

ORLY, LE 20 septembre 2006

N° 24

**COMPTE RENDU DEFINITIF
DU COMITE D'ENTREPRISE
EXTRAORDINAIRE
DU 27 AVRIL 2006**

ORDRE DU JOUR

- POINT 1 – INFORMATION SUR L'OUVERTURE ET L'AUGMENTATION DU
CAPITAL AEROPORTS DE PARIS.**
- POINT 2 – INFORMATION SUR LA CLOTURE DES COMPTES AEROPORTS
DE PARIS – ANNEE 2005.**
- POINT 3 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE RAPPORT SUR LA
SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL –BILAN 2005- PLAN
D'ACTION 2006.**
- POINT 4 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PLANNINGS ET
CALENDRIERS PREVISIONNELS ANNUELS ET CALENDRIERS DE
MODULATION POUR LA PERIODE 2006-2007 POUR L'UNITE
OPERATIONNELLE ESCR.**
- POINT 5 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA DENONCIATION D'USAGE-
COMPENSATION LOCAUX AVEUGLES CDG 1.**
- POINT 6 – QUESTIONS DIVERSES**

ETAIENT PRESENTS

M. de CORDOUE
Mme LEMOINE
Mme GONZALEZ

INVITES

M. DUPEYRON
M. BALARDELLE
M. PINEAU
M. TELLIER
Mme BRISBOIS
M. CAVAILLES

MEMBRES DU C.E. SPE/CGT

MME VIANA
M. PETITPAS
M. PORRAS

MEMBRES DU C.E. CFE-CGC

M. RENIER
M. MICHAUX
MME YAPOUDJIAN
M. PIGEON
MME DONSIMONI

MEMBRES DU C.E. FO

M. PRETRE
Mlle MARTIN
M. BROWN
M. RIOU

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. RENIER (CFE-CGC)
M. LAMBERT (CFTC)
M. GENTILI (FO)
M. ELEKTRANI (SPE/CGT)
M. DUVAL (SICTAM/CGT)
M. RIFFET (SAPAP)
M. LEVEQUE (CFDT)

MEMBRES DU C.E. SICTAM/CGT

M. MICHAUD
M. SADET
M. STEVANCE
M. VIDY
M. GUARINO
M. PIETTE

EXPERT

M. NOYOUX

MEMBRES DU C.E. CFDT

M. TOTH

EXPERTS

M. CANEVELLE
Mme MARCHAND

MEMBRES DU C.E. SAPAP

MME BAUT
M. BOUCHIKHI
M. DUBUISSON
M. FONTANY
M. GAUDIN

M. de CORDOUE.- Bonjour à tous. Je propose d'ouvrir la séance. Y a-t-il des interventions préliminaires ? Oui, MM. Renier et Stevance.

M. RENIER (CFE-CGC).- Je vais vous faire une déclaration au nom de la CFE-CGC.

« Monsieur le Président, la CFE-CGC Aéroports de Paris a saisi le PDG par courrier afin de réunir au plus vite les partenaires sociaux pour relancer une négociation et envisager une consultation des salariés suite à la notification d'opposition des syndicats CGT-FO concernant la signature d'un avenant au CET (courrier dont vous êtes en copie ainsi que le DRH, les OS et l'inspecteur du travail).

Cette saisine fait suite à bon nombre d'interpellations des salariés qui trouvent avoir été trompés lors des dernières élections professionnelles, car à aucun moment un syndicat n'a laissé entendre une quelconque possibilité d'exercice du droit d'opposition sur un accord !! Si cela avait été le cas, le résultat des élections aurait sûrement été différente, où est la démocratie disent-ils !!"

Ce paragraphe est simplement un reflet de ce que nous avons pu avoir en retour, d'une part sur papier, d'autre part oralement.

"La CFE-CGC trouve cette situation d'opposition plus que regrettable, puisqu'elle porte atteinte à la liberté individuelle et collective des salariés.

La CFE-CGC met en garde fortement tous ceux qui prétendent défendre les intérêts des salariés en s'attachant avec rigueur et intransigeance à une doctrine passéiste !

La CFE-CGC ne restera pas inactive, elle mettra tout en œuvre pour que l'expression individuelle aboutisse en rassemblant un maximum de salariés approuvant notre démarche et notre détermination.

La CFE-CGC en appelle également à ses collègues "signataires ou non" de cet accord à nous rejoindre dans cette démarche. Elle considère aussi que la Direction d'Aéroports de Paris doit être attentive à l'expression des salariés, des partenaires sociaux responsables dans l'intérêt de la continuité du dialogue social dans l'entreprise.

En conséquence, Monsieur le Président, nous attendons dès aujourd'hui, votre position sur le sujet ainsi que des réponses à nos demandes. »

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Nous aurons deux questions diverses en fin de séance.

M. de CORDOUE.- C'est bien noté.

M. GENTILI (FO).- Je voudrais réagir à la déclaration de la CGC quoique, du point de vue de FO en tout état de cause, cette question est liée au point 1 de l'ordre du jour. On aurait pu évoquer cette question comme quoi on estimait qu'il y avait suffisamment de "pompes à finances" pour que les salariés soient les premiers actionnaires dans l'entreprise avec le PEG, avec l'intéressement et la participation, et qu'il n'était pas forcément nécessaire en plus de convertir ce qui, selon la loi Aubry, est du temps libre en actions de l'entreprise. De ce point de vue, il conviendrait à certains de lire les comptes rendus officiels faits par vous, la Direction, qui disaient clairement qu'il était

tellement politiquement et philosophiquement incorrect de transformer du temps libre en actions que nous ferions opposition.

Plus généralement, je suis surpris que, dans une instance où nous sommes dans le cadre de la démocratie par délégation, on puisse demander des référendums qui mettent en cause la représentativité des organisations de fait. Je dis cela parce que l'accord qui n'a jamais existé — et non pas annulé comme la Direction l'écrit —, a été signé par qui et représente combien aux dernières élections au premier tour ? Même la CFDT n'a pas signé l'avenant auquel vous faites référence et pour lequel on demande aujourd'hui un référendum alors que, si l'on avait choisi la voie du référendum effectivement prévue par la loi Fillon, il aurait fallu qu'on le décide tous ensemble.

Nous sommes donc opposés à toute forme de référendum remettant en cause la représentativité des syndicats de façon générale. On tient à le rappeler ici pour que cela figure au procès-verbal. Et si l'organisation CGC estime qu'aux prochaines élections la CGC, la CFTC et l'UNSA auront la majorité absolue à elles seules, plus de 50 %, advienne ! On verra bien en décembre puisque, cette année, nous sommes censés revenir et nous sommes attachés à des mandats de deux ans. Nous estimons qu'au-delà, pourquoi pas à vie ? On n'était pas pour que la loi puisse aller à quatre. Nous sommes pour deux ans, et nous le redisons ici. Nous n'avons pas peur, en fin d'année, que l'on revienne devant le personnel pour connaître la représentativité réciproque des organisations.

M. VIDY (SICTAM/CGT). - Je considère que ce n'est pas l'instance, ici, pour demander une consultation des salariés. De plus, qu'une organisation syndicale se permette dans cette instance de traiter ceux qui ont déposé un recours d'irresponsables, je trouve cela un peu fort ! Je rappelle qu'en ce qui nous concerne, nous n'avons pas pour habitude d'attaquer et de tenir ce type de propos concernant des organisations syndicales signataires, même si nous sommes en désaccord avec elles. Je trouve cela un peu léger.

M. DUBUISSON (SAPAP). - Nous ne sommes pas favorables à un référendum. En revanche, il est vrai que nous sommes contre l'opposition de FO et de la CGT. Nous pensons qu'il aurait été préférable de laisser seuls les agents choisir, et qu'à un moment donné on n'avait pas le droit de choisir pour eux : les agents tout seuls devaient choisir en leur âme et conscience.

M. TOTH (CFDT). - Nous avons déjà donné notre position par le biais de tracts. Notre non-signature de l'accord a été expliquée. Nous avons expliqué notre refus de signer l'accord. Nous n'y étions pas favorables, mais nous n'avons pas signé. Mais nous sommes très respectueux de la réglementation. Nous avons un droit de dénoncer un accord minoritaire, et les syndicats qui l'ont fait ont pris leurs responsabilités en leur âme et conscience. Maintenant, il y a une possibilité de faire un référendum parmi l'ensemble des salariés. Effectivement, c'est un peu une déclaration de faillite du dialogue social dans l'entreprise, mais ce moyen existe et, s'il faut l'employer, cela fait partie des moyens éventuellement utilisés.

Pour notre part, il est regrettable d'en arriver là. Nous n'avons pas voulu signer l'accord, mais nous n'avons pas voulu nous y opposer parce que nous estimions que les salariés de l'entreprise sont responsables et qu'ils ont la possibilité eux-mêmes, le temps venu, de l'utiliser ou pas. Nous respectons ce choix individuel.

M. de CORDOUE.- Un petit mot rapide pour conclure sur ce point. Comme certains l'ont dit, le comité d'entreprise n'est pas un lieu de négociations mais, pour autant, c'est un endroit où la démocratie peut s'exprimer. Nous avons l'habitude ici, à Aéroports de Paris, de laisser les personnes s'exprimer, et vous avez l'habitude de dire les choses comme vous les sentez, et il faut que cela continue comme cela.

Cela étant dit, cet accord n'existe pas puisqu'il est réputé n'avoir jamais été écrit, dans la mesure où il a été opposé. La démocratie le veut comme cela. Il faut préserver cette disposition. Quant à savoir s'il faut relancer des discussions ou pas, il faut aussi respecter les positions prises par l'ensemble de ceux qui étaient en faveur de l'accord.

