

ORLY, le 24 juillet 2006

N° 21

**COMPTE RENDU DEFINITIF DU
COMITE D'ENTREPRISE
EXTRAORDINAIRE
DU 21 MARS 2006**

ORDRE DU JOUR

- POINT 1 - INFORMATION SUR LE PROJET D'OUVERTURE DU CAPITAL
- POINT 2 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'ACCORD DE MISE EN PLACE DU PLAN EPARGNE GROUPE (PEG) ET AVENANT N° 2 AU PLAN EPARGNE ENTREPRISE (PEE)
- POINT 3 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'AVENANT A L'ACCORD ARTT DU 31 JANVIER 2000 PORTANT REGLEMENT D'APPLICATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET).
- POINT 4 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE REORGANISATION DES CAISSIERS PARCS DE L'UNITE OPERATIONNELLE ORYP.
- POINT 5 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PLANNINGS ET CALENDRIERS PREVISIONNELS ANNUELS ET CALENDRIERS DE MODULATION POUR LA PERIODE DE MODULATION 2006 - 2007 POUR LA DIRECTION ESCALE.
- POINT 6 - INFORMATION SUR LE PROJET DE REORGANISATION DE LA DIRECTION DE L'INGENIERIE ET ARCHITECTURE INA - 1ER PASSAGE.
- POINT 7 - INFORMATION SUR LE BILAN DU DOSSIER EMPLOI - ANNEE 2005
- POINT 8 - INFORMATION SUR LE BILAN DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL - ANNEE 2005

ETAIENT PRESENTS

M. RUBICHON, Directeur Général délégué
M. de CORDOUE, Directeur du personnel
Mme LEMOINE
Mme GONZALEZ

INVITES

M. EXPOSITO
Mme SENENTZ
M. HARDEL
M. GRANDSART
Mme BRISBOIS
M. DELPEUCH
M. PIGANEAU
M. BIROLICHIE
M. DUPEYRON
M. DU CHALARD
Mme TARDY, assistante sociale

MEMBRES DU C.E. SPE/CGT

M. PETITPAS

MEMBRES DU C.E. SICTAM/CGT

M. MICHAUD
M. SADET
M. IZZET
M. STEVANCE
M. GUARINO

EXPERTS SICTAM/CGT

M. DECUREY
Mme GASPARD
Mme MULLER

MEMBRES DU C.E. CGC

M. PIGEON
M. BERTHOLON

EXPERTS CGC

M. TOURET
M. MUNOZ

MEMBRES DU C.E. CFDT

M. TOTH

MEMBRES DU C.E. FO

M. PRETRE
M. BROWN
M. RIOU

MEMBRES DU C.E. SAPAP

Mme BAUT
M. DUBUISSON
M. BOUCHIKHI
M. ARAGOU
M. GAUDIN

EXCUSE SAPAP

M. FONTANY

REPRESENTANTS SYNDICAUX

Mme HOUILLER
M. HUBERT
M. ELKETRANI
M. DUVAL
M. LEVEQUE

CFE/CGC
CFTC
SPE/CGT
SICTAM/CGT
CFDT

M. le PRESIDENT.- Bonjour à toutes et à tous. Je vous propose d'ouvrir la séance.

POINT 1 - INFORMATION SUR LE PROJET D'OUVERTURE DU CAPITAL

M. le PRESIDENT.- Comme le Président s'y était engagé lors de notre dernière rencontre, nous allons faire un point d'information au sein du comité d'entreprise sur notre processus d'ouverture du capital. C'est une bonne chose que vous ayez l'information à un rythme très régulier.

Il s'agit également de pouvoir répondre à des questions plus précises sur cette opération et ce, entre les C.E., même si le rythme des C.E. est assez soutenu ces derniers temps pour que, comme aujourd'hui, vous puissiez apporter des demandes ou des souhaits de clarifications complémentaires en fonction des éléments que l'on vous aura donnés entre deux séances, ce qui me paraît tout à fait normal.

Avant d'en venir aux quelques éléments que nous vous avons communiqués peu de temps d'ailleurs avant ce C.E. (je comprendrais parfaitement que vous ayez besoin d'un peu plus de temps pour les regarder), je voulais vous donner deux informations les plus actuelles qui soit parce qu'elles n'ont que quelques jours.

Premièrement, vous savez que l'entreprise est amenée à élaborer ce que l'on appelle le document de base et les notices pour cette opération. C'est un gros travail, exhaustif, de description de l'entreprise sous tous ses aspects, qui explique les fondamentaux de notre métier dans leur détail. Ce document explique aussi l'histoire de notre entreprise (on remonte à la guerre) et développe de manière très analytique les différents métiers, la stratégie qui s'y applique, nos faiblesses, nos fragilités, nos risques et toutes les opportunités de notre entreprise.

J'en suis à la lecture de la troisième version, qui est un document assez lourd : 200 pages dactylographiées grand format, ce qui est normal, pour GDF, ce document était de 400 pages. Ce document demande à être relu par les dirigeants parce que le Président, par sa signature apposée sur ce document, s'engagera en tant que mandataire social sur ce qui est écrit dans ce document. C'est important de ne rien oublier et de ne pas commettre d'inexactitudes de chiffres ou d'éléments de tout autre nature.

Ce document est adressé à l'Autorité des marchés financiers (AMF, nouvelle terminologie de ce que l'on appelait la COB). Nous avons remis cette version vendredi. C'est donc tout récent. Nous avons remis à la fois le document de base et les notices descriptives dont la notice concernant l'ORS.

Merci aux équipes d'Aéroports de Paris qui ont contribué à cet important travail ; elles sont nombreuses et n'ont pas ménagé leur énergie, leur temps et leur enthousiasme pour un travail qui ressemblait un peu au travail de Pénélope. Ce genre de document n'est fait qu'une fois car, par définition, on ne va en bourse pour la première fois qu'une seule fois, mais cela ne donne pas envie de le faire plusieurs fois parce que cela demande un temps et une disponibilité incroyables. En tout cas, merci beaucoup à toutes ces équipes.

Deuxième information, et l'on en avait dit un mot la dernière fois en présence du Président, mais ce n'était pas encore tout à fait finalisé : nous avons lancé un dispositif d'information des salariés. Il prend la forme de chefs de projet dans l'entreprise et de relais de ces informations. L'esprit est bien sûr de faire cela en toute indépendance. Nous avons réuni une petite convention à Orly il y a une quinzaine de jours avec les chefs de projets et les relais, soit 200 personnes environ, pour bien leur dire dans quel esprit cet exercice se réalise. Il ne s'agit pas de faire du prosélytisme parce que l'acte d'acheter ou pas des actions de sa société est un acte individuel, donc personnel.

En revanche, pour prendre cette décision, il faut avoir un certain nombre d'informations de toutes sortes sur les comptes de l'entreprise, sa stratégie et les modalités de souscription proposées. Les salariés doivent savoir s'ils prennent des risques, dans quelles proportions et ce qu'ils peuvent en retirer. Ils se demandent si cet argent sera bloqué pendant longtemps ou pas, s'ils pourront le retirer en cas de survenance d'un événement important et imprévu dans leur vie.

Répondre à ces questions demande du temps et un investissement. En effet, autant on peut répondre assez vite aux questions générales, autant on est très rapidement dans le beaucoup plus précis, beaucoup plus détaillé, voire l'aspect financier.

Cela suppose que l'entreprise y consacre quelques moyens humains et de formation. C'est ce que nous avons essayé de faire. Les personnes qui ont accepté de se mobiliser pour leurs collègues, pour leur donner de l'information vont continuer à faire leur travail de tous les jours parce que l'on ne peut pas se passer de 200 personnes dans l'entreprise du jour au lendemain pendant quelques mois, donc vont faire cela en plus de leur charge de travail. Je les en remercie et, avec le Président, nous avons voulu aller les remercier directement lors de cette mini-convention d'il y a quinze jours.

Une première session de formation des chefs de projet et des relais a eu lieu à ce moment-là, étalée sur un jour et demi. Une seconde aura lieu au moment du lancement de l'opération, qui apportera toutes les précisions que nous ne connaissons pas aujourd'hui. Le Président vous avait expliqué de manière très détaillée la dernière fois qu'il y a des échéances qu'il est impossible d'anticiper en termes d'information.

Evidemment, tout cela ne se substitue en rien à l'information due aux instances représentatives du personnel, cela va sans dire. Ce n'est d'ailleurs pas du tout le même type d'information, ces informations dont je parlais à travers le réseau d'information des chefs de projets et des relais étant des informations beaucoup plus précises, détaillées au niveau individuel, au niveau des questions que peuvent se poser les salariés.

Vous aviez posé un certain nombre de questions lors du C.E. présidé par Pierre Graff sur la question de l'information et de la consultation du C.E. Vous aviez d'ailleurs demandé que la consultation soit repoussée pour pouvoir avoir le plus d'informations possible. Plus on se rapproche de l'opération, plus nous aurons d'informations. Le Président vous avait donné son accord dans ce domaine.

Le but est de continuer à vous donner les informations que nous avons et de continuer à en donner avant les prochains C.E. par des supports écrits d'information sur les questions que vous posez pour qu'ensuite, vous puissiez en faire état entre les différents C.E. pour ne pas retarder tout ce travail.

M. de Cordoue vous a passé des éléments de réponse à 8 questions qui avaient été posées lors du C.E. Elle ont été envoyées par Internet vendredi donc vous êtes peut-être un certain nombre à ne pas encore les avoir eues. Mais nous faisons cela en temps réel en essayant de vous donner les dernières informations.

Ce document comporte un certain nombre d'éléments de précisions qui justifient, et je les en remercie, la présence de M. Birolichie et de M. Dupeyron sur les aspects juridiques et financiers de l'information. Un certain nombre de questions portent sur le projet d'ouverture du capital, le PEG et le PEE, le compte épargne-temps et le plafond d'augmentation du capital : *cette augmentation ne risque-t-elle pas de diluer les parts de l'Etat ? Ne valait-il pas mieux recourir à l'emprunt ? Comment les salariés seront-ils représentés dans le nouveau conseil d'administration ? Peut-on connaître les dates-clés ? Quand aura-t-on connaissance des documents soumis à l'AMF ?* Il faut qu'il passe aussi au conseil d'administration. *Que contient la convention article 3 ?* C'est un sujet plus pointu. Il y a une question sur la valeur d'ADP etc.

A ce stade, ceux d'entre vous qui ont pu prendre connaissance de ce document, ce qui n'est peut-être pas le cas de tous, ont-ils des questions complémentaires ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- J'ai regardé les textes sur le contexte de l'ouverture de capital, de l'augmentation de capital et sur l'assemblée des actionnaires. Je vais essayer d'être constructif et de poser des questions claires.

Ma première question fait référence à l'augmentation de capital. J'utilise le conditionnel parce qu'il faut toujours vérifier avant d'avancer certains points. Il semblerait qu'il soit impératif que le C.E. soit consulté sur l'augmentation de capital, et je vous renvoie à l'article L 225-127 du code du commerce, stipulé dans le "Droit des comités d'entreprise" de Maurice Cohen, page 579 de la 8ème édition.

Cela signifie que, au niveau de l'échange que nous avons ce matin, la première étape est l'ouverture de capital avec obligation de la Direction de consulter sur cette ouverture de capital et que la deuxième étape est impérativement une consultation du comité d'entreprise sur l'augmentation de capital au vu de la référence du code du commerce, puisque nous relevons du code du commerce.

M. le PRESIDENT.- Pour l'ouverture ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- L'ouverture et l'augmentation. Comme cela doit intervenir en deux temps selon le planning que vous nous avez communiqué puisqu'apparemment, l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires se positionnera sur cette augmentation de capital, il faudrait prévoir au mois de mai une consultation sur l'augmentation du comité d'entreprise, indépendamment de l'ouverture de capital, prévue le 27 mars. Cela signifie que, en termes de communication de l'information, le comité d'entreprise aura des informations régulières pour pouvoir se positionner sur les deux opérations.

Quant à l'assemblée générale des actionnaires, j'ai regardé les textes parce que c'est un nouveau contexte pour nous, et il est assez novateur que cette instance se réunisse. J'ai plusieurs questions relatives à l'assemblée générale des actionnaires.

Tout d'abord, il semblerait que la Direction doive communiquer à tous les élus du comité d'entreprise les documents présentés à cette assemblée générale des actionnaires puisque, comme stipulé, le comité d'entreprise doit procéder à un vote d'observations destiné aux actionnaires. Pour cela, il faut que les élus du comité d'entreprise aient connaissance de tous ces documents. Je fais référence à l'article L 432-4 du code du travail, 6^{ème} alinéa, et à l'article L 225-105 du code de commerce, page 660 de la 8^{ème} édition de Maurice Cohen. C'est dans les initiatives en direction des actionnaires ; ce sont les prérogatives du comité d'entreprise dans le cadre de l'assemblée générale des actionnaires, qui peut demander à ce que certaines observations du comité d'entreprise soient transmises à l'assemblée générale. Cela fait partie des prérogatives du comité d'entreprise.

J'ai ensuite une question plus précise sur la délégation à l'assemblée générale des actionnaires. Je fais référence à l'article L 432-6-1 du code du travail : *"dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise désignés par le comité d'entreprise et appartenant, l'un à la catégorie des cadres, techniciens et agents de maîtrise, l'autre, à la catégorie des employés et ouvriers, ou, le cas échéant, les personnes mentionnées aux 3^{ème} et 4^{ème} alinéas de l'article L 432-6 peuvent assister aux assemblées générales"*.

C'est à vérifier parce que cet article L 432-6 fait également référence au conseil d'administration, où l'on confirme, notamment par rapport à la loi de démocratisation sociale du secteur public du 26 juillet 1983 que la représentation du comité d'entreprise est assurée par le secrétaire du comité d'entreprise au conseil d'administration.

En revanche, il y a un vide à soulever quant à la représentation du comité d'entreprise à l'assemblée générale des actionnaires. Dans la mesure où l'on raisonnait dans le cadre d'un EPIC (maintenant, nous ne sommes plus EPIC, mais une SA), j'avais été convoqué de droit à l'assemblée générale des actionnaires de décembre pour l'exercice précédent. Il faut remettre les choses à plat pour qu'elles soient cohérentes et que l'on fonctionne selon les règles existantes.

Voilà mes interrogations pour que l'on puisse se placer dans un fonctionnement tout à fait normal et que le comité d'entreprise puisse jouer pleinement son rôle.

M. le PRESIDENT.- Merci, Monsieur Michaud, de ces questions précises. J'aurais du mal à y répondre seul, mais nous avons nos meilleurs experts. Ils ont bien noté et moi aussi, et je vous propose de passer aux autres questions pour y répondre dans l'ensemble.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Sur le document que vous avez appelé "informations complémentaires", à la question n° 2, *"n'est-il pas plus judicieux de recourir à l'emprunt pour faire face à nos besoins de financement sans ouvrir le capital ?"* vous avez donné un argumentaire. Lors du dernier C.E., la question posée à M. Graff allait au-delà du recours unique à l'emprunt puisque l'on avait posé la question d'un choix délibéré de l'Etat français d'investir l'argent public au sein d'Aéroports de Paris et ce point est complètement éludé. On aurait aimé avoir l'argumentaire qui pousse Aéroports de Paris et l'Etat français à ne pas mettre la main à la poche pour une entreprise de service public qui a un rôle important dans la continuité territoriale. Je vous vois sourire, mais j'aurais quand même aimé avoir l'argumentaire.

M. le PRESIDENT.- C'est à l'Etat qu'il faut le demander, mais on peut servir d'intermédiaire.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je vous en remercie. Sur la question de la représentation des actionnaires salariés, vous vous référez à l'article L 225-23 du code du commerce ; j'aurais aimé avoir une explication plus approfondie. On sait que, dans le cadre de ce que vous souhaitez faire pour Aéroports de Paris, l'offre réservée aux salariés se fera par un PEG ; s'agit-il, lors des assemblées d'actionnaires, d'un représentant élu du FCPE ou réellement de la représentation des actionnaires salariés ? On ne parle pas forcément de la même chose.

A ce sujet de l'assemblée générale des actionnaires, j'aurais aimé que l'on nous donne plus de détails sur celle prévue en avril 2006 parce que nous sommes dans une situation un peu hybride qui veut que nous ayons à cette date-là un seul actionnaire à qui nous allons présenter l'intégralité des comptes qui seront d'abord approuvés en conseil d'administration etc. et tout ce que l'on devrait présenter théoriquement à un actionnaire, mais comme vient de le préciser M. Michaud, théoriquement, le comité d'entreprise devrait être invité. Nous souhaiterions connaître le détail de l'organisation de cette assemblée générale de l'actionnaire avec le C.E. comme invité.

M. le PRESIDENT.- D'accord.

M. ARAGOU (SAPAP).- Ma question concerne un manque de clarté par rapport aux futurs actionnaires quels qu'ils soient, et en premier lieu les salariés.

Si j'en crois un rapport d'Exon à ses salariés, on voit qu'à partir de maintenant, la divergence entre l'offre et la demande de pétrole s'accélère de façon exponentielle, ce qui veut dire que, même dans un délai de 5 ans, il n'est pas raisonnable de ne pas intégrer le fait que le coût du baril de pétrole puisse doubler. Ce n'est pas une hypothèse complètement farfelue, elle est présente partout.

Or, on n'en parle pas aux futurs actionnaires. Quelle va être l'influence sur le trafic et quelle va être l'influence des actions d'ADP si le trafic se réduit ? Les actions risquent de suivre. Il n'y a pas besoin d'être champion en économie pour penser qu'une augmentation du coût du pétrole va entraîner le fait qu'il n'y aura plus d'avions de point à point ; ils seront remplacés par le TGV. Il va y avoir une forte concurrence avec Amsterdam, pour ne citer que ce concurrent.

Que prévoit l'entreprise ? Dans les investissements, est-il prévu d'essayer d'avoir des aérogares qui se libèrent de plus en plus du pétrole ? Envisage-t-on de chauffer les aérogares par géothermie, de mettre des panneaux solaires sur les aérogares ? Ce n'est pas demain qu'il va falloir le faire, cela devrait être prévu. D'ores et déjà, a-t-on prévu d'investir de façon que nos coûts d'aérogares soient moins élevés et que les gens viennent plutôt ici qu'à Amsterdam ?

Autres paramètres : intègre-t-on le fait que les Etats-Unis, en cas d'attaque terroriste, sont capables de nous imposer d'investir dans de nouveaux tomographe qui vont nous coûter extrêmement cher ? Qui va les payer maintenant que nous sommes une entreprise privée ? On ne va pas vouloir les payer. On va vendre les aérodromes secondaires ? Licencié du personnel ?

Voilà des questions concrètes. Je ne parle pas du SRAS ou de la grippe aviaire, qui ont une influence importante, mais moindre que le coût du pétrole.

M. PIGEON (CGC).- La fiche qui nous a été remise en termes d'informations complémentaires sur le projet d'ouverture du capital ne manque pas d'intérêt.

Ce que nous voudrions souligner, c'est que la CFE/CGC n'est composée ni de capitalistes ni encore moins de libéraux béats. Ce nous souhaitons, c'est toujours trouver un juste équilibre entre les différentes composantes économiques et sociales d'une société, notamment de services aéroportuaires. Les salariés doivent être pleinement acteurs dans l'ensemble de ce processus pour la bonne marche de l'entreprise.

Si l'on continue à recourir à l'emprunt, on ne fera que continuer à endetter l'entreprise, ce qui ne peut pas être satisfaisant à nos yeux. Cela fait des années, du reste, que nous pointons du doigt cet endettement.

Par ailleurs, si l'Etat venait à mettre la main à la poche, je suis désolé, mais c'est le contribuable qui paie et nous ne pouvons pas du tout aller dans ce sens. La dernière fois que l'Etat a achevé de financer Aéroports de Paris, c'était en 1986, quand nous avions fini de rembourser le dernier emprunt du SDES, et c'était une bonne chose.

Il faut bien sûr maintenir les investissements, mais comme l'un de nos collègues vient de le rappeler, à un coût raisonnable et en faisant en sorte de réduire la dette tout en augmentant nos capacités. Car il ne faut pas oublier que notre client principal, je le disais encore hier, est en recherche de capacités complémentaires pour faire face à son trafic. En janvier et février, le Air France/KLM a augmenté son trafic de plus de 4 %. A ce rythme, il faut pouvoir suivre et nous devons garder la maîtrise de ces investissements de capacité, de renouvellement et de réhabilitations.

Le directeur financier d'Air France a dit qu'il ne veut pas participer au capital d'Aéroports de Paris, mais contribuerait bien à la construction d'un certain nombre d'installations. C'est un engrenage dans lequel il ne faut pas mettre le doigt.

Dans tout ceci, il convient d'augmenter le capital pour désendetter l'entreprise, d'autre part, d'ouvrir le capital, ce qui va permettre une offre réservée aux salariés, et là, nous avons un regret à exprimer : la loi fait que la part de capital réservée aux salariés est limitée à 10 %. C'est dommage, même si je crois savoir que vous êtes intervenus à cet égard, mais sans succès à cet instant, car dans d'autres entreprises de grand renom qui ont pu l'obtenir, les salariés vont pouvoir participer à hauteur de 15 % à ce capital, et plus les salariés sont détenteurs du capital d'une entreprise, plus le capital est sécurisé, me semble-t-il. Une stabilité peut apparaître et le capital serait moins volatile qu'avec d'autres investisseurs que l'on pourrait citer par ailleurs.

Voilà en quelques mots nos réflexions pour ce matin, après avoir lu les réponses et les réactions complémentaires qu'il convenait d'apporter.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Une dernière question : je remarque que la CGC a bien fait de préciser qu'elle n'était pas capitaliste parce que le reste du discours pouvait prêter à confusion !

J'ai encore une question sur la connaissance des documents soumis à l'AMF. M. Graff, lors du précédent comité d'entreprise, a été très explicite sur ses craintes concernant le délit d'initié qui pourrait s'imposer, soit à lui, soit aux différents élus de cette instance. Pour autant, on aurait bien aimé que soient précisées dans les informations

complémentaires les possibilités de diffusion des informations présentes dans le document. M. Graff s'y était engagé, me semble-t-il, sachant qu'il avait lui-même précisé que, de toute façon, on aurait pu avoir plus de détails sur les informations de ce document qui, comme vous l'avez précisé en préambule, est la radiographie complète de l'entreprise et comportera également son projet industriel, de service, de développement et ainsi de suite.

Il me semble que ce sont des informations qui seront fort utiles aux différents élus ; nous aimerions avoir des informations plus précises de ce que vous pourrez nous communiquer. Et tant qu'à être exigeants, soyons-le complètement : pouvez-vous nous donner les évolutions calendaires que vous prévoyez pour nous donner ces informations, c'est-à-dire à quel moment elles seront disponibles ?

M. le PRESIDENT.- Nous allons essayer de répondre à ces différents éléments et vous fournirons des réponses plus précises dans les jours qui viennent par écrit, comme cela a déjà été le cas. Cela a le mérite d'être précis, de s'engager ; c'est une bonne méthode de travail entre nous.

Pour répondre à M. Aragou, nous n'allons pas licencier du personnel ni vendre des aéroports et aérodromes secondaires pour payer le pétrole. Je vous garantis que, a priori, nous ne devrions pas être dans ce cas de figure.

En revanche, la question est importante et vous avez raison, c'est un choc économique qui risque d'être très puissant. Cela rejoint un peu la remarque de M. Stevance à l'instant, cela fait partie de ce qui est listé dans la rubrique "les risques" dans le document de base, c'est-à-dire que l'on informe les actionnaires futurs (et les salariés en sont) des risques qui peuvent se présenter en termes économiques, mais pas seulement, car ils peuvent aussi être juridiques, géostratégiques, terroristes. On les liste de manière extrêmement professionnelle en disant que, pour certains d'entre eux, on ne peut pas mettre un chiffre face à ce risque, mais qu'avec tel et tel paramètres, on peut considérer que ces risques peuvent se présenter à tel moment, peuvent impacter tel élément de l'entreprise, peuvent remettre en cause, soit sa viabilité économique (ce que l'on ne pense pas être le cas), soit tels et tels éléments de sa stratégie et que l'on a une obligation de transparence sur ces différents sujets. Le sujet que vous avez évoqué a donc été traité dans le document de base.

Vous en avez d'ailleurs évoqué deux, qui ont été signalés à différentes reprises. L'autre sujet est comment peuvent évoluer les questions liées à la sûreté ? Effectivement, la réglementation ne dépend pas de nous, elle s'impose à nous. On sait que Bruxelles est en train de réfléchir à de nouveaux dispositifs extrêmement coûteux de matériel de lecture des bagages et que cela nous demande de regarder cela de très près parce que cela aurait un effet économique majeur. Vous me direz que presque tous les aéroports sont dans la même situation que nous donc, au sein de l'ACI, nous sommes assez mobilisés sur ce sujet.

Là où je dois vous apporter une précision, c'est que nous ne sommes plus établissement public, donc que, maintenant, en matière de sûreté, c'est à nous de nous débrouiller. Heureusement. Aéroports de Paris, société anonyme, est toujours bénéficiaire de la taxe sur la sûreté dans les mêmes proportions que précédemment. Elle augmente même. Le statut juridique de l'entreprise est totalement indifférent au regard du financement de ses

politiques publiques, et heureusement parce que, compte tenu des masses en jeu, je partagerais votre plus extrême inquiétude.

En revanche, dans l'absolu, puisque, dans ce document, on doit évoquer tous les risques possibles, ce type de financement peut changer. Ce qu'une loi a fait, elle peut le défaire. Ce peut être un nouveau dispositif qui peut ne pas être une taxe, mais une redevance... il peut y avoir beaucoup de cas de figure. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas puisque le taux de la taxe a été réaffirmé et voté. En 2006, les choses sont calées, mais il faut surveiller ces sujets de près. Aujourd'hui, en tout cas, pas d'inquiétude, et surtout pas liée au changement de statut puisque cette taxe reste affectée aux questions de sûreté aéroportuaire, donc à l'ensemble des aéroports de France et, pour l'essentiel, Aéroports de Paris.

M. Stevance a posé une question sur le document de base, ce n'est pas très simple. C'est extrêmement délicat juridiquement. En effet, tant que ce document n'a pas été visé par l'AMF, et donc arrêté, en quelque sorte, il est extrêmement confidentiel. Comme vous le dites, c'est une très bonne radiographie de notre entreprise, donc il comporte des informations intéressantes. Le public qui pourrait en avoir connaissance avant le grand public se trouverait donc dans une situation privilégiée par rapport aux autres actionnaires potentiels ou souscripteurs potentiels.

Il y a donc un risque de délit d'initié tout à fait caractérisé car il s'agit de procurer une information très détaillée à des publics qui se trouveraient dans la même situation de souscription à une augmentation de capital, donc c'est très délicat.

Inversement, à partir du moment où ce document est visé, il est destiné à la plus grande publicité, c'est-à-dire que tout candidat actionnaire qui le souhaitera (c'est-à-dire tout le monde) pourra en avoir communication. Le passage des ténèbres au soleil se fera donc de façon instantanée à partir du moment où l'AMF aura signé le document.

Je ne reviens pas sur ce qu'a évoqué M. Stevance, mais on a bien noté ses questions complémentaires, on va y répondre par écrit.

Quid du choix de l'Etat ? Est-ce un choix ou pas de ne pas souscrire à l'augmentation de capital d'Aéroports de Paris, et de ne l'avoir jamais fait depuis sa création ? Il s'est passé quelques majorités successives entre-temps qui ont toutes eu le même comportement à l'égard du financement public d'Aéroports de Paris, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas souhaité y participer.

Nous allons y répondre, mais la question ne peut être posée qu'à l'intéressé, c'est-à-dire à l'Etat. Le Président vous avait donné son sentiment, qui ne peut être qu'un sentiment puisque ce n'est pas lui qui a en charge cette question, qu'en ces périodes d'extrême disette budgétaire où l'Etat a beaucoup de mal à boucler ses fins de mois, il n'envisage pas, pour Aéroports de Paris comme pour toutes les entreprises publiques d'ailleurs, de participer à des augmentations de capital sur deniers publics.

Ensuite, il faut poser la question aux représentants des pouvoirs publics et aux élus, mais ce fait est quand même une donnée historique pour Aéroports de Paris. Elle n'est malheureusement pas nouvelle.

Ensuite, vous avez posé beaucoup de questions, toutes plus précises et pointues les unes que les autres, dont certaines, sous différentes formes, posent la question de l'association ou non d'un représentant du C.E. ou des élus du C.E. au processus des assemblées générales : est-ce prévu ou pas en fonction des textes existants ? Nous allons répondre.

Il y a aussi la question de la représentation des salariés à l'assemblée générale au titre du PEG ou des actionnaires salariés de manière plus globale. Pour répondre à ce questions, je passe la parole à M. Birolichie.

M. BIROLICHIE.- Je ne suis pas certain de pouvoir répondre à des questions aussi précises, je vais simplement tenter d'y répondre.

Comme l'a rappelé notre Directeur général délégué, le document de base ne peut normalement pas être diffusé tant que l'AMF n'a pas donné son visa. En réalité, vous connaissez déjà ce document de base puisqu'il s'agit de l'histoire d'Aéroports de Paris. Ce document de base doit en effet être remis au public qui, nécessairement, ne connaît pas Aéroports de Paris. D'une part, il y a l'histoire d'Aéroports de Paris, que nous connaissons tous, d'autre part, la reprise des éléments qui se trouvent dans le CRE. On connaît donc le contenu de ce document de base.

Néanmoins, comme indiqué par le Président lors de la dernière séance, nous avons demandé à notre cabinet conseil d'avocats sa position sur la possibilité de vous remettre ce document ou une partie de ce document, nous attendons toujours la réponse, je pense que d'ici très peu de temps maintenant, vous aurez la position définitive sur ce sujet, étant entendu que, si la position était négative, elle serait en réalité prise pour vous préserver du délit d'initié tout comme préserver la Direction générale et la présidence de ce délit.

M. le PRESIDENT.- Un mot de plus. Si nous n'avons pas d'obstacles juridiques sur cette question, nous serons ravis de vous donner le document de base.

Je rejoins ce que vient de dire M. Birolichie ; j'ai trouvé ce document de base passionnant parce que j'ai une ancienneté qui s'alourdit chaque semaine, mais qui reste encore un peu légère. J'y ai trouvé une synthèse de ce qu'est l'entreprise assez remarquablement bien faite. Il n'y a pas un document aujourd'hui qui précise aussi bien les choses, mais en termes d'informations nouvelles, il y a une mise en perspective. Par exemple, il n'y a pas les éléments du business plan. Le Président vous a toujours dit que ces informations étaient tout à fait confidentielles car pouvant être utilisées de toutes les façons par des concurrents ou des compétiteurs. Ce serait paradoxal que ces informations y figurent et que, vous, vous ne les ayez pas.

En revanche, toute l'histoire de l'entreprise est rappelée, le descriptif de l'entreprise, le nombre de plates-formes, où elles sont situées, l'activité de chacune d'entre elles, son potentiel... c'est très descriptif.

Enfin, y sont listés l'ensemble des risques potentiels, les risques liés au terrorisme qui feraient baisser l'activité, les risques liés à l'envolée du prix de l'énergie et ainsi de suite. Ils sont tous évoqués de la sorte.

M. Pigeon a évoqué les risques de capacité tout à l'heure : comment traiter les demandes de capacité supplémentaires ? Cela ne dépend pas que de nous, mais du débit du

contrôle aérien, et donc, de la DSNA. Il faut clairement l'expliciter. Nous sommes dans un métier où l'imbrication des différents partenaires est assez considérable. D'ailleurs, le grand public en règle générale a du mal à identifier clairement le rôle d'Aéroports de Paris. Faites l'expérience que je fais depuis peu de temps : quand vous en parlez avec vos proches, sauf quand ils savent bien ce que vous faites, ils ont souvent l'impression qu'Aéroports de Paris assume des missions soit du contrôle aérien, soit des compagnies aériennes... enfin deux métiers qui ne sont pas les nôtres.

Ce document de base a pour but de remettre les points sur les "i", d'expliquer exactement ce que fait notre entreprise et en quoi elle dépend des autres pour un certain nombre de fonctions où l'enchevêtrement est quand même très ténue.

C'est intéressant à lire, mais ce n'est pas un roman de gare, c'est une littérature un peu lourde, sans faire offense à M. Birolichie et M. Dupeyron, qui en sont les grands rédacteurs. C'est une documentation assez austère.

M. BIROLICHIE.- Sur l'assemblée générale des actionnaires, la question a été posée de savoir qui, si j'ai bien compris, étaient les représentants du C.E., si ce serait le secrétaire du C.E. ou les représentants des différents collèges.

La question a également été posée de la communication des documents. Le code du travail prévoit néanmoins, s'agissant de la communication des documents, les documents annuels et non pas les documents exceptionnels qui sont ceux remis dans les assemblées générales extraordinaires qui ont pour objet la modification du statut de l'entreprise.

Il va sans dire que, néanmoins, le C.E. doit être consulté et doit avoir les documents qui seront remis à l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires pour pouvoir se prononcer.

Cette assemblée générale des actionnaires devrait être convoquée vers le 18 mai donc les documents ne sont pas encore prêts. Lorsqu'ils seront prêts, ils vous seront communiqués. Pour l'instant, nous sommes en train de travailler en temps masqué, c'est-à-dire sans avoir de chiffres. Nous sommes en train de mettre au point les résolutions s'agissant de l'augmentation de capital puisque seul ce point-là sera évoqué lors de l'assemblée générale extraordinaire.

Autre aspect : un toilettage du statut de la société qui devra être mis en conformité avec les nouvelles dispositions légales venant de paraître. Ce sont vraiment des modifications statutaires à la marge.

En revanche, l'augmentation de capital est quand même beaucoup plus technique et demande un travail sur lequel la Direction juridique est d'ores et déjà en train de travailler avec des avocats spécialisés. Tout cela est en court de rédaction et ne peut pas être diffusé pour l'instant.

M. de CORDOUE.- De ce que j'ai compris, mais M. Birolichie me corrigera, l'assemblée générale extraordinaire qui aura à se prononcer sur le plafond d'augmentation du capital, et donc à autoriser le conseil d'administration à libérer des actions pour augmenter ce capital, doit être convoquée par un conseil d'administration. Ce conseil d'administration

devra proposer ce plafond aux actionnaires. Ensuite, les actionnaires l'accepteront ou le modifieront.

Ce qui veut dire que le comité d'entreprise doit être consulté avant ce conseil d'administration qui convoquera l'assemblée générale extraordinaire. Si j'ai bien compris, ce conseil d'administration pourrait avoir lieu, soit le 30 mars, mais cela me paraît court, soit le 13 avril. Voilà le planning.

Certes, il faut consulter le comité d'entreprise sur l'augmentation de capital et l'augmentation, mais comme l'Etat a décidé de faire les deux opérations en même temps, vous serez consultés en même temps sur les deux opérations.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- C'est bien pourquoi nous avons posé la question ce matin. L'opération se fait en deux temps, même l'ouverture de capital et l'augmentation de capital sont liées. Il y a obligation de la part de l'entreprise de consulter le Comité d'entreprise sur la nature de l'augmentation de capital indépendamment de l'ouverture de capital. C'est dans le texte "modification de la marche économique de l'entreprise". Je fais bien référence à l'article du code du commerce que je vous ai donné. A partir du moment où il y a augmentation de capital, il y a obligation de consulter le Comité d'entreprise sur cette augmentation de capital. Je n'ai peut-être pas été clair dans mon propos. On ne remet pas en cause la consultation qui va avoir lieu le 27 mars...

M. le PRESIDENT.- Vous dites qu'il en faut une autre ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Oui, il en faut une seconde parce que ce sont des opérations qui changent les données économiques de l'entreprise. Vous nous donnez des informations sur l'évolution des travaux, mais vous avez obligation de consulter le comité d'entreprise sur l'augmentation de capital même si l'Etat a prévu ouverture et augmentation en même temps. L'augmentation de capital doit être soumise à consultation.

M. le PRESIDENT.- J'étais bien réveillé ce matin donc j'ai bien compris votre question, mais je n'ai pas la réponse. La question est de savoir si l'on consulte distinctement sur l'ouverture, puis l'augmentation de capital, ou si c'est la même étape, ou si l'on a le choix de faire les deux, parce que c'est dans nos possibilités, ou si ce serait une incongruité juridique que de faire les deux, ou de n'en faire qu'une... bref. Il faut lever un certain nombre de doutes juridiques. Nous allons nous retourner vers nos avocats pour y voir clair et nous allons revenir vers vous très vite, c'est-à-dire avant le prochain C.E., qui a lieu la semaine prochaine. Il faut que l'on vous donne une information vendredi au plus tard.

En tout état de cause, s'il fallait un autre C.E., c'est-à-dire deux consultations, nous en ferions deux : une lundi sur l'un des aspects, comme vous l'évoquiez, et une autre la semaine qui suit parce que l'on ne peut pas trop alourdir le calendrier. Il faut que ce soit avant le 13 avril.

M. BIROLICHIE.- Une précision. Une assemblée générale extraordinaire va se tenir très certainement le 18 mai. Cette assemblée générale extraordinaire ne va pas décider de l'augmentation de capital ; il est prévu que cette assemblée générale extraordinaire fixe un plafond pour une éventuelle augmentation de capital et donnera une délégation de compétence au conseil d'administration. Celui-ci qui décidera s'il y a une augmentation

de capital ou pas n'est pas l'assemblée générale extraordinaire, dans notre montage, mais le conseil d'administration.

Je voudrais simplement indiquer qu'il y aura un certain nombre de documents, mais ce sera avant tout une assemblée générale qui votera sur des délégations qui seront données au conseil d'administration. Le conseil d'administration, lui, décidera s'il y a lieu ou pas d'augmenter le capital dans un délai de 26 mois qui suivra l'assemblée générale extraordinaire du 18 mai, étant entendu également que la décision doit être prise dans les 26 mois et que l'opération elle-même d'augmentation doit être prise dans les 5 ans.

Encore une fois, l'assemblée générale telle qu'envisagée par Aéroports de Paris n'aura pas pour objet de voter l'augmentation de capital, mais de donner des délégations de compétence au conseil d'administration qui, lui, décidera du montant dans la limite du plafond qui aura été arrêté par l'assemblée générale extraordinaire, de l'augmentation de capital et de la date à laquelle cette augmentation interviendra.

M. le PRESIDENT.- Merci de ces précisions. C'est le Conseil d'administration qui prendra cette décision ultime, et en fin de processus. C'est ce que vous a dit le Président la dernière fois. En effet, le montant de cette augmentation de capital est bien sûr totalement lié à la valorisation de l'entreprise. Valorisation qui, elle-même, n'intervient qu'à la toute fin du processus, après l'avis de la commission des participations et des transferts, la CPT. Cette commission donne un avis technique au ministre de l'économie et des finances qui ne peut pas vendre moins cher que le prix-plancher qu'a indiqué la CPT. Il peut toujours décider de vendre plus cher, mais pas moins, l'esprit de la CPT étant de veiller à ne pas brader les actifs publics.

En gros, on ne peut pas arriver à calculer l'augmentation de capital sans avoir établi la valeur de l'entreprise, ce n'est bien sûr pas nous qui établissons la valeur de l'entreprise et pas nous qui établissons de ce fait, et de manière corollaire, l'augmentation de capital, c'est notre actionnaire. Nous en discutons régulièrement avec lui, le Président discute, les deux seront intimement liés, mais l'ajustement fin permettant de donner un chiffre définitif pour la valorisation comme pour l'augmentation de capital sera l'extrême fin du processus une fois la CPT ayant rendu son avis sur la valeur de l'entreprise. C'est un processus qui nous mène fin mai.

