce dossier, nous nous sommes aperçus que, concernant certaines unités opérationnelles, la colonne "nombre d'agents par unité concernée" n'avait pas été tout à fait renseignée correctement, c'est la raison pour laquelle un document rectificatif vous a été distribué tout à l'heure. La rectification porte simplement sur l'effectif global de l'unité concernée par le secteur dans lequel des heures supplémentaires pourront être effectuées dans le cadre du contingent.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- On peut comprendre que des heures supplémentaires soient programmées en cas de déneigement, par exemple, ou dans le cas de salons. En revanche, pour les "surcroûts de travail", nous sommes nettement moins d'accord. Nous aimerions donc avoir des explications, notamment sur DMC.

Mme LEMOINE.- Je tiens à vous signaler que vous avez déjà posé la question l'année dernière de savoir la raison pour laquelle, justement, dans cette Direction, aucune heure supplémentaire n'était programmée puisque, a priori, l'activité est quand même assez fluctuante compte tenu de situations particulières et d'opérations qui sont effectuées au coup par coup.

Peut-être le terme "surcroît de travail" n'est-il pas le mieux adapté, mais à DMC3, c'est intitulé "événementiel" ; on ne peut pas dimensionner a priori avant l'année concernée le nombre d'événements qui pourront avoir lieu, en tout cas, si les événements qui seront

organisés induiront des heures supplémentaires. Pour autant, il paraît quand même utile de les prévoir.

M. de CORDOUE.- J'ajouterai que, sur la communication externe, maintenant, nous sommes très sensibles ; s'il se passe un événement en dehors des horaires, non seulement il faut que nous nous occupions techniquement de l'événement, mais il faut aussi que nous nous occupions de notre image. Nous sommes donc obligés de dépêcher les services de presse pour faire des photos, préparer un communiqué pour l'Agence France Presse de manière que la communication qui est faite sur l'événement soit conforme à ce qui s'est réellement passé et que l'on n'observe pas, comme c'était le cas auparavant, d'informations pas toujours conformes et qui obligent à des droits de réponse.

Nous préférons aller droit au but et avoir la bonne communication dès le début. C'est ce qui explique essentiellement dans ce secteur qu'il puisse y avoir besoin d'heures, mais je pense que cela n'arrive pas très souvent quand même.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je ne suis pas tout à fait d'accord avec ce qui vient d'être dit. Je suis un peu d'accord avec ce que dit l'UNSA/SAPAP : il y a besoin d'heures supplémentaires notamment pour le déneigement, mais certaines ne sont pas une nécessité. C'est plutôt l'emploi qui est nécessaire au sein d'Aéroports de Paris. Quand on feuillette le dossier, on s'aperçoit vraiment que des heures supplémentaires n'auraient pas lieu d'être s'il y avait eu des emplois à la place.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT).- Avant d'être consultés, nous aimerions connaître les aménagements prévus par la Direction et leur incidence au sein d'ADP de la loi TEPA, c'est-à-dire la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2007. Cette question a déjà été posée au bureau du Comité d'Entreprise.

M. de CORDOUE.- Ce n'est pas le sujet, mais on vous donnera une réponse quand même.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Nous pensons que c'est intimement lié : les heures supplémentaires et "travailler plus pour gagner plus".

M. de CORDOUE.- Ce n'est pas ce que l'on a inscrit à l'ordre du jour.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Justement, dans le dossier que vous nous avez remis, on voit que toutes les unités opérationnelles ou tous les services prennent une assurance supplémentaire. Aujourd'hui, si vous les consultez, ils disent que, à 70 %, ils n'ont pas besoin de ces heures supplémentaires.

Par exemple, sur IMOS, sur l'année, ils ne prennent pas de risque, ils se couvrent, ils ont leur petit quota d'heures, se les répartissent entre eux, font leur cuisine interne. En revanche, astreinte et dépannage, c'est la même chose. Quand on est en astreinte, on fait du dépannage. Il n'y a pas d'entretien de nuit, cela n'existe pas ; la levée de réserves n'existe pas la nuit non plus.

Le seul élément qui peut nécessiter des heures supplémentaires sur toute l'année, c'est effectivement l'astreinte parce qu'il y a du dépannage et on est obligé d'opérer. Tout le reste peut être des travaux planifiés et qui entrent dans le cadre normal du travail.

C'est assez choquant et je crois que les unités opérationnelles s'offrent une assurance supplémentaire en disant : *"on va être "dans les clous", on va être réglementaire, on prend un quota d'heures supplémentaires sur l'année, après, on les utilise ou pas, mais de toute manière, tout le monde est prévenu et on y a droit"*. Cela ne fait pas très sérieux, notamment par rapport à toutes les réorganisations que l'on nous présente ici même en nous disant que c'est pour l'organisation du travail et que cela ira mieux. Finalement, la plupart des réorganisations qui nous ont été présentées nécessitent des heures supplémentaires.

M. VIDY (SPE/CGT).- J'ai deux constatations. Sur CDGA, on lit, pour le pôle de gestion de patrimoine, activité propriétaire : *"mise à jour de base documentaire, suivi de sécurité incendie sur les installations, préparation et coordination des opérations de désamiantage"*. Le sujet est suffisamment important au sein de l'entreprise pour que l'on prenne en considération cette situation et que l'on mette en place des moyens nécessaires pour que, effectivement, cette question soit abordée de manière tout à fait pérenne et ne soit pas traitée dans le cadre d'heures supplémentaires. Il y a nécessité de développer des postes sur ce genre d'activité.