Pour ce qui concerne la Direction, nous n'envisageons pas de relancer de discussion.

Je vous propose d'aborder l'ordre du jour.

POINT 1 – INFORMATION SUR L'OUVERTURE ET L'AUGMENTATION DU CAPITAL AEROPORTS DE PARIS.

M. de CORDOUE.- J'ai demandé à M. Dupeyron d'être là parce qu'il y aura peut-être de nombreuses questions sur l'ouverture du capital.

Je vous donne quelques informations de calendrier, et vous disposez peut-être de certaines. L'actualité s'est un peu précipitée à la fin de la semaine dernière, vous l'avez entendu à la radio, puisque le document de base, celui qui décrit l'entreprise, a été enregistré vendredi soir. J'ai envoyé, pour ma part, lundi matin un message aux secrétaires de syndicat pour leur dire que ce document était disponible. Ce document est épais, presque 360 pages.

J'ai également demandé que ce document disponible sur le site Internet d'Aéroports de Paris et sur le site Internet de l'AMF soit aussi en copie pour les élus du C.E.

Ce document de base a été diffusé. L'objectif est de permettre à ceux qui envisagent un jour ou l'autre, si l'opération d'ouverture du capital se réalise, d'avoir une connaissance complète et sincère de l'entreprise. Ce document de base a été le préalable à une réunion avec les analystes financiers qui a eu lieu le 25 avril.

Si vous n'êtes pas très familiers, dans une opération de mise en Bourse ou d'augmentation de capital, la pratique veut que les analystes financiers soient d'abord réunis, et ce sont eux qui vont effectuer une analyse du marché pour indiquer à l'actionnaire quelle est l'attente du marché. Cette réunion a eu lieu et ces analystes ont, comme M. Dupeyron le précisera, jusqu'au 20 mai environ pour donner leur avis. Cet avis sera utilisé par l'Etat pour fixer le prix de l'opération, si elle s'effectue.

Toujours dans le calendrier, la CPT, la Commission des participations et transferts, a commencé ses travaux sur l'évaluation de l'entreprise. Cette évaluation sera mise à la disposition des ministres, tout comme l'avis des analystes, et servira au ministre des Finances à fixer le prix.

Les opérations principales qu'il nous reste à faire sont :

- d'obtenir la validation de l'AMF sur la documentation qui sera distribuée aux actionnaires. Je vous fais remarquer au passage que la documentation qui sera distribuée aux futurs actionnaires salariés doit également recevoir l'approbation de l'AMF.
- préparer la note d'opération qui sert davantage aux spécialistes. Celle-ci doit être également validée par l'AMF avant que l'opération puisse avoir lieu.
- dernier point, mais vous le savez déjà, le 22 mai se tiendra une Assemblée Générale qui sera le "dernier acte administratif" permettant au ministre de lancer l'opération.

Si vous voulez profiter de la présence de M. Dupeyron, spécialiste de ces questions, le débat est ouvert.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Nous souhaiterions rappeler que cette instance du comité d'entreprise a été consultée sur l'ouverture du capital il y a maintenant trois semaines, que nombre d'organisations syndicales avaient demandé des informations qui n'étaient pas disponibles : on avait expliqué que l'on était contraints par la Direction de voter sur ce point, mais qu'il nous manquait des informations essentielles, et l'on s'aperçoit que les informations essentielles tombent trois semaines après ! Nous n'avons donc pas été valablement informés.

Deuxième point, jeudi dernier, nous étions en séance du C.E. Le deuxième point de l'ordre du jour concernait justement l'ouverture de capital et les informations à la séance sur ce point. On s'aperçoit que toutes les informations que l'on a demandées depuis des mois et des mois n'étaient pas connues le jeudi 20 avril, et que la presse avait ces informations le vendredi 21, dès le lendemain, malgré la promesse de la Direction générale et de la Présidence de tenir préalablement informée l'instance du C.E. On pourra l'apprécier.

Entrons davantage dans le sujet. On s'aperçoit qu'Aéroports de Paris fait des promesses aux futurs actionnaires et ce que l'on pourrait appeler une véritable offre d'appel, puisqu'elle présente deux points importants : elle promet d'augmenter son EBITDA rapidement, jusqu'à hauteur de 50 % ; elle promet également de verser des dividendes à hauteur de 50 % du résultat, ce qui est énorme.

La privatisation que dénoncent certaines organisations syndicales, et plus particulièrement la CGT, matérialise toutes les craintes que l'on avait d'ores et déjà pu formuler, à savoir que tout va être donné aux actionnaires. Je ne parlerai pas ici de la rémunération des administrateurs et des mandataires sociaux que l'on découvre à cette occasion et, en contrepartie du "tout pour les actionnaires", nous avons une diminution de l'emploi et du pouvoir d'achat des salariés avec, comme objectif, une augmentation de 15 % de la productivité de ses agents, ce qui va détériorer considérablement les conditions de travail. Nous sommes donc bien dans la situation d'une privatisation sauvage pour les salariés.

Par ailleurs, puisque nous sommes obligés de nous en remettre à la presse pour être informés, nous noterons que nombre de journalistes sont également assez perplexes sur cette ouverture de capital. Je citerai l'article de M. Lemaître dans *Le Monde* du 24 avril, reprenant de nombreuses questions posées par notre organisation syndicale dans cette instance et qui n'ont reçu que des réponses évasives. Si l'on nous accuse d'idéologie, je ne crois pas que *Le Monde* soit particulièrement représentatif de l'idéologie CGT. Pour autant, les questions sont les mêmes. En revanche, les réponses sont plutôt évasives et peu détaillées.

M. Pierre Graff nous avait annoncé dans cette instance que le Gouvernement ne faisait pas de l'ouverture du capital d'Aéroports de Paris une opération financière. Le Gouvernement va récolter un milliard d'euro pour compenser les pertes de certaines entreprises publiques, visiblement. Si ce n'est pas une opération financière, on peut se demander ce que c'est ! Surtout que l'on sait que, dans le même temps, Aéroports de Paris par lui-même ne touchera que la moitié de cette somme. On peut considérer que l'Etat sort vainqueur de cette histoire et qu'il s'agit bien d'une opération financière de l'Etat.

On peut aussi être inquiets sur le niveau de l'augmentation de capital, qui nous semble bien insuffisant au vu de la situation de l'entreprise.

Nous sommes assez inquiets sur la répartition entre l'ouverture et l'augmentation de capital. Nous reprendrons justement la parole à l'issue de vos réponses.

Nous avons plusieurs questions à vous poser :

- quelle sera la part de l'Etat dans le capital d'Aéroports de Paris à l'issue des deux opérations d'ouverture et d'augmentation du capital ? Pour être plus clairs, après l'effet de dilution de ces deux opérations, à combien sera l'Etat dans le capital d'Aéroports de Paris ?

- Nous aimerions que l'on puisse étudier ensemble la candidature de certains actionnaires. Il semblerait que Vinci, Ferrovial et Air France soient intéressées par une entrée au capital d'Aéroports de Paris. Nous souhaiterions que, pour chacune de ces trois entreprises, vous nous donniez un avis, sachant que celles-ci briguent des sièges au sein du Conseil d'administration.

- Nous aimerions avoir votre explication sur la promesse de versement immédiat de dividendes aux actionnaires, à hauteur de 50 % du résultat. Nous vous posons la question au vu de la situation économique de l'entreprise, de son endettement et de son plan d'investissement : est-il raisonnable de verser une telle somme aux actionnaires ?

- Enfin, puisque la presse semble être mieux informée que le C.E., nous souhaiterions savoir si la Direction envisage de prendre à sa charge l'abonnement des organisations syndicales aux différents organes de presse, médias et journaux.

M. GENTILI (FO).- Je voudrais faire une remarque préalable. Je trouve surprenant, et je ne dis pas cela pour remettre d'une quelconque façon en cause ni la personne ni la délégation de M. de Cordoue, mais je trouve tout de même fort que, dans un tel contexte, nous n'ayons pas le Président-Directeur général puisque nous avons bien compris que la gouvernance de l'entreprise est une des parties qui se discutent dans ce document. Nous sommes aussi un peu surpris de voir que les structures de Direction qui semblent prendre des décisions sur cette question d'ouverture du capital, mais j'y reviendrai, ne correspondent pas à l'organigramme de la Direction actuelle de l'entreprise : on voit que le Comité exécutif est constitué d'un Président-Directeur général, d'un Directeur général, d'un Directeur général à l'aménagement, d'un Directeur général adjoint à la finance et de deux Directeurs de plate-forme. On peut se poser des questions sur l'absence du Président ou au moins du Directeur général délégué. Je ferme la parenthèse.

De même, comme l'a dit mon camarade de la CGT, c'est vendredi à 18 heures et par la presse que nous avons eu un début de réponse aux questions fondamentales que nous nous posons et que nous avons posées au C.E., à savoir, puisque ce n'est quand même pas rien : quelle sera l'augmentation du capital ? Nous n'en sommes pas certains, mais la Bourse visiblement en décidera : quelle sera la valeur réelle de l'entreprise ? Bien entendu, quelle partie de la cession sera affectée pour nous à augmenter notre capital ? Dernier point, quelle est la stratégie pour éviter précisément, puisque vous avez raison, on s'en remet à des banques américaines, à des banques anglo-saxonnes, notamment pour savoir à peu près combien on vaut ? On apprend cela vendredi par les journalistes, ce week-end. Je trouve cela fort !

Enfin, on y voit un peu plus clair grâce aux journalistes et non pas grâce au communiqué de la Direction qui ne disait rien, sauf 500 à 600 millions d'euro d'augmentation du capital pour nous, Aéroports de Paris.