M. ARAGOU (SAPAP).- Vous avez répondu à toutes mes questions sauf à une que je vais transformer en proposition positive pour montrer mon intérêt pour l'entreprise, dont je pense que vous ne doutez pas. Il faut absolument organiser notre indépendance par rapport à une énergie de plus en plus chère et de plus en plus rare. Il y a des solutions pour que nos aéroports soient chauffés autrement que par le biais du pétrole, notamment la géothermie. J'en parle en connaissance de cause, c'est ma spécialité d'ingénieur. Je n'ai vu nulle part d'études, mais peut-être suis-je mal informé. Si le prix du pétrole double dans cinq ans, c'est maintenant qu'il faut y réfléchir, et non seulement y réfléchir, mais faire des actions au niveau de l'investissement, privilégier une partie de l'investissement pour cela sinon, les avions atterriront à Amsterdam et pas à Paris.

M. le PRESIDENT.- Vous avez parfaitement raison, Monsieur Aragou, j'avais omis cette dernière question. Je ne dispose pas de la spécialité que vous avez donc vous excuserez la généralité de ma réponse.

Depuis que je suis arrivé dans l'entreprise, je me suis efforcé, avec plaisir, de visiter l'ensemble des services de l'entreprise. Je suis notamment allé visiter nos deux pôles concernant de manière globale l'énergie, tant à Orly, c'est-à-dire la première U.O. que j'ai visitée dans l'entreprise, qu'à CDG. Les investissements sont régulièrement validés en comité d'approbation des investissements, le CAI, qui date d'un an et qui a pour but de faire un vrai processus amont de décision des investissements à travers 3 étapes pour les valider : la DO, la DE et la DA.

La DO est la décision d'orientation. Nous sommes très en phase d'un projet d'investissement, et à l'occasion de cette DO, on débat de l'opportunité d'un investissement. Cela devrait être très général et en fait, c'est déjà très bien étudié parce qu'à Aéroports de Paris, on sait bien étudier. C'est donc déjà assez fouillé.

La DE est la décision d'étude, qui consiste à dépenser un peu d'argent pour étudier de manière encore plus précise le projet d'investissement.

Enfin, la DA, dépense autorisée, est le feu vert.

J'ai vu passer en DO des projets d'investissements pour économiser de l'énergie ou pour trouver des solutions de substitution partielles, ciblées. En tout cas, on y travaille beaucoup et on y dépense de l'argent en termes de recherche et d'investissements.

J'ai également vu cela quand j'ai visité APR, notre pôle de recherche, qui travaille également là-dessus. Nous avons un patron de plate-forme passionné par ces questions-là, Patrice Hardel, qui, de manière spécifique, a souhaité proposer aux mandataires sociaux de travailler sur ce sujet et de faire des propositions qui puissent, si elles sont pertinentes (et je ne doute pas qu'elles le soient) être extrapolées à l'ensemble de l'entreprise et profiter à CDG.

Je sais que Patrice Hardel a un tropisme particulier en matière de questions d'énergie, il s'y connaît remarquablement bien et nous a proposé de travailler lui-même sur ces sujets en 2006. Nous y travaillons vraiment. Y investit-on suffisamment de ressources ? Je ne peux pas vous le dire aujourd'hui, mais on investit de l'argent. Cela fait régulièrement bondir la Direction financière, mais elle est dans son rôle de garante des deniers de l'entreprise !

M. DUPEYRON.- Et de rentabilité puisque l'on économise de l'énergie.

M. le PRESIDENT.- Effectivement, il y a un retour de rentabilité puisque l'on économise des charges.

Quand je vois le montant que l'on dépense en énergie, de quelques dizaines de millions d'euros par an, je me dis qu'un gain de 5 % de consommation d'énergie, non pas en baissant le chauffage, mais en consommant des énergies différentes, en consommant mieux ou en gaspillant moins, serait tout de suite un effet de levier phénoménal sur la rentabilité de l'entreprise. De plus, c'est un acte citoyen et cela donne plutôt une bonne image de l'entreprise, plutôt que de jeter l'argent par les fenêtres. C'est un beau sujet et l'on y travaille. J'espère bien que vous en aurez des échos dans votre vie professionnelle.

Quant aux autres questions évoquées, il faut que l'on tire ces points au clair. Tout cela est quand même très complexe, notamment les AG.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Un point qui n'a rien à voir. J'ai oublié de vous signaler que j'aurai une question diverse en fin de séance.

D'autre part, je reviens sur les précisions juridiques qui nous ont été données. Je les ai bien comprises, toutefois, nous sommes dans une situation particulière car, à l'assemblée générale et au conseil d'administration, physiquement, ce ne sont pas les mêmes personnes, mais elles représentent l'entreprise. Nous sommes d'accord pour dire qu'il y a quand même une grande concomitance entre les deux.

Nous insistons quand même beaucoup sur ce qui a été présenté, à savoir que l'ouverture et l'augmentation sont deux opérations bien distinctes. La preuve : elles ont deux circuits de décision et de mise en place complètement distincts. Ensuite, si l'Etat fait le choix de la concomitance des dates, c'est son problème.

Ensuite, je vais prendre pour un lapsus révélateur de la Direction le fait que vous vous soyez focalisés uniquement sur l'assemblée générale extraordinaire qui aura lieu au mois de mai parce que l'intégralité des questions que j'ai posées au nom de la CGT portaient sur la représentation du comité d'entreprise et des actionnaires salariés à l'assemblée générale ordinaire, celle à venir au mois d'avril et celle qui aura lieu tous les ans. Quand je parle de lapsus révélateur, cela veut bien dire que la Direction est focalisée uniquement sur l'ouverture et l'augmentation de capital et que l'on oublie le reste, et cela nous chagrine. J'aurais aimé avoir des réponses sur l'assemblée générale ordinaire.

M. BIROLICHIE.- A mon avis, l'ouverture du capital et l'augmentation du capital sont la même chose. C'est-à-dire que l'un explique l'autre. L'augmentation de capital, en application du droit commun, doit toujours être réservée aux actionnaires qui sont en place dans une société. Ceux-ci bénéficient d'ailleurs d'un droit de souscription préférentiel lorsqu'il y a une ouverture de capital.

Pour qu'il y ait ouverture au public, il faut que les actionnaires actuels (chez nous, c'est l'Etat puisque c'est le seul actionnaire) renoncent à exercer ce droit préférentiel de souscription. Comme je vous l'ai indiqué, l'assemblée générale extraordinaire va voter plusieurs résolutions. La première sera le fameux plafond d'augmentation de capital maximum, la deuxième résolution importante qui sera votée sera que l'assemblée générale extraordinaire acceptera de déléguer au conseil d'administration la possibilité de refuser l'exercice par l'actionnaire principal de son droit préférentiel de souscription.

Dès lors qu'il y a augmentation de capital sans exercice du droit préférentiel de souscription, nécessairement, vous faites appel à l'épargne publique et ouvrez votre capital à d'autres actionnaires que celui en place. Je vais essayer d'avoir le cabinet d'avocats et j'essaierai de revenir en cours de réunion dans l'après-midi pour vous donner son avis.

Par ailleurs, j'ai bien noté votre demande d'explication sur la représentation des salariés à l'assemblée générale ordinaire. Nous sommes effectivement obnubilés par l'assemblée générale extraordinaire, mais je vous dirai comme boutade que, en réalité, le 18 mai, l'assemblée générale sera mixte.

Mon souci n'est pas exclusivement l'assemblée générale extraordinaire puisque, pour ce jour-là, je dois également préparer des résolutions pour l'assemblée générale ordinaire, qui doit intervenir notamment pour accepter que l'entreprise puisse racheter ses propres

titres le jour où les titres d'Aéroports de Paris seront mis sur le marché. Dans l'après-midi j'essaierai également de répondre à cette question très précise.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- J'ai une question technique, mais sur la méthode. Vous avez organisé des jours de formation pour des agents-relais pour l'information sur le projet d'ouverture du capital et de l'actionnariat salarié. Ces agents ont été sélectionnés par les services, cela n'a pas été du volontariat, on est allé voir des gens directement pour leur proposer cette formation.

Pendant cette formation, on a indiqué aux personnes que les syndicats qui s'étaient opposés à l'ouverture du capital et à l'actionnariat salarié en particulier avaient perdu une partie sensible de leurs adhérents et de leurs sympathisants ; j'aimerais savoir quelles sont les sources de ces indications et la raison de ces méthodes pour déprécier un peu l'activité syndicale dans l'entreprise. Cela veut dire que si les syndicats n'adhèrent pas, il ne faut pas y aller. Pourquoi cette méthode ?

M. le PRESIDENT.- Cette question me permet de réaffirmer ce que j'affirme depuis que je suis dans cette instance : au nom de la Direction de l'entreprise, je vous indique qu'il n'y a aucune discrimination à l'égard de quelque organisation syndicale que ce soit. Les instances représentatives du personnel représentent les salariés de l'entreprise, et donc, méritent un égal respect. Ce sera ma ligne de conduite et je crois que cela a toujours été celle de Pierre Graff. Là-dessus, il n'y a pas la moindre ambiguïté.

Que la Direction de l'entreprise se permette de tenir des propos publics sur les organisations syndicales entre elles, ce n'est vraiment pas notre genre et si cela arrivait, nous corrigerions le tir. Mais sachez que ce n'est pas dans la philosophie de la Direction de l'entreprise. Que les choses soient claires.

Vous dites que les personnes qui ont accepté cette mission ont été choisies. Certainement, je veux bien le croire, il n'y a pas eu appel général à candidatures comme pour pourvoir des postes parce qu'il faut aller très vite. On a demandé à ces personnes qui ont été approchées par leur hiérarchie de proximité si elles souhaitaient le faire ou pas. Certaines ont dit qu'elles ne souhaitaient pas le faire. Personne n'en aura communication et ces personnes ont toutes leur place dans l'entreprise. Il n'y a pas la moindre ambiguïté à ce sujet, et pour beaucoup de raisons, pas simplement pour des raisons philosophiques, mais de disponibilité, des raisons de plus ou moins grande aisance parce que ce n'est pas très facile d'expliquer de tels sujets devant ses collègues avec des questions pointues. Des gens peuvent parfaitement estimer qu'ils ne se sentent pas vraiment dans ce rôle, qu'ils n'ont pas choisi professionnellement. On les respecte totalement. Sachez que tout cela s'est fait, à ma connaissance, dans le meilleur esprit.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- C'est dommage parce que nous étions volontaires !

M. le PRESIDENT.- De plus, comme vous avez beaucoup d'informations, vous auriez sûrement été excellents ! (*Rires*) C'est bien noté.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Pourquoi les intervenants dans ce processus de formation ont-ils indiqué que les syndicats qui n'avaient pas adhéré aux autres processus dans les entreprises avaient perdu une grande partie de leurs adhérents et de leurs sympathisants ?

M. le PRESIDENT.- De qui parlaient-ils ? Des organisations syndicales d'Aéroports de Paris ou d'autres entreprises ?

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- D'autres entreprises.

M. le PRESIDENT.- Il fallait le préciser. Pour Aéroports de Paris, je ne vois pas bien parce qu'il n'y a pas eu d'élections donc ce serait très théorique. Nous avons noté votre question, Monsieur Guarino, qui n'en est pas une. On y répondra sous la forme d'une réponse quoi qu'il en soit.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Pour permettre à M. Birolichie d'approfondir son analyse juridique, je lui indique qu'il y a une autre référence dans le "droit des comités d'entreprise", 8^{ème} édition, page 582, sur la décision de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires où l'on fait référence au changement de statut et au changement d'objet social. Cela renvoie à un certain nombre d'articles du code du commerce qui permettront peut-être d'affiner certaines analyses.

Avant de poser ces questions, je me suis rapproché de notre conseiller juridique et le 27 mars, nous aurons une confrontation juridique que l'on ne va pas faire ici aujourd'hui.

M. le PRESIDENT.- L'idéal serait de la faire avant, c'est-à-dire que si vous avez un moment, il faudrait voir ces questions juridiques extrêmement pointues avec M. Birolichie. Si l'on peut vous donner satisfaction sur ce point, je n'y vois aucune inconvénient, mais juridiquement, nous sommes totalement cadrés sur le sujet. Il faut que l'on y passe un peu de temps. Le plus simple sera d'être en relation avec vous pour voir si les réponses que l'on vous donne vous satisfont ou pas sans attendre 3 jours avant d'ajuster la question posée à nos avocats. L'idéal est que l'on puisse mettre à profit cette semaine pour clarifier ce point et voir les choses de manière limpide avant la fin de la semaine.

M. TOTH (CFDT).- Ma question va dans le même sens. Je ne suis pas du tout spécialiste des questions juridiques en SA, mais j'ai quand même quelques notions donc je me pose des questions sur le statut de cette SA qu'est devenue Aéroports de Paris ainsi que l'objet social de l'entreprise.

Il faut être très précis, notamment quand on parle de modification de l'objet social et des instances qui peuvent prendre un certain nombre de décisions, sur le point de savoir si l'on peut facilement déléguer les pouvoirs d'une instance, en l'occurrence, l'assemblée générale extraordinaire pour une augmentation de capital au conseil d'administration ou pas. Ces précisions sont nécessaires parce que ce point concernera éventuellement les salariés qui auraient envie d'avoir des actions dans cette entreprise. Il s'agit de savoir exactement quelle est l'instance habilitée à prendre des décisions. Je souhaiterais avoir davantage de précisions purement et simplement juridiques. Je ne peux parler que pour moi, mais à ce stade, cela me paraît assez flou. Je crois savoir que chaque instance a son rôle à jouer et s'il y a plusieurs instances, c'est bien pour des raisons de transparence, de clarté et aussi de protection notamment des actionnaires dans les différentes sociétés. Les règles sont quand même claires.

Je voulais assez rapidement avoir davantage d'informations sur le statut de la société Aéroports de Paris pour savoir qui prend quelle décision et comment on fait des changements de décision, et également sur l'objet social de l'entreprise.

M. le PRESIDENT.- Premièrement, l'objet social de l'entreprise n'est pas modifié donc il n'y a aucune ambiguïté, il est maintenu tel que défini au moment de la transformation en SA.

Deuxièmement, les questions que vous évoquez sont extrêmement juridiques, et n'ont pas véritablement de signification en termes de transparence. Je m'explique.

Premièrement, elles sont toutes conformes au droit des sociétés sinon, on ne pourrait pas le faire.

Deuxièmement, quand une assemblée générale donne pouvoir à un conseil d'administration, c'est, si j'ose dire, dans le sens d'une transparence accrue parce qu'appliquée à nous, je caricature à peine en disant que l'assemblée générale est une personne. En effet, mise à part la représentation du C.E., il y a un actionnaire. C'est le représentant de l'Agence de participation du Trésor. C'est tout.

Nous disons que nos grandes questions vont être renvoyées de l'assemblée générale vers le conseil d'administration, et le conseil d'administration, certains d'entre vous le connaissent bien, est une instance à plus de 21 membres, avec notamment la présence pour un tiers des administrateurs salariés. Il y a quand même beaucoup plus de transparence à débattre d'une question essentielle pour l'entreprise dans un conseil d'administration que dans une assemblée générale avec un actionnaire et une personne physique représentant l'actionnaire.

Au contraire, on a voulu cette démarche pour une plus grande transparence, pour un plus grand débat et une plus grande ouverture. C'est la démarche inverse que nous avons visée et nous avons quelques arguments pour cela d'être le plus transparents possible et de toucher le plus de publics concernés possible au sein de l'entreprise. Les représentants des salariés au conseil d'administration sont bien sûr qualifiables au premier chef dans cette procédure.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Une ultime et brève question : dans les prévisions que vous avez faites en lien direct avec l'ouverture du capital ou l'augmentation, les investisseurs ont l'habitude de parler du rendement de l'argent investi en taux. Dans certains secteurs, ce qui est recherché, c'est 15 %. On sait que ce taux ne s'appliquera pas à Aéroports de Paris ; pour autant, nous aurions aimé connaître le taux que la Direction envisage, c'est-à-dire celui qui pourrait servir d'objectif sur les années à venir. Cela nous intéresse et, à mon avis, l'information est disponible.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Stévance, on vous fera une réponse écrite sur ce sujet. Je pense que votre indicateur est plutôt le ROCE, le retour sur les capitaux engagés.

Dans certains secteurs de l'industrie ou des services, il peut y avoir des retours sur capitaux engagés très importants soit parce qu'il y a de très gros retours, soit parce qu'il y a peu de capitaux engagés. C'est évidemment une question de proportions. Chez nous, il y a beaucoup de capitaux engagés, c'est clair. Nous sommes dans un métier qui investit énormément, qui engage beaucoup de capitaux et le retour en termes de rentabilité est loin d'être ridicule, mais n'est pas colossal, d'où le fait que la puissance publique ait souhaité rester l'actionnaire majoritaire de notre entreprise.

En termes de ROCE, nous sommes très loin des chiffres que vous citez, et même pas au tiers. Les investisseurs ne sont pas intéressés uniquement par cela. Curieusement, ils

sont parfois intéressés par de vrais investissements de long terme quand il y a de la croissance à la clef. Les secteurs qui peuvent assurer 5 % de croissance par an aujourd'hui en France sont extrêmement peu nombreux. Ce potentiel de croissance intéresse donc beaucoup, et heureusement parce que s'il n'y avait que notre ROCE, nous ne séduirions que moyennement.

On vous donnera quelques éléments complémentaires dans la fiche que l'on fera sur ce sujet ainsi que quelques éléments comparables avec les autres aéroports européens, mais à ma connaissance, aucun n'est sur les chiffres que vous citez parce que ce sont des métiers très consommateurs d'investissements. Par construction, il faudrait sortir des rentabilités extraordinaires pour arriver à faire 10, 12, 13 ou 14 %. Il faudrait des rentabilités ahurissantes parce que l'on immobilise beaucoup de capitaux.

Je vous remercie pour cet échange tout à fait instructif. On vous doit des réponses complémentaires aux questions que vous avez posées, et surtout, une réponse juridique sur la question de la double consultation ou pas du comité d'entreprise sur l'ouverture et l'augmentation de capital.

Je remercie nos experts M. Birolichie et M. Dupeyron d'être venus débattre avec nous.

**POINT 2 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE
PROJET D'ACCORD DE MISE EN PLACE DU PLAN
EPARGNE GROUPE (PEG) ET AVENANT N° 2 AU
PLAN EPARGNE ENTREPRISE (PEE)**

M. le PRESIDENT.- Nous avons deux experts en les personnes de M. Eric Touret et de M. José Munoz pour la CGC.

Ce point est présenté par M. Exposito et Mme Senentz.

M. EXPOSITO.- Je vais vous présenter le projet d'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne groupe au sein d'Aéroports de Paris. Suite aux négociations que nous avons menées au cours des mois de janvier et février, ce dossier est aujourd'hui présenté devant ce comité d'entreprise.

A l'occasion de l'ouverture du capital de la société Aéroports de Paris, dont le Gouvernement a indiqué qu'il souhaitait qu'elle intervienne dans le courant du premier semestre 2006, Aéroports de Paris souhaite mettre en place un PEG permettant d'offrir aux salariés du groupe un cadre commun d'accueil à certaines formules de l'offre réservée aux salariés qui pourrait leur être faite.

Ce PEG viendrait s'ajouter aux accords existants au sein des différentes sociétés du groupe Aéroports de Paris, et notamment pour la maison-mère, au PEG déjà existant.

Les caractéristiques du PEG, qui accordera aussi des avantages aux salariés, seraient :

1°) la détention des titres Aéroports de Paris dans un fonds commun de placement avec une gestion collective suivie par un conseil de surveillance auquel participeront les salariés porteurs de parts.

2°) Le fait d'être inscrit dans un PEG offre des conditions fiscales avantageuses, notamment l'abondement non imposable hors CSG et CRDS. Par ailleurs, les plus-values sur les titres placés dans le PEG sont non imposables à la sortie, toujours hors CSG, CRDS et prélèvements sociaux.

3°) Les frais de gestion sont pris en charge par l'employeur.

En contrepartie, une épargne est bloquée pendant 5 ans, mais peut, sous conditions, devenir disponible en cas d'événements exceptionnels. Dans l'épargne salariale, des dispositifs sont toujours prévus par les textes qui permettent des sorties anticipées. On a bien inscrit ces possibilités dans l'accord.

Par ailleurs, comme cela est prévu par les textes, le PEG offrira également à son ouverture une FCPE diversifiée, qui sera un fonds à profil de trésorerie.

Le PEG permet de proposer aux salariés :

1°) une formule dite "abondée" permettant de disposer de la décote prévue par les textes de 20 % et des actions gratuites

2°) une formule dite "à effet de levier".

Tout cela avec des avantages importants consentis, d'une part, par l'Etat en matière de décote et en matière de nombre d'actions gratuites attribuées, d'autre part, des avantages accordés par l'entreprise que sont l'abondement et les paiements par mensualités en tant que tels.

Conformément à la loi, la mise en place du PEG interviendrait en deux temps :

- une première phase de mise en place au sein d'Aéroports de Paris suite aux négociations qui ont lieu avec l'ensemble des organisations syndicales au cours de 5 réunions tenues entre janvier et mars.

- une phase ultérieure d'adhésion des filiales après négociations au sein de chacune des filiales seront les procédures adaptées, soit avec les organisations syndicales, soit avec le comité d'entreprise selon le cas.

Aéroports de Paris a donc la volonté d'aboutir avec les organisations syndicales à la signature d'un accord et souhaite, à travers cette opération, établir les bases d'une actionnariat stable et durable dans l'intérêt de tous.

En complément de ce PEG, nous proposons aussi un avenant à l'accord sur le fonctionnement du PEG afin de permettre des transferts des avoirs disponibles et indisponibles du PEE vers le PEG, qui doit être conclu en parallèle à l'accord PEG dans les mêmes délais.

Le projet d'avenant prévoit donc la faculté de transfert des avoirs du PEE vers le PEG avec les modalités de mise en œuvre suivantes :

- les avoirs transférés conservent leur disponibilité ou indisponibilité d'origine

- ces transferts ne font pas l'objet d'un abondement par l'employeur de manière pérenne

- au cas particulier de l'offre réservée aux salariés, les fonds disponibles donne lieu à abondement pour l'achat des parts de FCPE Aéropar (nom qui sera donné au FCPE qui va asseoir les titres ADP).

- l'entreprise prend en charge les frais de transfert du PEE vers le PEG pour l'acquisition d'actions ADP dans le cas de l'offre réservée aux salariés ainsi que les frais de transferts supplémentaires à raison d'une opération par an.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Nous regrettons qu'en parallèle de ce qui est présenté dans le cadre du PEG, les offres faites dans les négociations salariales soient aussi peu élevées et que la Direction ne cherche pas à faire un effort supplémentaire sur ce point.

Quant au débat d'aujourd'hui, soyons clairs : le PEG qui est proposé aux salariés est une tromperie. Je vais développer les différentes raisons qui nous poussent à penser cela.

D'abord, M. Exposito a évoqué la fiscalité prétendument avantageuse de ce procédé où l'on a juste à régler CSG et RDS. Je rappelle tout de même que la fiscalité peut avoir certains intérêts. D'autre part, elle est soumise à une loi de finances qui change tous les ans. On a vu ce que Nicolas Sarkozy, à l'époque ministre de l'économie, a su faire pour libérer de l'argent bloqué, cela fonctionne dans les deux sens. C'est un pari sur l'avenir qui n'engage que la Direction et qui pourrait au final poser problème aux salariés.

La vraie tromperie vient du fait que, dans le cadre du PEG, les salariés qui prennent des parts ne prennent pas directement des parts d'Aéroports de Paris, mais du FCPE, qui devient lui-même actionnaire, ce qui sous-entend que les salariés ne sont pas considérés comme actionnaires directs d'Aéroports de Paris. Il faudra, en termes de communication, rétablir la vérité.

Dans ce cadre, je vous rappelle que les salariés d'ADP n'auraient pas du tout les mêmes avantages qu'un actionnaire classique. Le pauvre salarié d'Aéroports de Paris, lui, n'a pas le droit de spéculer, de vendre. Il n'a pas le droit de toucher à son épargne quand il le souhaite. Où est l'éventuel avantage que cela pourrait représenter ? Je vous rappelle que le grand public a droit à tout ce que je viens d'évoquer.

On peut aussi regarder ce qui s'est passé dans les autres entreprises. Tout le monde se glorifie de la situation d'EDF maintenant, je me permets de rappeler que, au moment de l'opération d'EDF, il a fallu une intervention étatique via les banques pour soutenir le cours et que, sans cette intervention, c'était une catastrophe. Cela veut bien dire que ce n'est pas forcément un succès. Dans le cas d'EDF, ceux qui ont le plus souffert ne sont pas forcément les actionnaires non salariés, mais bien les actionnaires salariés.

On a souvent pris au sein de cette instance l'exemple de BAA (British Airport Authorities). Je me permets de rappeler que, en contrepartie de son augmentation et d'un versement important à ses actionnaires parce qu'il a eu un résultat exceptionnel, BAA a licencié 700 personnes dans la foulée.

De plus, le PEG tel que proposé ne fait qu'augmenter l'inégalité qui peut exister au sein de l'entreprise et entre les différents salariés puisque c'est le pouvoir d'achat de chacun des salariés qui va faire la différence avec le nombre d'actions possibles à l'achat.

Pour conclure, il est clair que le seul objectif de ce PEG n'est pas d'offrir des avantages aux salariés actionnaires, mais bel et bien de rendre service à l'entreprise, et j'entends par là que lorsqu'on a une part de son actionnariat qui ne peut pas vendre, qui ne peut pas spéculer, on a ce que l'on appelle une base fiable et stable d'actionnariat, et c'est bien ce que recherche l'entreprise.

C'est donc dans son intérêt propre qu'elle propose cela ; certains directeurs l'ont reconnu et l'actualité récente nous le montre puisque les propositions de Dominique de Villepin sur l'actionnariat salarié vont dans ce sens, qui est simplement de pouvoir stabiliser l'actionnariat salarié de manière à avoir un actionnariat stable pour les entreprises en continuant à faire spéculer les grands actionnaires.

Très clairement, il s'agit là de la suite d'un choix purement dogmatique fait sur Aéroports de Paris et il paraît donc évident que la grande majorité des salariés ne retireront aucun bénéfice.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Nous sommes tout à fait d'accord avec ce qui vient d'être dit par le SICTAM. Nous rajouterons que, dans les négociations, on nous a dit que 58 % des salariés en exécution n'avaient pas de plan d'épargne, donc ne pouvaient pas épargner. La création de ce PEG va donc encore créer des disparités entre l'exécution et les autres catégories de personnel dans l'entreprise.

Si les gens n'ont pas pu épargner, il s'agissait de voir quel plan on pouvait mettre en place pour que tout le monde épargne, c'est-à-dire 100 % des agents d'ADP, or, ce n'est pas faisable.

Autre point : puisque ce système s'étend au groupe ADP, étant donné qu'il y a beaucoup d'emplois précaires dans les filiales, mon syndicat ne pense pas non plus que tous les salariés du groupe vont pouvoir épargner. Comme ce plan n'est pas accessible à tout le monde, il ne présente aucun intérêt.

D'autre part, dans notre entreprise, nous sommes largement contre la passerelle avec le CET car il risque d'y avoir des détournements ; cela a déjà commencé puisque, dans certains secteurs d'activité, des hiérarchies ont proposé aux agents de mettre les jours qu'il leur reste sur le CET pour pouvoir plus tard prendre des actions avec. Cela n'a aucun intérêt puisque l'agent est libre de faire ce qu'il veut avec son argent et ses congés.

Le SPE/CGT votera donc contre.

M. ARAGOU (SAPAP).- L'autre jour, en parlant d'investir dans le personnel, j'ai utilisé une parabole et il semble qu'elle n'ait pas été totalement comprise ; je m'engage donc, à titre promotionnel, à fournir le décodeur avec la parabole ! Je rappelle la définition d'une parabole : une comparaison sous laquelle se cachent quelques vérités.

La vérité, dans ce point, est que le PEG est bien, il est de toute façon imposé, il est dans la loi. Notre but était que les bas salaires puissent en profiter le plus possible s'ils le souhaitent et s'ils le pouvaient.

Cela dit, quand on fait profiter les agents d'abondement, de décotes et d'actions gratuites, c'est bien normal, ce n'est pas un cadeau. En effet, sur le plan philosophique, depuis des décennies, les agents d'ADP ont payé ces actions-là de leur personne en construisant ADP, et même de façon financière en dégageant de la valeur ajoutée. Or, on sait que la valeur ajoutée est obtenue moitié par les investissements, moitié par le travail des agents eux-mêmes.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Une remarque d'ordre général. L'échéance de l'ouverture du capital est connue et le risque est que ces dispositifs remettent en cause une véritable politique salariale telle qu'on l'entend au sein d'une entreprise.

Plus particulièrement, on parle d'un plan d'épargne groupe. Cela permettra à l'entreprise et au groupe Aéroports de Paris de d'offrir la possibilité à certains salariés, s'ils le souhaitent, de prendre des actions ou de participer à l'ouverture de capital.

J'ai une question en relation avec ce plan d'épargne groupe : puisqu'il y a une volonté de mettre un dispositif de plan d'épargne groupe, pourquoi n'y a-t-il pas de volonté réelle de la part de la Direction de mettre en place le comité de groupe ?

Nous avons eu des séances de négociations sur le périmètre qui doit être validé par les organisations syndicales et ensuite, il faut un accord distinct du périmètre sur les modalités d'exercice du comité de groupe avec les moyens et les droits de chacun. Ce sont deux négociations indépendantes.

S'il y avait une réelle volonté de la part de la Direction d'aller dans le sens d'un comité de groupe, cela nous permettrait, à nous, élus d'Aéroports de Paris, mais également aux élus des filiales qui appartiennent à ce groupe d'avoir des informations en termes économiques puisque c'est l'objectif du comité de groupe sur la circulation des flux financiers et les échanges entre la maison-mère et les filiales et d'avoir un état concret. Car je rappelle que, depuis l'année dernière, nous sommes dans une structure de comptes consolidés du fait de l'évolution de la société en société anonyme. Dans cette perspective, les comptes sociaux d'Aéroports de Paris et les comptes consolidés représentent le groupe Aéroports de Paris puisque la stratégie actuellement définie par Aéroports de Paris se fonde sur le groupe Aéroports de Paris et non plus sur Aéroports de Paris en tant que maison-mère.

Si l'on met en place un certain nombre de dispositifs permettant aux salariés d'être actionnaires, que l'on partage ou pas, il est important que les élus aient les moyens de vérifier la stabilité économique du groupe puisque, quelque part, certaines directives pèsent actuellement sur certaines activités de notre entreprise maison-mère et également des filiales ; si jamais cette directive paraissait en l'état, la structure du groupe ne serait plus la même.

Je parle de l'escale. Il y a quand même un enjeu significatif sur l'activité escale puisque la question se posera de savoir si les actionnaires maintiendront la stratégie de la Direction et de la présidence de maintenir l'activité de l'escale. En effet, nous ne sommes plus soumis aux mêmes critères de services publics et sociaux, mais à des critères de rentabilité et à la nécessité de faire de l'argent.

La logique n'est plus la même. Effectivement, quand on parle d'un plan d'épargne groupe, je pense qu'il serait intéressant que le comité de groupe se mette en place et que la Direction d'Aéroports de Paris donne les moyens à tous les élus du groupe d'Aéroports de Paris d'avoir accès aux informations financières qui nous permettraient d'avoir une vision plus claire de la stabilité.

M. PIGEON (CGC).- C'est un dispositif conforme à la réglementation en vigueur dans ce pays dès l'instant où les opérations sont en cours dans l'entreprise, largement évoquées lors du premier point de l'ordre du jour.

Nous avons une question technique et aimerions avoir un éclaircissement : nous voulons avoir l'assurance que le fonds commun de placement sera diversifié. D'autre part, quelle va être l'articulation entre ce fonds commun de placement diversifié et le plan d'épargne de l'entreprise tel que nous le connaissons depuis plusieurs années, puisqu'il permet de recueillir l'intéressement pour ceux qui le souhaitent, car tout cela est basée sur le volontariat ?

M. le PRESIDENT.- Je reprends vos questions dans l'ordre en apportant quelques éléments. J'apprécie beaucoup les débats d'idées avec M. Stevance parce qu'ils sont un peu vivifiants de bon matin !

Je souligne la naissance au sein d'une grande organisation syndicale, nationalement, voire internationalement connue, d'un nouveau concept : le droit à spéculer ! (*Rires*) J'ai vérifié que mes écouteurs étaient bien branchés, ils le sont, il n'y a pas de brouillage, M. Stevance a réaffirmé le droit à spéculer pour les salariés !

En dehors de la boutade, peut-être que je me fais des illusions, mais je pense que nos collègues, au fond d'eux-mêmes, n'ont pas tellement envie de spéculer contre Aéroports de Paris. Qu'ils se disent "*je ne suis pas contre le fait de gagner un petit peu d'argent en accompagnant le développement de mon entreprise car je sais à quoi l'utiliser*", sûrement, et il n'y a pas de honte à cela, notamment, comme l'a dit M. Aragou, quand on y a passé une vie professionnelle et que l'on a donné beaucoup de soi-même, de son énergie, de son cœur et de sa santé pour que cette entreprise soit ce qu'elle est aujourd'hui. Il n'y a pas de honte à cela. Spéculer ne me semble pas devoir être un droit consacré dans le droit du travail dans les années qui viennent.

Effectivement, le dispositif n'est pas prévu pour spéculer, il est prévu pour permettre d'investir au bénéfice de l'entreprise et du salarié qui investit. Nous avons cherché les dispositifs les plus protecteurs qui soient pour les investisseurs les plus modestes, les plus protecteurs qui soient, c'est-à-dire de préservation de l'argent mis dans ce projet, qu'il y ait des formules d'investissement qui permettent de ne prendre aucun risque. Nous les avons trouvées, cela ne s'est pas fait tout simplement, je peux vous dire que la DRH y a passé quelques dizaines d'heures, notamment en effectuant des appels d'offres avec les banques pour voir ce qu'elles pouvaient nous proposer de mieux etc.

On a trouvé une formule qui permet d'atteindre cet objectif, c'est-à-dire qui garantit aux salariés qu'ils ne perdront pas d'argent quel que soit le cas de figure.

Donc toute la philosophie de ce dispositif veut que le plus grand nombre, et autant que possible l'intégralité nos collègues, puissent saisir cette occasion d'être propriétaires de leur entreprise. Tout ce que nous avons décliné à travers ces différents projets d'accord et dispositifs s'inspire de cette philosophie. Vous pouvez dire que l'on peut toujours plus, bien évidemment, mais il y a un moment où l'on arrive à un point d'équilibre. Le bonheur est dans le relatif, pas dans l'absolu, donc on l'assume.

Vous me dites que les actionnaires salariés d'EDF ont davantage souffert que les actionnaires. Je peux vous dire que les actionnaires d'EDF sont ravis et ceux de GDF également. Aucun ne souffre. Ils ont tous potentiellement gagné de l'argent, et pas mal, et au premier chef les salariés qui, par construction, achètent l'action bien moins cher que le grand public. Le grand public voit que l'action GDF a gagné 30 % et les salariés de GDF l'ont acheté 20 % moins cher ; vous faites vite le calcul en l'espace de moins d'un an du gain pour les salariés de GDF ! Donc il ne faut pas raconter d'histoires, il faut dire la vérité.

On ne peut pas non plus dire que le PEG augmente les inégalités ! La philosophie même de notre dispositif, qui prévoit des abondements, a été de permettre que jusqu'à 600 euros, l'abondement de l'entreprise soit de 100 % et qu'ensuite, cet abondement soit dégressif jusqu'à un plafond au-delà duquel il n'y a plus d'abondement. On ne peut

quand même pas dire que ce soit un dispositif qui ne soit pas soucieux du plus grand nombre, notamment de celles et ceux qui ont le moins de moyens à mettre dans cette opération.

Vous me dites qu'il faut avoir plus de ressources disponibles pour pouvoir investir et M. Pépin l'a évoqué, il a raison, certains salariés, dans notre entreprise, ont bien du mal à dégager quelques centaines d'euros pour une telle opération même si, de tout cœur, ils aimeraient bien être propriétaires de leur entreprise. Je n'en doute pas. On a cherché, et après, c'est un choix individuel, les salariés feront ce qu'ils voudront de cet argent, à mettre en place l'accord de participation pour libérer des ressources supplémentaires non prévues rétroactivement au titre de 2005. Si les salariés décident qu'ils veulent utiliser cet argent supplémentaire (à 3 jours près, il n'y aurait rien eu en termes de publication du décret), à cette opération, ils auront un abondement à due concurrence de l'entreprise jusqu'à 600 euros et s'ils décident de ne pas l'utiliser, ils l'utiliseront à d'autres besoins qu'ils pourraient avoir dans leur vie quotidienne et dans leur vie de famille.

Bref, on ne peut pas dire que ce PEG est une tromperie. C'est tout sauf une tromperie. Ce peut être un argument oratoire, mais ce n'est pas la vérité parce que le terme me paraît bien inadapté au respect que nous portons tous autour de cette table quelle que soit notre position à l'égard de nos collègues.

Ensuite, M. Michaud a évoqué la question de la politique salariale. Je remarque que vos interventions sur la politique salariale évoluent. Précédemment, vous disiez : *"il n'y aura pas de négociations salariales cette année, on voit venir le coup et on va saisir l'opportunité de cette ouverture de capital, de l'ORH, de l'accord sur la participation et l'intéressement pour faire passer à la trappe la négociation salariale"*. C'était une inquiétude qui pouvait tout à fait être légitime. Je vous confirme que nous vous avons toujours dit que nous ouvririons des négociations salariales en mars. Ces discussions salariales ont été ouvertes.

Ce n'est pas l'instance pour négocier, vous le savez bien. Vous avez déclaré unanimement que vous trouviez que la politique salariale de l'entreprise était au top et qu'il n'y avait plus rien à rajouter. On peut peut-être toujours faire plus, mais vous verrez, quand on aura finalisé les comptes 2005, que notre entreprise n'a pas à rougir de l'argent qu'elle a consacré à ses salariés qui la font vivre au quotidien en 2005. Vous verrez les masses, notamment les évolutions par ailleurs à l'année précédente. Elles sont frappantes et nous n'avons aucune gêne à les expliquer aux actionnaires.

Nous avons de vrais arguments, le Président et moi-même, à faire valoir dans cette logique, mais vous verrez que les masses sont assez frappantes.

Autre interrogation à propos des actionnaires disant : *"on va avoir d'autres actionnaires, ne risquent-ils pas de nous imposer une nouvelle stratégie de l'entreprise à l'égard des métiers de l'assistance en escale ?"* Je vous rappelle que nous gardons le même actionnaire majoritaire, celui qui a validé cette stratégie au conseil d'administration à plusieurs reprises, à savoir l'Etat.