D'autre part, sur CDGP, *"interventions suite à des grèves de sous-traitants ou de transporteurs"*. Qu'est-ce que cela signifie ? Que fait-on après les grèves ? Le ménage ? C'est tendancieux, cela laisse supposer que des salariés seront présents en heures supplémentaires pour palier éventuellement des dysfonctionnements dus à des faits de grève. Attention ! Cela nous paraît difficile de donner un avis positif.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT).- Sur INA, c'est pareil, des heures supplémentaires sont également prévues pour les périodes d'achèvement des chantiers au terminal 2G et divers chantiers annexes. C'est toujours le même problème : plus on réduit la durée des travaux, plus on aura des heures supplémentaires à effectuer pour essayer de combler les erreurs des entreprises. Si on fixait des durées de travaux assez longues pour que les entreprises travaillent correctement, il y aurait moins de pannes et peut-être moins besoin de courir à la fin pour pouvoir terminer le chantier correctement.

Mme LEMOINE.- Une réponse sur la loi TEPA. L'une des dispositions de la loi TEPA permet la défiscalisation des heures supplémentaires qui sont payées.

Je vous rappelle que nous avons un accord de réduction du temps de travail qui prévoit une modulation du temps de travail et qui limite donc les heures supplémentaires avec des bornes hautes et des bornes basses. Je ne vous rappellerai pas les négociations et les discussions justement pour que la borne haute ne soit pas poussée au-delà de 42 heures.

Dans le cadre de la loi TEPA, il est prévu que les heures supplémentaires soient payées au moment où elles sont effectuées. Dans la mesure où nous avons un accord relatif à la modulation du temps de travail, nous ne payons que la majoration au mois le mois puisque nous devons attendre la fin de la période de modulation pour vérifier qu'il y a bien eu des heures supplémentaires sur l'année.

La décision qui a été prise par l'entreprise est, dans l'immédiat, de payer la majoration de 25 % dans les règles de la loi TEPA, la majoration qui est donc payée mensuellement, et d'attendre la fin de l'année en ce qui concerne le principal pour vérifier que, effectivement, les heures supplémentaires ont ou non été réalisées ou qu'elles ont été récupérées.

Les informations qui ont été données aux organisations syndicales, puisqu'il s'agit d'un sujet de leur ressort, sont que nous travaillons sur l'examen de l'accord ARTT tel qu'il existe actuellement au regard des dispositions de la loi TEPA. Nous reviendrons d'abord vers les signataires pour faire un état de l'analyse que nous avons effectuée dès que nous aurons tous les éléments nécessaires à finaliser cette analyse puisque les décrets et les interprétations arrivent au fur et à mesure et tout n'est pas encore bien clair.

Nous envisagerons si nécessaire, indépendamment de la loi TEPA par rapport à des évolutions de la loi relatives à la durée du travail depuis 2000, année de signature de notre accord, de revenir au cours de l'année 2008 vers les organisations syndicales pour travailler sur l'amélioration de l'accord tel qu'il existe actuellement, en tout cas sur une remise en forme de l'accord au regard des dispositions législatives en vigueur aujourd'hui.

Une information sur IMOS, puisque vous nous avez signalé qu'un certain nombre de raisons qui pouvaient conduire à utiliser le contingent de 90 heures n'étaient a priori pas fondées puisque les travaux qui étaient cités n'étaient pas effectués au-delà des heures de travail. Je rappelle que les heures supplémentaires ne sont pas seulement effectuées la nuit, elles peuvent être effectuées au-delà de la durée du travail. Nous reviendrons donc vers IMOS pour avoir des explications sur les points que vous avez soulevés, c'est-à-dire pas d'entretien de nuit en principe et pas de levée de réserves en heures supplémentaires. La question sera posée officiellement.

M. de CORDOUE.- Au vu des remarques que vous faites, je pense que, quand on demande aux directions d'exprimer leurs besoins, en termes de sécurité, elles prévoient peut-être un peu large. On fera un tour, au moins pour les directions que vous avez citées, avec les patrons pour s'assurer qu'elles n'ont pas pris ceinture, bretelles et parachute !

Des explications de vote avant de procéder au vote ?

M. PRETRE (FO).- Pour nous, l'utilisation du contingent des heures supplémentaires sert en grande partie à combler un manque d'effectifs. Cependant, dans certains cas bien spécifiques, nous n'y sommes pas opposés, donc nous nous abstiendrons.

M. le PRESIDENT.- Très bien. Nous passons au vote.

6 contre : SICTAM/CGT, SPE/CGT

11 abstentions : CFE/CGC, FO, UNSA/SAPAP, CFDT, M. FAUVET

1 absent SPE/CGT

M. de CORDOUE.- Comme nous avons pris trop de retard, je vous demande de reporter le point 5 car je ne pourrai pas siéger après 14 heures 30.

M. PRETRE (FO).- Un rapport de la commission emploi a été remis aux élus, il serait bien que chaque élu le rapporte la prochaine fois.

M. de CORDOUE.- La séance est levée.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DRH - DRHR

MM. LES MEMBRES DU C.E.

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Mme CUISSOT, Directrice administrative et financière des activités sociales

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