Mais c'est par la presse que nous apprenons de combien Bercy va se goinfrer. Excusez-moi de l'expression. Mais puisque l'Etat n'a pas mis un centime dans l'entreprise depuis 1983 et nous a obligés à rembourser par anticipation et a empoché des dividendes, je ne vois pas pourquoi ils prennent une partie de notre capital. Partant de là, nous estimons qu'il y a pillage, sans parler du fait que le contexte est loin d'être aussi rose que dans le document, document que nous n'avons pu étudier dans le détail, en raison aussi des délais qui n'ont pas permis d'imprimer à partir de l'Internet un pavé de 358 pages. Cela étant dit, il nous semble que c'est votre rôle en tant que Direction de l'entreprise d'essayer de vendre l'entreprise le plus cher possible. Mais c'est dangereux.

En effet, il y a Ferrovial, comme cela a été dit, des tentatives d'OPA sur Londres. Ce que font ces entreprises de bâtiment est grave. Si nous avons bien compris, il s'agit aussi d'un pillage puisque seul Londres Heathrow ferait l'objet de la prédation par un groupe de BTP espagnol, ce qui semble faire trembler un certain nombre de Britanniques. Voilà à quoi ils jouent ! D'autres aéroports sont en vente, ou une partie des actions des aéroports en vente en Europe aujourd'hui. Nul n'est à l'abri d'une bulle spéculative, que les actions grimpent en flèche et s'effondrent ensuite. A mon avis, ce serait loin d'être bien pour Aéroports de Paris. Il y a le contexte dans lequel les analystes financiers vont déterminer, avant la vraie cotation en Bourse, combien on vaut.

En revanche, ce qui nous paraît beaucoup plus grave sur le terrain économique, mais on y reviendra dans la discussion, y compris avec nos experts, nous estimons que si ce qui ressort à peu près de la fourchette de la valeur d'Aéroports de Paris, 3 à 3,5 milliards d'euro, disons entre 3 et 4, si l'on continue à devoir payer des dettes de 2,7 milliards et surtout si, dans les cinq ans à venir on doit investir 2,5 milliards, voire un peu plus, on ne tient pas la route, sauf si le contrat de régulation économique est solide. L'est-il ? Certainement pas ! Je ne parlerai pas seulement du recours du Conseil d'Etat fait par des personnes qui représentent du monde dans le pays, je parlerai surtout non pas du juridique, mais du politique.

M. Barroin prépare une directive et dit clairement qu'il faut que les aéroports partagent le fardeau avec les compagnies aériennes. Cela signifie qu'une directive va tomber, probablement de l'ordre de 5 %. Et là, je rejoins mon camarade : que va-t-il se retourner contre nous ? Je ne sais pas si Air France va entrer dans le capital, mais si elle ne le fait pas dans le capital, elle va dire qu'elle paye 50 %. Les bénéfices d'Aéroports de Paris qui retournent aux investisseurs, Vinci ou autres, avec le contrat de régulation économique : politiquement incorrect ! Effectivement, mécaniquement, c'est ce que l'on fait.

On découvre aussi dans la presse que les investisseurs qui vont entrer dans le capital vont bien profiter : la moitié du bénéfice ! Même *Les Echos* parlent d'une "redistribution généreuse". Il faut tout de même voir le contexte dans lequel on se trouve.

Nous ne sommes donc pas du tout rassurés. Bien sûr, un bon nombre de vos arguments sont justes sur la valORYSation de l'entreprise. Si tout va bien, le transport aérien va

continuer à se démocratiser, mais nous ne sommes pas convaincus d'aller au-delà de 100 millions de passagers pour la région parisienne. Certains analystes pensent que l'on n'aurait peut-être pas intérêt à penser que Roissy a 100 millions de passagers tout de suite, si cela se fait au détriment d'Orly qui végète de plus en plus. Nous sommes inquiets pour Orly. Indépendamment de cet aspect, des investissements, de leur lourdeur et de leur coût pour faire plaisir à la compagnie nationale, il faut reconnaître qu'ils n'ont pas tort de dire qu'il est abusif de rémunérer autant les capitalistes qui vont probablement se précipiter puisque c'est sur du court terme.

Je ne suis pas là et notre discours n'est pas de dire au personnel que nous lui interdisons, nous FO, d'acheter des actions. Nous ne savons pas non plus combien vous allez donner au personnel en abondement, sur quelle tranche, quelle sera la décote. Mais on sait ce qui se fait ailleurs et ce que permet la loi, et l'on connaît votre volonté que le personnel d'Aéroports de Paris soit actionnaire. On pense donc que cela se fera. Mais on tient à les mettre en garde.

Les gros porteurs qui vont se précipiter, dont je ne connais pas les noms — Vinci, Ferrovial, peu importe... Il y a pire, Penauille pourrait, mais je ne pense pas qu'ils aient les moyens en ce moment —, on ne connaît pas la couleur des capitalistes qui vont entrer, mais on dit que c'est abusif. On ne dit pas que l'on ne se trompe pas de cible, mais on vous dit de dire au Gouvernement que l'on trouve scandaleux que le Gouvernement n'agisse pas dans la transparence, ne donne qu'une partie des informations quand il lance l'opération, à savoir vendredi soir sans donner les éléments, et que c'est par la presse que l'on apprend l'essentiel.

En ce qui concerne FO, nous sommes inquiets pour l'avenir. L'action va probablement monter en flèche sur du court terme, sur du moyen terme. Mais au terme des cinq ans, on n'est pas du tout convaincus de ne pas être en crise financière et économique parce que le contrat de régulation économique aura été mis en cause par une directive européenne, par une décision de justice ou politique.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).— Je partage tout ce qui vient d'être dit. J'ai une interrogation sur le contrat de régulation économique. J'ai commencé à lire le document que vous nous avez remis. En page 7, il est clairement identifiée une difficulté et un risque majeur dans le chapitre "Facteurs de risques" sur le contrat de régulation économique. Or, le contrat de régulation économique est un postulat incontournable pour engager les travaux d'ouverture de capital, voire, à terme, d'augmentation de capital.

Il est clairement dit dans le chapitre qu'il peut y avoir une remise en cause du contrat de régulation économique et donc de l'augmentation des redevances. Comment aujourd'hui peut-on entamer une procédure d'ouverture de capital et d'augmentation de capital avec ce facteur risques assez incontournable, basé sur le contrat de régulation économique ? Cela voudrait dire que toute la stratégie, la construction économique et financière que vous avez appréhendée pour l'ouverture du capital, repose essentiellement sur ce contrat de régulation.

Ensuite, il y a des éléments intéressants. Je me suis arrêté à la page 9, mais j'ai déjà noté certains points : « Aéroports de Paris doit faire face à un environnement concurrentiel important ». C'est la nouvelle logique dans notre Groupe, puisque l'on parle d'une logique de Groupe basée sur des critères de rentabilité. Lorsqu'il y aura des

actionnaires, leur "intérêt" sera d'avoir des dividendes importants. Comment concilier cette obligation avec le développement d'Aéroports de Paris ?

Page 9, j'ai une petite interrogation : « L'assistance en escale est une activité ouverte à la concurrence depuis 1998 ; cette concurrence a lourdement pesé sur les résultats de cette activité ; et », et après, il n'y a plus rien ! J'espère que ce n'est pas un signe avant-coureur de l'avenir de l'activité Escale au sein du Groupe. Il a dû y avoir un oubli ou un mot de trop.

M. DUPEYRON.- Je peux répondre tout de suite. Il y a "et" et l'on passe au point suivant, les autres activités du Groupe. A chaque tiret qui est l'avant-dernier d'une série, vous trouverez toujours un petit "et".

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- D'autre part, quand on fait référence aux autres activités du Groupe (immobilière, commerciale en aérogare, développement à l'étranger de l'ingénierie d'infrastructure, gestionnaire et assistance technique, services de télécommunications...), un certain nombre de ces activités sont déjà filialisées au sein du Groupe ; quel est l'avenir pour l'activité immobilière et l'activité commerciale qui, dans le cadre du contrat de régulation économique, entrent dans le cadre de la simple caisse aménagée, avec l'hypothèse, pour le prochain contrat de régulation économique -c'est ce qui avait été avancé lors des réunions avec M. du Mesnil pour nous informer de la manière dont allait s'opérer cette évolution- que certaines activités allaient sortir de ce périmètre ? Dans ce cadre-là, l'immobilier et les activités commerciales en aérogare pourraient-ils connaître une démarche de filialisation ?

Je suis d'accord avec mon camarade Serge Gentili : vu les informations parues dans la presse depuis peu, il aurait été intéressant que le Président-Directeur général ou le Directeur général délégué soit présent pour vous assister, Monsieur de Cordoue.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Prenez la page 77. La semaine dernière, il y a eu un point sur l'activité commerciale des agents service informations, et on lit qu'en matière d'information des passagers, vous avez l'information sur les vols grâce à un affichage, un site Internet, des serveurs vocaux, des panneaux d'information en temps réel, des guides d'informations pratiques, un magazine "consommateur", une chaîne de télévision... Il n'y a ni les agents, ni les renseignements téléphonés. Est-ce une erreur ou la personne qui a rédigé ce document ne travaille pas à ADP ?

M. de CORDOUE.- Une précision tout de suite, pour simplifier le débat. Ne faites pas de procès de défaut de transparence à la Présidence et à la Direction générale d'ADP parce que je les connais, et ce sont des gens honnêtes et sincères. Quand ils vous disent qu'ils seront transparents, ils le sont autant qu'ils le peuvent. On ne peut pas empêcher, dans un système où il y a plusieurs parties prenantes, l'actionnaire Etat de diffuser des informations à la presse et que nous les apprenions en même temps qu'eux. Ce doit être clair.