D'autre part, l'escale a fait beaucoup d'efforts dans cette entreprise et c'est un argument que nous mettons en valeur en montrant que nous ne sommes pas restés statiques, ni l'entreprise, ni ses salariés. Les deux, et singulièrement les salariés, ont fourni des efforts considérables depuis plusieurs années sur le secteur de l'escale, ce n'est pas pour

cela que c'est florissant, malheureusement, notamment en 2005, les comptes ne seront pas bons du fait de ces trois grands clients qui nous ont quittés au cours de l'année 2005, mais les efforts sont visibles.

Les actionnaires pourraient nous reprocher de ne rien faire et de laisser le fil de l'eau s'imposer. Cela n'a été en rien la politique d'Aéroports de Paris et de ses équipes. Nous avons des éléments à développer. Dans le document de base et dans tous les autres documents, nous ne cachons pas cet aspect des choses, nous expliquons notre stratégie et le positionnement que nous avons adopté sur l'escale et le travail fait depuis plusieurs années comme nous le faisons très régulièrement en conseil d'administration. Celles et ceux qui y participent peuvent en témoigner. Ce n'est pas parce qu'il y aura des actionnaires minoritaires au conseil d'administration que la stratégie de l'entreprise en sera bouleversée puisqu'elle est au contraire exposée avant que ces actionnaires décident ou non de nous rejoindre. Donc ne renversons pas l'ordre des facteurs.

D'autre question plus précises concernent le DRH.

M. de CORDOUE.- D'abord la question sur le comité de groupe. Mon prédécesseur a expliqué qu'en son temps, une négociation a eu lieu pour instaurer un comité de groupe et qu'un texte d'accord a été proposé à la signature qui n'a toujours reçu qu'une seule signature.

Ceci pour vous dire que la Direction n'est pas fermée à la constitution d'un comité de groupe. Est-ce que les discussions n'avaient pas pris suffisamment de temps pour aboutir à quelque chose de convenable ou est-ce que les positions des uns et des autres faisaient qu'aucun accord ne pouvait être trouvé ? Je vous confirme en tout cas que l'entreprise n'est pas défavorable, loin de là, à la constitution d'un comité de groupe. S'il faut revisiter le texte, je le ferai pour le comprendre et on peut toujours rediscuter pour voir s'il y a lieu de réviser tel ou tel point. Nous sommes toujours dans l'esprit de la négociation et de la recherche d'accord.

Sur la question de la constitution des fonds qui figureront dans le plan d'épargne groupe, je pense que vous avez bien compris que ce plan d'épargne groupe est instauré à l'occasion de l'ouverture du capital et de l'offre réservée aux salariés. Nous en avons besoin parce que, comme son nom l'indique, il permettra à tous les salariés du groupe d'y loger des actions d'Aéroports de Paris ou des économies en vue d'acheter des actions.

Au début de l'opération, nous nous sommes effectivement posé la question de savoir s'il fallait deux dispositifs distincts puisque nous avons déjà un plan d'épargne entreprise. Pour répondre à la question posée par M. Pigeon, de façon assez simple, ce plan d'épargne groupe n'est pas définitivement figé ; s'il faut y faire figurer un fonds diversifié qui accepte d'autres économies, d'autres placements que les actions d'ADP, pourquoi pas ?

On pourrait même pousser la réflexion plus loin. Dans la mesure où ces deux dispositifs PEG et PEE fonctionnent selon les mêmes principes fiscaux et les mêmes bases, ne faudra-t-il pas envisager plus tard la fusion des deux ? Ce n'est pas à moi d'apporter cette réponse, il y aura un conseil de surveillance dans le plan d'épargne groupe. Il appartiendra à ce conseil de surveillance du PEG de faire des propositions à la Direction. En tout cas, reprenez ce que je viens de dire : c'est un dispositif pour accompagner l'ORS. Ensuite, nous souhaitons que ce dispositif continue d'évoluer au

fur et à mesure des besoins et des intérêts à la fois de ceux qui y auront mis leurs économies et de l'entreprise.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- La mise en place du comité de groupe doit se faire en deux étapes : le périmètre du groupe Aéroports de Paris qui a été présenté aux organisations syndicales et qui doit être validé par les organisations syndicales, et indépendamment, les moyens donnés aux élus du personnel du groupe d'exercer leur activité dans le cadre du comité de groupe.

Si l'on a posé la question, c'est que l'on a l'impression que la Direction n'a pas la volonté de mettre en place ce comité de groupe. Il y a eu plusieurs interventions d'organisations syndicales au sein du comité d'entreprise sur l'organisation de ce comité de groupe. Je crois savoir qu'une organisation syndicale a écrit à l'époque au Président et au Directeur général dans ce cadre de la mise en place d'un comité de groupe pour faire valoir les droits de l'organisation syndicale, mais également des élus du comité d'entreprise, des différentes composantes du groupe pour la mise en place de ce comité de groupe.

S'il y a lieu de refaire une analyse sur la mise en place, nous sommes ouverts, mais nous estimons que, dans le contexte actuel, le comité de groupe est un outil supplémentaire pour les élus du personnel pour apprécier la situation économique du groupe.

Quant à mon intervention sur la politique salariale, c'est juste une remarque de principe. Je ne vais pas critiquer le fait que des négociations salariales ont été ouvertes au mois de mars, mais à terme, et au vu de l'évolution de certaines sociétés ou certaines entreprises, on peut s'apercevoir qu'avec le temps, cette politique et ces dispositifs mis en place pour l'actionnariat salarié peuvent permettre une mise en concurrence entre la politique actionnariale et la politique salariale. Je tenais à le préciser.

M. le PRESIDENT.- Ce n'est pas vous que j'ai incriminé, c'est le thème général de la politique salariale qui a été évoquée à de nombreuses reprises lors des séances du C.E.

M. PRETRE (FO).- Je vais rebondir sur le terme "*actionnaire majoritaire*". Vous l'avez utilisé à l'instant. Est-ce que l'on reparle de GDF ou est-ce un sujet qui fâche ? Et qui passe à l'heure actuelle aux mains du capitalisme belge ? Bien entendu, à FO, nous sommes contre le processus dans son ensemble. Vous avez beau faire des offres alléchantes, l'important serait plutôt d'augmenter les salaires de base et de donner la possibilité aux agents des bénéfices de leurs droits, les statuts comme le CP.

Certains scandales de FCP ne sont pas là non plus pour nous tranquilliser et je me permets de citer un article paru dans le "Figaro Economique" du 17 mars. "*Les rêves qui partent en fumée chez France Télécom : participation rime avec désillusion, voire frustration. Les salariés qui ont souscrit massivement à l'ouverture de capital en 1997, puis à la seconde tranche en 1998, quand le titre a grimpé à 188 euros, se voyaient déjà à la tête d'une petite fortune, mais sans pouvoir vendre leurs titres généralement bloqués pour 5 ans dans un plan d'épargne entreprise. Ainsi, un salarié qui aurait investi 1 500 euros en 1997 aurait vu son portefeuille s'envoler quelque peu en 2000, puis retomber à 1 170 euros en 2002, soit au moment du déblocage des 5 ans. Soit 22 % de perte. Sans prendre en compte le coût de la vie pendant ces 5 ans*". Il est vrai que, depuis, les actions ont augmenté de nouveau, mais à 5 ans.

M. le PRESIDENT.- Votre exemple est parfaitement juste, Monsieur Prêtre, sauf que si l'on essaie de le transposer à Aéroports de Paris, nous proposons un dispositif où ce genre de chose n'aurait pas pu se produire à l'échéance des 5 ans. C'est-à-dire qu'il y a l'une des 4 formules qui permet de ne prendre aucun risque. En d'autres termes, il ne peut y avoir que des gains, mais on ne peut rien perdre en capital, et cela, nous l'écrivons et le signerons.

Vous avez donc raison : quand il y a un risque de perte pour des salariés qui ont des salaires modestes, ce n'est pas à eux de prendre des risques. Je suis convaincu que, socialement, ce n'est pas ainsi que cela doit fonctionner, mais nous aurons une formule qui garantira contre ce type de risque.

M. PRETRE (FO).- Y compris le coût de la vie ?

M. le PRESIDENT.- Non.

M. PRETRE (FO).- Donc cela représentera une perte de 10 %.

M. le PRESIDENT.- Je suis sûr que cela aboutira à un gain.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- On va revenir sur la spéculation.

M. le PRESIDENT.- Elle ne vous quitte pas !

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- J'ai vu votre aisance à retourner la situation donc on va y revenir ! Vous-même avez parlé de spéculer contre ADP. Ce sont vos propos aux termes près et tout à fait ce qui venait d'être expliqué, c'est-à-dire que, pour vous, toute spéculation est contre ADP, sous-entendu "*on a besoin d'un actionariat stable*" et c'est bel et bien ce que l'on a énoncé et dénoncé. Vous l'avez dit vous-même, c'est une spéculation contre ADP, ce qui n'était pas du tout le cas.

Ensuite, je me félicite que vous lisiez la presse de la CGT. En revanche, une grille de lecture doit vous échapper. Effectivement, le droit à la spéculation n'a jamais été revendiqué par la CGT. En revanche, il a été réclamé que les salariés d'ADP aient les mêmes droits que les citoyens et que tous les salariés aient les mêmes droits. Or, ce que vous proposez dans le cadre du PEG, ce n'est pas du tout cela, c'est-à-dire que le salarié d'Aéroports de Paris n'a pas les mêmes droits que le citoyen lambda ; il a au contraire des obligations lourdes pour lui.

Si vous voulez, on lira le NVO ensemble, je vous apprendrai à le lire ! En aucun cas, nous ne revendiquons un droit de spéculer. En revanche, nous revendiquons fortement que les salariés d'Aéroports de Paris ne soient pas les dindons de la farce et qu'ils aient les mêmes droits que les citoyens. La proposition faite dans le cadre du PEG ne donne pas cette équité de traitement.

A propos du comité de groupe, effectivement, un texte a été soumis à signature et un syndicat présent autour de la table l'a signé. Lorsque le texte a été soumis aux organisations syndicales, la CGT a écrit à votre prédécesseur, Monsieur de Cordoue, et au Président de l'entreprise pour vous signaler qu'il y avait 4 points sur lesquels la CGT souhaitait reprendre les négociations. La réponse de la Direction a été : "*il n'en est pas question, c'est cela ou rien*". Alors la réponse est "*rien*" alors que vous savez très bien

que la CGT est plutôt demandeuse de la constitution d'un comité de groupe, elle l'a dit et répété lors des négociations.

Dans le courrier auquel je fais allusion où l'on demande très clairement de reprendre les négociations sur 4 points précis, nous le réaffirmons, donc nous considérons que la balle est dans votre camp. Reprenez ce courrier, nous sommes prêts à revenir sur ces 4 points.

M. le PRESIDENT.- C'est clair. Effectivement, je n'avais pas répondu à votre remarque sur l'équité de traitement, mais vous le disiez vous-même lors de votre première intervention : certes, il y a des dispositions fiscales favorables à la clef du fait que cette épargne soit bloquée pendant une durée donnée, des dispositions fiscales dont ne bénéficient pas les Français en dehors des salariés de l'entreprise. L'équité est dans le bon sens en faveur des salariés.

Vous dites que ce qu'une loi de finances a fait, une autre peut le défaire, ce qui est vrai juridiquement. Evidemment, le conseil constitutionnel s'assurerait de l'équilibre des droits et devoirs créés par la nouvelle loi, c'est-à-dire que l'on ne pourrait pas contraindre les salariés à rester bloqués 5 ans s'il n'y avait plus des avantages fiscaux à la clef. Heureusement qu'il y a quand même un juge constitutionnel dans ce pays qui vise à valider la constitutionnalité des lois au regard des principes fondamentaux de notre Constitution et qui nous prémunit contre ce genre d'errements, car on ne sait pas ce que le ministère des finances pourrait inventer pour faire des économies. Il existe quand même ces garanties-là, et heureusement.

Vous avez cité la mesure du précédent ministre de l'économie et des finances qui allait dans l'autre sens, celui d'essayer d'anticiper la libération de ces sommes pour permettre de soutenir la consommation. La tendance est plutôt à cela dans les temps qui viennent et il y a le garde-fou de la constitutionnalité d'une loi fiscale.

M. PIGEON (CGC).- Une remarque d'une part et une précision d'autre part.

En ce qui concerne le comité de groupe, M. de Cordoue a bien dit tout à l'heure que le texte d'accord était proposé à la signature, mais qu'il était ouvert à revisiter le texte. Quelques collègues de la CGT viennent de le dire, il serait bien de se mettre à nouveau autour de la table et de réexaminer ensemble ce texte car ce comité, compte tenu de l'ensemble des évolutions concernant Aéroports de Paris depuis plusieurs mois, aurait toute sa pertinence. Donc revoyons ensemble ce texte et faisons évoluer les choses autant que faire ce peut.

Je reviens un instant sur mes propos de tout à l'heure sur l'articulation FCPE/PEE/ FCPE diversifié. En fait, plus précisément, la demande de la CFE/CGC est que le PEG soit un fonds diversifié de type ADEPARGNE pour un placement à moyen ou long terme alors que, nous semble-t-il, le dispositif proposé dans le projet qui nous est présenté aujourd'hui est plutôt de court terme, de type "trésorerie".

Il faut bien savoir que l'épargne salariale, et cela rejoint mon propos sur la sécurisation du capital d'Aéroports de Paris au travers de l'actionnariat salarié, ne doit pas être considérée comme un placement à court terme, mais à moyen long terme pour être pleinement acteur de l'entreprise au travers de ce type de propriété.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Nous ne sommes pas ici pour négocier. Cela étant, j'ai participé aux négociations. Au début, les 100 % d'abondement n'étaient qu'à hauteur de 400 euros et grâce à ceux qui ont négocié, nous avons réussi à obtenir 600 euros. Je m'en félicite.

De plus, je tiens à signaler que l'épargne salariale est un choix individuel et je ne vois pas pourquoi nous devrions, nous, interdire à un salarié de l'établissement d'investir dans la maison. J'attire quand même l'attention de tout le monde sur le fait qu'il n'y a pas qu'Aéroports de Paris, mais aussi les filiales et d'autres agents. J'avais cru comprendre que l'on devait parler maintenant et raisonner en groupe. Doit-on raisonner en groupe ? Si nous devons raisonner en groupe, dans ce cas-là, je raisonne en group et notre vote sera positif.

M. le PRESIDENT.- Merci, Monsieur Dubuisson, c'est très clair. Effectivement, il y a eu une vraie négociation et les positions que nous avons proposées se sont ajustées au fil des négociations comme il se doit quand on négocie. La position de départ n'est pas la position d'arrivée. C'est le propre d'une négociation.

J'ai bien entendu ce que vous avez tous dit sur le comité de groupe. Quand je suis arrivé dans l'entreprise, ayant, dans ma jeunesse présidé un comité de groupe, j'avais demandé s'il y en avait un puisque je découvrais les filiales etc. Je l'ai demandé au prédécesseur de M. de Cordoue, qui m'avait dit : "*c'est validé sur le principe et c'est en cours, on va aboutir*". Je ne m'en étais pas préoccupé depuis, considérant que la réponse était claire. J'entends bien que l'on est sur une position d'attente. On va regarder le sujet, partant du principe que vous avez tous manifesté une vraie ouverture sur cette question et que c'est une question d'intérêt général pour notre entreprise. Il faut la regarder dans cet esprit et je saisis au bond vos propositions.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Sur le fond, la négociation a eu lieu, simplement, il faut que les salariés aient tous les paramètres pour apprécier, comme c'est une démarche individuelle, la possibilité d'adhérer ou non à ce processus. Il est de notre responsabilité, en tant qu'organisations syndicales, d'alerter les salariés sur certaines dérives et certains dysfonctionnements que l'actualité nous relate régulièrement.

Je ne mets pas en cause le fait que certaines organisations syndicales acceptent et que d'autres refusent de signer parce que cela fait partie du dialogue social et de l'expression de chaque organisation syndicale, mais comme on le dit souvent, le comité d'entreprise, pour se positionner, doit avoir des explications. Des salariés ADP volontaires vont aller expliquer à leurs collègues le contenu de ces processus et de ces dispositifs.

Ensuite, c'est de la responsabilité de chaque organisation syndicale de donner sa position. La CGT exprimera sa position sur ces dispositifs. Elle l'a d'ailleurs déjà exprimée dans certains tracts.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je vais faire un aparté sur le sujet qui nous occupe aujourd'hui car j'aimerais porter à votre connaissance un événement d'actualité : aujourd'hui, à Orly Ouest, les sociétés O'Net et Régnier, des sous-traitants d'ADP, ont à faire face à un mouvement de grève. 100 % des salariés étaient grévistes ce matin. Les directions de ces deux entreprises ont fait appel à ce que l'on appelle des "badges verts" donc des badges "visiteur" en zone réservée sans respecter les règles de sécurité et de sûreté qui s'appliquent pour l'utilisation de ces badges "verts", ceci afin de casser le mouvement de grève enclenché.

Très clairement, la CGT vous alerte, Monsieur Rubichon, puisque vous êtes donneur d'ordre de ces entreprises et que ce sont des entreprises sous-traitantes : nous souhaitons qu'Aéroports de Paris prenne immédiatement les mesures pour que les règles de sûreté soient respectées sur les terrains dont il a la responsabilité, d'autre part, que la Direction demande à ces entreprises d'entrer en négociations, et surtout, de respecter le droit de grève de ces salariés.

M. le PRESIDENT.- C'est bien noté. Etait-ce la question diverse que vous vouliez évoquer en fin de séance ?

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Non, c'est de l'actualité pure.

M. BOUCHIKHI (SAPAP).- Monsieur Dubuisson a fait une intervention assez objective et forte. Les décisions prises par l'UNSA/SAPAP de signer ou de ne pas signer des accords, nous ne les prenons pas autour d'une tasse de café le matin. Nous avons des réunions de commission administrative comprenant 22 personnes pour prendre les décisions. Quand on est positif à vos yeux et que l'on signe, c'est un choix, quand on est négatif et que l'on ne signe pas, c'est un choix. Quel que soit le choix que fait l'UNSA/SAPAP dans ce domaine, et plus particulièrement de signer des accords et de voter pour, comme la déclaration en a été faite par M. Dubuisson, nous estimons que c'est un choix, et un bon choix. Je vous en remercie.

M. TOTH (CFDT).- En ce qui concerne l'actualité, pour notre organisation syndicale, je me joins tout à fait aux inquiétudes de la CGT et en ce qui concerne notre position pour le PEG, je rejoins le SAPAP en disant que nous n'allons pas nous opposer à un choix individuel des salariés du groupe et de l'entreprise d'adhérer à ce dispositif.

En revanche, nous serons vigilants sur tout ce qui concerne le suivi du dispositif.

M. PRETRE (FO).- Je reviens sur un détail un peu hors sujet : bien évidemment, nous nous associons à l'intervention de Philippe concernant les grèves sur Orly actuellement.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Si vous pouviez faire quelque chose maintenant, ce serait bien.

M. le PRESIDENT.- Pour l'instant, je préside le comité d'entreprise, Monsieur Stevance.

M. de CORDOUE.- Je vais m'inquiéter toutes affaires cessantes de l'affaire que vous avez citée pour savoir ce qui se passe et avoir une information complétant celle que vous avez apportée.

Pour répondre à M. Pigeon sur la constitution du PEG, je pense que ma réponse de tout à l'heure va dans le sens que vous imaginez : on a besoin de ce plan d'épargne groupe dans l'état où il est parce que le temps peut nous faire défaut.

Dans une deuxième étape, je voudrais que l'on explore deux solutions :

- la solution de la fusion du PEE et du PEG auquel cas, on aurait réglé le problème car tous les dispositifs du PEE permettent de répondre à votre question

- la solution d'organiser un fonds diversifié comparable à celui du PEE.

Je ne peux pas vous donner plus de détails aujourd'hui parce que cela nécessite un complément de travail.

M. le PRESIDENT.- Sur la question sur laquelle vous nous avez alertés, évidemment, Aéroports de Paris ne se désintéresse pas du respect du droit du travail par ses sous-traitants et de la conduite du dialogue social dans ces entreprises.

Nous avons d'ailleurs eu l'occasion d'illustrer ce principe la semaine dernière à CDG pour un sous-traitant qui avait un peu de mal à engager le dialogue avec ses salariés. Je m'en suis personnellement occupé. Nous avons eu de la chance, nous avons été entendus. Tout le monde a joué son rôle dans cette affaire.

Vous faites bien de nous signaler ce cas de figure, M. de Cordoue est parti voir de quoi il est question pour que l'on puisse rapidement passer les messages si besoin est.

Nous avons fait notre tour de piste habituel et complet, je vous remercie de vos positions quelles qu'elles soient et propose de passer au vote, comme il est de tradition, sur ce point n° 2 de l'ordre du jour.

M. EXPOSITO.- Le vote porte d'accord sur le projet de mise en place d'un PEG.

8 voix pour : SAPAP, CFDT, CGC

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

M. EXPOSITO.- Le deuxième vote portera sur l'avenant n° 2 à l'accord de renouvellement des modalités de fonctionnement du PEE.

8 voix pour : SAPAP, CFDT, CGC

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

M. le PRESIDENT.- Je vous remercie.

**POINT 3 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE
PROJET D'AVENANT A L'ACCORD ARTT DU 31
JANVIER 2000 PORTANT REGLEMENT
D'APPLICATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS
(CET)**

M. le PRESIDENT.- Nous avons les mêmes experts que pour le point précédent.

M. EXPOSITO.- Il s'agit d'un projet d'avenant au règlement du compte épargne-temps qui découle de l'application de l'accord de réduction du temps de travail de janvier 2000.

Je rappelle l'historique de ce dossier. Par une loi du 31 mars 2005 sur la réduction du temps de travail, un certain nombre d'assouplissements ont été ouverts en matière de règlement du compte épargne-temps. Dans le cadre de l'accord de réduction du temps de travail, nous avons passé deux accords portant fonctionnement du CET.

Le premier accord était un avenant à l'accord RTT donnant le fonctionnement de la ligne dite "B" du CET. C'est un avenant du 21 septembre 2001.

Le deuxième avenant est celui du 30 janvier 2002, qui a étendu le CET à ce que l'on appelle "la ligne A", ou "compte courant".

Voilà le dispositif qui prévalait préalablement à cette négociation.

Au cours de la négociation, suite aux possibilités d'ouverture offertes par la loi du 31 mars 2005, nous avons travaillé sur la fusion des deux textes pour simplifier l'ensemble du dispositif et, dans le cadre de la négociation, balayer les possibilités offertes par la loi et convenir ensemble de ce qu'il était intéressant d'introduire pour ADP dans ce fonctionnement et ce règlement du compte épargne-temps.

Le projet d'avenant aujourd'hui au règlement du compte épargne-temps se substituerait ainsi aux deux règlements distincts en introduisant les assouplissements dont nous sommes convenus dans le cadre de la négociation.

Les assouplissements et améliorations contenus dans le projet d'avenant sont les suivants.

Premièrement, en matière d'alimentation du CET, le maintien du principe d'une alimentation exclusive à l'initiative de l'agent. C'est un rappel, mais il est toujours bon de le répéter. On a supprimé l'ancien plafond légal des 22 jours épargnés par an et, du coup, ouvert la possibilité de report de tout ou partie des congés au-delà du minimum des 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés. Du coup, on a un dispositif indiquant qu'il faut plutôt exercer, au cours de l'année de modulation, un nombre minimum de repos, et en matière de CP, ce sont les fameuses 4 semaines de congés à prendre obligatoirement.

Tous les repos et droits à repos au-dessus de ce droit pourraient être versés à l'initiative de l'agent dans le CET. Ainsi, par rapport au passé, les jours de semaines courtes peuvent être versés au CET.

Deuxièmement, en matière monétaire, possibilité de conversion des éléments de rémunération en temps prévus dans le règlement actuel et qui étaient déjà contenus : 13^{ème} mois, prime complémentaire, gratification des cadres et intéressement. A travers le projet qui vous est présenté, nous aurons la possibilité de transférer, à l'échéance de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la participation et les sommes issues du PEE.

Voilà les possibilités qui vont être ouvertes.

En matière de modalités d'utilisation du CET, suppression de l'obligation d'utiliser le CET dans un délai de cinq ans suivant l'atteinte du seuil de deux mois épargnés, comme prévu par la loi. Même si nous n'avons pas modifié l'accord, tel qu'il était rédigé, c'était possible.

Nous avons ouvert la possibilité de monétiser les jours épargnés sur le CET circonscrite à deux cas :

- premièrement, le rachat des annuités manquantes en matière d'assurance-vieillesse dans la limite de 12 trimestres d'assurance, pour les années d'étude ou les années de cotisation incomplètes, donc cotisation annuelle inférieure à 4 trimestres
- deuxièmement, l'acquisition d'actions ADP dans le cadre du PEG à l'occasion de l'ouverture du capital dans la limite de 25 jours.

En revanche, nous avons exclu, comme pouvait le permettre la loi, toute autre possibilité de monétisation pour servir de complément de rémunération immédiate à l'exception des survenances d'événements donnant lieu au déblocage anticipé des droits de la participation et du PEE, c'est-à-dire le surendettement, le passage en invalidité, décès, naissance du troisième enfant, mariage, acquisition ou amélioration de la résidence principale. Tout cela est étendu et rendu possible dans le cadre de ce projet.

En matière d'améliorations pratiques suite aux discussions que nous avons eues, nous allons nous engager à mettre en place un relevé individuel détaillé établi deux fois par an avec une situation au 31 décembre et au 30 juin mentionnant les versements de l'année, détaillés par source d'alimentation et le crédit au CET correspondant, les jours éventuellement consommés et le solde des jours en résultant.

Par ailleurs, nous avons prévu des allongements des périodes de versement. Initialement, ces périodes étaient celles qui allaient du 1^{er} au 10 mars et du 1^{er} au 10 octobre. Ces période, dans le cadre du projet d'accord qui vous est soumis aujourd'hui, seraient étendues comme suit :

- du 1^{er} mars au 15 avril
- du 1^{er} au 31 octobre.

Voilà les grands dispositifs inclus dans le projet d'accord qui vous est soumis pour consultation.

M. TOTH (CFDT).- Je voudrais faire un constat et expliquer notre position sur cet avenant. Nous avons signé l'accord 35 heures en son temps après des hésitations et en ayant deux objectifs : d'une part, l'embauche, d'autre part, une amélioration des conditions de vie des agents d'ADP, donc une possibilité de jouir de davantage de repos pour convenance personnelle.

Après la mise en application de cet accord, malheureusement, nous constatons que nous avons perdu sur ces deux plans. Dans cette ligne, malheureusement, je vois que la proposition de l'avenant ne pourra aboutir ni à l'un ni à l'autre. Notre positionnement là-dessus est assez clair. Au contraire, on voit que la situation empire et quand on couple cet avenant au dossier de l'emploi dont on va parler plus tard, on voit que, dans certaines unités, on est obligé de faire appel à l'intérim pour assurer des CP ; pour nous, il y a péril en la demeure.

On ne va donc pas pouvoir se prononcer favorablement sur cet avenant.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Nous ne sommes pas pour le CET, même avec un avenant. Cela a un rapport avec ce que je vous ai dit tout à l'heure : il y a des problèmes d'effectifs dans les secteurs d'activité. Il est indiqué "*l'agent qui souhaite*", mais dans beaucoup de secteurs d'activité, faute d'effectifs, ce n'est pas l'agent qui souhaite, c'est la hiérarchie qui oblige. Nous ne sommes pas d'accord.

Le plus bel exemple est à côté de moi : dans le secteur d'activité de mon collègue, notamment les agents commerciaux, le sous-effectif est tel que les agents n'ont pas la possibilité de prendre leurs congés. Leur hiérarchie dit : "*ce n'est pas grave, vous mettez cela sur le CET*" donc ce n'est plus un choix. Les agents décident de ne pas prendre leurs CET et donc, perdent leurs congés.

Nous souhaiterions que les hiérarchies soient un peu plus souples dans la prise de congés et surtout, que les effectifs soient à la hauteur et que l'on arrête avec les flux tendus. Cela éviterait aux hiérarchies de se servir d'une dérive pour pouvoir prouver que l'activité existe.

M. le PRESIDENT.- J'ai bien entendu vos propos, il y a sûrement du vrai dans tout cela, mais les congés, c'est un droit pour le salarié, ce n'est pas une libéralité. On ne peut donc pas refuser à un salarié un congé auquel il a droit. Cela doit sûrement arriver qu'on lui dise "*ce n'est pas le bon moment*" mais l'exercice de ces droits à congés, comme son nom l'indique, est un droit. Cependant, je comprends bien que cela pose un problème dans la pratique.

M. BROWN (FO).- Les deux intervenants précédents ont bien explicité notre position. Nous voterons contre.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Très clairement, dès le début, la CGT n'a pas voté l'accord initial et a même déclaré son hostilité au CET. Je tiens à revenir sur l'échange qui vient d'avoir lieu avec nos camarades du SPE/CGT. M. Pépin a été gentil d'illustrer ce dysfonctionnement du CET en prenant l'exemple des agents commerciaux d'Orly Sud. Il

se trouve que cette pratique est malheureusement généralisée dans l'entreprise et que vous semblez considérer que cette pratique est marginale. Elle est loin de l'être.

Au-delà de ces constatations, on aurait aimé savoir ce que la Direction allait faire et quel message elle allait passer aux hiérarchies locales. Cela engendre en effet bien des problèmes derrière. Le fait d'obliger un agent à placer ses congés sur un CET est complètement illogique. Cela a l'air de vous frapper aussi, mais je peux vous certifier que cela se passe dans nombre d'endroits au sein de cette entreprise.

Quant au fond de ce qui nous est proposé aujourd'hui, on est en train de nous demander de transformer le temps libre des salariés d'Aéroports de Paris en système monétaire pour acquisition de choses bizarres. Sur ce plan, il est évident que le SICTAM/CGT ne pourra que s'opposer à cet avenant, étant déjà non signataire de l'accord. La remarque faite au sein de cette instance n'est pas la première sur les dysfonctionnements du CET. Par la suite, transformer le temps libre des salariés en argent nous semble un précédent dangereux.

M. le PRESIDENT.- Je vous ai bien entendu, mais je fais une précision sémantique qui a quand même son importance. La question est de permettre aux salariés de choisir eux-mêmes éventuellement de monétiser une partie de leur CET. Il faut quand même rétablir les choses. Il ne s'agit pas d'obliger les salariés ou de permettre à la Direction de transformer des jours de congés que les salariés ont accumulés et de les monétiser, mais de permettre aux salariés qui le souhaitent et comme ils l'entendent de monétiser une partie de leurs congés.

Les positions que j'entends consistent à dire "*nous ne souhaitons pas permettre aux salariés cette possibilité*". J'entends vos arguments, qui consistent à dire que la pratique n'est pas conforme à l'esprit, mais on se prononce quand même sur des principes écrits, qui sont ceux que je viens d'indiquer.

M. PIGEON (CGC).- A l'issue de longues négociations sur l'aménagement du temps de travail qui ont demandé 3 ans de préparation, on pourrait revisiter un certain nombre de points, notamment pour les secteurs d'exploitation. Ceci posé, lorsque le compte épargne-temps nous a été proposé à la négociation, nous avons tout de suite considéré que c'était un outil mis à la disposition des salariés pour épargner des jours de congé ou des jours de récupération de temps de travail qui n'auraient pas pu être consommés au cours de l'année. Car avant toute chose, nous sommes particulièrement attachés à la liberté individuelle et n'avons pas la prétention de penser pour les autres. Nous avons toujours mis au cœur de notre dispositif l'homme avec tout ce que cela comporte de richesse et de respect de la liberté individuelle.

Toujours est-il que l'avenant proposé aujourd'hui élargit ces possibilités d'utilisation de cet outil de manière tout à fait personnelle, individuelle, tout en restant vigilants néanmoins. Il est évident que, dans certains secteurs, malheureusement, lorsqu'on arrive à la fin de la période de modulation, un certain nombre de jours sont stockés et il peut y avoir, ici ou là, des pressions. Que ce soit la Direction générale, la DRH ou nous, organisations syndicales, nous devons être particulièrement vigilants pour que ces pressions, si tant est qu'elles aient lieu, ne puissent pas se poursuivre.

Sous cette réserve, le CET, de par les assouplissements et améliorations apportés, va dans le bon sens et la CFE/CGC va pouvoir se prononcer pour ce projet.

M. le PRESIDENT.- J'entends bien le débat que nous avons là et je respecte parfaitement vos positions, loin de moi l'idée de les contester ou de les combattre. Il faut quand même bien avoir à l'esprit que c'est une possibilité que nous donnons, par un avenant à un accord, de laisser le libre choix aux salariés. Certains d'entre vous me répondent : *"oui, mais le libre choix du salarié aujourd'hui n'est pas complètement assuré parce qu'au moment où des problèmes se posent, les hiérarchies de proximité peuvent dire "vous avez un système plus commode que de prendre des jours de congés"."*

J'entends bien tout cela. J'entends bien que vous voulez veiller à ce type de dérive, c'est-à-dire éviter qu'elles ne se produisent. On peut y veiller aussi si on le veut. Je voulais simplement réaffirmer à ce niveau du débat que quels que soient vos votes sur cette question, qui, une fois de plus, est de permettre aux salariés, à leur seule initiative, de monétiser une partie de leur CET, la Direction des ressources humaines réaffirme la règle parce que, manifestement, il y a matière à réaffirmation de la règle et à contrôle. Cela me paraît aller dans le bon sens.

Mais ce sur quoi nous vous consultons aujourd'hui, c'est bien un projet d'avenant laissant la liberté aux salariés de monétiser. J'ai bien entendu l'autre partie du sujet, sur laquelle il n'y a pas de consultation aujourd'hui, mais au moins l'échange, qui m'est très utile dans une entreprise que je découvre. Avec M. de Cordoue, nous allons veiller à réaffirmer la règle et, au-delà de l'obligation de moyens de la réaffirmation de la règle, nous allons veiller à son respect.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Une remarque sur l'exercice des droits à congés. A plusieurs reprises, le comité d'entreprise vous a interpellé sur les différentes réorganisations qui sont passées dans cette instance. Dans la plupart d'entre elles, à chaque fois, on parlait d'organisation-cible avec un objectif à atteindre en termes d'effectifs.

Or, aujourd'hui, force est de constater que, dans un certain nombre de secteurs d'activité où les réorganisations ont été mises en place, on n'est pas à la hauteur des effectifs-cibles. Comme le soulignait M. Pépin, cela signifie que, dans certains secteurs d'activité, il n'y a pas l'effectif minimum pour permettre le droit aux prises de congés. Je pense notamment à des secteurs soumis à des rythmes horaires continus ou semi-continus où, dans la construction des tableaux de service, un taux est pris en compte pour compenser les droits à congé et formation pour permettre aux salariés de faire valoir leurs droits.

On vous alerte sur cet aspect des choses puisqu'a posteriori, cela pose un problème en termes d'absence de prises de congés et comme on le dit, à propos du "libre choix", on se pose la question sur le mot "libre". En effet, quand on dit à un salarié *"vos congés sont perdus si vous ne les mettez pas dans le CET"* convenez comme moi que le choix est vite fait. C'est sur cette dérive que je souhaitais vous alerter.

M. le PRESIDENT.- Un petit élément d'information hors de notre débat à propos de la question d'actualité posée sur le conflit O'Net et Régnier. Le mouvement a duré jusqu'à 10 heures 30 et les partenaires sont en discussion. Cela ne veut pas dire que le conflit est réglé, il recommencera peut-être cet après-midi, mais en tout cas, le dialogue est engagé. Merci à M. de Cordoue de s'être rapidement renseigné sur ce sujet, que nous allons continuer à suivre de près.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je suis content de ce que je viens d'entendre, mais le problème est qu'il y a certainement des gens qui travaillent avec des badges verts.

M. le PRESIDENT.- On va examiner ce point.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je continue sur le libre choix et la prise d'initiative de l'agent. Je m'excuse, mais si l'on n'a pas d'effectifs pour pouvoir accorder des congés aux agents, ils ne peuvent pas non plus prétendre se servir de leurs congés sur le CET donc ne vont pas avoir d'autre solution que de le monétiser. Cela ne leur laisse pas trop le choix. C'est le serpent qui se mord la queue. Le SPE/CGT votera donc contre.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je reprends les propos de M. Pépin. On a bien compris ce que vous nous expliquez là, mais il demeure un problème de fond. Effectivement, la Direction générale de l'entreprise peut rappeler à l'ordre les hiérarchies locales, mais quand on expose le problème à ces mêmes hiérarchies locales, elles nous disent "*il faut voir avec la Direction générale parce que si l'on est obligé d'en arriver là, on n'a pas d'effectifs*". Je ne reprendrai pas l'expression de "serpent qui se mord la queue" de M. Pépin car l'image ne me plaît pas, mais cela revient à cela. A un moment, il faudra que quelqu'un débloque la situation et il me semble que la Direction générale peut plus facilement débloquer la situation que la hiérarchie locale.

Ensuite, il n'y a pas que le problème, en fin de période de modulation, du manque de choix pour le salarié de placer ou non ses congés dans le CET, il y a aussi le problème de les débloquer une fois qu'ils sont dans le CET. Le même problème se présente puisqu'il n'y a pas d'effectifs, donc finalement, on n'accorde pas les jours placés dans le CET. Puisque vous voulez vous pencher sur le problème, on vous donne cet élément d'importance.

Vous nous expliquez ensuite que nous ne sommes pas consultés sur ce point-là aujourd'hui, qu'il faut s'arrêter aux écrits que l'on nous présente aujourd'hui et que nous sommes là pour la monétisation des jours portés au CET. Monsieur Rubichon, j'entends bien cette remarque, je veux bien la comprendre également. Pour autant, nous sommes ici dans une instance de représentation du personnel, nous sommes tous ici élus par les salariés d'Aéroports de Paris, lesquels nous alertent sur les dysfonctionnements. On ne va pas pouvoir en faire abstraction.

M. le PRESIDENT.- Ce n'est pas ce que je vous ai demandé, je vous ai dit l'inverse.

M. PEPIN (SPE/CGT).- A chaque fois que l'on a parlé du libre-arbitre du choix des salariés d'Aéroports de Paris en matière de CET, on s'est aperçu qu'il ne s'appliquait pas. Vous rajoutez un échelon supplémentaire. On peut avoir les mêmes remarques et les mêmes inquiétudes ce que qui est déjà en place, contre lequel on avait déjà prononcé notre hostilité. On ne peut pas s'arrêter aux écrits.

En revanche, puisque vous expliquez que vous souhaitez vous impliquer dans ce point que nous portons à votre connaissance aujourd'hui, mais cela fait longtemps que la Direction a été alertée par différentes instances, nous souhaitons vraiment qu'il se passe quelque chose pour le respect du libre-arbitre et du libre choix des salariés. La question des effectifs à laquelle vous avez déjà répondu pour 5 ans n'est peut-être pas la plus adaptée pour le permettre.

M. de CORDOUE.- Quelques précisions sur les prises de congés et de repos puisque plusieurs d'entre vous sont intervenus.

Premier point : ce problème des difficultés de prises de congés n'est pas nouveau, mais la Direction a fait, dans les années passées, des efforts, et les statistiques des congés non pris en fin de période démontrent qu'ils sont en régression.

Deuxième idée, qui n'existe que depuis 2005 : avec le SIRH, nous sommes maintenant en capacité de suivre à tout moment les stocks de congés non pris, et ce, individuellement ou par groupes de travail. C'est d'ailleurs un indicateur que la DRH va avoir d'ici un mois ou deux et suivra. C'est pour s'assurer que l'on ne prend pas de retard dans les prises de congés ou pour identifier les groupes de travail sur lesquels des retards peuvent se prendre et essayer d'intervenir en amont plutôt que de constater en fin de période qu'il reste des jours non pris.

Vous avez dit que des jours de congés risquaient d'être perdus ; cela ne s'est jamais produit, les jours de congés ont été reportés sur les exercices suivants. Les seuls blocages qui ont eu lieu l'ont été sur les RTT et les jours de récupération, mais pas sur les jours de congés. Je voulais apporter cette précision.

Nous avons la même intention que vous de faire en sorte que les agents puissent exercer leurs droits. Ce n'est pas notre intérêt de reporter des droits sur des exercices suivants, c'est simplement une question d'organisation. Je ne vais pas entrer dans le débat parce que ce n'est pas tout à fait l'objet, mais on sait très bien que quand les agents disent "*on ne peut pas prendre nos congés*", il faut aller jusqu'au bout et dire "*on ne peut pas prendre nos congés aux périodes que l'on souhaite*". Je vous rappelle que l'attribution de congés et la fixation des périodes de congés restent de la prérogative de l'employeur. On l'a un peu oublié dans cette entreprise.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Quand j'ai reçu le document aujourd'hui, j'ai vu "information et consultation sur le projet d'avenant à l'accord ARTT" ; je m'en suis réjoui, mais moins de la suite ! Il est vrai que notre organisation syndicale n'a pas signé l'accord ARTT en son temps et comme d'autres syndicats disent qu'ils ont eu raison de le signer, nous disons que nous avons eu raison de ne pas le signer parce que ce n'est pas un accord équitable pour tous les salariés, et le CET encore moins.

Le temps nous a donné raison puisque les dérives constatées sont réelles. Lors d'une séance, j'avais donné l'exemple dans mon secteur fin mars d'une distribution de formulaires CET partout puisque les gestionnaires avaient indiqué aux agents que tous leurs droits à congés allaient être perdus. Ensuite, nous nous sommes renseignés et les droits à congés payés ont été reportés sur l'année suivante, mais un amalgame a été fait et les gens ont entendu : "*vous allez perdre vos congés donc il faut les mettre en CET*". Nous vous avions d'ailleurs demandé, lors de cette séance, de nous communiquer le nombre de CET ouverts à cette période par rapport à celle de l'année dernière.

Enfin, je me réjouis qu'un accord ARTT puisse être signé ; en tout cas, on dit que la CGT ne signe jamais les accords et les avenants ; si l'idée vous venait de faire un avenant à cet accord ARTT pour prendre en compte la spécificité des agents en horaires décalés, cet accord serait beaucoup plus équitable pour tous les salariés et nous le signerons cette fois-ci.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Concernant cet avenant, nous regrettons une seule chose : la dépose des jours dits "semaine courte" autrement dit les JSC, car on sait très bien que,

dans cet établissement, tous les salariés n'ont pas l'horaire B. Seul l'horaire B peut donner des JSC et nous le regrettons énormément.

En revanche, ce qui va justifier notre vote pour, c'est tout simplement la possibilité donnée aux salariés à qui il manque des années d'études de les racheter. Cela nous semble très positif et pour cette raison, nous voterons pour.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- On ne peut pas laisser passer ce qui vient d'être dit donc on va répondre sur les droits à congés. On en revient toujours au même leitmotiv du "méchant salarié" qui ne veut pas partir quand on le souhaite. C'est un peu dommage parce que cela ne me semble pas être le cas.

De plus, on nous explique que l'on vient d'accomplir un gros progrès avec le SIRH, mais il patauge encore beaucoup et je tiens à vous signaler que nombre de soldes de congés sont faux sur les fiches de paie. Venir nous présenter cela comme étant le nec plus ultra... progressez plus vite parce que si c'est cela que vous nous donnez pour nous rassurer, ce n'est pas bon !

Soyons clairs : les RTT et les JSC sont des droits ; les agents d'Aéroports de Paris qui ont acquis leurs droits en RTT et en JSC ont le droit d'en bénéficier.

On nous explique que les statistiques des droits à congés non pris sont flatteuses. Oui, mais si l'on regarde bien, et j'attends une réponse de votre part, il me semble que tous ces PRTT et JSC placés sur le CET sont considérés comme pris donc vous évacuez le problème que l'on est en train de vous présenter. Soyons sérieux !

Enfin, je comprends que vous cherchiez à noyer le poisson. Vous savez très bien, et votre prédécesseur aussi parce que l'on n'a cessé de le lui rappeler, que le problème vient des effectifs. On vous demande très clairement de faire le nécessaire sur ce point.

M. le PRESIDENT.- J'ai bien entendu !

M. PEPIN (SPE/CGT).- Quelques précisions parce que je n'ai pas été bien compris tout à l'heure. Je ne parlais pas que des congés donc je vais préciser à M. de Cordoue. Il y a les Stoléro, les RTT, les récupérations, les heures TF35, TD 42 etc. Généralement, ce ne sont pas les congés qui posent problème, c'est le reste.

M. le PRESIDENT.- Je vous remercie pour ces échanges nourris et je vous propose de passer au vote.

7 voix pour : CGC, SAPAP

11 voix contre : SICTAM/CGT, SPE/CGT, FO, CFDT

M. le PRESIDENT.- Je remercie M. Exposito pour ces deux points.

<p style="text-align: center;">POINT 4 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE REORGANISATION DES CAISSIERS PARCS DE L'UNITE OPERATIONNELLE ORYP</p>
--

M. le PRESIDENT.- C'est M. Patrice Hardel, Directeur d'Orly, qui vient présenter ce point avec M. Christophe Grandsart, d'ORYP.

Nous avons un nouvel expert pour le SPE/CGT : M. Decurey.

M. HARDEL.- Je voudrais d'abord excuser Catherine Christ qui, comme vous le savez peut-être, s'est cassé la jambe assez gravement il y a deux mois maintenant et qui ne pouvait pas présenter elle-même ce dossier. C'est Christophe Grandsart, qui l'a piloté avec elle et qui le connaît très bien, qui va vous expliquer très rapidement le contenu de ce projet.

M. GRANDSART.- Je vais vous présenter l'évolution de l'organisation caissiers que nous essayons de mettre en place depuis un certain temps. J'en rappelle les principes.

Nous avons, il y a à peu près un an, travaillé avec le groupe caissiers sur l'évolution de leur métier. Nous avons d'ailleurs fait une présentation au bureau du C.E. le 8 septembre dernier, où nous avons exprimé les principes de l'expérimentation et avons présenté le mode d'organisation que nous souhaitions mettre en place à cette époque.

Depuis le mois de novembre dernier, nous avons mis en place cette expérimentation avec les différents groupes de travail, ce qui nous a permis d'en tirer un certain nombre de conséquences et de conclusions que je souhaitais vous présenter.

La raison principale qui nous a conduits à travailler sur cette évolution était le constat que 95 % des paiements étaient maintenant automatiques, c'est-à-dire que le client les réalisait tout seul. Les caissiers se sentaient un peu frustrés de cela en étant statiques à l'intérieur de leur pôle d'exploitation et ils avaient demandé depuis un certain temps à être un peu plus mobiles de façon à ne pas avoir à supporter que le dépit d'un certain nombre de clients qui s'adressaient à eux parce qu'ils n'avaient pas réussi à payer leur stationnement autre part que sur le poste caissier et qui n'avaient pas pu avoir accès au matériel automatique.

Le groupe de travail a été animé par un chef de parc avec 6 volontaires parmi le groupe caissiers, qui ont travaillé 6 séances d'une journée pour réfléchir sur l'évolution possible de leur métier de façon à être un peu plus au contact du client et répondre un peu plus à leurs exigences.

Il a été noté au cours de cette réflexion que le client aujourd'hui était demandeur d'un peu plus d'informations sur son parcours et d'un peu plus de contacts afin de le rassurer et de l'informer sur un certain nombre de points, notamment sur le fonctionnement des

automates eux-mêmes parce que ce n'est pas évident pour tout le monde de se servir des automates.

On a donc, à partir du 1^{er} novembre, mis en place cette organisation sur la base du volontariat. On avait demandé aux 45 caissiers de l'équipe s'ils étaient volontaires et 36 ont répondu favorablement à la mise en place de cette expérimentation au 1^{er} novembre.

Dès fin novembre, un premier bilan d'étape a été fait avec eux pour savoir si ce que l'on avait conçu ensemble était bien adapté au terrain. Ce bilan a permis de tirer un certain nombre de conclusions rapides.

Déjà, on n'avait pas mis en place la totalité des moyens nécessaires pour que les agents puissent faire leur travail correctement. Nous y avons remédié très rapidement. En outre, nous avons, comme expliqué dans le dossier, imaginé un certain nombre de postes de travail à tenir, notamment une position mobile dans le terminal d'Orly Ouest en matin et en soir. Or, on s'est aperçu qu'avec la typologie passagers d'Orly Ouest, la position de matin mobile à Orly Ouest n'était pas nécessaire et que les caissiers se sentaient inutiles aux abords de ces équipements. Ils ont donc demandé à ne plus être positionnés le matin à Orly Ouest près des encaisseurs parce qu'il n'y avait pas nécessité de perdurer dans ce que l'on avait imaginé comme nécessaire pour répondre aux attentes du client.

Le deuxième bilan d'étape a été fait fin janvier pour pouvoir regarder un certain nombre de points, quel était leur sentiment par rapport à ce nouveau métier mobile. Je rappelle que la plupart d'entre eux avaient une dizaine d'années d'expérience de caissiers statiques et étaient dans une situation de frustration terrible puisqu'agressés très régulièrement par les clients qui s'adressaient à eux parce qu'ils n'avaient pas trouvé d'autres moyens de payer leur stationnement. En effet, de temps en temps, les tickets sont coincés, des cartes sont avalées, enfin il y avait un certain nombre de dysfonctionnements de sorte que les caissiers avaient à régler uniquement les désagréments que les clients rencontraient.

Depuis le mois de novembre où ils sont beaucoup plus mobiles, leur sentiment est très différent. Aujourd'hui, ils ont vraiment la sensation de rendre service au client, de leur apporter quelque chose, d'être présents sur leur parcours pour pouvoir les informer d'un certain nombre de points et en même temps, ils ont appris un nouveau métier car il était convenu de travailler en complémentarité avec les agents parcs de façon que les opérations de premier niveau de maintenance puissent aussi être effectuées par eux et pas seulement par les agents parcs eux-mêmes.

Il a été convenu d'organiser ces opérations de premier niveau de maintenance dans l'environnement d'entrée et de sortie de parcs et autour des encaisseurs situés dans l'aérogare d'Orly Sud et d'Orly Ouest.

Ce bilan très bon par les caissiers a été suivi fin janvier d'une deuxième réunion, d'un deuxième point d'étape qui a mis en lumière que la position de nuit jusqu'à présent tenue en sortie du parc éloigné P4 n'était plus vraiment nécessaire pour la bonne raison que, sur 10 semaines environ, on s'est aperçu qu'une opération et demie était effectuée par nuit pour un montant moyen de 70 euros. Il a donc été décidé de ne plus armer cette position la nuit à partir de la date à laquelle on mettrait cette organisation en place, et donc, de créer un certain nombre d'accompagnements par rapport à cette mesure

puisque, forcément, on se retrouve dans une situation où les contrats aujourd'hui en horaires continus vont être transformés en contrats en horaires semis continus, et donc, d'accompagner cette évolution par les mesures habituelles que l'entreprise met en place pour ce genre d'avenant au contrat.

Deuxième point demandé par les caissiers, très important au moment où ils ont répondu par l'affirmative sur l'expérimentation : que la requalification de leur poste soit étudiée. On a demandé à la Direction du personnel de regarder très précisément, avec ces nouvelles missions, quels seraient les résultats d'une pesée de ce poste. Nous avons eu les résultats très récemment. Ils ont conduit à un positionnement qui les ferait évoluer de la catégorie IB1 aujourd'hui à la catégorie IB2 sans la lettre professionnelle, contrairement à leurs collègues agents accès parcs à Orly qui en ont une pour pouvoir exercer un certain nombre de missions supplémentaires. Il n'est pas du tout question de pouvoir dire que les caissiers et les agents exercent le même métier. Les caissiers mobiles ont un certain nombre de prérogatives supplémentaires à celles qu'ils avaient jusqu'à présent qui leur permettent de travailler en complémentarité avec leurs collègues agents et d'être plus réactifs par rapport à la demande de la clientèle.

Voilà l'état de cette organisation. Nous souhaitons travailler très rapidement dans ce contexte. Nous avons regardé quels étaient les besoins à couvrir avec la suppression de la vacation de nuit et la suppression de la vacation mobile Orly Ouest du matin. On se rend compte que l'on a besoin de n'avoir que 38 équivalents temps plein à la place de 44 mis en place au 1^{er} novembre dernier.

On a aussi regardé comment on pouvait passer de 44 équivalent temps plein à 38 par rapport aux contrats que l'on avait et combien on avait d'équivalents temps plein dans l'équipe caissiers. Nous en sommes à 39,75 pour un besoin de 38, ce qui nous permettra assez rapidement, avec le turn-over, de revenir à 38 équivalents temps plein dans un futur très proche parce que c'est une population dans laquelle il y a un turn-over assez important aussi bien dans l'équipe caissiers que dans l'équipe agents parcs.

En complément, dans votre dossier figurent un certain nombre de mesures d'accompagnement du passage de contrat continu à contrat semi continu. Je ne reviens pas dessus. Cette gratification exceptionnelle a été calculée selon les méthodes habituelles en prenant en compte un taux horaire moyen à l'échelon 256, qui est le résultat du calcul suivant : le nombre de mois que les agents ont dans l'activité caissiers multiplié par cet indice. Cela leur donne au bout du compte une gratification exceptionnelle.

Il faut savoir que, parmi le groupe caissiers, la majorité d'entre eux étaient tout à fait favorables à ne plus exercer une mission la nuit pour la bonne raison que l'activité est en forte baisse ; ce n'est pas très gratifiant de venir travailler pour une opération et demie par nuit. Le sentiment du groupe est quand même assez partagé sur le fait que c'est intéressant de passer dans une situation en semi-continu par rapport à cette contrainte de nuit qui, aujourd'hui, n'était pas appréciée par la totalité des agents.

M. le PRESIDENT.- Merci, Monsieur Grandsart, pour cette présentation très claire.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Nous avons rencontré M. Grandsart il y a à peu près un mois. Il nous a dit ce qu'il a dit aujourd'hui. Nous n'avons pas voulu le croire c'est pourquoi nous avons

dit "nous allons passer dans votre secteur d'activité pour poser des questions aux agents".

Nous avons transmis un petit questionnaire aux agents. Nous n'avons pas pris tous les agents ni tous les syndiqués pour éviter qu'ils ne soient influencés. En général, les agents ne sont pas tout à fait d'accord avec ce que l'on vient d'entendre ; ils regrettent beaucoup la suppression des vacations de nuit. Ils trouvent que l'organisation n'est pas cohérente du tout. Beaucoup pensent qu'il va y avoir une perte de salaire parce qu'il va y avoir une prime en sifflet. Quelques-uns des salariés de notre entreprise ont vécu l'historique des primes en sifflet, certains dans le service, d'ailleurs, sont d'anciens reclassés de l'échelle. Ils ne souhaitent pas avoir de prime en sifflet.

Ils pensent aussi qu'il va y avoir des diminutions d'effectifs à terme. D'autres problèmes se posent. Les 20 agents que nous avons rencontrés sur 44 ne sont pas satisfaits du tout de cette réorganisation. Peut-être que, côté Direction, il fallait procéder à cette réorganisation, mais ce n'est pas le sentiment unanime au niveau des agents.

Avec M. DECUREY, nous allons continuer nos tournées de secteur. Le sentiment réel des agents est qu'ils ont été bernés, c'est-à-dire qu'on ne leur a pas tout dit. De plus, beaucoup croient que l'avenir des parcs a tendance à disparaître.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Dans l'introduction du document de présentation qui nous est remis est établi un constat dès le premier paragraphe. On justifie tout ce qui se présente par le fait que 95 % de la clientèle des parcs d'Orly choisit le paiement automatique par carte bancaire. Je ne mets pas le chiffre en doute, j'ai le même, c'est un fait. Il faut maintenant voir comment on en arrive là.

Puisque vos prédécesseurs s'amusaient à faire des "parcours voyageur", je vous mets au défi de le faire. Faites le parcours voyageur et tentez de trouver un caissier en gare. Vous n'en trouverez pas. Cela veut dire que, très clairement, la Direction, dans un choix délibéré, a retiré des caissiers des parcours des passagers. Ce chiffre de 95 % s'explique donc. Je rappelle qu'avant, les caissiers étaient présents à l'intérieur des aérogares et cela permettait un paiement sur le parcours passager et également au passager de trouver quelqu'un du service des parcs au plus près de son problème. C'est un premier point. Il fallait le préciser parce que la situation actuelle dépend d'un choix antérieur de la Direction.

M. Pépin vient d'en parler, visiblement, les agents concernés se plaignent d'une information parcellaire qui n'aurait pas présenté l'intégralité des conséquences de cette organisation sur leur vie quotidienne et leur revenu. Nous sommes en droit de nous interroger là-dessus. On ne va pas se plaindre du fait qu'ils passent en IB2 puisqu'on leur demande des tâches nouvelles.

Pour ce qui est de la nuit du P4, une nouvelle fois, on a une approche purement comptable. On nous explique que le caissier de nuit faisait une opération et demie. En revanche, qu'en est-il du client qui arrive à 3 heures du matin et qui se gare au P4 ? Qui s'occupe de lui ? Qui va lui donner une information ? Qui va l'orienter vers une navette ?

Monsieur Rubichon, vous nous parlez régulièrement ici de la qualité de service ; où est-elle ? Lorsqu'on a alerté le service des parcs sur ce point, on nous a expliqué que l'on allait mettre une caméra en relation directe avec le PC parcs. On va donc demander à un

passager d'entrer dans la petite cahute, d'appuyer sur le bouton pour déclencher la caméra, de parler à une caméra et de s'entendre dire : "*il y aura quelqu'un dans dix minutes*". Je vous laisse juge.

La période choisie pour ce test, du 25 novembre au 31 janvier, est-elle vraiment la période la plus révélatrice de l'activité ? Je vois que le travail effectué normalement va retomber sur les RET. C'est DONC un autre groupe de travail qui va être impacté. On redistribue un travail déjà existant.

On en arrive à ce qui fâche le plus : à nouveau, il y a une perte d'emplois car 6 emplois disparaissent. On va donc renvoyer dans une précarité absolue 6 CDD, si j'ai bien compris. C'est difficile à accepter.

Quant à ce que vous appelez la compensation de la modification du rythme de travail, ce n'est jamais qu'une procédure mise en place pour faire un peu "avalier la pilule" aux agents puisque, sur le long terme, on s'aperçoit, via la prime en sifflet à laquelle faisait allusion M. Pépin, d'une perte du pouvoir d'achat. Cela veut dire qu'à partir de la première année, c'est bien et que la deuxième année, on perd. C'est un vrai problème.

En outre, on va bien au-delà parce que les caissiers sont actuellement considérés comme travailleurs de nuit, avec toute la protection que cela engendre ; le fait de leur retirer 6 nuits et de modifier leur grille de travail en les repassant en semi-continu leur fait perdre ce statut et cette protection de travailleurs de nuit.

Sur le cas concret des caissiers mobiles, on nous l'a dit tout à l'heure, il y a eu un information au bureau de C.E., mais pas en séance plénière. Monsieur Rubichon, nous disons très sérieusement et sans du tout chercher à polémiquer sur le problème des CHSCT qu'il y a un vrai problème car nous aurions vraiment besoin d'un avis des CHSCT.

Ce que vous êtes en train de préconiser, c'est de placer des caissiers qui ont une caisse au contact direct de la clientèle alors qu'actuellement, ils sont en position fixe dans un local protégé, blindé avec alarme. Nous ne pouvons que regretter que les CHSCT ne puissent étudier l'organisation présentée et émettre un avis qui permette aux élus du comité d'entreprise d'avoir un œil complet sur la sécurité des agents.

Je vous en parle d'autant plus que vous nous avez affirmé, et je veux bien vous croire, que la sécurité des agents d'Aéroports de Paris est l'une de vos priorités.

Pour synthétiser mon intervention, on s'aperçoit qu'il y a moins d'emplois car 6 postes disparaissent. On peut se poser la question sur la sécurité des agents et, à mon avis, elle diminue. Ils perdent du pouvoir d'achat. Pendant ce temps, l'entreprise réalise des économies des nuits et les heures majorées. J'englobe les actionnaires. Il y a quand même débat sur ce point.

M. le PRESIDENT.- Merci, Monsieur Stevance, vous avez l'art de la synthèse positive !

M. DUBUISSON (SAPAP).- Nous avons au moins une réponse : celle de l'évolution de carrière des caissiers qui passent de IB1 en IB2 ; cela nous convient bien. En revanche, nous aimerions avoir le rôle exact du RET puisque l'on dit qu'il pourra porter assistance au client.

Il y aura donc 2 créations de postes de technicien d'exploitation ; a contrario, on perd quand même 4 emplois. Que deviennent ces personnes ?

Concernant les modifications du rythme de travail, il est vrai que ce sont des agents en continu, donc ils doivent réaliser 1 501 heures. Ils devraient passer en semi-continu et réaliser 1 569 heures. Il y a une compensation financière par rapport à l'écart, mais c'est une prime différentielle à laquelle on ne peut pas s'associer. Ce ne sont pas les agents qui demandent à changer, c'est bien l'activité qui, par elle-même, fait en sorte que les agents sont obligés. Ce n'est pas un choix de l'agent donc ce n'est pas à l'agent de payer parce que l'on sait ce que fait une différentielle. Quand il y aura des augmentations de salaire, ils ne pourront pas en bénéficier comme tout le monde. On préfère une prime fixe.

M. BOUCHIKHI (SAPAP).- Nous avons tendance à croire M. Grandsart quand il nous dit qu'il a rencontré les agents et qu'il y a une adhésion assez forte puisque nous nous sommes inquiétés de ce dossier auprès des agents. Nous avons quand même une difficulté en ce qui concerne leur mobilité. En effet, je ne sais plus si c'est en septembre ou octobre, mais ici même, nous avons demandé que l'appellation "préposé caissier" disparaisse. Nous réitérons cette demande.

Vous nous avez parlé, Monsieur Grandsart, de la gratification exceptionnelle. Vous avez fait allusion à l'échelon moyen. A l'UNSA/SAPAP, on souhaiterait que l'on puisse nous chiffrer cette gratification exceptionnelle.

Par la même occasion, étant donné que les caissiers (je les appelle déjà ainsi) vont avoir d'autres comportements que de tenir une caisse dans un poste caissier quel qu'il soit, quand vous allez leur demander d'aller dans la gare, on voudrait savoir si, quand ils sont confinés dans un poste, ils vont être confinés devant un encaisseur et combien de temps par vacation.

En outre, par le fait que ces "préposés caissiers" passent en IB2, on vous demande de mener une réflexion sur la qualification des agents parcs qui sont en IB2. Je vous en remercie.

M. RIOU (FO).- J'ai entendu parler du fait que les caissiers mobiles se déplaceraient avec leur caisse dans la gare. J'espère que ce n'est pas le cas. Lors de la présentation de M. Grandsart à mon organisation syndicale, étant donné qu'elle a été faite aux organisations syndicales individuellement, nous n'avons peut-être pas tous compris la même chose, j'avais cru comprendre que ces caissiers, en tant que mobiles, bien entendu, ne se déplaçaient pas avec de l'argent sur eux.

Il vous a fallu vous y reprendre à plusieurs fois pour arriver aux conclusions d'aujourd'hui. J'en veux pour preuve les petits sièges que vous aviez mis auprès des encaisseurs et qu'il a fallu très vite que vous déplaciez ; j'en vois très bien la raison. Il est évident que si vous asseyez un agent devant les encaisseurs, je vois très bien la réaction des passagers étant moi-même aux abords très proches de ces appareils dans la journée. Des améliorations ont été apportées à tout cela.

J'en viens aux indemnités. Pour passer des agents en horaires continus à des horaires en semi-continu, vous avez mis en place des gratifications exceptionnelles : de 1 à 5 ans et 9 mois, 596 euros et à la dernière ligne, vous passez, au-delà de 15 ans de 24 mois, à

1 590 euros. Je voyais les choses autrement. Il faudrait commencer avec l'indemnisation à 1 590 euros et indemniser ceux qui ont moins d'ancienneté et qui sont plus jeunes parce que ce sont eux qui vont perdre de l'argent à long terme. S'ils n'ont que 5 ans d'aéroport, ils ont beaucoup plus que ceux qui ont 15 ans d'aéroports à faire et cela va leur générer une perte de rémunération bien plus importante que ceux qui ont déjà 15 ans d'ancienneté.

Quant à la prime différentielle, vous dites qu'elle couvrira à 100 % la différence et qu'elle ne sera pas fondante les 12 premiers mois, mais vous ne dites pas à combien elle sera fondante ensuite : si elle est fondante à 50 %, 80 ou 100 %. Ce sont des points à voir.

M. ELKETRANI (SPE/CGT).- J'aimerais avoir quelques explications sur les agents qui ne veulent pas être mobiles. Je ne vois pas où ils sont indiqués dans le dossier, ce que l'on compte faire d'eux. J'aimerais savoir si M. Grandsart a expliqué aux préposés caissiers ce qu'était une prime différentielle ou s'il est allé les voir en leur disant qu'ils ne risquaient rien, qu'ils n'allaient pas avoir de baisse de salaire.

Je suis préposé caissier et je peux vous dire qu'un tel projet à Orly va entraîner un conflit immédiat.

M. DECUREY (SPE/CGT).- On va commencer par les effectifs. Pour 44 agents, vous aviez 7 postes à couvrir. Aujourd'hui, puisque vous retirez le mobile d'Orly Ouest, cela vous fait 6 postes et demi à couvrir. Comment peut-on retirer 6 personnes alors qu'en fait, vous avez toujours le même nombre de postes ?

A propos de la rémunération, la prime fixe de 500 à 700 euros est ridicule pour un changement de contrat de travail. Ce n'est pas rien. La prime de 10 heures va durer un an, 2 ans maximum. Quant au passage en IB2, ils sont tous à 110 ou 112 donc ils vont devoir attendre 5 ou 6 ans avant de toucher le bénéfice et la prime différentielle aura disparu depuis longtemps. Pour les caissiers fixes, rien n'est prévu alors qu'ils font les nuits comme tout le monde.

En conclusion, il y a un changement du contrat de travail, perte du statut de travailleur de nuit, 75 heures à faire en plus par an, 6 postes qui disparaissent, tableau plus contraignant, perte du pouvoir d'achat, économie énorme de votre part et des gens qui sont sans arrêt en maladie, qui subissent des menaces de sanctions sans arrêt en ce moment parce que, justement, il y a un mal-être important au niveau de ce groupe de travail et on aimerait savoir où vous allez. C'est ce que retransmettent les agents. Je suis sur place.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- J'ai des précisions à voir avec vous puisqu'une fiche complémentaire vient de nous être distribuée. Je signale à certaines organisations syndicales que si elles ont réussi à rencontrer des préposés lors de leur tournée de secteur, c'est qu'elles se sont trompées de plate-forme parce qu'il n'y a plus de préposés à Orly depuis 12 ans.

On nous précise que les dispositions ne seront appliquées qu'aux agents volontaires. La question a déjà été posée : quid de ceux qui ne le sont pas ? Comment manifeste-t-on son volontariat ? C'est une modification du contrat de travail ; est-ce un simple acte de

volontariat ou quelle est la procédure qui sera mise en place pour passer de caissier parcs et monnaies à cette nouvelle qualification ?

Monsieur Rubichon, vous allez dire que je fais de la provocation gratuitement, mais je j'y suis obligé. Vous dites "*ces dispositions s'appliqueront le mois de la mise en place de la nouvelle organisation de l'activité, soit au 1^{er} mai 2006*", ce qui ne préjuge en aucun cas du vote qui pourrait intervenir dans cette instance ?

M. le PRESIDENT.- C'est un projet dont nous discutons aujourd'hui.

M. HARDEL.- Quelques éléments de réponse généraux avant que M. Grandsart ne réponde plus précisément à certaines questions.

Il faut d'abord voir ce projet d'organisation comme une sorte d'échange ; d'un côté, nous avons la volonté de donner aux actuels caissiers parcs un travail plus gratifiant, plus intéressant et une qualification en IB2, en tout cas pour tous ceux qui acceptent d'être mobiles ; d'un autre côté, nous voulons plus de qualité pour le client et une efficacité économique améliorée pour cette activité puisque les chiffres sur le nombre d'opérations au comptant ne peuvent pas ne pas nous interpellier. On ne peut pas indéfiniment maintenir des personnels qui auraient une activité trop faible.

Pour cette raison, on a besoin de redéployer, et c'est vrai de manière générale, de manière progressive nos ressources humaines de façon que l'ensemble de nos agents concourent le mieux possible à l'efficacité et à la qualité dans l'entreprise.

Sur les parkings, puisque la question de l'avenir des parkings a été évoquée, on a fait la preuve que l'on y avait beaucoup d'intérêt et que l'on croyait à l'avenir de nos parkings. Nous avons entrepris un programme de rénovations colossal des parkings d'Orly. Le P1 est terminé, les travaux du P0 ont commencé. Ces deux opérations représentent déjà plus de 25 millions d'euros d'investissements et on travaille également sur d'autres aspects comme les barrières, les caméras de vidéosurveillance, la GTC etc.

Nous avons donc un programme très important de modernisation de notre outil parkings qui montre bien que nous y croyons et nous avons également développé des offres commerciales que vous connaissez comme le forfait week-end et le forfait longue durée, et nous réfléchissons à d'autres actions commerciales qui nous permettront j'espère de conserver nos parts de marché et de remplir le mieux possible nos parkings. Il y a donc une volonté de la Direction générale et de la Direction de l'aéroport d'Orly de développer le mieux possible cette activité et d'employer durablement nos personnels dans cette activité.

A propos des emplois, je précise que l'on perd bien 6 emplois dans ce projet parce que l'on supprime une vacation mobile et une vacation de nuit. Le temps de travail passe de 1 501 heures à 1 569 heures et l'ensemble de ces dispositions permettent d'exercer l'activité avec 38 postes équivalents temps plein.

Comme M. Grandsart l'a indiqué, nous n'avons qu'un faible excédent permanent par rapport à cet effectif, ce qui veut dire que nous serons capables de résorber assez rapidement ce très faible excédent.

Nous créons en contrepartie 2 emplois de technicien d'exploitation pour accompagner le développement des nouveaux outils que sont la vidéosurveillance, la GTC, nos dispositifs de péage etc., on a besoin de modernisation dans ces domaines, de plus de qualification et l'on souhaite avoir une maîtrise interne de ces outils et non pas externaliser leur maintenance et leur mise à jour. Tout cela mérite d'être dit.

A propos de la sécurité, nos locaux caisses restent des locaux sécurisés. Lorsque les agents sont dans les locaux caisses, ils sont protégés comme ils l'étaient, nous reconstruisons le local de péage du P3 qui avait brûlé avec la même configuration de sécurité que les autres locaux caisses.

Lorsque les caissiers sont à l'extérieur, ils n'ont pas leur caisse avec eux et lorsqu'ils sont à l'intérieur, de toute façon, les sommes présentes dans le local sont tout à fait minimes. Cela ne veut pas dire que d'éventuels agresseurs le savent, mais il y a très peu d'argent dans les caisses.

On n'a pu vous distribuer qu'en séance les conditions d'intégration des caissiers volontaires dans la grille IB2 ; vous avez les principes retenus. Les agents à l'échelon impair, 115, 117, 119, passent immédiatement à l'échelon supérieur, les agents qui sont dans les échelons pairs, 112 à 120 se verront attribuer 18 mois de bonification d'ancienneté et le passage éventuel à l'échelon supérieur selon un avancement moyen à 38 mois. Et les agents en bout de grille caissiers auraient une reconstitution de carrière avec prise en compte d'un avancement à 38 mois. Il y a donc bien un avantage immédiat pour tous les agents au moins à l'échelon 112.

La prime de compensation du passage horaire 1 501 heures à 1 569 heures est une prime "one shot". Elle a été mise en œuvre dans d'autres dossiers d'évolution. Ce qui est différentiel, c'est la prime de perte d'heures majorées. Les caissiers faisaient extrêmement peu de nuits puisqu'ils se partageaient à 44 une nuit quotidienne. De toute façon, la nuit n'était pas l'élément important de leurs heures majorées. L'élément important, ce sont le dimanche et les jours fériés. L'impact de la suppression des nuits sur les heures majorées est, comme on le voit dans le dossier, tout à fait minime. C'est effectivement une prime différentielle qui n'est pas considérable et qui fondra a priori selon les normes en vigueur assez rapidement.

M. GRANDSART.- Sur le rôle du RET, je rappelle que le caissier était positionné dans le pôle du P4 donc essentiellement sur un parc éloigné dans la plate-forme d'Orly. Les clients que les caissiers rencontraient en dehors des horaires d'ouverture de la plate-forme d'Orly, la plupart du temps, étaient déroutés sur CDG parce que les avions arrivaient après le couvre-feu sur la plate-forme d'Orly. Certains d'entre eux qui n'avaient pas de solution de payer aux automates se présentaient au pôle du P4 pour pouvoir régler leurs frais de stationnement et récupérer leur véhicule pour repartir de la plate-forme.

Il était convenu avec les RET que ces missions d'assistance puissent être effectuées par les RET, qui mettraient de la monnaie à disposition des clients qui n'auraient pas suffisamment de monnaie pour pouvoir payer sur les encaisseurs. En cas de problème de matériel qui ne permet pas de payer en carte bleue, il y aura une solution pour que cela puisse être pris en charge par eux-mêmes sur un terminal électronique portable de façon que le client puisse quand même payer en carte bleue s'il y avait des problèmes d'équipement la nuit. Avec ces deux missions, on a couvert les besoins que rencontrent

les clients. Les informations qui leur étaient données par les caissiers pourront leur être données exactement par les RET.

Je reviens sur la sécurité parce que c'est extrêmement important. Ceux qui me connaissent savent que j'y accorde énormément d'intérêt. Il n'est en aucun cas envisagé que les caissiers se déplacent avec leur caisse en dehors de leur pôle d'exploitation, c'est-à-dire que quand ils sont en position de mobile en dehors de leur pôle, ils n'ont pas de caisse avec eux. Je l'ai réexpliqué à tous ceux qui sont venus voir ce projet dans le détail. Et je le réaffirme : les caissiers ont eu, depuis leur expérimentation, un système téléphonique avec une touche d'appel d'urgence qui leur permet en cas de problème d'être en lien direct avec le PC comme ils le sont depuis leur pôle d'exploitation avec la pédale qui leur permet d'être en relation directe avec le PC parcs. Cette touche de fonction a été mise en place sur les Tétras qui permet à chacun d'être en toute sécurité s'il lui arrive quelque chose en dehors de son pôle d'exploitation.

M. PIGEON (CGC).- Nous pensons que l'économie générale de ce projet va dans le bon sens, est satisfaisante dans la mesure où elle permet une meilleure proximité du client, une meilleure réactivité à l'égard de notre clientèle. Il est intéressant de relever qu'il y a une complémentarité avec les agents parcs. Du fait de ces nouvelles missions, de ces nouvelles tâches des caissiers, la pesée de poste a permis de justifier le pesage de IB1 en IB2, ce qui est positif.

Là où c'est possible, limitons au maximum les vacations de nuit. Cela a été le cas ici puisqu'à l'évidence, même si la statistique est un peu difficile, elle est aussi têtue donc nous pouvons être à même de comprendre la suppression des vacations, ne serait-ce que pour des questions de sécurité et d'éviter d'éventuelles agressions. On sait que cela se produit parfois à ce moment-là. Par ailleurs, une étude a été menée à bien sur ce sujet, que l'on abordera dans un autre contexte.

Par ailleurs, les mesures d'accompagnement sont classiques, il n'y a pas d'innovation particulière, dont acte. On peut toujours regretter les suppressions d'emplois, mais avec pragmatisme, il faut s'adapter aux nécessités de l'exploitation et aux besoins de notre clientèle.

Nous sommes favorables à ce projet qui concerne le secteur des parcs et accès d'Orly. Il est bien évident que ce satisfecit que nous allons donner n'augure pas des futurs projets d'organisation de la Direction de l'aéroport d'Orly qui sont actuellement en gestation, non plus que d'autres positions que l'on pourrait adopter, qui demanderont de notre part une vigilance toute particulière.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Sur la question d'actualité, je vous indique que la CGT a apprécié la solidarité manifestée au cours de la séance par la CFDT et FO pour le problème se posant chez O'Net et Régner. Je tiens à informer la séance que le mouvement de grève d'O'Net et Régner vient de prendre fin suite à la négociation et qu'avec l'appui de la CGT d'Aéroports de Paris et d'Air France, les grévistes ont obtenu 100 % de leurs revendications. On tenait à le saluer.

M. le PRESIDENT.- Et bravo à la Direction d'avoir vite négocié !

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Vous voyez que l'on a bien fait de vous demander d'intervenir !

Pour en revenir au dossier qui nous est présenté, j'aurai une première question. La rumeur court que, en novembre 2005, 4 caissiers auraient été engagés en contrat CDI sur des postes d'ores et déjà en semi-continu. Je vois M. Hardel hocher la tête. Je vais profiter de la réponse positive immédiatement : comment peut-on engager 4 caissiers sur des horaires semi-continus alors que le poste est encore en continu et que rien n'a été présenté aux organisations syndicales et aux IRP ? Il y a quelque chose qui ne va pas. Je ne voudrais pas utiliser des termes qui fâchent, mais à mon avis, il y a un manquement quelque part

En ce qui concerne la sécurité des agents, je connais bien M. Grandsart et lui donne acte de sa préoccupation permanente sur la sécurité des agents. Je veux bien en attester. En revanche, je maintiens tout de même que nous aurions aimé avoir un avis du CHSCT. Le problème se pose essentiellement au moment des ouvertures et fermetures des portes des caissiers, au moment où ils pénètrent dans les pôles de paiement. C'est surtout là que nous avons une inquiétude. Contrairement à ce que nous avons pu entendre, la somme est importante puisqu'il y a un fond de caisse de 380 euros plus la recette. Il faut savoir que nous avons des antécédents d'agression pour des sommes de ce niveau donc le problème n'est pas réglé.

Monsieur Rubichon, j'aurais aimé avoir votre avis sur la qualité de service présentée au P4 de nuit avec une absence complète de personnel, une alerte donnée au PC parcs, le fait de pouvoir essayer de trouver le RET. Je ne fais aucun procès d'intention à ce groupe de travail, je dis simplement qu'ils ont déjà énormément de travail à faire de nuit et qu'ils peuvent être occupés ailleurs. Leur disponibilité peut impacter le temps d'intervention de ces personnes.