Pierre Graff vous a dit ici même qu'il était prêt à revenir, et en tout cas à revenir avant l'Assemblée Générale du 22 mai. Je verrais assez bien que l'on consacre une période un peu plus longue, trente à quarante minutes en début de C.E. pour parler de ce sujet. Il serait intéressant de le faire après que vous ayez eu le temps de prendre connaissance du document de base.

Si vous avez des questions portant sur le document de base, on peut peut-être commencer à y répondre, mais je crains que l'on y passe très longtemps, et je n'ai pas forcément toutes les réponses pour ce qui me concerne car je n'ai participé qu'à une partie de la rédaction. Il serait plus efficace de renvoyer à une réunion spécifique.

M. PIGEON (CGC).— Par deux fois, il se trouve que le Directeur général délégué ne vous assiste pas pour la présidence de cette séance du C.E. A tout le moins, sur ce point — information sur l'ouverture et l'augmentation du capital d'Aéroports de Paris —, nous sommes à même de comprendre les obligations du Directeur général : la semaine dernière, il devait recevoir deux ministres qui se préoccupaient à juste titre de la sûreté à Roissy Charles de Gaulle, et anticiper sur les méfaits d'un livre qui sort cette semaine et qui ferait mieux de rester dans une poubelle. Mais en tout état de cause, il eût été bon que, pendant une heure, le Directeur général soit avec vous et soit des nôtres.

Cela dit, même si vous venez à l'instant de faire une mise au point, je me permets de dire à nouveau qu'il est regrettable que ce soit par la presse que nous disposions d'un certain nombre d'informations et non pas, comme l'engagement a été pris, par la Présidence et la Direction générale.

Par ailleurs, je ne vais surprendre personne en précisant à nouveau notre pensée. Depuis le milieu des années 80, pour être précis, en 1985, 1986, l'Etat s'est complètement désengagé concernant la contribution aux investissements d'Aéroports de Paris. Depuis cette période, l'Etat a prouvé aussi bien chez nous que dans d'autres entreprises qu'il était un mauvais actionnaire et un mauvais gestionnaire. On pourrait l'illustrer. A cet égard, concernant Aéroports de Paris, l'illustration pourrait être de dire que l'on nous a laissés nous endetter jusqu'à plus soif sous la pression, certes, de la croissance du trafic aérien, mais surtout d'Air France, par ailleurs à la fois un client, un partenaire, mais aussi un concurrent. Nous savons bien qu'Air France a toujours vu d'un mauvais œil non seulement la transformation du statut juridique d'Aéroports de Paris, mais également l'ouverture et l'augmentation de capital puisqu'ils n'auront plus tout à fait la même main sur notre destin.

Compte tenu de la position éminemment stratégique d'Aéroports de Paris pour la France et la région capitale, dont je ne rappellerai pas ici les éléments pour l'avoir dit à plusieurs reprises, à la CFE-CGC, tout en n'étant pas opposés à la respiration financière que le processus en cours permettra, nous serons extrêmement vigilants quant à l'arrivée éventuelle d'investisseurs prédateurs, même si la loi, le cahier des charges, le contrat de régulation économique, a priori, permettrait de préserver l'entreprise de cette arrivée.

Mais nous savons bien qu'au Parlement, quelles que soient les majorités en place, en une séance de nuit, tout peut basculer, et ce qui est la part majoritaire de l'Etat aujourd'hui serait remis en cause.

En conséquence, nous renouvelons notre demande — car en matière humaine, tout est toujours possible — par le processus qui va bien d'augmenter la part des salariés dans le capital d'Aéroports de Paris. La loi le fixe à 10 %, mais des mécanismes permettraient de l'augmenter. Nous souhaiterions que l'Etat et Bercy se penchent sur ce point et nous apportent des réponses, car cela constituerait une sécurisation encore plus solide du capital d'ADP. Pour ce faire, je cite une hypothèse d'école. Admettons que d'ici à cinq ans les choses aient évolué de telle sorte que l'Etat ne dispose plus que de la minorité de blocage, soit 33 % du capital plus une action, si l'on ajoute 10 % à 15 % du capital

détenu par les salariés, une OPA hostile aurait bien du mal à prendre corps et à mordre sur Aéroports de Paris.

Au total, nous exigerons, semaine après semaine, mois après mois et année après année des pouvoirs publics qu'ils se portent garants de l'ensemble du dispositif actuellement en place, de telle sorte que les salariés d'Aéroports de Paris ne subissent pas les méfaits d'une véritable privatisation qui pourrait qu'aller à l'encontre de l'intérêt bien compris et du juste équilibre entre les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés.

Mlle MARTIN (FO).- Juste avant votre présentation, nous aurions une question concernant le rapport sur les comptes d'Aéroports de Paris pour l'exercice 2005, celui présenté au Conseil d'Administration. En page 22, sur "Escalles et prestations annexes", il est stipulé que le résultat opérationnel du segment avant affectation des frais de siège s'établit à - 12,1 millions d'euro, en baisse de 7,5 millions d'euro. Vous avez écrit « avant affectation des frais de siège ». Or, de mémoire, lors des différents travaux de la commission économique sur l'Escale, il avait été stipulé que les frais de siège ne seraient pas comptabilisés en ce qui concerne l'Escale. On aimerait des précisions sur ce point.

M. de CORDOUE.- Premièrement, sur ce qui concerne l'augmentation du capital, nous l'avons appris comme vous, au même moment. C'est l'APE qui a fait diffuser cette information. Cela clarifie le débat. Pour autant, il reste une fourchette, entre 500 et 600. Je sais que l'on essaiera d'avoir 600, c'est l'intérêt de l'entreprise.

Vous êtes beaucoup revenus sur la distribution de dividendes. Ceci m'amène à une petite diversion. Nous abordons des sujets sur lesquels nous ne sommes pas très familiers, les uns et les autres, parce que nous avons tous été habitués à vivre dans une entreprise publique. Peut-être sera-t-il utile, assez rapidement d'ailleurs, si l'ouverture de capital se fait, de prévoir des séances de formation pour les élus et les dirigeants d'Aéroports de Paris.

Sur les dividendes, je voudrais rappeler un point. La distribution de dividendes est une décision de l'Assemblée Générale. Pour l'ouverture du capital, puisqu'il n'y a pas d'Assemblée Générale qui puisse statuer sur ce premier point, c'est effectivement une décision qui est proposée. Ce montant de 50 % peut paraître élevé. Il est d'ailleurs au haut de la fourchette de ce que font les entreprises. J'indique, vous le savez certainement, qu'Aéroports de Paris distribue déjà des dividendes à l'Etat. Nous en parlerons tout à l'heure, vous verrez que, dans les comptes sur 2005, Aéroports de Paris a distribué 35 % à l'Etat. On peut écrire ce que l'on veut dans un document destiné à présenter l'entreprise et à intéresser les analystes, je sais en tout cas que c'est l'Assemblée Générale des actionnaires qui décidera du montant des dividendes à distribuer.

Sur le contrat de régulation économique, quand vous le lirez, vous devez comprendre que ce document doit être exhaustif et sincère ; on doit donc tout mettre sur la table et présenter tous les risques. L'attaque faite au Conseil d'Etat sur le contrat de régulation économique est effectivement un risque en soi. Nous, les dirigeants d'Aéroports de Paris, pensons que ce risque est mineur et même quasi inexistant.

Pourquoi pensons-nous cela ? Comme je l'ai dit à la dernière séance, le recours au Conseil d'Etat n'est pas suspensif, et les nouveaux tarifs entreront donc en vigueur au

15 mai. Ensuite, le Conseil d'Etat ne va pas abroger le contrat de régulation économique. Probablement va-t-il remettre en question, s'il le faisait, une disposition. Et en droit français, cela autORYSe et suscite normalement la renégociation de ce point précis. Or, la négociation se passe entre Aéroports de Paris et l'Etat, non entre Aéroports de Paris et les compagnies aériennes. On peut donc espérer que, même si ce cas de figure se présentait — que nous nous fassions battre sur un vice de forme plus que sur le fond, puisque c'est là-dessus que l'on nous attaque —, que l'on puisse remettre les choses à l'endroit en rétablissant par une rédaction différente la part qui serait contestée. Voilà la position qu'a exprimée Pierre Graff mardi aux analystes. Et je sais que c'est une position qu'il n'a pas inventée, qui lui a été largement développée par nos conseils.

Vous lirez aussi dans le document que l'on parle d'augmentation de la productivité. Mais il faut aussi lire entre les lignes. Le contrat de régulation économique se fonde sur une progression du trafic de 3,75 % par an, de sorte que sur cinq ans, en actualisant les taux, la croissance est de 20 %. Quand on dit que la productivité ferait 15 %, ceci laisse 5 % d'augmentation des effectifs. On pourrait dire que ce n'est pas suffisant, mais il ne faut pas le comprendre au pied de la lettre comme « les effectifs vont diminuer de 15 % ».

Je passe la parole à M. Dupeyron pour qu'il vous réponde sur le niveau d'ouverture et le niveau d'augmentation.

M. DUPEYRON.- Je ne reviens pas sur les réponses qu'a apportées Gonzalve, que je partage. Sur le CRE, on est juridiquement obligés de mettre dans les facteurs de risques tout ce qui peut constituer un risque sur les hypothèses économiques de l'entreprise. C'est donc à ce titre que cela figure en bonne page et en page 7.