Je tiens quand même à signaler que, même si ce n'est pas tous les jours, certains vols censés atterrir à Orly arrivent après le couvre-feu et se posent à Roissy et les gens reviennent. Nous avons les provinciaux en période d'été, c'est pourquoi je faisais allusion à la période d'essai en plein hiver, qui viennent chercher leurs charters et on leur demande d'arriver à 6 heures. Comme ils peuvent avoir un problème sur la route, ils sont là à 2 heures. On aurait aimé à avoir votre point de vue, sachant que je ne suis pas sûr que la qualité de service soit au top si le RET dit au client qu'il va l'emmener à droite ou à gauche. En effet, avec certaines cartes de paiement, on ne peut retirer qu'au guichet de la Poste, auquel cas, on emmène le client dans la petite voiture ADP jusqu'à la Poste la plus proche. J'aurais quand même aimé avoir votre point de vue sur ce que l'on appelle la qualité de service. Comptablement parlant, cela ne se mesure pas.

Je n'ai pas eu de réponse sur la manière dont se passera l'appel à volontariat des caissiers pour qu'ils soient mobiles ou non. Je n'ai toujours pas compris comment s'effectuerait le changement de qualification, si c'était un nouveau contrat de travail ou pas.

Dernière question : comment fera-t-on lorsqu'on aura un nombre de caissiers fixes et un nombre de caissiers mobiles qui ne permettront plus d'assurer les postes de caissier fixe uniquement, c'est-à-dire lorsqu'on aura un déficit de caissiers fixes ?

M. ELKETRANI (SPE/CGT).- Il est gentil, M. GRANDSART, mais il ne répond pas tellement aux questions qu'on lui pose ! Est-ce qu'il ne prendrait pas les élus du C.E. pour des "cons" ? On pourrait se poser la question !

M. le PRESIDENT.- La réponse est non.

M. ELKETRANI (SPE/CGT).- M. Grandsart n'a pas de baisse de salaire. On ne lui a pas mis une prime différentielle ! Ce sont les caissiers d'Orly qui vont avoir quelques problèmes dans un ou deux ans. J'aimerais savoir combien d'heures majorées le caissier va perdre dans les mois ou les années à venir par mois. C'est la grande question.

Deuxièmement, que fait-on des agents qui ne veulent pas la polyvalence ou être mobiles ? J'aimerais une réponse parce que l'on nous prend pour des "cons" et je n'apprécie pas cela du tout.

M. le PRESIDENT.- Moi je n'apprécie pas ce vocabulaire.

M. ELKETRANI (SPE/CGT).- Excusez-moi, on lui a posé des questions précises...

M. le PRESIDENT.- Monsieur Elketrani, c'est moi qui donne la parole ici.

M. ELKETRANI (SPE/CGT).- Vous êtes le Président de séance et je peux le comprendre ; je lui ai posé des questions claires, je voudrais des réponses claires sans plus. Je ne demande que cela.

M. le PRESIDENT.- Très bien, on vous a entendu, Monsieur. Donc on en reste là, on vous répondra dans l'ordre.

M. BOUCHIKHI (SAPAP).- Je voudrais revenir sur le comportement du RET en ce qui concerne l'assistance que vous allez lui imposer au client. Ce qui nous ennuie dans le comportement, c'est qu'effectivement, il a à faire de la monnaie pour les clients ayant des billets de plus de 20 euros, l'encaissement des redevances payées par chèque plus les cartes bleues donc il a plusieurs actions. Ces actions nous posent problème dans le souci de la difficulté d'une erreur. Le RET est responsable préposé caissier ; je suis en mesure de dire que le préposé rondier n'existe plus puisque j'ai été préposé rondier en 1985 et que l'on a supprimé le préposé rondier en 1987.

Aujourd'hui, le comportement que va avoir le RET à travers ces nouvelles mises en place nous amène à dire que s'il y a une erreur parce que le RET est votre représentant sur la plate-forme, plus particulièrement de nuit, comme a des responsabilités assez importantes, au moment où il est en train de faire de la monnaie ou de prendre un chèque, si on l'appelle sur son portable sur une affaire importante, qu'il prend le chèque et le client oublie de signer le chèque, ou qu'il se trompe en rendant la monnaie, qui paie ? A-t-on prévu quelque chose ? On aimerait savoir quels sont les mesures à prendre à ce sujet.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Au SPE/CGT, on regrette que, dans les procédures, le CHSCT ne soit pas alerté. On peut d'ailleurs voir dans le dossier qui nous a été présenté que toutes les organisations syndicales en sont destinataires et qu'il manque les membres élus du CHSCT. Ce n'est pas normal.

D'autre part, c'est l'heure d'aller déjeuner ; nous souhaitons que le dossier soit présenté de nouveau beaucoup plus tard, qu'il y ait un deuxième passage, voire que l'on attende que les élections soient mises en place, par exemple. Il faut travailler en toute confiance, comme vous êtes toujours en train de nous le dire lors des réorganisations. D'après ce que j'ai vu sur le terrain, les agents n'adhèrent pas du tout à cela. Même si des réunions préalables ont été organisées, les agents ne sont pas du tout d'accord et ont l'impression

d'être bernés. Ils se sentent mal à l'aise, certains sont dans des situations de pression, comme l'a dit M. DECUREY. C'est quand même le 5^{ème} article 31 mis en œuvre depuis 4 mois dans ce secteur d'activité alors qu'auparavant, il n'y avait rien du tout. Cela fait beaucoup de choses.

S'il y a une consultation aujourd'hui, à cause du changement de contrat de travail et de la suppression des 6 emplois, le SPE/CGT votera contre.

M. le PRESIDENT.- Quelques commentaires assez généraux sur notre échange.

Cet exercice n'est pas simple. Ne croyez pas que nous considérons ici que c'est simple, pour des agents, de voir modifier leur rythme de travail, la nature même de leur travail, au besoin leur contrat de travail etc. J'ai bien conscience que ce n'est pas simple dans la vie quotidienne, c'est pourquoi je veux aussi le saluer. Que tous les agents concernés adhèrent à cette réforme qui, en fait, a pour but d'adapter notre service à la demande exprimée par nos clients, certainement pas. Je suis sûr qu'un certain nombre d'agents sont inquiets de l'évolution de ce métier, que c'est un chamboulement pour eux et qu'ils le vivent avec une réelle inquiétude.

C'est pourquoi je voudrais saluer le travail mené par M. Grandsart sous l'autorité de M. Hardel. Ce travail de fond a été très bien mené. Il n'en demeure pas moins qu'il reste de l'inquiétude parce que c'est un changement majeur, mais il y a eu un vrai dialogue, notamment, chacun en a attesté, avec les organisations syndicales, ce qui me paraît être une bonne méthode quand on réforme quelque chose dans cette entreprise. Je voulais saluer cela en même temps que je voulais passer un petit message de soutien à Mme Christ, en souhaitant que sa santé s'améliore après son accident très sérieux.

Je voudrais également vous dire qu'à l'occasion de cette réorganisation, des emplois sont supprimés. On ne va pas se cacher derrière son petit doigt, ils ont été identifiés et présentés, mais je tiens à vous dire qu'il n'y aura pas que des emplois supprimés dans ce que l'on va vous proposer dans les mois qui viennent en termes de réorganisation. Vous me direz "des actes, des noms" ; j'ai quelques projets en tête en vous le disant, pas seulement des idées générales et généreuses. Avec le Président, nous souhaitons que, sur un certain nombre de sujets que nous identifions comme nos cœurs de métier, nous reprenions main sur le terrain. Nous aurons l'occasion d'en reparler dans quelque temps.

Ce n'est pas pour cela que je vous demande de voter pour cette réorganisation, mais nous aurons, dans les temps qui viennent, des possibilités de parler dans des domaines bien identifiés, je l'espère, de créations d'emplois et de reconquête du terrain, notamment vis-à-vis de la sous-traitance ou de nos clients.

Pour répondre à M. Stevance sur ce que je pense de la qualité de service appliqué au P4, je vais aller le tester, ainsi, je pourrai lui répondre concrètement ce que j'en pense.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Oui, mais seul !

M. le PRESIDENT.- Vendredi, j'ai testé seul des organisations à CDG. Je crois d'ailleurs que le Président va tester des organisations bientôt lui-même, seul aussi. Nous sommes dans une phase de tests intense !

M. GRANDSART.- Je voudrais répondre aux questions de M. Elketrani afin de ne pas être en mauvais termes avec lui. Monsieur, je voudrais vous rassurer sur la requalification de ces caissiers. Ils vont avoir une qualification d'agent parcs. Nous sommes en train de retoucher le manuel de gestion de façon que la qualification d'agent parcs à Orly et celle d'agent parcs à CDG soit bien précisée dans le manuel de gestion.

La différence avec les agents parcs d'Orly, c'est qu'ils sont agents accés et parcs, donc en qualification de IB2, mais avec une lettre professionnelle derrière pour toutes les missions supplémentaires qu'ils exercent par rapport aux caissiers mobiles. Ils auront bien une qualification d'agent parcs dès lors que l'organisation se mettra en place.

A propos du volontariat, au début de l'expérimentation, on a fait passer un document de façon que chaque agent ait par écrit la possibilité de se prononcer sur cette expérimentation afin qu'il n'y ait pas d'effet de masse en disant : *"on nous force la main parce qu'en réunion, il nous a convaincus et on va faire plaisir"*. Cela a été fait individuellement, chaque agent a reçu un document, l'a renseigné lui-même et a mis des observations. La plupart des observations étaient qu'ils voulaient bien jouer le jeu à condition que la pesée de poste permette la requalification de cette fonction.

Voilà la réponse à la question posée, et sur les 45 agents en place dans l'équipe, 36 se sont portés volontaires pour participer à cette expérimentation sous réserve que la requalification soit possible, soit 39,75 équivalents temps plein.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- J'ai bien noté l'explication de M. Grandsart sur le volontariat. Il nous avait effectivement présenté les fiches ; dont acte sur la procédure.

En revanche, puisque les éléments ont évolué et qu'il ne s'agit plus d'une expérimentation, nous souhaiterions que soit mis en place un autre système que ces fiches qui, pour nous, sont maintenant périmées. On n'est plus en train de faire un test sur 6 mois, mais de changer les contrats de travail. On ne peut pas s'appuyer sur ces documents et il convient de bien informer les salariés, car je vous rappelle que, et le SPE, et le SICTAM/CGT, ont commencé par vous expliquer qu'après les rencontres avec certains agents, la remarque a été faite que l'information était parcellaire. Il convient d'agir correctement. En outre, on ne prend pas un contrat de travail à la légère, cela engendre beaucoup de choses sur le plan juridique et nous souhaiterions rester dans les clous.

A propos de juridique, le SICTAM/CGT va sérieusement se pencher sur le problème des 4 recrutements de caissiers qui ont eu lieu en CDI dès le mois de novembre préalablement à la consultation du comité d'entreprise parce que, comme je le supposais, après quelques recherches, il s'avère qu'un vrai problème se pose. Puisque nous jouons cartes sur table, je vous en informe. Je suppose que nous aurons un retour de votre visite nocturne au P4 ; je vous demanderai d'attendre qu'il n'y ait plus de caissier sinon lui vous recevra bien !

Je reviens au CHSCT. Nous sommes extrêmement ennuyés par le problème de sécurité que vont vivre les agents et souhaitons que le CHSCT puisse être consulté. Des décisions de justice sont intervenues dernièrement, la Cour de Cassation a cassé le pourvoi fait par Aéroports de Paris donc en l'état actuel des choses, il y a 23 membres élus du CHSCT. Je vous accorde qu'il n'y a aucun représentant CGT en son sein ;

toutefois, il nous semblerait normal que les 23 membres de ce CHSCT reçoivent le dossier tel quel, qu'ils puissent étudier la situation et en informer la séance plénière.

M. SADET (SICTAM/CGT).- Dans la fiche complémentaire, je vois que les gens en échelon impairs, 115, 117 et 119 vont passer aux échelons 116, 118 et 120. Et les gens qui étaient dans les échelons pairs 112 et 114 vont passer 212 et 214 avec une ancienneté de 18 mois. Mais il y a quand même un décalage. En effet, la personne à 115 aujourd'hui a 30 mois dans son échelon, donc va passer à 116. Les autres agents ne passeront plus par cette grille, par l'échelon impair 115, 117, 119. On propose que ces personnes qui étaient dans les échelons impairs gardent une partie de leur ancienneté. A y bien regarder, ces gens-là seront perdants ; ils gagnent un demi-échelon et les autres prendront un échelon complet. Automatiquement, des gens à 119 seront passés par 115/117 par rapport aux autres. Comprenez-vous ?

M. le PRESIDENT.- Pas tout à fait.

M. SADET (SPE/CGT).- Je vous donne un cas concret : la personne à 115 avec 30 mois d'ancienneté dans son échelon passerait à 116 dans 6 mois, mais sera passé par les échelons intermédiaires par rapport à la nouvelle grille. Je demande à la Direction de faire un effort sur les échelons pour les agents en échelon impair. C'est tout.

M. le PRESIDENT.- J'ai cru comprendre à la deuxième formulation qu'il y avait effectivement un problème. On va étudier cette question-là avec la volonté de trouver une solution juste et efficace. Manifestement, on peut encore améliorer la situation. A un moment, on ne conserve que 30 mois d'ancienneté à l'agent qui est au nouvel échelon.

M. ELKETRANI (SPE/CGT).- Monsieur Grandsart ne répond pas à mes questions, je suis désolé de le répéter ! Il ne dit toujours pas ce qu'il veut faire des agents qui ne veulent pas être mobiles et combien d'heures majorées à cause de la suppression des nuits vont perdre les agents. Je ne demande pas la lune !

M. le PRESIDENT.- Nous allons vous répondre.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Nous renouvelons notre demande concernant la perte des horaires majorés. Nous souhaitons que cette perte soit indemnisée par une prime fixe.

M. GRANDSART.- Pour répondre à M. Elketrani sur les deux questions restantes, les caissiers qui ne se sont pas prononcés pour pouvoir être en position de mobiles resteront en position fixe avec leur qualification, puisque nous avons deux postes de travail qui permettent de les accueillir, le P0 et le P1, deux postes de travail sur lesquels nous avons un flux de clients quasi-continu. Cela permet de les laisser sur ces postes-là sans gêner qui que ce soit. C'est d'ailleurs le cas depuis novembre.

Quant à la perte des heures majorées, il y a 10 heures majorées perdues, qui seront compensées par une prime différentielle.

M. ELKETRANI (SPE/CGT).- Je vous remercie.

M. de CORDOUE.- Pour répondre à M. Dubuisson, je ne fais pas de particularisme sur ce dossier par rapport à ceux que l'on traite habituellement de la même façon.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Sauf que, là, c'est un petit peu spécifique dans la mesure où l'on change leur contrat de travail aux agents et qu'ils n'ont rien demandé. C'est une situation un peu particulière.

M. de CORDOUE.- Je regarderai cela de plus près, mais dans la mesure où l'on fait appel aux volontaires, cela a le mérite d'être pris en compte.

M. DECUREY (SPE/CGT).- Il faudrait arrêter de parler de volontaires car apparemment, avec votre projet, les 6 caissiers fixes vont être obligés de passer en mobiles s'ils veulent toucher leur demi-échelon.

De plus la pression faite sur les caissiers depuis plusieurs mois pour qu'ils répondent positivement à cette nouvelle organisation n'est pas vraiment correcte. Arrêtez de parler de volontaires, c'est faux, il n'y a jamais eu de volontaires. De plus, ceux qui ont été volontaires commencent à baisser les bras parce qu'ils s'aperçoivent que les caissiers mobiles ne servent à rien. Ce sont des réponses qu'ils nous ont faites par écrit.

M. le PRESIDENT.- Nous avons aussi eu des réponses écrites.

D'autre part, la Direction parle comme elle l'entend, comme vous parlez comme vous l'entendez, Monsieur, vous êtes invités au comité d'entreprise et vous verrez, ce sont les usages.

M. PRETRE (FO).- Une explication de vote. Concernant la perte des 6 emplois, en exécution, équivalents plein temps et le changement de contrat de travail, même si ces emplois exécution sont compensés par 2 emplois maîtrise, nous ne pouvons pas cautionner l'érosion de l'exécution donc nous voterons contre.

M. le PRESIDENT.- C'est bien noté.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Une rapide explication de vote. En ce qui concerne le SICTAM/CGT, nous nous interrogeons fortement sur l'embauche des 4 CDI du mois de novembre. Nous considérons que le comité d'entreprise est placé au pied du mur dans cette situation et qu'il y a anticipation de sa consultation. Nous devons prendre une décision sans un avis circonstancié du CHSCT donc nous nous inquiétons des problèmes de sécurité des agents.

Sur la qualité de service, nous n'avons pas de réponse immédiate puisque vous n'êtes pas encore allé voir au P4.

Sur le principe de l'appel à volontariat, nous avons des réponses incomplètes puisque l'on parle de modification du contrat de travail à l'initiative de l'agent alors que ce n'est pas évident. Les mêmes agents consultés par différentes personnes ne donnent pas les mêmes réponses.

Enfin, on en vient à la partie qui fâche : nous avons un problème d'emploi puisque nous perdons 6 emplois et des salariés qui vont perdre du pouvoir d'achat. Vous comprendrez bien que le SICTAM/CGT ne peut que s'opposer à ce dossier.

M. le PRESIDENT.- Nous passons au vote.

7 voix pour : SAPAP, CGC

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

1 abstention : CFDT

M. le PRESIDENT.- Bon appétit.

C'est M. de Cordoue qui présidera le C.E. cet après-midi parce que je suis retenu par le comité d'audit du conseil d'administration où je dois représenter le Président qui, par construction, n'y siège pas.

**POINT 5 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES
PLANNINGS ET CALENDRIERS
PREVISIONNELS ANNUELS ET CALENDRIERS DE
MODULATION POUR LA PERIODE DE
MODULATION 2006 - 2007 POUR LA DIRECTION
ESCALE**

M. de CORDOUE.- Nous accueillons Mme Brisbois.

Vous savez que, traditionnellement, le dossier sur l'escale passe toujours plus tard pour une raison technique ; notamment à Charles de Gaulle, tant qu'ils n'ont pas les plannings des compagnies aériennes, c'est difficile de faire les tableaux de service, en particulier pour l'aérogare T3.

Mme BRISBOIS.- Vous avez reçu le dossier concernant les plannings dont on vient de parler. Ce sont des plannings du service ESCO, donc Orly, ainsi que la plupart des plannings de l'encadrement opérationnel de Roissy, c'est-à-dire ceux qui ne bougent pratiquement pas.

Ces plannings ont été arrêtés après que l'on ait pris connaissance des programmes des compagnies aériennes pour ces secteurs-là. Ils seront mis en œuvre avec un décalage, on pourra y revenir, au 1^{er} mai. Quant aux groupes de travail qui sont très dépendants des courbes de charges, c'est-à-dire ceux qui collent aux courbes de charges à CDG notamment, ils ne pourront être présentés que le mois prochain pour des raisons techniques.

Indépendamment de ce décalage, j'indique que les dispositions de l'accord ARTT ont été strictement respectées. Elles sont rappelées dans le tableau que l'on joint traditionnellement concernant l'escale, en clair, la durée des vacances, les bornes hebdomadaires de 28-42 et au prorata pour les temps partiels, l'amplitude maximale des vacances, de 6 heures 30 pour l'ensemble des personnels CDD, CDI, temps partiel, et de 4 heures pour les TPI. Nous avons veillé, comme l'an dernier, scrupuleusement à respecter ces dispositions qui sont rappelées dans le tableau qui figure dans le dossier.

Les grilles des agents en service semi-continu sont établies selon des calendriers reposant sur des grilles établies à 38 heures et celles des agents en service continu, à 36 heures 30, et ceci, dans le cadre de la démarche que nous avons engagée et continuée sur le respect des temps de travail.

Je tiens également à souligner qu'entre dans les délais un engagement pris à la Direction de l'escale avec le DRH de l'époque de faire 3 réunions de concertation avec les groupes de travail. C'est-à-dire que chaque grille modifiée fait l'objet de 3 réunions avec chaque groupe de travail. Cela entre dans les délais. Dans le dossier, il y a également les

fameux jours rouges, les périodes de régulation qui, apparemment à l'escale, ne posent pas de problème particulier.

Je profite de mon temps de parole aujourd'hui pour souligner que le suivi que l'on a effectué sur les calendriers annuels sur les grilles ainsi que le suivi que l'on fait régulièrement sur le temps de travail ont permis, comme on vous l'avait annoncé, de gérer beaucoup mieux pour les agents et pour la hiérarchie les prises de droits à absence.

Nous avons fait le point tout dernièrement ; à titre d'exemple, pour le service ESCO, point fait en février, tous les jours de congé ont été pris ou programmés jusqu'à la fin du mois, c'est-à-dire qu'ils sont accordés. C'est-à-dire qu'il ne reste aucun jour de congé à prendre au service ESCO. Je tiens à le souligner parce que c'est un effort extrêmement important d'organisation et de gestion fait avec la hiérarchie et ce n'est pas toujours très simple.

M. DUBUISSON (SAPAP).- J'ai étudié attentivement le document, qui est très bien fait. Il est vrai, vous l'avez souligné, que vous respectez les bornes 28-42, aussi le temps minimal de 6 heures 30 et aussi pour les temps partiel incités de 4 heures. Je vous en félicite. Quand on veut, on peut. La preuve.

En revanche, ce qui me gêne un peu, c'est, en page 2, quand on nous dit que les dispositions réglementaires découlant notamment de l'accord RTT du 30 janvier 2000 sont respectées, en particulier la durée prévisionnelle des vacances qui n'excèdent pas 10 heures.

Je tiens à souligner tout de même que, dans l'accord que nous avons signé, on ne fait pas allusion à des vacances qui pourraient dépasser 10 heures puisqu'il est évident qu'il y a des vacances de 12 heures. J'aurais donc souhaité que l'on retire ce point. Sinon, je n'ai rien d'autre à dire sur le document lui-même.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Le document par lui-même est conforme à celui des années précédentes. Au-delà de cela, j'aurai quelques questions.

La Direction générale s'était engagée il y a quelque temps à faire un point sur la situation de l'escale par son Directeur. Nous étions demandeurs de ce point et aimerions que soit intégré dans le point que va faire la Direction la révision de la directive européenne sur l'assistance en escale. Aujourd'hui, quelques éléments nous font craindre de gros problèmes. En outre, la transformation du système nous fait craindre aussi des inquiétudes. Nous aimerions que ce point, s'il est effectué, tienne compte de ces éléments.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- Dans la présentation des différentes grilles au niveau de l'escale, certains groupes de travail n'apparaissent pas, notamment sur Roissy, comme les agents "co", les agents pistes, les agents commerciaux trois-quarts et mi-temps. Je voudrais savoir s'ils feront partie de la prochaine présentation au mois d'avril.

Je reviens sur la conception des grilles. Nous en avons une approche un peu différente. Les grilles sont établies sur 1 501 heures réellement travaillées pour les agents en horaire continu et 1 569 heures pour les agents en horaire semi-continu. En revanche, on peut constater que des groupes de travail à mi-temps, notamment sur Roissy, ont eu des

grilles conçues sur la base d'un mi-temps par rapport à un poste en semi-continu alors que le poste sur lequel ils sont affichés est bien un poste en continu.

C'est au programme du futur label d'égalité professionnelle : il doit y avoir une certaine égalité au niveau du traitement et les agents à mi-temps doivent avoir une proposition sur un mi-temps sur les 1 501 heures et non pas 1 569 heures. On parle de réduire les inégalités ; c'est un constat flagrant de cette inégalité. En effet, les agents qui sont intéressés par un poste à mi-temps sont bien souvent des agents féminins parce qu'ils ont des enfants à garder et c'est un choix de faire, soit un mi-temps, soit un trois-quarts temps, de travailler beaucoup plus pour garder leurs enfants. Ce peut être un engagement fort de la prochaine présentation qui va être faite devant cette instance de présenter des grilles avec une équité de traitement au niveau de ces différents groupes de travail.

Dans la conception des grilles, j'ai du mal à faire le calcul et peut-être trouvera-t-on une aide au niveau du SIRH à propos des 1 169 heures travaillées. Je fais un calcul basique sur le nombre d'heures générées par la grille moins les droits aux congés, mais en incluant une période de 5 semaines de congés légaux, je constate qu'il y a plus de 1 569 heures effectuées ; j'arrive à un calcul de 1 600 heures sur certaines grilles. Comment est conçue la grille dès le début ? Si les agents prennent leurs différents droits aux congés pendant la période légale de 3 ou 4 semaines et 1 semaine ou 2 en hiver, ce qui donne 5 semaines, la durée de temps de travail est supérieure à la durée légale ou la durée recherchée.

M. TOTH (CFDT).- Sur l'escale, je constate effectivement l'absence des agents "co" et des RVD sur Roissy. Ils ne figurent pas dans les calendriers prévisionnels à la fin, on n'a que les SPO, les SUP et les CEP pour Roissy. J'aimerais avoir l'explication de cette absence.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Dans le cadre du bureau du comité d'entreprise, j'étais intervenu sur la programmation des groupes de travail listés par M. Toth pour l'examen au comité d'entreprise prévu au mois d'avril. Je tiens à rappeler que, par là, vous dérogez quand même à l'accord 35 heures qui a été signé pour la présentation de la période de modulation et le vote au comité d'entreprise. C'était une remarque que je tenais à faire en séance plénière puisque j'avais eu cette remarque en bureau de Comité d'entreprise.

M. de CORDOUE.- On a pris note. On va laisser Mme Brisbois apporter un début de réponse.

Mme BRISBOIS.- Une réponse simple. Comme je le disais tout à l'heure, il n'y a pas les groupes de travail de Roissy, pour lesquels la programmation est extrêmement dépendante des courbes de charge. Je voulais revenir un instant là-dessus pour dire que l'on a un vrai problème, et je ne parle même pas de T3, connu pour ses programmations erratiques, mais des compagnies aériennes régulières et bien connues.

Par exemple, cette année, le programme d'été de la compagnie El Al, compagnie importante, a été disponible le 27 février. Or, El Al est une compagnie qui triple pratiquement ses vols en été par rapport à l'hiver. L'an dernier c'était 2,6 fois plus. Cette année, ce doit être du même ordre. C'est un exemple, mais il y en a d'autres. Quand on a ce genre de problème, techniquement, on ne sait pas comment faire, on ne peut pas faire de miracle. Il nous faut un mois de délai réglementaire, il faut envoyer les dossiers au C.E. pour diffusion, et c'est normal, trois semaines avant, et nous tenons

parce que c'est un engagement et que les groupes de travail y sont habitués, à faire 3 réunions de concertation préalable, mais on ne peut pas. Je ne sais vraiment pas comment on peut ajuster tous ces délais qui se cumulent. C'est la raison pour laquelle j'ai commencé par dire que l'on n'avait pas encore certains groupes de travail.

Deuxième point, qu'a soulevé M. Piette, sur le calcul des heures. On a déjà eu l'occasion de discuter de ce genre de chose, mais je peux vous assurer que l'on ne dépasse pas le temps de travail annuel tel qu'il figure. Je suis tout à fait d'accord pour vous montrer comment on le calcule en tenant compte de tout ce que l'on doit déduire.

Quant aux grilles des temps partiel et mi-temps de CDG, ce sont des gens qui n'ont pas de nuit. Pour cette raison, nous avons bâti des grilles sur 15 162 heures.

M. de CORDOUE.- Sur les autres questions que vous avez posées, je donne acte à M. Dubuisson qu'il n'y a pas de référence à 10 heures dans l'accord RTT ; c'est la loi Aubry qui parle de 10 heures. Nous sommes bien d'accord.

Je confirme solennellement au comité d'entreprise qu'il est prévu que M. Gisselmann vienne ici au mois de mai pour, d'une part, exposer son bilan, comme j'avais l'habitude de le faire, c'est-à-dire indiquer où l'on en est, les clients que l'on a gagnés, ceux que l'on a perdus, l'économie du système ; d'autre part, ce sera certainement l'occasion d'avoir un échange sur les perspectives d'une révision de la directive. Je ne sais pas encore si, à cette échéance, un texte sera sorti ou pas. A mon avis, il ne sera pas encore sorti.

Cela dit, s'il devait sortir, on pourra voir les questions que vous poserez. On les connaît ainsi que les réponses que la Direction générale apportera. M. Rubichon a déjà donné une première orientation ce matin, que vous avez entendue, consistant à dire que la position de la Direction n'avait pas changé avec le changement de statut et que, l'Etat restant majoritaire au capital, c'est encore l'Etat qui décidera. S'il y a besoin de prendre une décision, l'Etat décidera en tant que régulateur, c'est-à-dire qu'il s'agit de savoir comment l'Etat transcrit l'éventuelle directive en droit français, c'est-à-dire avec quels calendriers, et quelles dispositions, et comment sont traduites les dispositions, et l'Etat décidera aussi en tant qu'actionnaire.

Mme Brisbois a répondu à M. Piette et je reprécise bien les choses sur le temps de travail : l'escale est entrée dans un dispositif qui comptabilise le temps de travail réalisé et qui s'assure, sur la période de modulation, que personne ne dépasse le temps de travail contractuel, à savoir 1 569 heures pour les agents en semi-continu.

Le raisonnement que vous prônez existait avant que l'escale n'entre dans ce système et aboutit au constat que personne ne remplit ses obligations contractuelles.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- J'avais fait le constat inverse. Quand on déroulait une grille par rapport au temps travaillé moins les différents droits à congés, dans la notion d'utilisation de ces droits aux congés sur une période légale, on était au-dessus du temps de travail que l'on devait effectuer. J'ai un delta qui représente quelques dizaines d'heures.

Dans la notion de temps de travail et de conditions de travail, à un moment donné, il avait été pris des engagements par la DH de mettre en place un groupe de travail sur ce temps de travail, donc que l'on refasse le point sur les différents groupes de travail,

notamment sur le travail de nuit et la pénibilité qui peuvent aussi toucher ces groupes de travail.

En effet, sur Roissy, ce sont des agents qui travaillent sur des postes en continu. Il faut qu'il y ait vraiment un débat sur les conditions de travail et la pénibilité, que l'on sache déjà où l'on en est par rapport aux engagements pris. Une étude devait être faite sur le temps de travail, le positionnement de la médecine du travail sur les travailleurs de nuit ou les agents en poste continu.

Pour les mi-temps, c'est un message et c'est même une demande en termes d'égalité professionnelle de réduire les inégalités qui peuvent exister à un moment donné. Même si, sur ce groupe de travail, il n'y a pas de nuit, ce sont des agents en continu, le choix donné pour garder ses enfants de passer à temps partiel ne doit pas être pénalisé. On peut très bien concevoir une grille en disant que ce sont des agents qui dépendent d'un groupe en service continu et qu'on les maintient en établissant une grille en mi-temps sur un poste en continu par rapport au calcul des heures.

Ce sont bien ces engagements de réduire ces inégalités qui doivent être pris et on peut démontrer que l'on va dans ce sens en disant que l'on réduit ces inégalités et que l'on met en place des grilles qui correspondent à un poste en continu.

M. de CORDOUE.- Je n'ai pas oublié l'engagement que j'ai pris de réunir les organisations syndicales sur le thème de la durée des vacations. Nous avons presque terminé notre travail, qui a consisté à faire un benchmark à l'extérieur pour voir comment cela se passait. On a vu les médecins du travail, je les rencontre à nouveau demain matin et nous allons être en mesure de réunir les organisations syndicales pour partager les travaux de notre groupe de travail, ce qui pourra peut-être nous amener à entrer dans la possibilité d'un accord d'entreprise pour dépasser la durée de 10 heures. Je ne l'ai pas oublié du tout.

Pour revenir à la question que vous posiez sur l'aspect continu/semi-continu, la définition que nous avons de semi-continu ou de continu est simplement que l'on est en horaire continu quand on travaille la nuit. Peut-être a-t-on eu tort d'accepter des changements d'horaires sans modifier le contrat de travail. Nous regarderons, mais force est de constater que les agents qui sont dans ce régime n'effectuent plus de nuits. C'est une réflexion à avoir. Votre question est un peu juridique.

Je propose que l'on passe au vote.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Une petite explication de vote du SICTAM/CGT. Le SICTAM/CGT se positionnera contre puisque déjà sur le fond, la CGT n'a pas signé l'accord 35 heures.

De plus, au niveau des prérogatives et des engagements de la Direction en termes d'information et de consultation sur les plannings prévisionnels, vous ne respectez pas l'accord 35 heures. Cela fait deux points importants à acter.

De plus, la période de modulation institue l'annualisation du temps de travail.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je partage ces propos.

M. PRETRE (FO).- Je fais la même observation.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Nous allons nous positionner pour parce que je m'aperçois que, contrairement à d'autres plates-formes, notamment celles d'Orly et de Roissy, on a tout de même respecté ce qui est inscrit dans un accord RTT, même si, et vous l'avez bien dit tout à l'heure, c'est induit par rapport aux compagnies aériennes. Cela nous convient donc on votera pour.

6 voix pour : SAPAP, CGC

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

1 abstention : CFDT

1 absent

**POINT 6 - INFORMATION SUR LE PROJET DE
REORGANISATION DE LA DIRECTION DE
L'INGENIERIE ET ARCHITECTURE INA -
1^{ER} PASSAGE**

M. de CORDOUE.- Nous accueillons Mme Muller et Mme Gaspard, experts du SICTAM/CGT.

M. DELPEUCH.- Je vous présente M. Piganeau, qui nous a rejoints à l'automne dernier. Il est Directeur adjoint et a beaucoup travaillé sur ce sujet qui nous réunit aujourd'hui.

Je vous propose d'être relativement bref sur la partie descriptive de façon à pouvoir avoir un peu plus de temps pour les échanges. Néanmoins, je ne vais pas zapper l'information pour ceux d'entre vous qui ne la connaissent pas. Certains la connaissent parce que nous avons eu des contacts formels préparatoires à cette réunion avec les organisations syndicales.

Le contexte de cette évolution s'inscrit dans une série d'étapes dont la plus récente date de janvier 2005. C'est en fait la date de naissance de la Direction INA dans son contour actuel par regroupement des équipes d'études qui étaient dans la Direction qui portait le même nom auparavant et des équipes de suivi de travaux, d'ingénierie de chantiers, qui se trouvaient dans la Direction appelée TRA.

Au 1^{er} janvier 2005, on a regroupé 160 personnes de TRA et 340 personnes d'INA dans un nouvel ensemble en conservant la structuration interne à chacune des deux parties qui se regroupaient, donc sans modifier l'organisation des services.

A noter une particularité d'organisation pour les deux plus gros projets, la rénovation de CDG1 et du satellite 3 qui avaient antérieurement déjà fait l'objet de structures de projets spécifiques qui rapprochaient la maîtrise d'ouvrage de chacun de ces deux projets et la maîtrise d'œuvre du même projet et, dans la maîtrise d'œuvre, qui regroupaient déjà études et travaux.

Au début de l'année 2005, ou déjà même, dans certains cas, dès la fin 2004, on a introduit deux nouvelles façons de travailler.

D'une part, spécialiser certains chefs de projet par type de projet ou unités opérationnelles de façon que nos interlocuteurs internes, que l'on peut appeler clients internes, connaissent bien un ou deux acteurs chefs de projet plutôt que de n'avoir à connaître que la collectivité globale de notre grosse Direction et, ensuite, ne pas trop savoir comment les choses se distribuent à l'intérieur de façon à rendre le travail en commun plus efficace et plus simple.

D'autre part, dans le même esprit, nous avons également désigné un architecte sans qu'il ait un nom de baptême particulier, que l'on a appelé "architecte référent" par similitude

avec le médecin référent, disons un architecte-conseil de l'U.O. d'aérogare pour que le dialogue puisse avoir lieu de façon aussi continue et efficace que possible.

La nouvelle étape d'organisation vise, tout en conservant les acquis de ce que je viens de décrire, à faire un pas de plus dans la mise en ordre des missions de projets, de réalisation de projets d'une part et d'optimisation métiers d'autre part.

Notre activité peut être décrite avec notamment deux titres de segmentation. D'un côté, une segmentation géographique avec des activités sur la plate-forme d'Orly et des activités sur la plate-forme de CDG. Depuis un nombre d'années qui commence à être assez important, l'activité sur la plate-forme de CDG est beaucoup plus importante que l'activité sur la plate-forme d'Orly tandis que nos forces, les 500 personnes que constitue en chiffres ronds notre Direction sont répartis de façon différente : environ 300 personnes sur Orly et 200 personnes sur Roissy. Dans les modalités d'organisation concrètes du travail, cela pose des difficultés sur lesquelles on reviendra peut-être plus tard qu'il nous faut gérer au fil de l'eau.

Deuxième segmentation de notre activité : une segmentation par type de projet avec 3 grandes familles :

- celle qui est prédominante en volume, ce sont les projets de bâtiments qui font appel à peu près à tous les métiers,
- les projets d'infrastructures
- les projets techniques systèmes qui concernent davantage les spécialistes des équipements.

Pour structurer l'évolution de l'organisation que nous présentons aujourd'hui pour information et qui sera à nouveau présentée au mois de mai, nous avons ajouté à nos propres appréciations celles de nos clients qui, d'une façon formelle maintenant, depuis que nous sommes certifiés ISO 9001, ont à connaître ou à remplir un questionnaire de satisfaction, de commentaires à l'issue de chacun de nos projets et qui nous donnent un certain nombre d'indications sur nos points forts, en tout cas la perception de ce que sont nos points forts par nos clients internes et nos pistes d'amélioration. On ne va pas entrer dans le détail de ce listing ici, donné plutôt à titre un peu illustratif.

Les objectifs principaux de cette redistribution de nos compétences et de nos effectifs sont, dans un premier temps, peut-être en première priorité, d'augmenter l'efficacité de notre Direction d'ingénierie et de l'architecture dans la gestion des projets pour que l'action soit plus compacte, plus organisée, plus visible, plus compréhensible par nos clients.

Pour faire simple, on peut dire que, jusqu'à maintenant, et à l'exception des deux grands projets de CDG1 et de S3, pour tous les autres projets, le chef de projet était un homme sans troupe qui faisait travailler ensemble des personnes appartenant à différentes directions, divisions métier. Il y a donc une certaine dissymétrie dans l'organisation entre la dimension projet constituée encore une fois plutôt d'experts, d'hommes seuls, et la dimension métier, agrégée de l'ensemble des équipes qui constituent notre organigramme.

Point de départ de notre organisation : donner plus de constance, de force, à des équipes de projet tout en consolidant la dimension métier, en réunissant plus fortement qu'aujourd'hui les personnes d'études et spécialisées dans la Direction des chantiers.

Cela constitue une seconde étape dans le rapprochement études/travaux puisqu'en 2005, on a d'abord mis dans la même Direction les services tels qu'ils étaient formatés auparavant et que maintenant, on prévoit de réunir les acteurs d'études et de travaux dans chaque domaine professionnel dans une structure unique et homogène.

Autre piste de vigilance : consolider la Direction métier et améliorer notre efficacité économique puisque nous appartenons à une entreprise dans laquelle la maîtrise économique est évidemment un impératif toujours plus important et qu'il faut que nous nous inscrivions dans ce contexte, dans cette logique en mesurant, puis en maîtrisant et tendanciellement en diminuant les dépenses générées par notre activité de maîtrise d'œuvre.

En schématisant cette évolution de façon très simplificatrice par rapport à la réalité, on peut considérer que l'on a eu dans le passé une maîtrise d'œuvre études qui s'est appelée INA dans son premier contour, une activité de maîtrise d'œuvre travaux jumelée avec la maîtrise d'ouvrage déléguée dans une entité qui s'appelait DEA ou TRA et qu'en 2005, nous avons rapproché études et travaux avec deux structures de projet fortes et intégrées pour CDG1 et S3 et une grande série de projets, chacun affecté à un chef de projet. Nous avons une centaine de projets actifs. Un chef de projet X a entre 10 et 12 projets de taille moyenne ou modeste et ces chefs de projet n'ont pas de troupes dédiées et font appel aux interventions des personnes d'études qui contribuent à tous ces projets ou aux divisions de travaux qui contribuent aux affaires intermédiaires puisque, sur les projets CDG1 ou S3, les équipes de travaux étaient déjà intégrées.

La situation que nous prévoyons, à compter de l'été 2006, est que, de façon aussi équilibrée que possible, la dimension projet soit prise en charge par des unités de maîtrise d'œuvre dont on verra la liste ensuite, mais très homogènes entre elles, qui chacune prend en charge un secteur d'activité de notre Direction et, d'autre part, les pôles métiers qui constituent la couverture de l'ensemble de nos savoir-faire.

L'unité de maîtrise d'œuvre a comme caractéristique de gérer un client ou un groupe de clients homogènes donc ce peut être une unité opérationnelle, on verra l'affectation de chacune de ces unités de maîtrise d'œuvre. Elle négocie et gère une convention interne qui encadre la condition de réalisation du projet. C'est déjà en vigueur depuis le début de cette année (il existe une vingtaine de conventions de projets qui précisent la nature de nos engagements) ; elle est évaluée sur sa capacité à gérer ces projets, à remplir les objectifs de qualité coûts/délais, à négocier les "honoraires", c'est-à-dire les revenus de cette activité et à contrôler les dépenses que sont les frais d'étude et de supervision des travaux.

L'autre ligne horizontale, le pôle métier, fournit à chaque projet les ressources adéquates d'études ou d'encadrement de travaux, forme les collaborateurs, met au point les méthodes et les outils, sert de référent technique pour les sujets compliqués, capitalise les savoir-faire, le retour d'expériences, organise le plan de charge et assure la bonne gestion des ressources.

Le rattachement des personnels. On a un principe de double rattachement : rattachement administratif selon les deux Directions de la matrice, qui trouve son application concrète dans l'entretien annuel. Les personnes affectées à l'unités de maîtrise d'œuvre forment une équipe relativement réduite qui inclut l'équipe de direction et de coordination de projet, de direction de chantier ainsi que l'architecte principal en charge du secteur dans lequel l'unité de maîtrise d'œuvre est active, du moins pour la maîtrise d'œuvre de bâtiments et, d'autre part, les spécialistes sont rattachés aux pôles métiers. L'entretien annuel est effectué par la personne la plus au contact du collaborateur, donc respectivement unité de maîtrise d'œuvre ou pôle métier avec prise d'avis de l'autre dimension du tableau pour la personne qui a une double action en tant que projet et métier.

Quelles sont ces unités de maîtrise d'œuvre ? La liste que nous envisageons est la suivante :

- une unité dite INA 1 qui a en charge le projet de rénovation de CDG1, qui existe quasiment dans le même format depuis que l'on a stabilisé sur CDG la centaine de personnes qui travaillent sur la rénovation de CDG1
- une unité INA 2 qui a pour vocation de traiter les projets, d'une part de l'aérogare 2A, B, C, D, E et F plus les autres projets hors aérogares sur CDG ou le Bourget
- une unité INA 3 qui est la structure de projet du satellite 3, dont l'existence est d'environ 2 ans dans le passé et d'un peu plus d'un an dans l'avenir
- une unité INA 4 qui devrait se constituer dans le courant de cette année lorsque le projet du satellite 4 va appeler une intervention significative d'INA
- une unité INA 5 qui sera spécialement dédiée à un chantier qui n'est pas colossal par sa taille, mais important par ses enjeux : ce sont les engagements pris en termes de délai et de coûts vis-à-vis d'Air France, à savoir le terminal régional T2G.

Ces 5 unités ont toute vocation à traiter des projets de CDG.

- l'unité INA O sera dédiée au projet de la plate-forme d'Orly, dont le client est la Direction de l'aéroport d'Orly ou bien les projets que nous confiera Immo Sud.
- et puis il y a deux unités de maîtrise d'œuvre qui ont, non pas un contour géographique, mais un contour professionnel : INATECH pour des affaires purement techniques de centrales d'énergie, de télésurveillance, d'équipements de péage etc., donc des affaires d'équipements qui nécessitent peu ou pas d'interventions des spécialistes du bâtiment, et notamment des architectes. Enfin, l'unité Infra, qu'elle soit aéronautique ou d'accès côté ville.

Les 5 premières unités sont basées à Roissy pour servir les clients Roissy, l'unité d'Orly est basée à Orly pour servir les clients d'Orly et INATECH et INA Infra sont 2 unités bi plates-formes.

Les pôles métiers correspondants, architecture et second œuvre, travaillent essentiellement pour les unités de maîtrise d'œuvre du bâtiment, un peu pour TECH à la marge et un peu pour l'Infra, l'unité électricité intervient dans tous les domaines,

l'électromécaniques aussi sauf l'Infra, le thermique aussi sauf l'Infra ou marginalement, et l'informatique industrielle fortement sur INATECH, les projets de bâtiments, et plus à la marge sur l'Infra.

Voici l'organigramme actuel dans lequel on voit en particulier les deux équipes de projet CDG1 et S3 dans la partie gauche, les activités de métier dans la partie droite, les activités de projets intermédiaires dans la partie centrale.

L'organigramme projeté, que l'on a essayé de rendre plus simple à lire du premier coup d'œil, comprend les unités de maîtrise d'œuvre de O (on a mis Orly en premier cette fois) à 7, donc 8 unités de maîtrise d'œuvre qui sont la dimension projet, ensuite, la dimension métier avec les spécialités techniques, une petite actualisation que l'on se propose de faire par rapport à cette image, qui est probablement découplée électricité et électromécanique, donc 7 domaines professionnels regroupés en un ensemble bâtiments et un ensemble équipements.

Vous pouvez vous demander où est passé l'Infra. L'activité professionnelle Infra est directement intégrée à l'unité de maîtrise d'œuvre Infra puisqu'il y a une bonne coïncidence entre l'activité métiers et l'activité projets en même temps.

Enfin, les pôles supports, comme dans toute Direction, avec besoin de gérer les ressources humaines, l'informatique, le contrôle de gestion, le pilotage du plan de charge, la qualité et l'économie.

La question de notre implantation, de notre activité sur chacune des plates-formes. On a indiqué la localisation prévue des unités de maîtrise d'œuvre ; les pôles métiers ont une activité partagée entre les deux plates-formes, ils ont en général une assez forte dominante Orly, mais avec des équipes présentes sur Roissy, et dans le temps, des nécessités de gérer en combinant le souhaitable pour les projets et le raisonnable en fonction notamment des lieux d'habitat de nos personnels, un rééquilibrage progressif qui, d'ailleurs, est continu puisque, dans le passé, on a eu à plusieurs reprises à gérer des nécessités de mobilité entre Orly et Roissy et cela se présentera à nouveau.

A court terme, chronologiquement lié à notre changement d'organisation, on a essentiellement à créer l'unité de maîtrise d'œuvre dédiée au terminal régional dont le chantier commencera cet été. Un certain nombre de personnes, par nécessité, devront se trouver à CDG pour suivre de façon plus efficace ce chantier et, en même temps, constituer cette nouvelle unité de maîtrise d'œuvre.

Sans préjuger de façon tout à fait déterministe ni du nombre ni du calendrier, nous souhaitons pouvoir assurer la mobilité d'un plus grand nombre de personnes dans les mois qui suivront ou le début de l'année suivante pour, en particulier, accompagner le basculement de la structure de projet S4 qui, comme CDG1 ou S3, commencera sa vie d'abord à Orly au plus près des activités de programme et, à un moment donné, basculera certainement sur CDG pour être plus proche du chantier.

On sait que ce sujet inquiète ; ce que l'on a déjà essayé d'expliquer, tant au personnel qu'à vous, représentant des organisations syndicales, c'est que cette question de l'équilibrage Orly/Roissy n'est pas intrinsèquement une question de l'organisation, du moins au sens de l'évolution de l'organigramme tel que présenté ici, mais plutôt celle d'une appréciation de l'optimum de modalités de travail, optimum sur lequel on n'a pas

forcément une uniformité d'appréciation, mais qui nous a amenés déjà dans le passé à plusieurs reprises à prévoir un déplacement de groupes de projet d'une plate-forme vers l'autre avec un accompagnement matériel à examiner soigneusement dans une concertation qui prend plus de temps et dont les modalités plus précises pourront être évoquées au cours du passage en C.E. du mois de mai après concertations appropriées.

Le calendrier, pour finir cet exposé initial. Le présent dossier a été présenté au Comex le 27 février ; aujourd'hui, nous sommes le 21 mars, nous avons eu entre-temps un grand nombre de réunions de travail y compris avec les organisations syndicales il y a une quinzaine de jours. Nous aurons fin mars, avril et début mai de nombreuses réunions avec les groupes de travail, avec la Direction plus rassemblée pour un discours cohérent et unique et les organisations syndicales et, pour le deuxième passage, il y aura présentation au C.E. du 18 mai afin de pouvoir mettre en place l'organigramme modifié à l'été 2006.

Je vous propose d'échanger après cette explication rapide de nos intentions et de nos objectifs.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je vais commencer par des questions d'ordre général puisque nous avons des experts qui entreront dans le détail.

On nous explique que la présentation qui nous est faite est la suite de ce qui est mis en place depuis le 1^{er} janvier 2005. On s'aperçoit, à la lecture du document, qu'il y aura encore une phase ultérieure. On parlait de révolution permanente et de saucissonnage des passages en C.E. ; on en a une nouvelle illustration aujourd'hui.

J'en viens à la page 4 du document qui nous a été remis. On nous présente les réactions des clients internes. M. Delpuch a fait allusion au fait qu'au titre de l'ISO 9001, il y a eu un questionnaire clients. Le document qui nous est présenté nous explique que la description n'est pas complète et objective et qu'il convient de la nuancer. Pour un passage en C.E., on aurait préféré qu'elle soit exhaustive, étayée, objective et que l'on nous en présente les conséquences. Cela nous paraît plus logique.

Page suivante, on fait allusion à tout ce qui concerne les contraintes de gestion contractuelle des entreprises. J'aurais aimé avoir une précision pour bien voir dans quel contexte on évolue. J'aurais souhaité que l'on précise au C.E. si le recours à l'extérieur est systématique, s'il est en hausse vis-à-vis de ce qui se pratiquait antérieurement à cette réorganisation, donc avant janvier 2005, et que l'on justifie ce recours à l'extérieur c'est-à-dire si, réellement, on n'a pas les compétences en interne.

Au paragraphe suivant, on nous explique que les objectifs de cette réorganisation sont d'atteindre une efficacité économique et d'offrir des prestations au juste coût. C'est pareil, j'aurais aimé savoir quelle était l'efficacité économique et surtout, le juste coût. Je suis intéressé par vos remarques sur ce point.

Page 7 du document remis, vous essayez de nous détailler l'organisation des pôles métiers. Soit je ne comprends pas bien, soit il est mal placé, mais je ne vois pas comment est rattachée l'entité "économie". Ce n'est pas un métier d'équipement. Vous avez vous-même mis un trait donc j'aimerais avoir une explication.

Dans le paragraphe suivant, vous expliquez qu'il y a une formation des collaborateurs. J'aurais aimé savoir qui sont les collaborateurs très clairement, qui est désigné par ce terme.

En ce qui concerne le rattachement des personnels administratifs, les personnels sont affectés à l'entité de la personne ou du groupe de personnes qui les appuie. Cela nous paraît délicat. Cela veut dire que le personnel administratif est pieds et poings liés et vie commune avec l'entité et la personne qui est dans l'entité. Au niveau du rattachement géographique, j'aimerais avoir des précisions. Il y a une gestion du cas par cas à faire.

Sur les formations d'accompagnement, je note bien ce que vous expliquez sur la prolongation de l'investissement du salarié. Toutefois, ce que vous nous présentez ressemble aussi à de la flexibilité. De plus, vous proposez une formation aux agents intéressés ; dois-je comprendre que ne seront formés que les agents qui feront acte de volontariat à réaliser certaines tâches ou pas ? J'aurais aimé avoir une information.

Juste derrière, vous expliquez que la fonction de contrôleur de travaux devra être explicitée et précisée au niveau de chaque pôle métier et que des formations appropriées seront dispensées par la suite ; j'ose espérer que la fonction sera explicitée avant la consultation du C.E. J'imagine que vous avez déjà travaillé sur ce sujet ; si l'on pouvait avoir les premiers éléments d'information, ce serait intéressant.

Certes, les topographes ne perdent pas leur emploi, mais il y a au moins 5 emplois à INA puisqu'ils déplacent. Vous présentez un tableau à 0 ; certes, il n'y a pas de perte d'emploi, mais transfert de postes.

J'en viens à la page 12. On parle des implantations futures. Si je ne me trompe, au paragraphe B, vous expliquez que les unités maîtrise d'œuvre et les pôles métiers ont une vocation à être bi plates-formes. Si mes calculs sont bons, cela représente 385 personnes avec un contrat de travail bi plate-forme. Ce n'est pas la situation actuelle ; envisagez-vous des modifications du contrat de travail de certains salariés dans le cadre de votre réorganisation ?

Vous parlez dans un premier temps d'un mouvement de personnels peu nombreux. Vous ne me dites pas quand ni exactement combien. C'est pareil, je pense que nous aurons l'information bien en amont de la consultation.

Vous dites "*dans un deuxième temps...*" donc cela veut dire que c'est un troisième temps. On est déjà dans le deuxième. Comme je le disais tout à l'heure, on s'étale !

Enfin, vous avez demandé à Immo de retenir des locaux pour 50 nouveaux postes sur CDG. Je vous invite à m'arrêter si mes calculs sont faux, mais 50 nouveaux postes, cela représente 10 % de l'effectif total de la Direction. Je fais un raccourci facile en disant que 18 % de l'effectif d'Orly va être transféré directement à Roissy parce que cela correspond à ce chiffre. J'aimerais avoir une information concrète sur ce point.

Ensuite, on va être redondants avec ce qui a été dit ce matin, mais on y porte un fort intérêt, on est en train de parler de nouveaux locaux et de déplacement de personnels et, à nouveau, on reparle du CHSCT. On aimerait bien connaître les conditions d'accueil de ces salariés et avoir un avis motivé du CHSCT.

Pour finir, vous nous parlez très succinctement des principes de transfert vers Roissy. Si j'ai bien compris, il y a un appel à volontariat. Dont acte. C'est visiblement à la mode dans l'entreprise.

Quid du manque de volontaires et comment les salariés feront-ils acte de volontariat ? On aimerait bien savoir comment ils vont être recensés.

Ensuite, vous nous présentez des mesures individuelles d'accompagnement à la mobilité géographique que l'on considère comme toujours insuffisantes en pareil cas et on aimerait savoir ce qu'il adviendra concrètement des salariés qui n'auront pas fait acte de volontariat et qui en plus ne souhaitent pas être déplacés.

Enfin, il me semble qu'à INA, nombre de contrats de travail précisent le lieu sur lequel le salarié est appelé à travailler ; j'aurais aimé savoir si vous envisagez de nombreuses modifications du contrat de travail.

M. HUBERT (SAPAP).- Vu le document qui nous est présenté aujourd'hui, pourriez-vous nous éclairer sur la situation actuelle de l'agent signalétique Orly qui, me semble-t-il, vit en son sein une crise sociale très importante ? Pouvez-vous également nous dire comment vous la situez dans votre projet de réorganisation.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Un complément d'information. Dans les effectifs INA organisation actuelle, il y a INAMO et INAMI pour un total de 79. Dans la nouvelle organisation, vous nous présentez INA Infra à 66, soit - 13 effectifs. Comment justifiez-vous cette différence de pourcentage d'effectifs ?

M. PIGEON (CGC).- Nous avons déjà eu l'occasion de débattre des objectifs de la réorganisation lors du rendez-vous que la Direction de l'INA avait fixé aux organisations syndicales. Il est évident qu'INA, comme toute Direction-support d'Aéroports de Paris, doit se rapprocher des clients, en l'occurrence, des unités opérationnelles.

Par ailleurs, il combien également, suite à la séparation tout à fait pertinente entre maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre, de faire en sorte que l'intégration études/travaux se poursuive au mieux. A cela vient s'intégrer la dimension métier et il faut être particulièrement vigilants en ce qui concerne l'interaction entre les différents métiers, d'une part les métiers d'ingénierie et d'architecture et, d'autre part, les métiers techniques.

Et puis INA est sous contrainte économie et, à cet égard, il faudra veiller à ce que nos études soient au meilleur coût par rapport aux cabinets qui nous entourent, à la concurrence.

Néanmoins, un certain nombre de questions se posent par ailleurs. Du fait que l'entreprise a pris l'option d'une certaine forme de déconcentration, si ce n'est de décentralisation, de son organisation, et donc, de ses décisions, nous pensons que, sur les projets quels qu'ils soient, d'architecture, d'ingénierie et autres travaux, INA doit systématiquement être consultée par les U.O. via la maîtrise d'ouvrage avant passage à la sous-traitance qui, certes, peut écrêter les pointes de charge, mais c'est INA qui doit être le régulateur à cet égard.

Par ailleurs, INA doit également être en capacité de concourir à des consultations externes, notamment sous couvert de ce qui est démarché par ADPI. Je me souviens très bien qu'il y a 3 ou 4 ans, nous étions favorables à accroître la capacité offensive d'Aéroports de Paris dans ce domaine à la création d'ADPI, mais c'était pour que cette entité s'appuie sur notre bureau d'études autant que faire se pouvait.

Autre point : si nous nous projetons à l'horizon 2010, étant toujours sous contrainte économique, donc devant être de plus en plus concurrentiels, comme, par ailleurs, le plan de charge en ce qui concerne les augmentations de capacité pourrait physiquement être quelque peu à la baisse, il faut bien évidemment dès maintenant qu'INA et la Direction des ressources humaines s'attaquent à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en visant par extension l'émergence potentielle de nouveaux métiers de telle sorte que l'on puisse préparer les personnels à la reconversion dans cette perspective. L'immédiat n'est pas à négliger, c'est évident, mais l'anticipation permet généralement d'amortir certains chocs qui pourraient intervenir à l'horizon que j'ai fixé tout à l'heure.

Enfin, au stade actuel de notre propos, un dernier point soulevé par l'un de nos collègues : le devenir de l'entité signalétique, avec les soucis que nous rencontrons par ailleurs. Ce n'est pas simple, mais il faut savoir que les U.O. sont demandeuses d'un certain nombre de commandes à cet égard, que la Direction de la communication, en ce qui concerne sa partie agence graphique/reprographie, est prête à accueillir certains de ces personnels, mais comment sortir de l'impasse dans laquelle nous sommes à l'heure actuelle, indépendamment des contentieux qui ont été engagés ?

M. PRETRE (FO).- Je voudrais savoir combien il y a eu de réunions de présentation avec les salariés. D'après les remontées que nous avons, beaucoup d'agents demandent des informations qu'ils n'arrivent pas à obtenir. D'autre part, au 31 décembre 2005, vous aviez un effectif de 503 et nous sommes à 495 aujourd'hui. J'aurais voulu avoir des informations sur ce point.

M. DELPEUCH.- Premier point que vous avez cité : la notion de saucissonnage. Avec un très grand empirisme, je dirai que nous n'avons pas plus que d'autres la science infuse sur le long terme et que notre activité s'ajuste avec autant de bon sens que possible au contexte, qui change beaucoup autour de nous, non seulement autour de nous, Aéroports de Paris, mais également dans Aéroports de Paris.

D'une certaine façon, l'INA a été relativement plus stable que beaucoup d'autres domaines et il nous a paru utile à plusieurs reprises d'ajuster notre organisation interne pour coller au mieux à notre environnement interne parce que nous sommes extrêmement attachés à avoir les relations les plus efficaces possible avec Aéroports de Paris, et plus spécialement nos contacts de travail quotidien. En particulier, les unités opérationnelles sont un contact qu'il importe de choyer pour cultiver une habitude de travailler ensemble fructueuse.

Cela se fait par étapes consistant à assurer un rapprochement efficace entre des entités qui ont vécu des dizaines d'années séparées ; ce n'est pas plus mal d'avoir un peu de temps d'observation mutuelle et de travail sans bouleverser les structures de service avant de trouver la manière de distribuer autrement l'organisation du travail.

Ce n'est donc pas une volonté délibérée de saucissonner pour vous cacher un bout de réalité à un moment et vous en livrer un autre astucieusement plus tard, nous vous avons livré pour le 1^{er} janvier 2005 tout ce que nous étions capables de livrer comme idées d'organisation pour fonctionner, notre Direction fonctionne convenablement et les projets se déroulent plutôt bien. Il y a des différenciations selon les circonstances, mais nous avons une appréciation plus fine de notre territoire et de nos ressources pour pouvoir être plus efficaces. Nous croyons vraiment que le dispositif que nous mettons en place est plus clair. L'allure des organigrammes dessinés me semble probante de ce point de vue.

Nous ne vous disons aujourd'hui que ce que nous sommes capables de vous dire. Nous nous devons professionnellement que le passage du mois de mai soit plus précis et apporte réponse aux quelques points sur lesquels vous trouvez aujourd'hui les choses floues ou incertaines, en particulier être explicites sur le nombre de personnes qui doivent être amenées à changer de lieu de travail dans le courant de cette année et selon quelles conditions, seulement pour l'horizon de cette année puisqu'au-delà, vous le savez, la vie des projets est un peu aléatoire et les modalités précises pour les traiter au mieux prennent un peu plus de temps.

Sur la question de nuancer les appréciations des clients, on a voulu dire que l'on s'est contenté de donner telles quelles des phrases issues de ces questionnaires. Or, nous ne sommes pas nécessairement d'accord avec leur signification première et parfois, elles appelleraient un commentaire, dans un sens ou dans un autre, d'autojustification ou d'explications supplémentaires, mais ce n'est pas du tout l'objet de notre propos.

A titre d'indication de tendance sur les points considérés comme bons ou critiques dans notre travail, nous avons livré tels quels ces éléments comme du matériau brut sans les commenter et les élaborer.

Contrairement à ce que vous souhaiteriez pour que l'on apporte toutes les nuances possibles, c'est un sujet qui nous éloignerait beaucoup de l'organisation aussi efficace que possible de notre travail que d'expliquer pourquoi, si Untel dit que la centrale d'énergie de Roissy se passe extrêmement mal, c'est parce que l'on n'a pas eu de chance sur tel ou tel point de vue, sur lequel il y a des commentaires à apporter.

Concernant la notion de gestion contractuelle des entreprises, il y a un malentendu sur le mot "entreprise". Ce qui est visé dans ce document, c'est la gestion contractuelle des entreprises de construction, de travaux, l'encadrement des entreprises qui ont un marché de travaux pour réaliser les investissements d'Aéroports de Paris. Aéroports de Paris a donc, maintenant comme hier et comme demain, besoin d'un grand nombre d'entreprises parce que les travaux sont effectués par les entreprises extérieures.

Autre question : la gestion contractuelle, le cas échéant, d'autres maîtres d'œuvre, de sous-traitants, de prestataires ou de consultants. La situation est, en régime, extrêmement établie. Depuis de très nombreuses années, Aéroports de Paris réalise par ses propres moyens de maîtrise d'œuvre entre deux tiers et trois quarts des prestations d'ingénierie nécessaires à ses investissements, certes avec des hauts et des bas, des pourcentages qui varient selon les métiers, les domaines professionnels, mais quand on cumule le tout, on n'est jamais très éloigné de ce taux de deux tiers à trois-quarts. Donc ce n'est ni tendanciellement à la hausse, ni tendanciellement à la baisse.

Par quoi s'explique ce recours à des prestations complémentaires extérieures ? Pour une part dominante, par l'effet plan de charge et par le fait que, même si certains d'entre vous trouvent que c'est dommage qu'ADP ne soit pas calé au maximum de l'appel de besoin de ces projets, personnellement, en tant que responsable de cette activité, je dis "heureusement" parce que l'on ne sait pas de quoi demain ou après-demain sera fait et c'est très sécurisant de savoir que, si l'on a quelques années avec plus de passages dans un régime plus bas, on aura simplement à avoir moins recours à l'extérieur et non pas à chercher comment placer nos collaborateurs hors d'Aéroports de Paris ou dans d'autres secteurs de notre maison de façon immédiate, brûlante et difficile, c'est-à-dire les salariés d'Aéroports de Paris qui sont dans notre Direction.

Ce volume existe, sert de matelas de régulation. Dans quelques cas, il correspond à un savoir-faire très spécifique qui n'existe pas chez nous et que l'on n'estime pas réaliste de développer, mais c'est pour une proportion extrêmement marginale, et s'il y avait des appréciations divergentes de ce point de vue, si d'aucuns trouvaient que l'on néglige un secteur porteur et qu'il convient de le renforcer, c'est une suggestion intéressante à entendre.

Pour l'essentiel, c'est une sous-traitance d'une partie du plan de charge, plutôt une partie moins structurante et moins conceptuelle de ce que nous avons à faire. Des questions ont été posées par des salariés d'INA à travers un questionnaire qui nous a été remis ; jusqu'à aujourd'hui, et je l'espère dans l'avenir, c'est toujours avec notre consentement ou à notre initiative. C'est-à-dire qu'il n'y a pas, à ma connaissance, de situation dans laquelle INA a déploré qu'un aéroport, une plate-forme ou une direction fonctionnelle ait décidé de passer un contrat de maîtrise d'œuvre ou de consultant, ce qui s'y apparente, à un prestataire externe à notre insu et contre notre gré.

Le plus fréquent est que nous-mêmes estimions que nous n'avons pas la possibilité de donner un service normal dans le délai, le coût ou la qualité sans recours à une sous-traitance, souvent opérée directement par le métier correspondant, le pôle métier ou le projet, avec notre support, notre agrément et notre prise en charge. Parfois, il peut s'agir d'une sous-traitance globale d'une affaire, ce qui s'est produit dans une dizaine de cas, notamment des sous-traitances de rénovation de parcs CDG ; il y a longtemps, FEDEX avait été confiée à une maîtrise d'œuvre externe, 2 gares de fret, une à Roissy et une à Orly, que l'on a jugé préférable de confier à une maîtrise d'œuvre externe pour avoir une responsabilité plus claire et identifiée, mais tous les exemples que les uns et les autres peuvent trouver tiennent sur les doigts des deux mains. Ce n'est donc pas une situation tendancielle en hausse, c'est un domaine sur lequel nous sommes en harmonie avec nos clients internes directs et indirects.

En ce qui concerne la notion d'efficacité économique et de juste coût, je ne vais sans doute pas pouvoir vous dire des choses bien bouleversantes donc si ce que je vous dis ne vous suffit pas, il faudra demander un complément.

Je dirai simplement que notre entreprise s'est inscrite fortement dans un mouvement plus général d'une conscience ou d'une maîtrise de sujets économiques beaucoup plus aigüe, avec une plus forte priorité que ce n'était le cas il y a dix ou vingt ans, même s'il faut se garder de prétendre que l'on faisait n'importe quoi et sans compter, ce qui n'était pas vrai.

Néanmoins, on a une attention beaucoup plus serrée, des engagements plus contraignants, on va construire le terminal 2G ou le terminal S3 avec une notion d'engagement sur les prix sur lesquels les redevances ont été calculées vis-à-vis des compagnies, maintenant surveillé par le contrat de régulation économique. Il y a donc toute une réglementation normale pour s'inscrire dans le court du temps et des événements, qui oblige aussi à ce que les projets soient maîtrisés de façon plus serrée, plus fine en matière de choix des solutions, des équipements, parfois en allant vers un certain dénuement qui nous ennuie par rapport à ce que nous aimerions pouvoir bien faire vis-à-vis de notre entreprise et de la durée de nos équipements, mais c'est une question de transactions entre le possible et le souhaitable, à laquelle nous sommes assujettis, tout comme les autres acteurs de la maison et les acteurs extérieurs.

Qu'est-ce que le juste coup ? On ne peut pas le décréter dans l'absolu et il se discute au lancement de chaque projet de façon plus précise et qui permet de connaître le coût de la prestation.

L'autre volet du sujet économique est le coût, non pas du projet que l'on va construire, mais de notre travail de conception et de surveillance des chantiers, considéré globalement comme plutôt élevé par rapport aux chiffres connus à l'extérieur. Même s'il n'y a pas, à ma connaissance, de mise en cause excessivement sévère, contraignante ou critique du niveau de prix de nos prestations, il est évident que, dans un souci de rester en forte adéquation avec l'option d'une maîtrise d'œuvre intégrée, qui est notre raison d'être, il faut que l'on ne risque pas de se retrouver dans la situation de s'entendre dire "*pour tel projet, vous avez dépensé 30 % de maîtrise d'œuvre*" alors que tout le monde sait que l'on devrait dépenser 10 ou 12 % pour ce même sujet. C'est un autre sujet de maîtrise économique.

M. PIGANEAU.- Une référence de juste prix peut être la loi sur la maîtrise d'ouvrage publique, qui donne les ordres de grandeur de taux de maîtrise d'œuvre que les acheteurs publics ont coutume d'utiliser lorsqu'ils achètent une prestation à l'extérieur. C'est pour nous un objectif d'arriver dans ce genre d'ordre de grandeur et pour l'instant, nous y réussissons.

Il y a une faute de frappe sur la page 7 sur la position de la cellule économie. Dans l'organigramme, vous avez vu qu'elle était considérée non pas comme pôle métier, mais comme pôle support. L'origine de cette erreur est que cette cellule économie est une émanation de la cellule second œuvre. Autrefois, c'était "économie second œuvre", qui a été découplée en deux parties. En lisant le document, nous nous sommes dit que l'économie n'est pas un métier de nature technique, mais support, c'est pourquoi, dans la présentation de l'organigramme, il est assimilé à un pôle support.

Quant à la formation accompagnement, je ne suis pas spécialiste du vocabulaire interne, mais lorsque j'ai mis "collaborateurs", cela voulait dire les agents, les collègues qui travaillent dans INA. Cette réorganisation va nous obliger à préciser le contour des tâches des uns et des autres. Ce n'est pas la réorganisation en tant que telle qui fait que le contrôleur de travaux va avoir un travail très différent de celui qu'il pouvait avoir autrefois, en revanche, le contrôleur de travaux va devoir, métier par métier, voir sa tâche s'explicitier. Contrôler un ouvrage de structure, contrôler des points d'arrêt, c'est différent de contrôler une installation thermique ou climatique. Lorsqu'on parlait de formations du collaborateur par le pôle métier, c'est bien parce que, sur chacun des sujets, la formation est spécifique que c'est au niveau du pôle de compétence qu'elle sera gérée.

M. DELPEUCH.- Vous avez évoqué la notion de fiche de fonction, en tout cas la mission du contrôleur de travaux. Une fiche de fonction existe déjà dans le système de qualité d'INA donc elle peut être portée à la connaissance de qui le souhaite et les éventuels amendements pour la rendre plus explicite sur ce que l'on contrôle en cas de contrôle, sont des points qui peuvent prendre un peu de temps et qui seront menés à bien avec une forte implication des personnes concernées, mais c'est la vie normale et ordinaire du perfectionnement de l'un de nos métiers.

En ce qui concerne la notion de bi plate-forme, nous avons vérifié, à la demande de certains d'entre vous, le nombre de personnes qui, aujourd'hui, travaillent à Roissy avec la notion d'un détachement à partir de la plate-forme d'Orly qui est leur lieu de travail. A 2 unités près, 30 personnes sont concernées qui, principalement à l'occasion du projet de rénovation de CDG1 ou du projet de satellite 3, ont accepté à un moment donné, en général simultanément à la plupart de leurs collègues du même projet, de partir d'Orly vers CDG sous forme de détachement. Combien y en aura-t-il demain ? Cet été, nous serons en mesure de vous le dire quand nous aurons fait nos comptes de façon plus précise et nous serons explicites lors de la séance du mois de mai et lors des réunions que nous tiendrons auparavant avec vous. L'été prochain, ce sera moins déterministe parce que l'on sait moins précisément quels seront les besoins.

Il est plus important de connaître les conditions, cette notion de volontariat, d'obligation, ainsi que les conditions matérielles proposées, négociées à l'occasion de ces déplacements.

Je vais peut-être être incomplet ou imparfait, mais je vais vous dire comment je vois les choses. On a dit que l'on ferait appel autant que possible au volontariat. Effectivement, c'est bien la partie la plus délicate, la plus fine, sophistiquée, de notre gestion du travail et des personnes puisqu'avant de revenir à ce volontariat et cette discussion forcément bilatérale, on a une autre partie plus facile : le déplacement d'un poste par départ à la retraite ou mutation, et migration d'INA vers une autre Direction d'ADP.

Quand quelqu'un qui a un poste de travail à Orly laisse son poste de travail vacant et que l'on estime que ce poste de travail n'est pas indispensable à notre fonctionnement sur Orly et que l'on a un besoin plus criant sur CDG, on ferme le poste d'Orly dans la mesure où ce n'est pas un poste à rendre pour d'autres raisons, et on essaie de l'ouvrir sur CDG. A ce moment-là la régulation se fait d'une façon normale par affichage et pourvoi d'un poste.

C'est la partie facile, elle n'est pas numériquement très importante parce que l'on n'a pas énormément d'opportunités de cette nature. La situation la plus fréquente est celle où l'on estime qu'il est souhaitable, par exemple dans le cas du terminal T2G, qu'une partie aussi forte que possible des gens qui vont gérer les marchés, faire les visas des plans et encadrer les entreprises dans des conditions un peu difficiles le fassent plutôt à Roissy qu'à Orly. On y gagnera en crédibilité, également en relation avec notre maîtrise d'ouvrage, celle-ci étant à Roissy.

Il est donc souhaitable qu'une partie des personnes qui ont été à plein temps en phase d'étude sur le T2G le soient depuis CDG. Ce n'est pas une question d'affichage, c'est beaucoup plus clairement la question posée : "*dans quelle mesure cela vous est-il possible de travailler depuis Roissy ?*" Si cela pose un problème, on essaie de le résoudre. Ceci répété un certain nombre de fois ou d'autres projets ou d'autres domaines

professionnels, quand il paraît nécessaire de renforcer de quelques personnes le potentiel de travail en infra sur CDG, où l'on est fortement gréé en travaux, mais pas en études.

Ce n'est pas de l'abstrait, ce n'est pas de l'affichage en attendant de voir ce qu'il sera possible de faire, mais plus clairement ce qui serait souhaitable pour certains groupes de compétence.

Selon le tempo, le feeling, le mode de management, on peut dire que "*le souhaitable que*" se traduise par "*débrouillez-vous, il faut que cela fonctionne sinon, vous allez voir*" ou d'autres formes de persuasion qui peuvent vous paraître insidieuses de démarchage laborieux.

En termes de quantité, on le sera clairement lorsqu'on aura un basculement souhaitable de l'organisation de projet tel que le S4, où le nombre de personnes en jeu sera plus important, mais qui peut correspondre à une certaine décroissance sur le S3. Il pourrait y avoir une sorte de continuité de l'activité. Cependant, certains qui travaillent sur le S3 sont en détachement d'Orly et considèrent qu'ils vont normalement revenir à Orly à la fin du S3.

C'est une situation humaine un peu compliquée qu'il nous faut expliciter quantitativement et dans le calendrier, et pour laquelle il faut trouver des solutions empiriques qui permettent de la gérer au mieux. Nous en discuterons de façon explicite avec vous entre les deux passages en C.E. et vous apporterons toutes les informations relatives aux très peu nombreux mouvements de cet été et un certain éclairage sur les possibilités au-delà.

A propos des modifications des contrats de travail, en effet, il sera sans doute souhaitable, à un moment dont il faudra évaluer lequel est le plus logique (peut-être à la fin de l'un des grands projets en cours), de remettre explicitement de l'ordre, au cours de négociations, dans l'adéquation entre les contrats de travail tels qu'ils sont et les lieux de travail tels qu'ils sont puisqu'aujourd'hui, il n'y a pas adéquation. Je vous ai parlé de ces 30 personnes en détachement dont la perspective à plus long terme n'est pas claire.

Question signalétique, c'est un sujet douloureux, difficile pour les 4 personnes qui sont aujourd'hui en congé-maladie comme pour la Direction, qui a déployé autant d'intelligence que possible pour arriver à sortir de ce mauvais pas. Compte tenu de la voie qu'ont choisie les agents, qui est une voie contentieuse, je ne pourrai pas aller beaucoup plus loin aujourd'hui. Quand on a choisi un mode d'action, la décence est que l'on ne se découvre pas excessivement. D'ailleurs je ne pourrai pas vous en dire beaucoup plus.

Dans ce contexte, nous faisons face à nos engagements vis-à-vis de nos clients internes d'une façon convenable puisqu'un certain nombre de personnes ont partagé la compétence des 4 personnes qui se sont rebellées contre le mode d'organisation qui était souhaité. Donc nous remédions avec les moyens qui sont les nôtres, mais d'une façon moins agréable que ce que nous estimerions souhaitable.

En ce qui concerne les effectifs sur les divisions, Henri Piganeau va expliquer les 9 de décalage.

M. PIGANEAU.- On ne retrouve pas son compte de façon très simple entre les deux tableaux parce qu'il n'y a pas transfert automatique. L'explication du décalage tient à deux parties :

- les 5 agents qui font de la topographie, 4 topographes et un agent à leurs côtés, les 5 qui viennent en déduction des effectifs s'ils rejoignent le laboratoire

- les agents qui viennent de Roissy qui font du balisage seraient, dans cette organisation, affectés au pôle métier électricité. Leur travail quotidien resterait celui du balisage, mais leur référence technique serait l'électricité, ce qui semble avoir un certain bon sens. C'est ce qui explique le décalage.

M. DELPEUCH.- A propos des réunions d'information qui ont lieu, je l'ai dit au cours du premier exposé, nous avons eu un nombre extrêmement important de réunions avec pratiquement tous les groupes de travail de notre Direction sous différents formats. Le fait que certains agents s'estiment mal informés ou aient du mal à être satisfaits par les explications données est lié au fait que la matière dont on parle est quand même relativement complexe, que, sur certaines activités, la ligne de partage entre la dominante métier et la ligne de projet n'est pas évidente et que l'on a pu envisager successivement plusieurs hypothèses. On a fait en sorte que cette évolution d'organisation se fasse dans la transparence la plus grande, même si elle vous paraît parfois insuffisante, mais en tout cas, de ne pas garder de secret. Il se peut que des positions différentes aient été données successivement, ce qui, je le comprends bien, peut créer du trouble pour des gens qui ont l'impression que l'on ne sait pas où l'on va et ce que l'on veut. On essaie de lever les ambiguïtés puisque l'on s'en tient assez clairement au dispositif décrit dans le document qui vous a été remis.

Pour les points qui intéressent le plus concrètement les gens, à savoir dans quelle unité ils vont se trouver, nous allons avoir, en aval de cette information au C.E., une totale latitude d'action pour pouvoir entrer dans le concret total avec chacune des 500 personnes qui constituent notre organisation.

Quant au sujet plus sensible des quelques mobilités géographiques, on va pouvoir les expliciter et les discuter d'autant plus facilement que leur nombre est très limité.

M. PIGANEAU.- Sur les 495 collaborateurs d'INA, à peu près tous ont été invités à une réunion. Il y a eu un petit loupé à la division structure d'Orly, pour 15 personnes car, pour des questions de congé du responsable, cette réunion n'a pas eu lieu. Elle aura lieu dans les prochains jours.