Je suis désolé, Monsieur Michaud, que vous ayez commencé par la "mauvaise" partie, celle destinée à faire peur à tout le monde. J'espère que vous retrouverez dans le document de base la description objective des atouts d'Aéroports de Paris, qui sont nombreux. C'est cela qui est surtout développé dans le document de base. Mais d'un point de vue juridique, on est obligés de décrire de façon la plus exhaustive possible les différents risques auxquels on peut penser, et dont les futurs investisseurs doivent être avertis pour pouvoir prendre leur décision en toute connaissance de cause, sans qu'ils puissent ensuite se retourner contre l'entreprise pour avoir présenté une information partielle ou trop optimiste. C'est bien ainsi qu'il faut comprendre ce chapitre Facteurs de risques qui figure — c'est la réglementation qui l'exige — en début du document.

Sur les questions auxquelles je suis censé répondre, vous allez certainement rester sur votre faim. Au moins sur le niveau de l'augmentation du capital qui est maintenant décidée par l'Etat, entre 500 et 600 millions d'euro, vous avez posé la question de savoir si c'était suffisant. On aurait toujours pu souhaiter avoir plus, et l'on avait d'ailleurs demandé plus, comme vous le savez. Cela dit, une augmentation du capital, c'est de l'argent que doivent apporter de nouveaux actionnaires, c'est de l'argent frais que l'on doit chercher sur les marchés financiers : c'est pour cela que l'on va en Bourse, pour aller chercher des ressources financières que notre actionnaire, l'Etat, ne nous a jamais données et ne nous donnera certainement jamais. C'est pour cela que l'on va en Bourse. Mais il faut convaincre les futurs actionnaires que l'entreprise a bien besoin de cet argent.

Il y a donc un certain nombre de points que les investisseurs regardent de façon très précise, notamment les ratios financiers de l'entreprise, la génération par l'entreprise de flux financiers et ses besoins financiers en regard, au niveau des investissements de l'entreprise. Une fois que tous ces paramètres de l'équation sont bien étudiés, on arrive à convaincre ou l'on n'arrive pas à convaincre les futurs actionnaires d'apporter des ressources.

De ce point de vue, une augmentation du capital d'un montant compris entre 500 et 600 millions d'euro ramènerait notre niveau de taux d'endettement sur nos capitaux propres, le fameux *gearing* dont on a parlé à de nombreuses reprises dans cette instance, autour de 70 % sur la base des comptes 2005. 70 %, c'est un niveau encore relativement élevé. Aujourd'hui, dans les comptes 2005, vous le verrez tout à l'heure, on est à 113 %, c'est-à-dire que notre dette est plus d'une fois supérieure à nos capitaux propres. Demain, avec l'augmentation du capital, notre dette ne représentera plus qu'environ 70 % de nos capitaux propres, et ce *gearing* de 70 %, pour une entreprise comme Aéroports de Paris, qui est une entreprise de fournisseur d'infrastructure — j'emploie le terme anglais parce qu'il n'y a pas d'équivalent en français, une *utility*, soit une entreprise qui dégage une trésorerie abondante du fait de son mode d'opération d'infrastructure importante —, c'est un ratio tout à fait convenable et considéré comme normal par les investisseurs. Justifier plus aurait été difficile, et nous sommes assez confortables, pour être honnête, avec cette fourchette.

Nous allons évidemment nous battre pour obtenir le haut de cette fourchette : 600 millions d'euro, c'est plus d'une année complète d'investissements en moyenne sur Aéroports de Paris. C'est un niveau de ressources externes tout à fait conséquent, qui nous permettra de remettre nos structures financières d'équerre, qui est aujourd'hui déséquilibré. Il permettra d'avoir un bilan pour l'avenir qui soit solide et, à l'entreprise, d'envisager sereinement à la fois notre plan d'investissement qui est important, vous l'avez dit. Nous sommes tout de même dans un secteur aérien qui, même s'il est porteur et en croissance, reste cyclique. Il faut que nous ayons une structure financière suffisamment solide pour pouvoir vivre de façon indépendante dans le long terme. C'est ce à quoi nous allons, je pense, parvenir avec cette opération. Autour de cette table, il faut tous nous en réjouir parce que c'est un résultat très positif pour l'entreprise.

Ensuite, vous avez posé des questions sur la valORYSation et la part que conservera l'Etat à l'issue de l'opération. Je ne serai malheureusement pas en mesure d'en dire beaucoup plus sur ce point. Les travaux de valORYSation commencent avec l'Etat. Nous avons eu une première audition devant la commission des participations et des transferts à la mi-avril. Le Président-Directeur général a été auditionné une première fois. On n'a pas du tout parlé de valORYSation devant la CPT. Les membres de la CPT voulaient simplement nous entendre pour que nous décrivions notre activité, pour se familiariser avec Aéroports de Paris. Ils n'avaient jamais vu cette entreprise, ni d'aéroport. Il y a donc eu une première séance, et l'on n'a pas parlé de valORYSation. Les travaux de valORYSation commenceront véritablement avec l'agence des participations de l'Etat, en vue d'une présentation de ses travaux à la CPT au cours de la première moitié du mois de mai.

Comme nous vous l'avons déjà dit, le rôle de la commission des participations et des transferts est essentiel puisque cette instance indépendante doit apprécier la valeur patrimoniale d'Aéroports de Paris pour défendre les intérêts de l'Etat. Cette commission a évidemment plutôt intérêt à tirer la valORYSation d'Aéroports de Paris vers le haut :

c'est l'intérêt de l'actionnaire, de l'Etat, de vendre cette entreprise le mieux possible. Notre intérêt, en tant que management de l'entreprise, est que la valORYSation soit la plus objective possible. Mais il faut bien voir qu'après, nous aurons à justifier de la valORYSation de l'entreprise devant la Bourse. Nous n'avons donc pas intérêt à être trop "pousse au crime", si je puis me permettre cette expression. Il y a là une petite dialectique entre les différentes parties prenantes.

A ce stade, il est vraiment trop tôt pour se prononcer sur la valORYSation, sachant que, comme nous vous l'avions dit au cours des séances précédentes, une fois que la fourchette de prix est fixée par le ministre de l'Economie et des Finances, l'équilibre de l'offre et de la demande devant les marchés financiers, devant la Bourse, déterminera *in fine* le niveau final du prix.

Une fois obtenue une fourchette de prix, une fois les travaux de valORYSation terminés devant la CPT, il restera une ultime étape : la confrontation devant les investisseurs entre cette fourchette de prix et le prix que les investisseurs sont effectivement prêts à payer pour entrer au capital d'Aéroports de Paris. Vous le voyez, ce processus est un peu complexe et itératif. En même temps, il est tout à fait confidentiel, vous le comprenez bien. Nous vous en informerons du mieux possible quand nous en aurons les éléments.

Sur la part de l'Etat résiduelle, je n'ai rien à dire car c'est intimement lié à la première partie, c'est-à-dire la valORYSation. C'est également lié au choix que l'Etat fera de se délester d'une partie plus ou moins grande du capital d'Aéroports de Paris. Je n'ai pas d'avis sur la question, cette décision revenant à l'actionnaire. La seule chose connue aujourd'hui est que cette opération sera d'une part mixte, avec une partie augmentation du capital et une partie cession par l'Etat, et d'autre part que la partie augmentation du capital est maintenant relativement bien calibrée. Ensuite, quelle part souhaitera vendre l'Etat et, combiné à cela, quelle sera la valORYSation retenue pour l'entreprise, et combien l'Etat vendra-t-il au total Aéroports de Paris ? Je ne sais pas répondre à cette question.

Sur les dividendes, 50 %, est-ce élevé ou pas ? C'est relativement élevé lorsque l'on compare à l'ensemble des entreprises du CAC 40, même si nous ne serons pas cotés au CAC 40, et c'est relativement dans la moyenne pour les entreprises du type d'Aéroports de Paris, c'est-à-dire des *utility*, des entreprises qui gèrent des infrastructures, des réseaux et qui dégagent à ce titre un flux de trésorerie abondant. Ce n'est pas particulièrement agressif, d'autant qu'il y a une montée en puissance du versement de ce dividende puisque l'on ne versera 50 % du dividende qu'à partir de 2006, c'est-à-dire le dividende payé en 2007. Je peux revenir sur des questions auxquelles je n'aurais pas répondu, mais je crois en avoir fait le tour.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- En ce qui concerne la transparence de la Direction, à laquelle vous avez fait allusion tout à l'heure, vous dites que l'on ne le dit pas, mais on va le dire ! J'ai du mal à croire que personne au sein de l'entreprise n'ait su le 20 avril ce qui allait être divulgué à la presse le 21.

Le document de l'AMF, que nous avons été obligés de nous procurer par ailleurs, c'est bien que nous l'ayons aujourd'hui parce que, comme l'a exprimé Serge Gentili, la présentation est plus jolie. Mais sur le fond, nous avons déjà vu des points. Sans entrer dans le détail, nous vous signalons que le document que vous présentez comme

exhaustif ne l'est pas concernant les risques. Il y a quelques oublis. Quant aux objectifs financiers, certains sont aléatoires et l'on se demande si ce n'est pas plus l'expression de vœux qu'autre chose.

J'aurais aimé avoir une réaction de votre part sur un article des *Echos* faisant allusion à une volonté de l'entreprise : un cadre dirigeant aurait expliqué aux *Echos* que si l'augmentation de productivité attendue des employés n'était pas atteinte, 750 employés prendraient la porte. Selon le journaliste, ce sont des sources internes à Aéroports de Paris qui y font allusion. Quand vous nous faites une leçon sur la productivité, nous avons bien compris que vous souhaitez augmenter de 15 % la productivité des salariés présents, ce qui est déjà énorme, et on ne cesse de vous expliquer les problèmes de conditions de travail et d'effectifs. Mais alors que l'opération n'est pas réellement débutée, quand on brandit la menace de faire partir 750 personnes, nous aimerions avoir des informations.

Monsieur Dupeyron, ce sont effectivement les dividendes 2006 sur lesquels on aura 50 % du capital, qui seront donc versés en 2007, d'accord. Cela veut aussi dire que c'est l'exercice comptable en cours et que ce n'est pas si éloigné que cela. Ce sera aussi le premier exercice comptable au cours duquel il y aura eu une cotation boursière.

Vous nous expliquez que cela ne vous choque pas, ce qui ne me surprend pas, mais 50 %, cela se fait peut-être ailleurs alors que vous êtes les premiers à expliquer que l'on a un taux d'endettement qui ne se fait pas ailleurs. Arrêtons donc de ne regarder que la partie qui nous intéresse. J'attends une réponse sur cette question : une distribution de dividendes à cette hauteur n'est-elle pas un danger pour l'entreprise, au vu de sa situation financière et plus particulièrement de sa dette ?

Enfin, vous nous expliquez qu'il nous faudra à nouveau lire la presse pour savoir à combien l'Etat restera dans le capital d'Aéroports de Paris. D'un autre côté, selon votre explication sur le *gearing*, vous l'améliorerez de manière artificielle grâce à cette augmentation de capital, mais vous n'expliquez pas comment vous financerez vos investissements, très lourds sur cinq ans, si l'intégralité de l'augmentation du capital est attribuée au remboursement de la dette. C'est un joli tour de passe-passe pour faire monter les indicateurs financiers, mais nous aimerions savoir comment vous réglerez ces investissements sur cinq ans sans avoir à faire à nouveau appel à l'augmentation de capital. Nous avons pu voir que cela allait très vite, puisque c'est exactement ce qui s'est passé pour Air France et GDF, où l'ouverture a été limitée dans un premier temps puis complétée.

Par ailleurs, dans le document remis à l'AMF, il est à plusieurs reprises fait allusion à Gulfstream, mais étant donné ce qui se passe autour de cette société actuellement, nous aimerions que vous ayez d'autres sources d'information.

Sur les 50 %, vous nous expliquez que l'Assemblée Générale doit décider et qu'elle n'a pas eu lieu. Pour autant, cela ne vous empêche pas de le promettre à tout le monde. De plus, dans l'Assemblée Générale des actionnaires, pour l'instant, l'Etat sera forcément majoritaire, et vous ne courez donc aucun risque à l'annoncer et à le tenir derrière. Vous faites donc bel et bien un appel d'offres qui met réellement en danger l'entreprise.

Je vous ai parlé de la productivité des 15 %. Les effectifs diminuent, et j'attends votre réponse sur les 750 salariés. C'est bien une pression supplémentaire sur les salariés.

J'aurais également aimé une explication de M. Dupeyron : il semblerait que la société Aéroports de Paris paie la majorité des assurances des filiales du Groupe. Nous aimerions savoir s'il y a une refacturation interne ensuite, ou si la société Aéroports de Paris se met des charges supplémentaires de manière à jouer sur son résultat final.

Il serait aussi tout de même plus qu'intéressant de savoir, à l'issue de cette opération, quel pourcentage aura l'Etat. On s'en remettra à la presse, visiblement.

M. GENTILI (FO).- Je ne sais pas si M. Dupeyron fait un peu d'angélisme quand il nous dit que, lorsque l'on veut trouver des investisseurs privés, il faut les convaincre que l'on a besoin d'argent. C'est de l'angélisme ! Quand un investisseur privé sait que vous avez vraiment de besoin d'argent, il demande à avoir beaucoup plus de retours sur investissement, ou alors il ne sait pas faire son travail de capitaliste. Je ne sais pas si ici on a besoin de formation particulière pour comprendre ce basculement, mais nous avons en tout cas malheureusement bien compris que, petit à petit, nous allons vivre dans un monde où il n'y a que cela qui compte ! Les personnes qui entrent dans le Conseil d'Administration vont faire cela. Je crois que les analystes qui ont rencontré la Direction hier et avant-hier ont dû être très clairs — mais nous poserons des questions plus précises sur le deuxième point de l'ordre du jour : des analystes financiers ou leurs frères qui, eux, vont entrer dans le capital, doivent déjà se demander pourquoi faire de l'assistance en escale si cela fait perdre de l'argent. Et s'il faut se débarrasser et couper la branche, pourquoi ne pas la couper. Ces personnes-là raisonnent comme cela.

Quand on vous dit que globalement, en tant que représentants du personnel, nous ne pouvons pas être rassurés, nous pensons avoir raison. Nous ne confondons pas non plus. Nous étions dans un établissement public, et nous n'étions pas habitués à ce monde de requins. Nous le ferons. Mais nous ne confondons pas la valeur de l'action, la valeur de l'entreprise et les comptes d'exploitation. Nous entrerons dans le détail du compte d'exploitation...

Mais pour 2005, quand nous vous disons que le risque n'est pas tant judiciaire ni juridique sur le contrat de régulation économique, que politique, et quand nous disons que la Commission européenne s'est saisie de la question — j'ai participé à la réunion, et j'ai entendu ce qui se disait ! Certains journalistes font des amalgames et racontent des bêtises. J'ai lu récemment un article dans un journal pourtant réputé extrêmement sérieux, qui faisait totalement l'amalgame entre le 15 % de productivité que l'on va nous infliger, et je reviendrai sur l'emploi, et les 750 emplois qui risquaient de disparaître si la directive sur l'assistance en escale nous tombe dessus. Comme quoi les journalistes connaissent moins bien les dossiers que nous.... C'est quand même problématique parce que le Gouvernement donne des informations à ces gens-là et pas à nous ! Même en tant que membre de mon conseil, j'ai l'impression que je n'ai pas de ministre des Transports. On ne connaît pas sa politique et Bercy décide de tout. C'est extrêmement inquiétant.

Permettez-nous de vous dire, Monsieur de Cordoue, que verser à l'Etat tous nos bénéfices, en tant que citoyens, ce n'est pas choquant. Que nous ayons été furieux de ne pas avoir un centime de l'Etat depuis 1983 et qu'à l'inverse vous nous ayez obligé à tout rembourser, oui. Que les bénéfices soient reversés à l'Etat en tant qu'établissement public n'a rien de choquant. Qu'aujourd'hui on nous dise que tous les éventuels bénéfices de demain seront reversés pour moitié à Ferrovial ou à Vinci, cela me choque.

Ce n'est pas la même chose. Excusez-moi, mais nous allons devenir un peu égoïstes dans ce nouveau contexte où l'économie l'emporte sur tout.

Nous savons que si le CRE est attaqué politiquement et que si nous devons le revoir dans trois ans, ceux qui auront investi dans l'entreprise se seront enrichis, mais nous aurons de vrais problèmes. Les comptes d'exploitation seront dans le rouge. Et quand les comptes d'exploitation d'une SA sont dans le rouge, que fait-on ? On s'attaque à nous ! En tant que C.E., nous avons le droit de dire que, sur du court terme, l'opération boursière sera peut-être top, mais au-delà des cinq ans et même dans la période du contrat de régulation, nous avons de graves inquiétudes.

Je suis assez d'accord avec vous, car nous allons devoir rediscuter de ce dossier. Non pas parce qu'il fait 358 pages, mais parce que je suis un peu choqué sur un autre sujet qui n'a rien d'économique. Mes camarades de Gaz de France, EDF et autres m'avaient dit que j'aurais au moins le plaisir de voir le salaire réel de mes dirigeants. C'est vrai. Voire leurs indemnités de licenciement. C'est vrai. Mais je ne comprends pas bien : quelles sont les nouvelles structures de gouvernance de l'entreprise ? Je suis un peu rassuré de voir que le DRH est associé au Comité de la nouvelle Direction de la société, page 160 et quelque ! En tant que membre du C.E., je découvre que nous avons une nouvelle Direction, avec un dg, un Directeur général délégué, un DGA aux finances, un autre à l'équipement. Là, il y a une logique. Sur la décentralisation d'entreprise avec deux plates-formes, M. Hardel travaille pour Le Bourget... je n'ai pas bien compris.

Je ne parle pas de la qualité des dirigeants, bien entendu, mais nous aurions bien aimé avoir notre mot à dire sur la structure de gouvernance de l'entreprise. Le commerce... Quelle est la différence entre être associé et être vraiment un membre ? Que signifie « tout autre directeur est convié chaque fois que nécessaire » ? Qui est-ce ? Y a-t-il des sous-directeurs, etc. ? On nous avait dit que tout le monde était directeur ! Nous n'avons pas bien compris, il n'y a plus de départements... Nous avons notre mot à dire sur les structures de gouvernance. Je ne comprends pas pourquoi, page 246, on nous dit combien ils touchent, en citant certains et pas d'autres. Certains sont partis, le Directeur général, etc., mais je ne comprends pas pourquoi la liste en page 246 ne correspond pas à la liste en page 160.

Nous serions également intéressés de connaître l'articulation dans les structures de gouvernance de l'entreprise entre les différents niveaux : quel est l'organigramme en clair de cette société dans laquelle nous travaillons ?

Pour l'emploi, Monsieur de Cordoue, nous aimerions aussi savoir s'il y aura un infléchissement des tendances, à savoir tout pour les cadres dirigeants et rien pour les métiers de production. Nous le verrons en 2005 par les comptes. On a supprimé massivement des emplois productifs, des emplois utiles ou des emplois nécessaires à l'accueil des passagers. Mon camarade parlait des RT, il n'y a pas que les RT. Vous avez supprimé massivement des métiers d'ouvriers, des métiers à la base, et vous avez créé massivement des postes de cadres supérieurs et de cadres en général. Est-ce comme cela que l'on assure le devenir d'une entreprise ? Je ne le crois pas. Alors que l'on nous dit de nous rassurer, où seront les gains de productivité ? Si c'est encore une fois toujours sur les mêmes, le personnel 1B en particulier, le 2B de plus en plus puisqu'en 2005 on a eu un infléchissement du 2B, cela veut dire que l'on ne saura pas fonctionner ni faire de la qualité de services.