M. DELPEUCH.- Quant à la question des effectifs annoncés avec des nombres différents, nous avons, comme toute autre Direction, des effectifs qui ne sont pas figés et stables tout le temps, il y a des agents présents ou absents, des vacances et du turn-over. C'est en chiffres ronds que l'on est à 500 personnes.

Il y a une explication très technique de discordance, au-delà des fluctuations dans le temps : il y a des mouvements avec ADPI puisqu'il y a une certaine mobilité dans un sens et dans l'autre concernant 5 personnes et des congés-maladie pour 3 personnes, qui expliquent le delta entre 495 et 503.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je reste à nouveau sur les questions générales en en précisant quelques-unes. Sur la page 10 du document qui nous est remis se trouvent des formations d'accompagnement. Je vous avais demandé comment s'effectueraient les actes volontaires. Vous parliez d'accompagnement individuel, j'aimerais savoir ce que c'est. Nous n'avons pas pris l'exemple du contrôleur de travaux au hasard, c'est vous qui le signalez dans vos documents. On en reste à vos propos.

Deuxième point : M. Prêtre vous a posé une question sur le delta entre les 503 et les 495 ; j'ai du mal à comprendre que ce soit des personnes en congé-maladie qui fassent la différence parce que, sauf erreur de ma part, les personnes en congé-maladie sont comptées.

D'autre part, si certains salariés ont un double contrat de travail ADP et ADPI, cela ne va pas. Je vous demanderai d'expliquer de nouveau ce point.

Vous expliquez que vous êtes obligé de "rééquilibrer" entre Orly et Roissy. Je tiens à vous dire que c'est parce qu'il y a une décision de la Direction générale d'inclure CDG en oubliant Orly.

Lors du choix des personnes qui vont être déplacées, vous nous parlez d'un premier appel à volontariat et, après, de "persuasion". Pour moi, entre persuasion et volontariat, il y a un certain antagonisme. Vous nous parlez de modification du contrat de travail ; c'est la énième réorganisation où l'on nous parle de modification du contrat de travail. Elle sera à nouveau unilatérale. On aimerait que ce soit plus détaillé, que l'on connaisse le nombre et la nature de la modification de ce contrat de travail, et surtout, quels sont les droits des salariés à refuser cette modification.

Ensuite, nous avons posé des questions sur les 50 postes que vous avez anticipés sur CDG. Vous avez donné des pourcentages non démentis donc je les prends pour tels. 10 % de l'effectif de la Direction et 18 % de l'effectif d'Orly qui partent sur Roissy. J'en reviens aux pages 10 et 11. Vous êtes capable de nous faire un détail de la répartition des effectifs avant/après, mais pas de nous dire combien, concrètement, sont déplacés. Je ne sais pas comment vous avez fait.

Dans son exposé, M. Delpeuch a été très clair : INA 0, c'était INA 6 d'Orly, INA 1 à 5 sont tous sur Roissy... vous avez quand même une répartition claire des effectifs que vous souhaitez placer sur Orly et Roissy sans nous dire combien de personnes sont concernées. Je ne demande pas le détail, mais je pense que vous avez un chiffre global du nombre de transferts de personnes effectués entre Orly et Roissy. De plus, les 50 places de bureaux que vous avez réservées ne tombent pas du ciel non plus. J'aurais aimé avoir ces informations et le nombre de personnes à qui on va modifier le contrat de travail. Visiblement, certaines personnes vont se retrouver sur une plate-forme alors qu'elles n'y étaient pas, d'autres vont voir changer leur lieu d'affectation et ainsi de suite.

Par la suite, vous aurez des questions plus pointues de nos experts.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Je voudrais intervenir sur le fond du dossier, en commençant pas la politique d'Aéroports de Paris au niveau du bureau d'études.

Dans ce dossier, page 13, il est fait mention de transferts prévisibles à moyen terme de personnels, motivés par une baisse progressive du plan de charge sur Orly. Ce

constat ne tombe pas du ciel, mais parce que des décisions ont été prises en son temps de la création d'une filiale.

Cette filiale a pour vocation d'avoir de l'activité qui permettait en son temps, lorsque ces activités étaient au sein du bureau d'études d'Aéroports de Paris, de combler les trous d'activité. Mais on n'a plus ce trou-là, on ne peut plus le combler. Un choix a été fait. Ce choix peut être réversible puisque, maintenant, le nouveau statut nous y autorise. Mon organisation syndicale demande la réintégration de toutes les activités d'ADPI au sein d'Aéroports de Paris. Cela permettrait de régler une partie du dossier et d'y voir clair.

D'autre part, j'aurais aimé connaître le système utilisé au regard de l'activité puisque l'on nous dit que 85 % de l'activité occupe 40 % du personnel. Que sont ces 85 % ? Un chiffre d'affaires ? Un nombre de dossiers ? Merci de donner un complément sur cette unité.

Concernant le deuxième volet, disons l'aspect social de la chose, ce dossier ne joue pas la clarté. Bon nombre de questions ont été posées sur la partie "implantation géographique future", qui fait clairement mention du fait que 385 postes ont "vocation" à être bi plates-formes. Quand on lit plus loin dans ce texte que cette notion de bi plates-formes aurait tendance à disparaître pour devenir mono plate-forme, c'est-à-dire CDG, on a besoin d'éclaircissements.

Dans le dossier qui va être présenté le 18 mai, on parle d'une cinquantaine de postes. On commence tranquillement à expliciter ce qui va se passer dans les 6 unités de maîtrise d'œuvre et l'on s'aperçoit que, dans les 6, seule INA 5 provoquerait le déplacement d'une dizaine de personnes. Pour INA 4, on n'en sait rien. Concernant les pôles métiers, on aurait une douzaine de salariés, soit 22 au total ; les 30 manquants sont ceux qui ont un contrat de travail à Orly basé provisoirement sur Roissy et qui voudraient savoir si, un jour, ils vont retourner dans leur banlieue parisienne.

Concernant le chapitre "petites mains", téléphone portable, voiture de fonction et secrétaires, le poste de secrétaire est assimilé à du matériel dans ce dossier. Les salariés que nous avons pu rencontrer ces derniers jours sont assez alarmés parce que leur cas est traité d'entrée, d'après ce dossier. On voudrait connaître comment vous allez faire passer le message à ces salariés relégués au stade d'outillage de bureau.

Nous avons eu l'occasion, Monsieur le Directeur d'INA, de vous rencontrer dans un cadre non conflictuel ces derniers jours, tout du moins le SPE et le SICTAM/CGT. Nous vous avons fait part d'un certain nombre de revendications et d'inquiétudes des salariés du bureau d'études et avons demandé de réunir l'ensemble du personnel basé sur Orly et ceux qui sont en déplacement provisoire sur Roissy pour les mettre tous ensemble au même niveau d'information.

En effet, nous avons pu constater dans les différentes réunions organisées ces différentes semaines au sein d'INA que les salariés n'auraient pas entendu la même chose. On vous a demandé d'organiser une réunion début avril, date qui permettrait de réunir la majorité des salariés présents dans l'entreprise. On le demande d'autant plus énergiquement que, au vu des dernières informations communiquées par messagerie interne, il est prévu 13 réunions de 2 à 3 heures chacune sur l'actionnariat salarié. On a su, pour ce registre, donner les moyens financiers et humains, on vous demande de faire

de même pour le devenir des salariés. Merci d'essayer d'apporter des réponses à ces quelques questions.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Monsieur Delpeuch, je vous reprends sur INAMO et INAMI. Il y a un grave problème et vous vous moquez de nous assez régulièrement. Il y a quelques mois, vous nous avez fait une présentation de la réorganisation en nous indiquant que le balisage était un élément de continuité de l'Infra et qu'il était normal qu'il soit positionné là. C'était votre avis, dont acte. Aujourd'hui, vous nous dites que les gens du balisage vont retourner chez les électriciens. C'est là où ils se trouvaient il y a 2 ans ! Si vous considérez nous faire des réorganisations à tour de bras tous les ans en commençant à l'inverse de ce que vous nous avez dit dans les projections, il y a quelque chose qui ne va pas.

De plus, que je vous rappelle que quand vous additionnez vos chiffres aujourd'hui, il y a une différence de 13 en moins et vous nous annoncez une partie des baliseurs chez les électriciens. Or, cela fait + 11 donc il y a quelque chose qui ne va pas. On vous invite, dans vos prochains documents de Comité d'entreprise, à expliciter vos choix par écrit. Je vais reprendre vos documents qui ont justifié votre position d'Infra et les transferts du balisage vers Infra au prochain C.E. et vous allez voir que c'est assez gratiné par rapport à ce que vous nous dites aujourd'hui.

D'autre part, sur les chiffres des transferts d'effectifs aujourd'hui, il va falloir être très clair. J'ai vu les gens sur le terrain la semaine dernière à Roissy et ils n'apprécient pas du tout l'humour de se faire promener, cela ne va peut-être pas se passer comme vous le pensez sur Roissy.

M. ARAGOU (SAPAP).- Pour les déplacements géographiques, il n'y a pas besoin de changer le contrat de travail, il suffit d'appliquer l'accord PASE. Pour ce qui est du transfert des secrétaires, c'est du personnel féminin administratif. Elles sont protégées par le PASE et peuvent, si elles le désirent, refuser le transfert.

Ensuite, dans le dossier suivant sur le bilan de l'emploi, je constate que, par mois, il y a au minimum 50 intérimaires à l'INA. Je comprends qu'il y en ait quelques-uns pour remédier à des variations de charge, mais il n'y en a pas 50 tous les mois. Ce sont donc des emplois qui pourraient être permanents. Parmi tous ces intérimaires, il doit y en avoir de très compétents, ce qui éviterait de transférer des gens qui n'ont pas envie d'être transférés d'une plate-forme sur une autre. Cela représente une réserve importante. Voilà ma proposition.

M. GASPARD (SICTAM/CGT).- Je suis projeteur à INA en haute tension. Ma réaction va davantage entrer dans le détail. Je travaille tous les jours avec des salariés d'INA ; les salariés sont tous inquiets, aussi bien les secrétaires que l'encadrement, même cadres B. Ils ont une très grande inquiétude. Ils ne sont malheureusement pas du tout dans votre façon de voir, Monsieur Piganeau et M. Delpeuch ; eux estiment que ce serait un gâchis d'être déplacés à Roissy avec les temps de trajet etc. Jusqu'à maintenant, tout s'est toujours fait depuis Orly donc ils ne comprennent pas l'utilité d'aller sur place. De toute façon, aujourd'hui, si l'on se déplace sur Roissy, que se passera-t-il dans cinq ans ? Si les travaux arrivent à leur fin, il faudra bien trouver une solution. On sépare les forces existantes et il vaut mieux laisser une grande entité sur Orly. Les gens sont d'accord pour se déplacer, pour aller au bout de leur dossier.

Je constate que l'on a toujours épongé le manque de personnel. Si les gens des études ont été amenés à suivre davantage leurs dossiers, c'est souvent parce qu'il n'y avait pas assez de personnes aux travaux, donc que les gens des études comblaient le manque de personnes aux travaux. Lors de "Changer Ensemble", avec la maîtrise d'œuvre locale, le client n'était pas content parce qu'il n'y avait pas une bonne réactivité d'INA et qu'il n'y avait pas assez de personnes ; on traitait les gros dossiers avant les petits. Je pense à la signalétique, à l'atelier maquettes, qui a été fermé, et aux secrétaires. Il y a une mauvaise stratégie en termes de relationnel au niveau de la DRH.

Les gens sont souvent malmenés et sont en souffrance psychologique. Ils viennent se plaindre et c'est très inquiétant, il y a un gros problème. Vous faites peut-être des efforts de communication, mais cela ne se ressent pas, ou en tout cas, les gens ne l'entendent pas comme cela. Les gens sont désespérés. Il se trouve que la signalétique a pris une option, mais tous les jours, les gens sont vraiment mal dans leur peau. Les travaux d'Orly ne savent pas ce qu'ils vont faire. Certains vont voir des chantiers arriver à leur fin et c'est très inquiétant. Les gens ne sont pas intéressés par le PASE, ils souhaitent rester sur Orly. Jusqu'à maintenant, cela a toujours été comme cela et on peut sans problème continuer la construction de Roissy depuis Orly.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Dans votre exposé, vous avez identifié des besoins plus flagrants sur Roissy que sur Orly. Au vu des tableaux qui nous sont présentés sur la situation des effectifs, certes, il n'y a pas de changement en termes de volume global, c'est simplement sur la ventilation et l'affectation future dans le cadre de votre projet d'affectation qui nous pose problème.

Je pense que, dans cette organisation, vous avez identifié des priorités par rapport à l'objectif que vous voulez atteindre. Je pense notamment au projet de Roissy. Vous avez identifié le potentiel minimum d'effectifs pour vous permettre de mener à bien ces dossiers. Dans votre argumentation, vous avez parlé de volontariat et d'obligation. J'ai compris à peu près ce que signifie le volontariat, mais que mettez-vous derrière le terme "obligation" ? En effet, comme l'ont souligné un certain nombre d'intervenants, certains salariés sont basés sur Orly. De par leur activité, ils ont été détachés sur Roissy pour remplir leur mission, mais que mettez-vous derrière le mot "obligation" ? Il y a quand même, sur le fond, modification du contrat de travail en termes d'affectation de poste.

Certaines affectations se feront naturellement puisque vous avez parlé de départs à la retraite donc, dans ce cadre-là, vous réaffecterez des postes sur Roissy, mais il y a quand même 495 salariés concernés et tous ne vont pas partir en retraite ou préretraite. On aimerait avoir plus de lisibilité sur la manière dont vous allez opérer. Derrière le mot "obligation", il n'y a plus du tout la notion de volontariat.

M. de CORDOUE.- Je vais commencer sur la partie qui concerne la mobilité puisque la DRH est impliquée dans ce sujet.

Historiquement, quand ADP s'est posé la question de traiter cette problématique des mobilités, c'est lorsqu'il a fallu fermer des activités au Bourget pour transférer des agents sur Orly, puis ensuite sur Charles de Gaulle. C'est un accord qui remonte à 1972. C'est le protocole d'accord sur la sécurité de l'emploi.

Au passage, je fais remarquer que tout accord peut être rattrapé par la législation. C'est d'ailleurs le cas d'une partie de certaines dispositions du PASE. Quand des lois

ultérieures viennent contredire les accords, ces parties d'accord n'ont plus à s'appliquer puisque la loi est plus forte que l'accord.

La problématique de l'époque est un peu la même que celle que l'on est en train de trouver dans nos discussions, c'est-à-dire comment faire en sorte que les agents soient au plus près de l'activité, au plus près de l'endroit où s'expriment des besoins ? C'est vrai que l'on a une particularité à ADP parce que, cela m'a beaucoup surpris, on signe des contrats de travail à Orly, Roissy et Raspail. Cela m'a paru surprenant parce qu'en même temps, nous sommes un établissement unique et dans d'autres entreprises, on signerait un contrat de travail et on peut être affecté dans n'importe quel lieu de travail qui appartient à l'établissement. C'est le cas de la RATP.

Je ne dis pas cela pour provoquer, mais parce que nous serons peut-être amenés, dans le futur, à réfléchir de nouveau à cette problématique. Jusqu'à présent, j'ai observé que, dans tous les mouvements que nous avons été amenés à susciter, nous ne nous sommes pas trop mal portés de nous référer au PASE et à un système indemnitaire que nous avons petit à petit amélioré.

Cela étant, je comprends très bien qu'une perspective incertaine de mobilité puisse être stressante, déstabilisante. Je me mets à la place des agents qui se trouvent dans cette situation. J'habite moi-même au sud d'Orly, il m'est arrivé d'aller travailler à Roissy, ce n'est pas forcément amusant.

Ce qu'il me paraît très intéressant, c'est que, assez rapidement, dans le cadre des discussions que M. Delpeuch et M. Piganeau auront avec les organisations syndicales, on puisse donner le plus de visibilité possible sur les besoins de mouvements entre Orly et Roissy, puisque la question se pose dans ce sens, et si possible, autant qu'ils pourront le faire, sur le calendrier, c'est-à-dire à quelle échéance on commencera le S4. J'ai compris que le S4 allait susciter un gros besoin de main-d'œuvre sur Roissy.

Je ne vais pas en dire plus, il ne serait pas raisonnable de contredire l'idée qu'ils ont développée qu'il est nécessaire que nous soyons près de nos clients. Il ne vous échappe pas que nous sommes en ce moment un peu sous la critique, si vous lisez les journaux ; notamment notre premier client, Air France, est très critique sur nos réalisations et Air France ne comprendrait pas que l'on n'accompagne pas les projets qui lui sont destinés en n'étant pas présents à longueur de journée pour pouvoir intervenir au fur et à mesure qu'une réunion doit se dérouler, qu'une expertise est nécessaire ou que les travaux sont en train de se développer.

Je reprendrai ce discours un peu plus tard en conclusion. On parlait de l'avenir de cette activité, on a besoin de démontrer que l'on veut donner de l'avenir à cette activité et que l'on veut être efficace et près de nos clients pour justifier que c'est bien avec nous qu'il faut travailler.

M. DELPEUCH.- Je commence par la remarque que tout s'est toujours fait depuis Orly sur CDG et la question du plan de charge des travaux d'Orly.

Il se trouve que, par une caractéristique de notre conjoncture, à court terme, nous avons une transition difficile à négocier en ce qui concerne les travaux, l'activité de chantier d'Orly. Nous allons en effet avoir la fin du hall 2, qui représentait une forte mobilisation et un grand succès pour tous ceux qui s'y sont investis. Dans l'ensemble, nous sommes

vraiment sortis d'affaire et en avance par rapport au planning et dans de bonnes conditions de budget. Tout est très bien, si ce n'est qu'aucune activité ne prend directement le relais pour les équipes en question et que savoir comment on redistribue nos forces n'est pas tout à fait simple. Nous avons donc une certaine incertitude sur le court terme.

En Infra, un gros chantier de réfection et d'amélioration de caractéristiques de la piste 4 se terminera peu après, donc la conjoncture d'Orly va être déprimée pendant quelque temps, qui justifie de l'incertitude pour les équipes. D'autres chantiers vont commencer, notamment sur Orly Sud, mais au total, la conjoncture est en réduction assez marquée.

Vous dites que tout s'est toujours fait depuis Orly. Non. Cela fait au contraire une dizaine d'années que, sans parler de réorganisations, de regroupements INA, TRA etc., l'ancienne Direction de l'architecture et de l'ingénierie, quel que soit son nom dans le passé, a jugé quasiment incontournable d'envoyer, à certains stades du projet, en général pas depuis le tout début, mais lorsqu'on approche du chantier, des équipes assez conséquentes sur place de façon à pouvoir avoir une véritable maîtrise de la construction des modules de l'aérogare 2 successivement, du satellite 3 et de CDG1. On n'est ni plus ni moins dans la continuité de cette nécessité, simplement renforcée par une exigence plus forte et plus déterminante de clients externes comme Air France ou internes comme les différents services opérationnels de la maîtrise d'ouvrage de CDG.

Certains peuvent trouver que l'on courbe un peu trop l'échine devant les demandes des clients ; il nous paraît que c'est de bonne politique, même si le volume de personnes est passé à 40 % des effectifs sur CDG. Ils représentaient une petite escouade avancée du temps de certains modules de l'aérogare 2 et ont augmenté pour S3 puis CDG1. On ne peut donc pas dire que tout se fait depuis Orly. C'est simplement une amplification de ce mouvement, pas un changement politique du fait de la conjoncture.

J'en profite pour éclaircir le fameux ratio 85/15. C'est simplement l'enregistrement de notre dépense de maîtrise d'œuvre, donc en pratique, le pourcentage d'heures, non pas effectuées à Orly ou Roissy, mais produites pour des projets de la plate-forme d'Orly ou de Roissy. 85 % du temps passé par les 500 personnes d'INA est consacré à des projets qui concernent la plate-forme de Roissy, 15 % du temps passé à des projets de la plate-forme d'Orly.

On n'en a pas pour autant décidé d'aligner les lieux de résidence sur ces pourcentages. On n'a pas dit que 70 % de nos effectifs devaient basculer sur Roissy, on s'inscrit tout à fait dans une logique où le cœur de l'activité études est à Orly pour des raisons historiques, de lieu d'habitat de beaucoup de gens, de proximité d'ADPI, qui est importante en termes stratégiques. Ceci perdure et n'est pas appelé à s'inverser.

Par conséquent, c'est bien l'activité opérationnelle sur les projets à travers les 6 unités de maîtrise d'œuvre que nous avons comptées ensemble qui, elles, est indiscutablement à Roissy, et un certain nombre de contributions des pôles métiers, mais minoritaires, sur CDG, l'essentiel du volume de ces pôles métiers restant à Orly, ce qui explique que, bien que l'on n'ait qu'une seule unité de maîtrise d'œuvre sur Orly 2 bi plates-formes et 6 sur CDG, nous prévoyons pour le moyen terme, c'est-à-dire les deux à trois ans qui viennent, d'avoir 250 personnes sur chaque plate-forme. Si c'était proportionnel, soit à l'activité de 85 %, soit au nombre d'unités de maîtrise d'œuvre, on en serait bien loin.

A propos de ces chiffres qui créent le trouble ou l'incompréhension, quand on dit 250, c'est effectivement une provision forfaitaire pour permettre que les réservations de bureaux se préparent afin que l'on ait la possibilité physique de travailler dans des conditions convenables quand on se déplace, comme cela a été le cas dans le passé et comme ce sera encore le cas à l'avenir.

Les seuls qui soient en cours de finition concrète, nominative et de court terme sont au nombre de 20 et au-delà, c'est une appréciation plus progressive des besoins des projets et aussi des faisabilités plus ou moins faciles des déplacements qui peuvent nous amener à un chiffre supérieur à une vingtaine. Ce chiffre peut aller jusqu'à 50, mais pas plus, ce ne serait pas un basculement massif et une inversion du lieu d'implantation des agents. En effet, c'est concrètement difficile parce que nous sommes nombreux.

Vous avez parlé de trop d'intérimaires. Dans l'idéal, il serait mieux d'en avoir moins. Dans le passé, à deux reprises, des intérimaires ont été intégrés à Aéroports de Paris dans notre Direction comme dans quelques autres. Cela s'est fait parce que la Direction générale et les Directions des ressources humaines et financière trouvaient que c'était un bon calcul. Dans la situation actuelle, je ne pense pas que ce serait un bon calcul d'intégrer une faible partie de cette cinquantaines aujourd'hui parce que le plan de charge, globalement, est très soutenu en 2006 et 2007.

Pour l'instant, selon les prévisions en vigueur, il est plus faible pour les années qui suivent. Le fait que nous soyons blasés contre cette perspective d'avoir toujours beaucoup de travail demain et après-demain et plus rien à faire les jours suivants nous "vaccine" un peu contre cette impression presque toujours démentie par les faits. On peut simplement penser que l'encadrement prévisionnel est maintenant plus réel et plus fort à travers les contrats de régulation économique, et que la prévision est plus fiable. Il est donc probable que les années 2009 et 2010 conduiront à des montants d'investissements plus faibles que ceux que nous avons en ce moment et que, donc, on aura une diminution importante du recours à la sous-traitance et aux intérimaires, ce qui représente une régulation moins douloureuse que de se séparer des salariés de notre Direction.

La notion de PASE est-elle la bonne solution ou pas ? Il y a des nuances d'appréciation, c'est normal. Nous pensons que, dans le court terme au moins, il est préférable de continuer le régime qui a été empiriquement construit pour les déplacements des dernières années vers CDG.

En revanche, il nous paraît souhaitable de bien remettre les choses à plat quant au nombre de gens qui ont un contrat et qui travaillent à tel endroit avec la prévision d'activité des années 2008, 2009 et 2010, et peut-être concrétiser, sous forme de l'application du PASE, des mutations organisées sur CDG. Mais cela fait partie des points qu'il nous paraît important de discuter clairement avec les organisations syndicales dans les semaines à venir.

Quant au fait que l'on considère les secrétaires comme des téléphones, je vous laisse la paternité de vos propos. Beaucoup d'entre nous côtoient des secrétaires ; la mutation du mode de travail est importante depuis un certain nombre d'années car un certain nombre de tâches qui étaient confiées aux secrétaires sont effectuées en pratique directement par un ingénieur ou un architecte. Il y a donc une certaine évolution du travail et aussi un besoin en nombre plus faible. C'est un sujet compliqué que notre responsable ressources

humaines essaie de traiter au mieux avec le mode de concertation qu'il estime possible avec les secrétaires, même si c'est peut-être imparfait.

Vous avez parlé de 50 départs en mai. Pas du tout, c'est une vingtaine.

M. Duval a parlé de la réintégration dans ADPI. C'est le vœu que forme votre organisation syndicale. Je crois que vous n'auriez pas un très grand succès si vous le proposiez à l'entreprise ADPI, et même à une bonne partie de ses salariés. En tout cas, ce n'est pas dans la logique d'efficacité du vecteur ADPI pour l'ingénierie externe.

10 % de l'effectif basculeraient sur CDG et 18 % de l'effectif d'Orly ; effectivement, si l'on confirme à l'avenir que c'est une cinquantaine de personnes au total qui, entre cette année et l'année prochaine, vont à Roissy, ce serait les chiffres que vous indiquez ; à court terme, c'est beaucoup moins que cela.

M. PIGANEAU.- Dans notre organisation actuelle, le balisage est une activité répartie, pour ne pas dire éparpillée, entre trois endroits :

- les études
- une équipe de travaux à Orly
- une équipe de travaux à Roissy.

L'idée est de donner à ces gens-là une famille d'appartenance métier. Cela restera une famille d'électricité, et le balisage connaît des mutations technologiques qu'il convient d'accompagner avec toute la vigilance d'un métier de compétence d'expertise. C'est pourquoi nous avons choisi de dire qu'il s'agit là d'experts. Les baliseurs sont des experts et doivent être rattachés aux électriciens.

Naturellement, le balisage se fait en extérieur donc cette équipe travaille exclusivement pour l'unité de maîtrise d'œuvre Infra. Elle sera physiquement aux côtés de l'unité de maîtrise d'œuvre Infra, dans les mêmes locaux qu'aujourd'hui. Ces gens auront à la fois la proximité avec leurs clients opérationnels, l'unité de maîtrise d'œuvre Infra, et le rattachement technologique avec une famille de compétence qui est la leur. Nous pensons qu'en dehors de problèmes éventuels de personnes, nous avons les ingrédients pour cumuler compétence et efficacité dans le long terme.

Sur la formation et le terme "accompagnement individuel", il ne vous a pas échappé que, dans cette nouvelle organisation, un certain nombre de collaborateurs vont voir l'envergure de leur activité assez différente. Par exemple, tel responsable d'une division aujourd'hui encadre un certain nombre de personnes ; lorsque vous projetez cette division en pôle métier, qui sera finalement son affectation assez naturelle, lorsque le nombre de personne grandit largement (quelquefois, il peut doubler), lorsque la contribution de la division n'est plus simplement une contribution étude, mais une contribution métier dans toutes ses composantes, à la fois études, réception d'ouvrages, suivi de travaux dans la compétence donnée, il y a une extension du champ de la compétence de ce cadre à la fois dans sa dimension managériale, (encadrer davantage de personnes) et dans sa dimension technique.

Il nous a semblé utile d'accompagner ce cadre. Il est évident que c'est un accompagnement qui ne peut se faire que de façon individuelle parce que la problématique de chacun de ces cadres sera différente. Voilà ce que l'on entendait par "accompagnement individuel". Il s'agit principalement des responsables d'unités de maîtrise d'œuvre ou de pôle métier dont la dimension du poste change largement.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- A propos de votre remarque sur l'évolution de la législation par rapport à un accord d'entreprise, nous aimerions quand même avoir des références puisqu'un accord d'entreprise peut être supérieur à la loi donc il n'y a pas de remise en cause. En aucun cas, il ne peut être inférieur. Si jamais c'était le cas, cela veut dire que la Direction est en faute et ne respecte pas la loi.

Sur le fond, si j'ai bien compris, Monsieur Delpeuch, dans votre argumentaire, le dossier qui nous est soumis aujourd'hui dans le cadre d'un premier passage ne concernerait à terme que 50 personnes maximum en termes de transferts. Ensuite, il y a une question sous-jacente : combien de salariés seraient concernés par l'aspect plate-forme ? 50 personnes seraient mutées ou transférées sur Roissy dans le cadre du suivi de dossier, mais il y a une question sous-jacente sur laquelle il faut lever toute ambiguïté, ou alors, c'est une mauvaise interprétation de ma part. Vous avez abordé l'aspect de plate-forme pour un certain nombre de salariés.

Monsieur de Cordoue, à la RATP, c'est un comité d'établissement donc même s'il n'y a pas de lieu de travail identifié, les gens sont affectés à un établissement et, dans ce cadre, identifiés sur une zone géographique. Je crois savoir que, dans le cadre d'un contrat de travail, vous êtes obligé d'identifier le lieu de travail prioritaire.

M. PIGEON (CGC).- Un point sur la fiche métier secrétariat. Il serait pertinent de prendre en compte une étude menée par François Laporte et Alain Martin intitulée "assistantes et managers". Il serait intéressant de réactiver cette étude. Cela concernerait nos collègues d'INA, mais sachant que l'on s'interroge, dans bon nombre d'unités, sur cette filière et sur la bonne articulation entre les secrétaires et les managers, il serait intéressant de reprendre ce sujet avec ces fondations existantes. Ce n'est pas la peine de refaire le monde à cet égard.

Dernier point : nous ne pouvons que vous engager à poursuivre la concertation avec l'ensemble des personnels d'INA pour mener à bien cette évolution de l'organisation.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Si ce dossier doit passer en deuxième passage le 18 mai, il sera bon d'y trouver un certain nombre de choses qui ont été dites, mais que je n'ai pas entendues entièrement dans les derniers propos.

Si l'on parle d'un déplacement éventuel de 50 personnes, il faut quand même parler des 30 en situation provisoire sur Roissy, donc 80 personnes.

Il serait également bon que, dans ce dossier, figure clairement la position des salariés au niveau de leur contrat de travail. Il y a 3 possibilités :

- soit ils ont un lieu de travail sur Orly
- soit ils ont un lieu de travail sur Charles de Gaulle

- soit ils ont une notion de bi plates-formes.

Il serait bon que ce dossier traite de ce sujet.

Dernier point : je pense que l'on a le temps de réunir une plénière du CHSCT afin d'avoir pour le 18 mai son avis sur ce sujet qui impacterait bon nombre de salariés sujets à des déplacements, voire à des problèmes familiaux qui pourraient être générés par cette réorganisation.

M. de CORDOUE.- Nous avons bien noté vos interventions. Je vous propose de nous arrêter là.

Nous remercions M. Delpeuch et M. Piganeau et les encourageons à poursuivre leur politique de concertation, dont je sais qu'elle a été assez nourrie. Pour les connaître, je sais qu'ils auront à cœur de la poursuivre.

POINT 7 - INFORMATION SUR LE BILAN DU DOSSIER EMPLOI - ANNEE 2005

M. de CORDOUE.- En introduction, je passe la parole au Président de la commission emploi.

M. PRETRE (FO).- Non il vaut mieux avoir la présentation d'abord.

M. EXPOSITO.- Je dois faire des préalables à chaque fois par rapport au trafic. Je rappelle que, cette année, nous avons effectivement traité 70,3 millions de passagers. Dans mes références, je pars toujours du trafic 2000, l'année précédente qui avait été la meilleure année. Nous avons crû, entre 2000 et 2005, de 6,3 %.

Regardons tout de suite les effectifs globaux de l'entreprise en CDI. Nous étions, au 31.12.05, 7 650 CDI, soit, par rapport au 31 janvier 2000, période juste avant l'accord ARTT, où nous étions 7 126, une progression de 524 agents CDI (7,3 %). Il y a toujours un écart entre le volume de trafic, qui a crû de 6,3 %, et le volume des effectifs, qui ont crû de 7,3 % pendant la même période. C'était un préalable important à faire.

Au niveau de la vision globale de l'exercice de l'année 2005, il est exact que le volume de CDI a baissé de 137 unités. Nous avons déjà constaté une baisse sensible au cours du premier semestre. En fait, le chiffre de 137 correspond à une augmentation de 34 au cours du second semestre, toujours avec une baisse de 12 à l'effectif de l'escale. Donc le reste de l'entreprise au cours du second semestre a crû de 46.

Quand on fait la balance de cette présence de 137 personnes en moins dans l'effectif, on voit que cela correspond en fait à 389 départs dans l'année. Parmi ceux-ci, il y a eu 311 départs en retraite et PARDA dont 269 au premier semestre et 42 au deuxième semestre.

Pendant ce temps, il y a eu 307 entrées permanentes, 171 au cours du premier semestre et 136 au cours du second semestre.

Par ailleurs, la balance des mouvements provisoires dans les effectifs CDI, c'est-à-dire la balance des congés sans solde et des détachements, fait apparaître au total une balance négative de 55. Plus de personnes sont parties en congés sans solde et détachement que de personnes sont revenues de cette situation pour une balance totale au cours de l'exercice de 55, de sorte que le - 137 est équivalent à 389 départs, 307 entrées et une balance des provisoires de - 55.

Regardons ensuite les volumes d'agents mois. Sur l'ensemble de l'exercice, on a une diminution des volumes agents mois consommés au titre de l'année de 0,37 % par rapport au point de sortie 2004 et en volume d'agents mois CDI, de 0,25.

La répartition par catégorie des agents permanents se trouve dans le document qui vous a été remis. Les cadres ont crû de 4,48 % au cours de l'exercice, la haute maîtrise, de 1,42, la maîtrise a diminué de 2,96 % (c'est la première fois que l'on constate une baisse

de la maîtrise), l'exécution principale baisse de 5,93 % et l'exécution simple, de 12,43 %.

Pour ce qui est des recrutements, on a parlé de 307 entrées qui se décomposent en 58 qui ont été préalablement en situation de CDD et le complément représenté par des recrutements directs externes.

Voilà pour les effectifs CDI. J'en viens ensuite au volume des temporaires.

L'effectif temporaire comprend 2 volets. Premièrement, les CDD, deuxièmement, l'intérim.

En matière de volume d'emploi des CDD, on constate une diminution encore pour cette année de 3,92 % des agents mois au cours de l'exercice. Au total, ils représentent 3,34 % des agents mois de l'entreprise.

Je rappelle l'historique de ce chiffre de 3,34 %. En 2003, 3,8 % des agents mois étaient consommés en CDD, en 2004, 3,46 % et en 2005, 3,34 %. On constate toujours une baisse de l'emploi CDD dans l'ensemble de l'entreprise.

Ensuite, il y a la répartition entre les saisonniers et les remplacements d'absence. Les chiffres sont en baisse pour les saisonniers, en progression pour les remplacements d'absence et en baisse pour les surcroûts de travail pour l'année 2005.

En matière d'intérim, on constate là aussi une diminution sur l'ensemble de l'exercice du nombre de journées d'intérim consommées dans l'entreprise entre 2004 et 2005.

Sur l'ensemble du dispositif, on constate où se situe les volumes de ces emplois d'intérim. Comme d'habitude il y a deux secteurs très forts : d'une part, la Direction de l'ingénierie et de l'architecture, qui représente 40 % des consommations des journées d'intérim dans l'ensemble de l'entreprise, d'autre part, l'escale, qui représente cette année 41 %, le reste de l'entreprise représentant 19 %.

A titre historique, je vais vous donner les évolutions. Au niveau d'INA en 2003, 37 % des journées d'intérim, en 2004, 35 % et cette année, 40 %.

A l'escale, on constate une diminution sur toute la période. En 2003, 54 % des journées d'intérim étaient consommées par l'escale, en 2004, 50 % et cette année, 41 %, donc une baisse sensible du recours à l'intérim sur l'escale alors que l'on constate une progression dans le reste de l'entreprise, qui passe de 9 % en 2003 à 15 % en 2004 et 19 % en 2005.

Voilà pour ces volumes globaux sur l'ensemble de l'entreprise, avec une baisse constatée entre 2003 et 2004 de 10 % et, cette année, de 3,7 % de baisse de l'utilisation des journées d'intérim.

Que dire sur l'ensemble de l'emploi précaire ? Les volumes CDD et intérim cumulés représentent, en équivalents agents mois 4,92 % pour l'ensemble de l'entreprise. C'est aussi une baisse de ce seuil sur l'ensemble de l'entreprise au cours des dernières années. Grosso modo, quand on consomme 2 CDD en équivalent agents mois, on consomme un intérimaire. Voilà les proportions qu'il faut bien avoir en tête au sein de l'entreprise.

Dernier point : les contrats particuliers. Par rapport à 2004, on constate une augmentation des contrats d'apprentissage en 2005 de 7 %. Les CAE ont remplacé en 2005 les anciens contrats CES. Ce sont les contrats d'accompagnement pour l'emploi. 8 personnes ont été embauchées en contrat SIRMA, des contrats créés en 2004.

Par ailleurs, en 2005, on a vu la disparition des contrats d'adaptation et de qualification au profit des contrats de professionnalisation ; 4 personnes sont encore sous le régime du contrat de qualification au 31 décembre 2005 et 6 personnes ont été embauchées en contrat de professionnalisation dans le courant de l'année 2005.

Voilà en quelques chiffres le bilan que l'on peut faire de l'exercice 2005 en matière d'emploi.

M. PRETRE (FO).- La commission s'est réunie hier et n'a pas eu le temps matériel de fournir un rapport écrit, qui vous sera transmis ultérieurement. Ce rapport a été rédigé très rapidement et il se peut que de petites erreurs se soient glissées. Si tel était le cas, elles seraient corrigées dans le rapport définitif.

Pour référence, aujourd'hui, quand je parlerai d'annexes, je parlerai des annexes du bilan qui nous est fourni par le service "gestion de l'emploi".

Vous paraissez satisfait de ce bilan, mais nous sommes plutôt mécontents. Nous tenons quand même à remercier le service DRHG pour le dossier présenté, qui répond en grande partie aux demandes des années précédentes, ainsi qu'à la bonne volonté affichée lors des différents contacts téléphoniques ou entrevues.

Nous notons, comme nous l'avions calculé et mentionné lors du rapport de la commission pour le bilan 2004, une diminution des effectifs permanents et temporaires.

Dans l'annexe 3B, au 31 décembre 2005, 7 650 agents étaient présents pour 7 787 fin 2004, soit une perte de 137 agents permanents. La répartition par catégorie est la suivante :

- 155 en IB contre 177 en 2004, soit - 22.
- 1 617 en IB2 pour 1 719 en 2004, soit - 102
- 2 884 en IIB pour 2 972, soit - 88
- 1 437 en IIC1 pour 1 401, soit + 36
- 415 IIC2 pour 425, soit - 10.
- cadres catégorie 3 : 748 pour 702, soit + 46
- cadre 3 : 293 pour 283, soit + 10.
- cadres 4 : 101 pour 106, soit - 5.

Comme les années précédentes, l'exécution est en chute libre et complètement abandonnée dans la politique de l'emploi ADP. Ceci est le premier effet de la sous-

traitance. Comme nous l'avions malheureusement mentionné l'année dernière, la maîtrise est maintenant touchée par cette politique. Ceci est aussi le deuxième effet de la sous-traitance : quand on voit sur le terrain que, de plus en plus souvent, la sous-traitance contrôle la sous-traitance, ceci explique cela.

A propos de l'évolution des effectifs temporaires CDD, vous nous avez fait une présentation de l'évolution des effectifs temporaires et intérim, mais pour moi, l'intérim ne fait pas partie des agents Aéroports de Paris, donc les effectifs temporaires, ce sont les CDD d'Aéroports de Paris, annexe 3B.

Au 31 décembre 2005, 173 agents en CDD étaient présents à ADP pour 265 fin 2004 ; 128 en exécution contre 220 l'année dernière ; 32 en maîtrise pour 34 en 2000 ; 13 en catégorie 4 pour 11.

Nous constatons donc une diminution de 92 agents au cours de l'année 2005 et il y a eu 453 fins de contrat et 29 démissions.

L'évolution de l'effectif total. Au 31 décembre 2005, 7 823 agents, permanents plus temporaires, étaient présents à ADP pour 8 052 au 31 décembre 2004, soit un recul de 229.

Evolution des agents mois (annexe 1).

Le cumul des agents mois permanents est de 89 416 contre 49 634 pour 2004, soit une diminution de 223. Le cumul des agents mois temporaires est de 3 089 contre 3 215 l'année précédente, soit encore une diminution de 126. Le cumul des agents mois permanents plus temporaires donne 92 505 contre 92 854, soit une diminution de 349.

L'évolution de l'intérim (annexe 11B, C). On a enregistré une diminution de l'intérim, mais une augmentation de ses coûts. En 2005, 29 006 journées d'intérim ont été réalisées pour un coût de 6 379 427 euros ; en 2004, il y a eu 30 121 journées pour un coût de 6 235 605 euros.

L'évolution des embauches (annexe 9). 307 embauches ont été réalisées en 2005, 58 intégrations de CDD et 249 recrutements externes, ce qui prouve le déséquilibre des recrutements alors que, dans le même temps, 453 agents temporaires ont quitté l'entreprise en fin de contrat.

Remarque de la commission : malgré nos questions posées au service gestion de l'emploi, nous n'avons pas de réponse concernant les postes gelés ou supprimés et, plus grave, il semblerait que DRHG ne soit pas tenu informé par les différentes Directions de ces faits.

Encore une fois, nous réitérons notre demande afin que les Directions arrêtent leurs magouilles internes et ne mettent pas la DH à l'écart. Nous espérons que M. le Directeur général délégué ainsi que vous, Monsieur le Directeur des ressources humaines, vous allez remédier à ce manquement à nos statuts.

Les tableaux d'effectifs (annexe 1), permanents plus temporaires, sont très éloquentes et traduisent la politique de l'emploi à ADP. Pour les années à venir, l'emploi est en chute libre. Aucune catégorie, sauf d'élite, ne sera épargnée.

Les effectifs totaux ADP 2003, 2004 et 2005 figurent sur l'annexe 7. Nous remarquons l'effet "vague", qui est certainement une vague de marée descendante car les sommets et les creux de cette houle sont, pour certains, de moins en moins hauts et, pour d'autres, de plus en plus bas.

Nous n'avons pas évoqué de problèmes sur l'évolution du temps partiel donc je le laisse de côté.

Réponse de la commission concernant le delta négatif des effectifs suite à l'accord RTT.

Rappel : en 1998, il y avait 7 140 agents permanents à ADP. En 1999, il y en avait 7 178. En 2000, 7 460, soit, entre 1998 et 2000, une augmentation de 320. L'augmentation du trafic et les engagements de créations d'emplois qui devraient être pris en compte dans le plan triennal (1 point d'effectif pour 3 points de trafic) concernent quelque 300 emplois. Il n'y a donc eu que peu d'emplois créés au titre de l'ARTT (20) ou alors, les engagements du plan triennal n'ont pas été tenus. Le Directeur Général de l'époque, M. Duret, a d'ailleurs avoué un retard qui n'a pas été comblé depuis. Je vous incite à relire les procès-verbaux 8 du 8 mars 2001 et 11 du 27 juillet 2001.

Conclusion : l'emploi à ADP est en chute libre et a amorcé la décroissance des effectifs. Jusqu'à présent, seules les catégories d'exécution étaient touchées par ce fait, mais maintenant, les catégories maîtrise sont concernées. L'avenir n'est pas rose, mais très sombre, et peut-être même noir.

Le budget 2006 retient 92 355 agents mois. Ce budget est en dessous du réalisé 2005 qui, lui-même, est en dessous des prévisions 2005. Ces faits nous font penser que le bilan de l'emploi 2006 sortira avec encore une diminution d'effectifs qui, à ce jour, peut être évaluée à 200/300 emplois pour l'année 2006.

M. de CORDOUE.- Je n'ai pas bien entendu si vous avez fait votre analyse en isolant l'escale ou si c'est tout compris.

M. PRETRE (FO).- C'est tout compris.

M. de CORDOUE.- La perspective est un peu différente quand on isole l'escale.

M. ARAGOU (SAPAP).- Si j'avais su, l'année dernière, j'aurais enregistré mon intervention et j'aurais pu la ressortir aujourd'hui !

Dans l'évolution par catégorie des agents, on voit que plus on descend dans les catégories, plus l'effectif baisse ; cela veut dire que l'on s'oriente de plus en plus vers l'armée mexicaine. Le plus grave, c'est vraiment la baisse en exécution principale et en exécution simple. Nous ne sommes pas d'accord là-dessus. C'est ce qui nous perturbe le plus.

M. Exposito nous a fait une belle démonstration à partir de 2000 ; je vais la reprendre sous un angle un peu différent. Vous avez indiqué + 524 CDI, soit + 7,3 % par rapport à un trafic en augmentation de 6,3 %, mais je vous rappelle que, si l'on veut être totalement rigoureux, il faut enlever des 524 les 450 de l'accord 35 heures de sorte qu'il

n'en reste plus que 74 et qu'ils ne représentent plus que 1 %, et pas 7,3 %. Il faut rétablir la vérité.

Comme tous les ans, et cette année encore, j'ai fait le total ADP et hors escale parce que je savais que l'on poserait la question. Je m'attache à ce qui est prévu et ce qui est réalisé en termes d'agents mois puisque je n'ai pas ces chiffres pour les effectifs.

Au niveau des agents mois, sur le total ADP, il manque 589 agents mois, soit un équivalent de 49 agents sur 12 mois. Le total hors escale donne, quant à lui, - 531, donc il en manque 44 au lieu de 49. Cela veut dire que, comme toujours, le trafic a été beaucoup plus fort que prévu et que les effectifs que vous avez prévus n'étaient pas suffisants par rapport au trafic prévu, donc a fortiori pas suffisants par rapport au trafic réel. Je trouve scandaleux que les Directions n'aient pas honoré leurs engagements vis-à-vis de la Direction en utilisant moins d'effectifs que les effectifs autorisés alors qu'elles ne cessent de nous dire qu'elles n'ont pas de budget pour les effectifs et que c'est la raison du sous-effectif chez les agents.

Je vais prendre un exemple concret. A CDGA, il manque 4,4 agents sur 12 mois. Les agents "co" auraient été contents d'avoir 4 agents de plus parce qu'aujourd'hui, ils tournent à 4 ou 5 au lieu de 9.

Le responsable de l'activité nous raconte des balivernes quand il dit qu'il n'a pas les effectifs. Il les avait, il ne les a pas mis. C'est scandaleux !

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- M. Prêtre a été très clair dans son rapport de la commission emploi donc je serai bref. Une question : il me semble que l'escale n'avait droit qu'à une différenciation comptable et que les personnels de l'escale étaient des agents d'Aéroports de Paris à part entière. J'ai du mal à concevoir votre approche, qui consiste à avoir des calculs avec escale et des calculs hors escale. Dans le bilan de l'emploi, ils devraient compter autant que les autres. Je ne comprends pas bien ce raisonnement.

Quant au préambule de M. Exposito, qui nous fâche, M. Aragou a déjà apporté certains commentaires donc je ne reviendrai pas sur ce point-là. C'est vraiment de la manipulation de chiffres. On va revenir sur quelques points.

M. Exposito ne prend en compte que les CDI et oublie les temporaires, partie sur laquelle il y a énormément de variations. On oublie qu'entre-temps, on a ouvert des aéroports, de nous parler de la différence sur les 5 ans de la répartition entre les métiers, et surtout, on fait bien une réflexion globale et on évite de faire une réflexion par catégorie parce que si vous nous présentez la même réflexion par catégorie sur 5 ans, nous sommes demandeurs. Vous allez pouvoir déterminer les arguments que l'on ne cesse de répéter au sein de cette instance.

Concrètement, sur les résultats, on s'aperçoit que l'on a à nouveau une baisse d'effectifs globale de l'entreprise, et la CGT ne peut l'accepter puisque, depuis de nombreuses années, nous ne cessons de vous dire que nous avons des effectifs insuffisants pour assurer les missions qui sont les nôtres et que nous vous demandons de revenir sur les effectifs.

M. Michaud a rappelé tout à l'heure que les effectifs-cibles présentés lors des réorganisations au sein de cette instance ne sont jamais atteints. Très clairement, on se

retrouve dans une situation où vous ne faites que confirmer ce que l'on vous dit : il y a un problème d'effectifs.

Pour la première fois, il y a une diminution de la maîtrise et la diminution de l'exécution se prolonge, pour ne pas dire qu'elle s'accroît. Il s'agit essentiellement de métiers au contact du public et la partie recevable du préambule de M. Exposito est que nous venons de battre notre record de passagers au sein des installations et que l'on se retrouve avec moins de salariés Aéroports de Paris pour davantage de passagers. Nous ne cessons de vous dire également que nous sommes dans des conditions de travail pour des salariés au contact du public abominables et nous aimerions bien que la Direction le prenne en compte. Votre rapport démontre que nous avons raison de revendiquer en ce sens.

En ce qui concerne l'intérim administratif, vous me dites que les 93 % sont dus au fait qu'il n'y a pas eu de communication des services pour le premier semestre 2004. Je me permets de faire remarquer que nous sommes au premier semestre 2006. Cela veut dire que vous n'avez pas des informations datant de 2 ans ?

En tout état de cause, prenons le cas de l'événement malheureux du 2E : lorsqu'on nous présente des éléments en système comptable, on élimine l'effet 2E et on nous présente une simulation avec effet 2E et sans effet 2E. Il aurait été intéressant de voir la différence et l'augmentation réelle de l'intérim en termes d'exécution.

En effet, vous savez très bien qu'avec la création de votre pôle secrétariat, vous faites énormément appel à l'intérim. On est en train de masquer un élément important de la situation de l'entreprise.

A propos de la diminution que vous qualifiez "d'importante" de l'intérim technique, je vous rappelle que vous avez eu pendant plusieurs années recours à un intérim technique pour compenser des postes dont on avait réellement besoin et vous vous êtes enfin aperçu qu'il fallait permaniser. Vous avez permanisé, mais le besoin était récurrent depuis de nombreuses années de sorte que la baisse de l'intérim est juste une mise en conformité.

Pour finir, très clairement, la CGT revendique à nouveau, comme elle l'a déjà fait à plusieurs reprises, mais en s'appuyant sur le rapport qui vient d'être donné, l'augmentation des effectifs de l'exécution et de la maîtrise essentiellement pour les postes en contact avec le public, et ceci, dans le but d'atteindre les objectifs de qualité de service fixés par l'entreprise et pour améliorer considérablement les conditions de travail des salariés.

Enfin, j'aurai une question subsidiaire. Nous aimerions bien, en complément, avoir le bilan social de l'entreprise. Il doit être présenté au C.E. Il semblerait qu'il y ait un petit retard dans la présentation de ce bilan. Nous aimerions avoir des informations. Nous sommes dans une situation particulière, nous y avons fait allusion ce matin, avec l'ouverture du capital qui s'approche, et peut-être l'augmentation. Notre situation de l'emploi n'est guère florissante donc nous aimerions avoir tous les détails contenus dans le bilan social le plus rapidement possible.

M. PIGEON (CGC).- Globalement, un ratio intéressant à suivre : 1 million de passagers supplémentaires équivalent peu ou prou à 1 000 à 1 500 emplois pour l'ensemble de nos

sites aéroportuaires. Si cela était possible, il serait intéressant de voir, en ce qui concerne Aéroports de Paris, quel est l'impact, s'il y a une possibilité de suivre ce ratio, rapporté à la seule entreprise Aéroports de Paris.

Deuxième observation : si nous nous intéressons à la variation annuelle des effectifs, et plus particulièrement aux catégories groupe (annexe 9), il est effectivement tout à fait préoccupant de voir la diminution des effectifs concernant les catégories exécution simple et exécution principale. Certes, on sait très bien que l'évolution des technologies fait que les qualifications elles-mêmes progressent et, jusqu'à encore il y a un an ou deux, on pouvait retrouver les effectifs manquants des catégories IB1 et IB2 dans la catégorie "maîtrise", sachant par ailleurs que la sous-traitance fait également diminuer les effectifs dans cette catégorie IB.

Mais il se trouve que mes collègues ont déjà fait l'observation précédemment, ainsi que le Président de la commission emploi : on voit une diminution de l'emploi dans la catégorie IIB.

Certes, on pourrait objecter qu'on les retrouve en IIC1 puisqu'il y a une progression du fait de la progression technologique des emplois, donc une revalorisation des métiers et des emplois. Mais on sait aussi que de l'encadrement de sous-traitance ne se fait pas nécessairement par notre entreprise.

En outre, ce n'est pas la première fois que vous nous entendrez dire qu'incontestablement depuis 2 ou 3 ans, il y a une inflation de la catégorie 3 dans les directions fonctionnelles et supports. Certes, le Président, il y a un an ou deux, nous a dit qu'il y aurait un redéploiement de cette catégorie des unités fonctionnelles et supports vers les unités opérationnelles ; il serait intéressant d'avoir une photographie aussi précise que possible à cet égard parce que c'est en production que l'on a besoin des effectifs qui vont bien pour faire face à la progression de trafic évoquée tout à l'heure.

Enfin, évitons autant que faire se peut d'utiliser l'intérim dans les secteurs administratifs. Si nous pouvons comprendre que l'intérim puisse écrêter certaines pointes de trafic, en revanche, dans les secteurs administratifs, nous avons plus de difficulté à admettre ce phénomène, sachant que, comme l'observation a été faite tout à l'heure, l'intérim coûte particulièrement cher à l'entreprise.

M. TOTH (CFDT).- Tous les ans, je me suis amusé à regarder le récapitulatif des intérim. Effectivement, comme cela a été relevé, il y a des améliorations cette année dans cette partie du dossier.

Je peux comprendre que l'on aurait besoin d'avoir recours à l'intérim dans une entreprise où il y a des A.I.A et des mouvements aussi importants qu'à Aéroports de Paris, mais quand on regarde rétrospectivement l'utilisation de cet intérim, on s'aperçoit que certains restent de longs mois en intérim. On pourrait se poser la question de savoir si cela ne serait pas plus pertinent et moins dangereux, notamment vis-à-vis de notre code du travail, d'engager les gens directement en CDD. C'est pourquoi il aurait été souhaitable d'avoir le motif et les périodes de chaque demande, notamment à l'escale.

Il semble que, sur certains secteurs, il y ait un surcroît de travail de mois en mois qui nécessite un recours à l'intérim de 21 jours un mois, 22 jours le mois suivant, 21 le mois suivant. Cela correspond en fait parfaitement à un plein temps. Quand le surcroît de

travail dure pendant 6 mois, on peut légitimement se poser un certain nombre de questions.

Pour INA et l'escale, il serait intéressant d'avoir le motif de ce recours à l'intérim de manière plus lisible.

D'autre part, il serait souhaitable de faire apparaître les postes gelés dans l'entreprise de manière plus lisible.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Une remarque sur le préambule de M. Exposito, qui est un peu polémique. Quand on fait des comparaisons de l'évolution du trafic, il faut prendre tous les paramètres en compte. Certains éléments ont été repris par le SAPAP, que je partage tout à fait, mais quand on calcule l'évolution des effectifs par rapport à la courbe de trafic, chaque année, force est de constater, quand on examine le bilan des comptes d'Aéroports de Paris, que les estimations de trafic sont toujours sous-estimées, donc indirectement, les effectifs aussi.

Cela signifie que l'on a recours à des effectifs de temporaires en termes de CDD et d'intérim. Si l'on veut réellement comparer les choses à périmètre constant, il faut prendre tous les éléments en compte. Je souhaiterais que l'on évite ce genre de préambule, qui est polémique et qui ne correspond pas à la réalité ou alors, on prend en compte tous les paramètres.

Paramètre souligné par M. Aragou : les installations en 2000 et les installations en 2005. Certains paramètres relèvent directement du trafic et je rappelle qu'Aéroports de Paris gère aussi des installations et que, par rapport à cela, des installations nouvelles sont à prendre en compte dans l'augmentation des effectifs.

Que la politique de la Direction soit un gel ou une stagnation des effectifs, c'est une chose, mais avant d'avancer certaines choses en termes de préambule, il faut prendre tous les paramètres en compte. Comme l'a souligné M. Stevance, si l'on comparait par rapport à la courbe d'évolution des temporaires chaque année, on serait loin du compte. Indirectement, les temporaires répondent à des besoins d'Aéroports de Paris en termes de qualité de service et de maintien de ses missions.

M. de CORDOUE.- Je remercie particulièrement la commission emploi qui a fait l'analyse détaillée de notre document et des remarques qui ont été faites. J'ai bien noté ce que vous avez dit, je vais résumer et faire des commentaires sur chacun des points que vous avez avancés.

Il y a eu beaucoup de commentaires sur la déformation de la structure, c'est-à-dire la réduction des emplois d'exécution au profit des emplois d'encadrement. Je ne reviendrai pas sur ce sujet, j'ai déjà eu l'occasion de l'évoquer. Je pense qu'il y a deux facteurs qui jouent sur la réduction des emplois d'exécution. Le premier est l'évolution de la technicité de nos métiers. Ce n'est pas contestable. Un certain nombre de dossiers permettent de faire progresser nos agents dans des filières.

Deuxièmement, on assiste à une sorte de concurrence interne où, quand il faut choisir entre une production interne et une sous-traitance, le calcul économique de l'EBE fait que la sous-traitance coûte moins cher que la solution interne. On peut ensuite

développer sur la qualité de service, qui n'est pas la même, mais c'est un élément qui entre en ligne de compte.

Vous dites que l'on sort régulièrement en trafic en dessous du budget. Les bonnes années, c'est vrai, mais il y a eu quelques anicroches dans le parcours, notamment en 2001, où l'on est sorti plutôt en dessous de la prévision. Souhaitons que cela ne se reproduise pas.

Je parlais des chiffres escale comprise et hors escale ; pour que les choses soient bien comprises, si l'on compare l'évolution de l'effectif avec l'évolution du nombre de passagers, on ne peut pas inclure l'escale dans ce calcul puisque le volume d'agents mois de l'escale est fonction de son portefeuille, qui n'évolue pas forcément de façon homothétique avec celui de l'entreprise.

Il faut malheureusement constater que l'effectif de l'escale a fortement décru depuis 1996. On peut faire le calcul du nombre d'agents mois hors escale rapporté à l'effectif du nombre de passagers traités. Dans ce cas, la productivité, pour utiliser ce terme-là, est moins forte.

Vous demandez le bilan social ; on va le produire, c'est une obligation. On le présentera au Comité d'entreprise. Nous avons cette année un peu de difficultés à le produire, liées à deux facteurs. Le premier est que les deux agents de la DRH qui travaillaient sur ce dossier ont pris une retraite méritée, le deuxième est que nous travaillons avec de nouveaux outils. Cela dit, on va le sortir. On aurait peut-être déjà pu l'avoir au moment où je vous parle, on pourra le sortir dans le courant du mois d'avril.

Une parenthèse sur les CDD et intérim. J'ai déjà eu l'occasion de le dire : nous sommes face à une difficulté qui n'est pas encore totalement démontrée, mais qui pourrait le devenir. Cette difficulté est que nous observons une conflictualité qui devient très importante avec les anciens CDD. A l'heure où je vous parle, on a à peu près 60 dossiers aux prud'hommes ; aucun n'est jugé. A lire le mémoire des avocats qui nous attaquent, s'ils gagnaient, nous serions certainement amenés à revoir notre position sur le recours aux CDD pour substituer, quand on ne sait pas faire autrement, la solution de l'intérim, qui, je vous l'accorde, est une moins bonne solution que le CDD.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- M. de Villepin est en train de nous préparer quelque chose ! (*Rires*)

M. DU CHALARD.- Il faut bien observer que l'évolution de la structure des emplois est liée pour une bonne partie au taux de promotion, qui est de 7 %. Si l'on regarde le rapport entre les recrutements et les catégories, on s'aperçoit que c'est encore en exécution et au niveau cadre que l'on recrute le plus. Il y a eu 109 recrutements en exécution pour 1982 personnes, soit un taux de 5,5 %. Ce taux de 5,5 % est bien largement supérieur au taux de recrutement d'exécution en maîtrise et en haute maîtrise. Cela veut bien dire que si la population de haute maîtrise augmente, c'est parce qu'il y a de nombreuses promotions de maîtrise en haute maîtrise. Il en est de même d'exécution en maîtrise.

Le taux de promotion explique aussi la déformation vers le haut, et tout le monde peut s'en féliciter, de la structure des emplois d'ADP. Il n'en demeure pas moins que les recrutements se font essentiellement en exécution et au niveau cadre, où ils sont aussi

très importants. Au niveau cadre, le taux de recrutement est de 7,5 % alors qu'il est de moins de 3 % en maîtrise et haute maîtrise.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Ce que je viens d'entendre me dépasse un peu. Auparavant, combien y avait-il de métiers à Aéroports de Paris ? Combien y en a-t-il maintenant et combien demain ?

M. DU CHALARD.- Il y a des métiers nouveaux. Il faut regarder le nombre d'OQ et d'OHQ qu'il y avait à Aéroports de Paris il y a 5 ans par rapport au nombre de contrôleurs/dépanneurs. Le nombre des contrôleurs/dépanneurs a été multiplié par deux et le nombre des OQ et OHQ a été divisé par deux. Il y a à mon avis une relation entre les deux.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je vois que M. du Chalard met du cœur à l'ouvrage, mais la question était claire : combien y avait-il de métiers avant, combien y en a-t-il maintenant et combien y en aura-t-il après ?

M. DU CHALARD.- De nouveaux métiers apparaissent et certains métiers disparaissent. Je ne dis pas qu'il y a compensation, mais l'émergence de nouveaux métiers dans le domaine de la sûreté ; des postes ont été créés dans le domaine de la sûreté qui n'existaient pas il y a encore 5 ans, des postes nouveaux dans le domaine de la qualité, des postes nouveaux liés à Internet et des postes qui disparaissent. Nous n'avons plus de maçons à Aéroports de Paris, nous avons de moins en moins de menuisiers et de peintres, c'est exact, mais c'est aussi une évolution liée aux facteurs technologiques.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- J'apprécie l'exemple de la sûreté parce que, justement, c'est le bon endroit ; c'est peut-être le domaine où l'on sous-traite le plus ! Vous avez raison de nous donner cet exemple, c'est celui qui me plaît. On ne vous demande pas d'argumenter ; votre intervention est du même niveau qualitatif que le préambule de M. Exposito tout à l'heure. On vous a posé une question simple, elle est quantitative alors donnez-nous les chiffres et ensuite, on pourra en discuter.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- En continuité de la question, Monsieur du Chalard, comme vous ne comprenez pas bien le français, je la répète autrement : on était à 230 qualifications existantes dans les années quatre-vingts, à combien en est-on aujourd'hui ?

M. DU CHALARD.- A peu près 200.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Merci. Avec les nouvelles qualifications ?

M. DU CHALARD.- Vous n'avez pas compris ma réponse.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Dans les années quatre-vingt-dix, nous étions autour de 230. C'est tout ce que l'on voulait savoir.

M. de CORDOUE.- Cela dit, je ne suis pas certain que compter les qualifications ait autant d'importance que cela. Le plus important à mon avis est de savoir les métiers sur lesquels nous sommes, sachant que, dans un métier, il peut y avoir plusieurs qualifications. Or, il y a des secteurs émergents sur toutes les nouvelles technologies où nous n'étions pas présents il y a dix ans et où nous sommes maintenant. A chaque fois

que l'on a des activités à valeur ajoutée, Aéroports de Paris cherche à s'y mettre. Quant à la sûreté, c'est un choix qui ne nous a pas complètement appartenu.

M. PRETRE (FO).- Concernant la polémique d'inclure ou non l'escale dans le rapport, pour la commission, je ne pense pas m'avancer en tenant les propos suivants : nous avons travaillé sur le bilan 2005 et à ma connaissance, l'escale faisait et fait d'ailleurs toujours partie de l'entreprise. Il était donc inconcevable de ne pas inclure cette activité.

D'autre part, vous parlez d'un taux de promotions et vous vous en réjouissez dans la catégorie IIC1 ; je vous rappelle qu'elle n'est que de 36 alors que l'ensemble des maîtrises, en incluant celle-ci, perd 63 unités.

M. de CORDOUE.- J'ai noté que ce dossier, qui est assez épais, comporte une liste de noms et de prénoms. Je vous indique que ce document est confidentiel et qu'il n'a pas à sortir de l'entreprise. L'année prochaine, je me poserai la question de savoir s'il faut continuer à le renseigner de façon nominative pour cette raison.

POINT 8 - INFORMATION SUR LE BILAN DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL - ANNEE 2005

M. DU CHALARD.- C'est un document qui vous est présenté tous les ans, qui varie peu d'une année sur l'autre. Il s'agit d'essayer de tirer le profil du demandeur du travail à temps partiel.

Le demandeur du travail à temps partiel est très majoritairement un agent féminin qui a plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, c'est-à-dire bien souvent plus d'une trentaine d'années. C'est une personne positionnée, soit en exécution (44 % des demandes), soit en maîtrise (40 % des demandes). C'est une personne qui travaille, soit en horaire administratif, soit en horaires décalés. L'horaire administratif représente environ 40 % et l'horaire décalé, plus de 50 %.

Ces demandes sont surtout importantes à l'escale et dans les directions de plates-formes. Ces trois secteurs couvrent à eux seuls plus de 70 % des demandes. Les demandes de travail à temps partiel consistent, pour deux cas sur trois, à passer à trois-quarts temps. Il y a beaucoup plus de demandes de passage à trois-quarts temps qu'à temps partiel et, dans deux tiers des cas, ce sont des demandes pour la garde ou l'éducation de un ou plusieurs enfants.

Dans le document figurent à la fois les demandes et les agents qui travaillent à temps partiel. Il faut bien faire la distinction entre les deux. Cela dit, le profil des agents à temps partiel, et ce n'est pas une surprise, est très proche de celui des demandeurs à temps partiel dans la mesure où 98 % des demandes sont satisfaites.

Grosso modo, on retrouve d'une année sur l'autre le même nombre d'agents travaillant à temps partiel. Il était de 641 en 2004, il est de 650 en 2005.

Concernant les périodicités d'avancement, on avait noté en 2004 une progression dans la façon dont sont traités les avancements des gens à temps partiel, cette année, on a un peu une dégradation de la situation puisque 20 % des agents à temps partiel avancent à 45 mois et qu'il y en a une proportion assez forte à 39 mois et moins de 65 % à 36 mois. Cette situation est plus favorable que celle de 2003, mais on doit reconnaître qu'elle est moins positive que celle de 2004.

Ce constat mérite une étude sur plusieurs années pour voir réellement la situation faite aux agents à temps partiel en termes d'avancement. On ne peut pas tirer des conclusions d'une année sur l'autre, cela me paraît difficile.

M. PRETRE (FO).- 650 agents bénéficient de différents temps partiels dont 218 temps partiels thérapeutiques. Il reste 1 PRP, 247 mi-temps, 341 trois-quarts temps et 41 temps partiels incités. 516 demandes ont été examinées en 2005, 4 ont été refusées. La répartition est la suivante :

- 294 agents d'exécution

- 248 agents de maîtrise
 - 74 agents de haute maîtrise
 - 34 cadres
- 588 femmes et 62 hommes.

M. de CORDOUE.- Merci pour ces précisions.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Ce document est bien fait. En revanche, en page 1, un élément ne nous convient pas, notamment sur les temps partiels incités. Il est écrit : "*créé dans le cadre de l'accord ARTT, il vise essentiellement les agents de la Direction de l'escale*". Ce n'est pas "*essentiellement*", mais "*uniquement*". J'y tiens énormément.

Surtout que, page 5, j'ai vu un agent à la DRH en temps partiel incité. Page 6, j'ai l'explication : DRHGO/LM signifie probablement "longue maladie", mais heureusement que vous l'avez dit dans votre document parce qu'à la première page, je lis : "*il vise essentiellement les agents de l'escale*". Je me pose des questions.

Nous savons combien il y a eu de demandes, mais pas combien d'agents sont à réintégrer à temps plein. Ce serait bien que l'on puisse avoir cette information.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- En page 7, vous parlez des avancements des agents à temps partiel. J'aurais aimé savoir comment les pourcentages présentés ici se situent vis-à-vis du pourcentage normal au sein de la maison, si l'on est dans les mêmes critères ou si l'on peut noter une différence de traitement.

D'autre part, différents salariés de l'entreprise actuellement à temps partiel nous ont alertés sur une modification du décompte de leurs congés. J'aimerais savoir si, au sein de la Direction des ressources humaines, il y a un changement ou pas.

M. de CORDOUE.- On vous donne acte de la mauvaise rédaction de la première page.

M. EXPOSITO.- Pour les avancements, les pourcentages normaux sont 20 à 45 mois, 5 à 39 mois et 75 à 36 mois. Sur les 45 mois, 20, c'est exactement le quota. Sur les 39 mois, il y a une divergence avec 5 %, qui serait la cotation normale au sein de l'entreprise.

Quant aux congés, nous avons eu des explications sur le décompte des congés avec des explications données notamment à l'occasion de questions posées en réunion de délégués du personnel. Il n'y a pas de modification en tant que telle par rapport aux droits aux congés etc. Il y a des précisions sur le mode de décompte.

Il est vrai qu'aujourd'hui, un temps partiel a un droit identique au temps plein. Ensuite, il y a le mode de décompte à opérer avec lui. C'est là-dessus qu'il y a des précisions. Auparavant, on avait contourné le mode de décompte en disant que le temps partiel avait moins de droits que le temps plein. Légalement, nous sommes en tort, il faut partir sur le principe que temps partiel ou temps plein = mêmes droits. Ensuite, c'est sur le décompte que s'opère l'opération et là-dessus, on a bien expliqué les choses.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- A entendre vos réponses, on constate un petit souci sur l'avancement des personnes à temps partiel, ce qui serait complètement illogique car, comme vient de le dire M. Exposito, ils sont censés avoir le même traitement que les autres.

Ensuite, ce n'est pas la bonne instance, mais, Monsieur Exposito, nous serions très intéressés par les modes de décompte de ces congés. Vous avez eu des questions en DP, mais la question vous sera de nouveau posée à la prochaine réunion de DP car il y a un vrai problème dans les secteurs et tout le monde ne décompte pas de la même manière. On va vous demander un nouvel effort pédagogique auprès de nous pour bien nous l'expliquer et nous ferons le nécessaire auprès des salariés. On vous invite à essayer d'en faire de même auprès des RRH parce qu'il y a une variation selon les unités. J'attends votre explication écrite en DP, ce qui nous permettra de faire le nécessaire. Si vous l'envoyez au syndicat avant, on gagnera du temps, je vous remercie.

M. de CORDOUE.- S'il n'y a plus de questions, je voudrais apporter une petite conclusion.

D'abord vous dire que nous sommes fiers du dispositif d'emploi à temps partiel que nous avons à Aéroports de Paris, qui est en avance sur ce qui se passe dans d'autres entreprises dans la mesure où, sur la rémunération, on donne un "bonus" pour les agents à temps partiel.

Par ailleurs, nous avons largement accepté des garanties, même si l'on peut toujours considérer qu'elles sont insuffisantes, pour qu'il n'y ait pas de discrimination du temps partiel par rapport au temps plein.

Et je suis bien certain que, dans le travail qui nous attend, où l'on va parler de l'égalité, comme, dans le temps partiel, on trouve plus d'éléments féminins, c'est un sujet qu'il faudra que l'on ait présent à l'esprit dans nos discussions.

S'il y a des anomalies sur le décompte des congés, il faut aussi que l'on fasse de la pédagogie vis-à-vis des hiérarchies pour les éviter.

POINTS DIVERS

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Un article est paru dans "les Echos", dans lequel Jean-Paul Miller, directeur au sein d'Aéroports de Paris, parle du développement durable au sein de l'aéroport Paris Charles de Gaulle, de son attractivité, de son ancrage dans les territoires et de la nécessité d'y créer des emplois : "*à cette occasion, Aéroports de Paris est fier d'annoncer la création de 4 500 emplois directs*". Félicitations !

Ma question est double : combien d'emplois indirects et où sont les emplois directs ? Et surtout, combien au sein du groupe et combien au sein de la maison-mère ?

M. de CORDOUE.- Je pense que vous connaissez une partie de la réponse. Ce que l'on entend par "emplois indirects", ce sont les emplois qui permettent aux emplois directs d'exister. Les emplois directs sont ceux liés directement à l'activité aéronautique, à la croissance d'activité de l'aéroport, et derrière, il y a des emplois indirects. En effet, quand vous créez un restaurant pour nourrir les personnels, c'est un emploi indirect.

Ces 4 500 emplois sont dans le monde du transport aérien et pas tous à Aéroports de Paris. Une part entre dans le groupe. Je vous fais remarquer que, chez Alyzia, l'effectif est passé de 2 050 à 2 350 agents. Je ne sais pas si c'est très significatif parce qu'en même temps, cela s'est fait au travers de la reprise d'un marché sur Orly, qui a été repris à la Brink's. Globalement il y a 300 agents de plus dans le groupe ADP de ce fait.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Ce que l'on nous présente, c'est uniquement sur Roissy ; je voudrais savoir si vous avez calculé combien il y a d'emplois indirects. C'est pour avoir une idée de l'impact que cela a sur le bassin d'emploi.

Ensuite, on souhaite savoir où, c'est-à-dire complètement extérieur au groupe, combien dans le groupe et combien dans la maison-mère. J'imagine très bien que vous n'avez pas la réponse ce jour, mais nous l'attendons.

M. de CORDOUE.- Je pourrai vous l'apporter à une autre occasion. On vous dira comment l'effectif de CDG, d'Aéroports de Paris et de ses filiales a augmenté.

M. ARAGOU (SAPAP).- Je voudrais vous demander les résultats de la dernière enquête, portant sur l'ouverture du capital, pas l'analyse que vous en faites. Je demande les résultats bruts de façon que nous puissions en faire l'analyse nous-mêmes.

De deux choses l'une : soit elle est montrable et vous nous la montrez, soit elle n'est pas montrable et vous ne nous la montrez pas ! (*Rires*)

M. de CORDOUE.- Je vais vous décevoir : il n'y a pas de deuxième enquête. On vous avait indiqué que l'on ferait deux enquêtes. Une enquête a été faite avant qu'on lance l'opération, pour avoir une référence, au mois de novembre. On vous en avait donné les grandes lignes, d'ailleurs on l'avait publiée dans le journal d'ADP.

On fera la deuxième enquête après que le ministre aura pris sa décision et après le lancement de l'opération. Cette enquête est attendue notamment par la CPT pour en tenir compte dans l'accession ou non des salariés à l'augmentation de capital, car je rappelle que ce n'était pas de droit. Cela servira en particulier à cela. Quand on aura les résultats, je ne vois pas de difficulté à ce qu'on vous les communique.

M. ARAGOU (SAPAP).- Je vous demande celle de novembre.

M. de CORDOUE.- Je ne peux pas, elle est confidentielle. On vous a donné quelques chiffres, qui sont exacts, mais pas tous.

M. ARAGOU (SAPAP).- Par exemple, parmi les gens qui ont répondu, on connaît le pourcentage, mais on ne sait pas combien de gens ont refusé de répondre à l'enquête. On voudrait savoir combien ont refusé.

M. de CORDOUE.- Je verrai avec Mme Senentz parce que c'est elle qui connaît la doctrine dans cette affaire. On vous a communiqué certains chiffres, je sais que le taux de rejets était très faible, mais certains ont refusé de répondre. Le taux était plutôt plus faible que d'habitude quand on téléphone au domicile des agents. Si on peut le communiquer, on vous le communiquera. On ne cherche pas à le cacher.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- On n'a pas vu remonter M. Birolichie pour répondre à nos questions de ce matin donc je vous informe que je vous ferai officiellement un courrier sur toutes ces questions ; ainsi, il y aura une trace écrite. Je ne préjuge pas du fait que la Direction ne va pas répondre, mais il y aura un courrier officiel de la part du Comité d'entreprise sur les questions posées ce matin.

M. de CORDOUE.- Cela me paraît très utile. Mme Lemoine est descendue voir M. Birolichie et les avocats s'interrogent encore. Je pense que nous aurons une réponse d'ici demain. En tout cas, comme l'a dit M. Rubichon, nous prendrons soin de vous répondre par écrit, non pas tellement par formalisme, mais le processus qui consiste à mettre par écrit ces idées permet de les clarifier, et cela vous permet d'en prendre connaissance avant la réunion. J'ai trouvé que cela fluidifiait bien la discussion parce que ce matin, assez rapidement, vous êtes entrés dans le sujet.

Comme c'est un sujet important, qui plus est, cela peut vous permettre de faire circuler les documents que l'on vous envoie. Cela permet la communication. Et j'apprécie que vous nous formuliez vos questions par écrit, ce sera plus efficace pour nous.

M. PRETRE (FO).- Je voudrais revenir sur le bilan social. Vous allez nous le fournir, mais je souhaiterais que vous nous le fournissiez en amont de la séance plénière afin que nous puissions travailler dessus parce qu'il faut convoquer la commission emploi et la commission économique.

M. de CORDOUE.- Vous avez raison de nous le rappeler.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je reviens sur la demande de l'UNSA/SAPAP à propos de l'enquête sur l'actionnariat salarié.

M. Exposito est bien placé pour savoir que la CGT lui a fait la demande il y a bien longtemps en réunion de négociation et que nous avons eu une fin de non-recevoir.

Nous avons considéré, à la CGT, que cette demande devait s'imposer puisque le donneur d'ordre de l'enquête, pour nous, était Aéroports de Paris et qu'à partir de là, c'était un choix délibéré de la Direction de ne pas communiquer. Il nous a été répondu que c'était une des commissions qui s'opposait à la diffusion de cette enquête.

On avait clairement expliqué à la Direction que cette réponse ne nous convenait pas et que nous allions étudier les différentes possibilités qui s'offrent à nous. Nous sommes en train de le faire et, d'une manière ou d'une autre, il y aura une communication à faire. Etant donné ce que je viens d'entendre, il faudrait que l'on nous réaffirme, au cours de cette séance, qui est concrètement le donneur d'ordre de cette enquête, s'il s'agit d'Aéroports de Paris ou de la CPT.

M. de CORDOUE.- Dans le dispositif de l'ouverture du capital, un certain nombre de processus obligatoires sont fixés par nos autorités de tutelle, dont celui-là, qui est demandé par la CPT. Pour être clair, c'est bien la CPT qui le demande et c'est en revanche Aéroports de Paris qui va financer.

Nous vous remercions pour cette journée très studieuse.

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 du C.E.