Nous aimerions être consultés autrement qu'être mis devant le fait accompli. On peut toujours nous parler de transparence, mais dans des domaines où le comité d'entreprise et nous, représentants du personnel de façon générale, sommes plus que concernés, y compris par les structures et la gouvernance d'une entreprise, si l'on donne beaucoup trop d'importance à la décentralisation, et de moins en moins à la DRH, par exemple, que se passe-t-il ? On se retrouve très vite avec des statuts différents sur les deux pôles. Je ne voudrais pas que l'on me dise demain qu'il y a des statuts différents sur Roissy et Orly.

Ce dossier concerne toute l'entreprise, sa politique sociale. Sans confondre le C.E. et mes prérogatives de délégué syndical, et même si vous allez dire que FO ne représente que X % dans cette catégorie, je suis représentatif chez les cadres, et je découvre dans ce document que votre politique sociale a été des salaires individualisés. Je l'ai compris sur le volet social des cadres. Or, j'aurais aimé que les syndicats soient réunis pour en parler ! C'eût été le minimum qu'une organisation représentative peut exiger.

Au travers de ce document qui présente ADP, pour moi, c'est un véritable basculement, peut-être plus important que la loi qui nous transforme en société anonyme. Ce n'est plus « la loi fera de vous une SA », mais « voilà la SA ». Je regrette que l'on découvre pour une bonne partie du sujet ce qu'est devenu ADP, puisque c'est le vrai débat d'aujourd'hui. Il y a l'économie, les comptes d'exploitation, et c'est à vous, Monsieur de Cordoue, de nous éclairer.

Encore une fois, je n'en fais pas une affaire de personne, mais M. Graff aurait pu avoir le courage de nous présenter la nouvelle société anonyme, la gouvernance et son fonctionnement, plutôt que de vous laisser tout seul pour présenter ce document qui dépasse très largement l'ouverture du capital.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Une remarque sur la composition du Conseil d'Administration. Encore une fois, on a oublié la représentativité du comité d'entreprise au sein du Conseil d'Administration, et comme ce document va s'inscrire dans l'avenir, il est important de noter que le comité d'entreprise siège au Conseil d'Administration.

Sous forme de boutade, je ne demande qu'à croire à la sincérité et à la diffusion des informations des dirigeants de cette entreprise. Or, je vous renvoie rapidement au chapitre 17, page 166 : tout ce qui concerne l'aspect social de l'entreprise. Je pense que ce document a été préparé bien en amont avant d'être présenté le 21 avril officiellement à l'AMF. Nous avons relancé en bureau de comité d'entreprise la Direction sur le bilan social, et que vois-je ? De la page 166 à 175, ce sont des éléments du bilan social !

Et nous sommes ravis d'apprendre, comme c'est un document officiel, que le comité d'entreprise a reçu une subvention de 5,66 millions d'euro. Nous allons donc repartir avec 200 000 euro à la fin de la journée puisque aujourd'hui la seule subvention versée au comité d'entreprise est celle à laquelle il a été fait référence en 2004 : 5,43 millions d'euro ! On se casse la tête pour calculer la subvention du comité d'entreprise alors qu'il y a un document officiel. Nous partirons donc de là, de ce document officiel présenté à l'AMF, qui nous dit que le C.E. a reçu 5,66 millions d'euro. Soyons sérieux ! J'ai l'impression qu'il y a deux étages à Raspail, le 7^e et le 8^e. A partir du 7^e, plus rien ne passe !

Je vous le dis officiellement, nous demanderons l'inscription à l'ordre du jour de l'examen de ce document à un prochain comité d'entreprise parce qu'y figurent un certain nombre d'éléments que nous devons avoir le temps d'analyser, et il faut que les organisations syndicales donnent leur avis et leur approche sur certains points. Je vous remercie pour le comité d'entreprise, pour cette subvention supplémentaire de la masse salariale.

Une question a été posée par M. Stevance, sur les trois actionnaires, Vinci, Ferroviaire et Air France, sur leur possibilité de prendre des actions au sein d'Aéroports de Paris.

M. PRETRE (FO).- En tant que président des commissions emplois et économique, d'une certaine façon, je me réjouis à la lecture des documents parce que nous avons enfin le bilan social sous les yeux, de la page 166 à la page 175, comme Fabrice l'a mentionné. Les membres de la commission économique se réuniront donc le 22 mai afin de travailler sur ce document, le bilan social. Aurons-nous, nous, élus, des documents car, visiblement, vous savez le sortir pour la présentation de l'entreprise, mais pas pour les élus ? Ou allez-vous plus loin dans l'entrave au comité d'entreprise ?

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- C'est un document très épais mais, en le parcourant comme cela, on voit qu'il y a beaucoup d'erreurs.

Page 77, on ne fait aucun état du personnel commercial du service Information. Page 85, sur la stratégie de l'Escale, vous dites qu'il n'y a qu'un seul prestataire sur Orly, qui est Aéroports de Paris, c'est faux puisqu'il y a Service ARL. Ce document a-t-il été vérifié ou pas ?

M. de CORDOUE.- Quelques réponses, et je propose que l'on arrête le débat.

C'est vrai, vous lisez dans la presse que des sources internes font courir des rumeurs sur des réductions d'effectifs. Je vous fais remarquer que vous faites partie des sources internes. En tout cas, ce n'est pas la Direction, ou si c'est la Direction il faudra me dire qui est allé expliquer à la presse que l'on avait prévu la disparition de 750 emplois. Le chiffre étant un peu précis, j'ai tendance à le rapprocher de celui de l'effectif de l'Escale. Qui est allé dire à la presse que l'on était en train de fermer l'Escale ? Je ne sais pas. C'est peut-être cela ou autre chose.

Sur la stratégie de dividendes et, encore une fois, je donne acte à ce qui a été dit, pour autant que l'on soit dans une stratégie d'actionnariat stable, c'est-à-dire que les actionnaires restent longtemps, ce n'est pas l'intérêt de l'actionnaire que de plumer son tiroir-caisse. La stratégie de l'actionnaire est de faire en sorte que son entreprise se développe pour rapporter encore plus de profit. Bien souvent, et pour avoir présidé des sociétés anonymes, je peux vous dire que l'on n'a jamais levé des dividendes. On les a toujours laissés dans l'entreprise, et elle en avait bien besoin. Ce n'est pas systématique qu'il y ait distribution de dividendes, c'est un choix que fera l'actionnaire, qui le fera en relation avec une étude économique : « Quel est mon intérêt ? Me servir tout de suite ou laisser prospérer cet argent dans l'entreprise ? »

Sur la partie financement des investissements, je vais laisser Frédéric vous répondre.

Sur la partie des assurances, je connais bien le sujet et je peux répondre. Il est exact que les filiales d'Aéroports de Paris ont passé un accord avec Aéroports de Paris pour que ce

soit Aéroports de Paris qui contracte pour leur compte les assurances parce que Aéroports de Paris a une force de frappe beaucoup plus grande, et que l'on obtient de meilleurs tarifs dans les filiales en passant par Aéroports de Paris qu'en contractant en direct. Je vous rassure, je ne sais pas comment c'est transcrit dans les comptes et les documents, mais vous pouvez faire confiance à Aéroports de Paris pour non seulement se faire rembourser, mais prendre en plus au passage une petite rémunération pour service rendu.

Sur l'assistance en escale, sujet important, effectivement la question a été posée par les analystes à la réunion : « Avez-vous raison d'être là-dedans ? Pensez-vous qu'il faut y rester ? » La réponse de Pierre Graff a été très claire : « Nous, les dirigeants de l'entreprise, nous souhaitons y rester et avons confiance dans cette activité. Le contexte concurrentiel et économique peut changer, les concurrents pour beaucoup se sont affaiblis, certains ont disparu. Nous continuons de croire à cette activité. » Cela ne veut pas dire que, plus tard, les actionnaires ne feront pas une autre analyse au moment de l'Assemblée Générale qui examinera les comptes 2006. Mais je peux vous dire que l'entreprise cherche à être convaincante sur ce sujet.

Je vous proposerai, puisque nous l'avons inscrite à un comité d'entreprise du mois de mai, de reporter toute cette discussion sur l'assistance en escale à ce moment-là.

Sur l'absence de Pierre Graff, je reviens en un mot. Pierre Graff n'était pas là aujourd'hui, et ne peut de toute façon pas être présent. L'actualité est un peu plus rapide que ce que nous avions imaginé. François Rubichon avait un autre engagement, semble-t-il non déplaçable. Mais je vous rassure, il n'est pas dans l'intention de François Rubichon de me laisser systématiquement présider les C.E. Je redis ce que j'ai dit tout à l'heure, et je n'ai pas besoin d'aller voir au 7^e s'ils sont d'accord : M. Graff s'est engagé à revenir vous voir avant l'Assemblée Générale. Nous le ferons. Ce sera l'occasion de balayer ce document de base pour écouter vos remarques.

A ce propos, je voudrais ajouter un petit commentaire pour vous expliquer la portée de ce document de base. Ce document de base présente l'entreprise aux futurs investisseurs, mais il se met à côté des comptes. Vous y retrouvez donc des éléments présents dans les comptes. La réglementation veut que l'on publie la rémunération des principaux dirigeants mais, dans le document de base, on doit mettre la rémunération des mandataires sociaux. Il y a un écart entre les mandataires sociaux et les dirigeants. Au marché, on donne juste les informations nécessaires.

Je voudrais ajouter un point important, que vous connaissez peut-être. Dans les sociétés anonymes, la préparation de l'Assemblée Générale exige un document absolument primordial, le rapport de gestion. Maintenant qu'Aéroports de Paris va être une société anonyme cotée en Bourse, ce rapport de gestion va prendre de l'épaisseur et va ressembler un peu comme deux gouttes d'eau au document de base sur beaucoup de points. Ce document de base sera actualisé au travers des rapports de gestion, et vous en aurez évidemment connaissance selon les prérogatives dévolues au comité d'entreprise.

Quant à la question du financement des investissements, je repasse la parole à M. Dupeyron : comment Aéroports de Paris a-t-il prévu de financer les investissements inscrits ? Quelle est la part de l'augmentation de capital qui permet d'y contribuer, et quelle est la part des ressources apportée par l'augmentation des redevances ?

M. DUPEYRON.- Sur le dividende, 50 %, c'est plus ou moins la norme pour une entreprise comme Aéroports de Paris, et nous n'avons pas pris que la partie qui nous intéressait de l'équation, contrairement à ce qui nous a été dit. Mais pour justifier l'augmentation de capital, il faut se référer au ratio du taux d'endettements sur capitaux propres qui sont aussi ceux comparables. Les 70 % que je mentionnais tout à l'heure sont aussi ce qui est considéré comme normal pour une entreprise de notre genre sur notre créneau. Nous avons pris à la fois ce qui est positif pour nous, c'est-à-dire l'augmentation du capital et l'argent frais que cela va nous apporter pour nous développer, et la contrepartie pour l'actionnaire, qui est le niveau objectif du dividende, qui est normal dans l'industrie considérée.

Vous voyez bien que, lorsque l'on va sur les marchés financiers, effectivement les gens vous comparent, et cela donne des références relativement objectives. Il faut prendre ces références objectives pour un confort, notamment s'agissant du taux d'endettement qui sera le nôtre après l'augmentation du capital — je l'ai dit, autour de 70 % si on le rapporte aux capitaux propres —, comme étant la situation d'une entreprise saine en situation d'affronter l'avenir dans de bonnes conditions. Cet élément doit nous apporter à tous la conviction que ce sera le cas.

Pour répondre plus précisément sur le financement des investissements, comme je l'avais dit plusieurs fois devant vous, l'augmentation du capital n'est pas destinée à rembourser la dette, mais bien à financer nos investissements, et notamment en 2006 et en 2007, les deux années pendant lesquelles on a un pic d'investissement important. Notre dette d'aujourd'hui, nous allons la conserver, et nous la rembourserons lorsqu'elle arrivera à maturité. Vous trouverez la maturité de notre endettement dans les comptes. Quand la dette arrivera à échéance, nous la rembourserons, mais nous ne la rembourserons pas par anticipation.

Les capitaux qui vont nous être apportés vont simplement améliorer nos capitaux propres, donc améliorer le ratio endettement sur capitaux propres, donc renforcer notre structure financière, mais cela ne veut pas dire pour autant que nous serons obligés de rembourser notre dette par anticipation. La solidité de l'entreprise telle que l'apprécient nos créanciers et les investisseurs sera bien meilleure qu'elle ne l'est aujourd'hui. Est-ce clair là-dessus ? C'est un point important à comprendre.

A partir de cette situation assainie, après l'augmentation du capital, Aéroports de Paris sera dans une position de faire face à ses besoins de financement, à ses besoins d'investissement, et notamment dans les cinq prochaines années telles que nous vous les avons déjà exposées à l'occasion du contrat de régulation économique. Nous serons parfaitement en situation de financer nos investissements, à la fois par nos ressources propres, les *cash-flow* que nous générons nous-mêmes, et à la fois par de l'endettement bancaire que nous serons amenés à réémettre dans les années à venir. Mais cet endettement bancaire est tout à fait compatible avec une structure de capital de l'entreprise qui aura été rééquilibrée. Il est normal qu'une entreprise rembourse ses emprunts quand ils arrivent à échéance, et émette de nouveaux emprunts pour financer ses investissements. C'est la vie normale d'une entreprise. Il faut éviter le moment où le poids des emprunts par rapport au total du bilan de l'entreprise devient trop important. C'est la situation dans laquelle nous étions. Une fois remis d'équerre, nous serons tout à fait bien positionnés pour affronter l'avenir et faire face à nos investissements, comme nous nous y sommes engagés.

Sur les "actionnaires prédateurs", je n'ai pas de commentaires particuliers à faire. Comme nous vous l'avons expliqué, cette augmentation du capital, cette opération d'introduction en Bourse sera à destination de trois types de public, avec les salariés. Il y aura les actionnaires individuels auxquels une bonne partie de l'opération en Bourse sera réservée. Généralement, dans ce type d'opération, c'est moitié-moitié entre les actionnaires individuels et les actionnaires institutionnels. Ceci étant la décision de l'Etat, je ne sais pas si ce sera moitié-moitié ou légèrement différent. La moitié des actions sera réservée pour les actionnaires individuels. Monsieur tout le monde en France pourra acheter des actions d'Aéroports de Paris.

Ces actionnaires individuels ont en général un comportement plutôt de bon père de famille, donc qui tend à conserver les actions qui marchent bien. On peut espérer qu'ADP en fera partie. Ces actionnaires individuels garderont l'action Aéroports de Paris comme une valeur de fonds de portefeuille. Cet actionnariat individuel important est donc déjà un élément de stabilité.

S'agissant des actionnaires institutionnels, comme nous vous l'avons expliqué, nous n'allons évidemment pas vendre Aéroports de Paris à Air France, à Vinci ou à Ferroviail. Nous nous adresserons à des gestionnaires de fonds institutionnels que nous vous avons déjà décrits et sur lesquels nous reviendrons, au besoin. Chaque gestionnaire de fonds aura droit d'acheter une ligne d'actions Aéroports de Paris plus ou moins importante, mais qui représentera à chaque fois une petite portion du total des actions vendues. Nous ne donnerons pas la moitié du placement aux institutionnels professionnels, ni à un gérant de fonds particulier : tout cela sera réparti sur toute une série d'investisseurs institutionnels très différents, plusieurs dizaines, voire plusieurs centaines. Chacun de ces actionnaires étant propriétaire d'une petite partie du capital d'Aéroports de Paris.

Comme je vous l'ai expliqué la dernière fois que je m'en suis entretenu avec vous, ces actionnaires institutionnels ont des stratégies d'investissement qui peuvent être très différentes. Certains vont garder leurs actions sur le long terme parce qu'ils investissent à long terme et veulent de la croissance avec de la visibilité. On peut penser que ceux-ci vont garder leurs actions longtemps, tant qu'on les satisfera. D'autres auront une stratégie à plus court terme et feront tourner leur portefeuille plus rapidement. Ceux-là prendront la hausse de l'action et la vendront. Ces actions seront rachetées par d'autres actionnaires institutionnels. Tout cela va vivre.

L'actionnariat sera, au moins dans un premier temps, relativement émietté. Dans le passé, nous avons vu des entreprises publiques mises sur le marché avec ensuite des phénomènes de ramassage de titre un peu hostiles. On l'a vu, par exemple, pour les autoroutes au moment où Vinci avait construit une position dans les autoroutes du Sud de la France un peu à l'insu de la volonté de l'entreprise et de l'Etat. Dans un premier temps, cela ne se produira pas pour Aéroports de Paris parce que l'on fait tout pour que cela ne se produise pas. Il faudra ensuite gérer l'actionnariat dans la durée, et c'est un métier : il faudra aller voir nos actionnaires, les contenter raisonnablement. Et puis, nous sommes grands. Il n'y a pas de raison d'être inquiets particulièrement. Le monde est complexe, tous les intérêts ne sont pas alignés et c'est à Aéroports de Paris, avec ses atouts, d'en tirer le meilleur profit pour rester une entreprise indépendante, forte et en développement.

Nous ne sommes pas non plus dans le grand bain tout de suite. Je rappelle que l'Etat va rester actionnaire majoritaire, c'est dans la loi, et dans un premier temps, actionnaire très majoritaire.

M. de CORDOUE.- Nous arrêtons là le débat. J'ai proposé que l'on ait une réunion spécifique avec le Président sur ce sujet. Nous allons l'organiser. Une petite précision quant au bilan social : je vous indique que nous sommes prêts à passer le bilan social au C.E. du 8 juin, si c'est bien la date retenue, et que les documents seront prêts suffisamment à l'avance.

Dans le document de base, vous trouvez quelques éléments du bilan social, dont je ne suis pas certain qu'ils soient tous tout à fait parfaits. Car le travail est en train de se finaliser. Vous savez peut-être que la personne qui était en charge de cela a eu quelques problèmes de santé. Je m'en suis déjà expliqué la dernière fois. M. Jouvent m'a dit que, sous 15 jours, tout serait prêt.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je veux bien entendre un certain nombre d'éléments, mais quand on lit la page de garde du document, « ce document de base a été établi par l'émetteur et engage la responsabilité de ses signataires » : à partir du moment où vous engagez un certain nombre d'éléments dans ce document, c'est qu'ils sont officiels et ont été entérinés par les plus hautes instances de cette entreprise.

M. de CORDOUE.- Oui, mais nous sommes bien d'accord. Chacun prend ses responsabilités.

Nous remercions M. Dupeyron pour la qualité de ses explications.

POINT 2 – INFORMATION SUR LA CLOTURE DES COMPTES AÉROPORTS DE PARIS – ANNÉE 2005.

M. PRETRE (FO).- Pour la présentation des comptes, si je ne m'abuse, la procédure légale est : le Conseil d'Administration, le C.E., l'examen par les commissaires aux comptes et ensuite l'Assemblée des actionnaires. Et il me semble qu'il y a eu le Conseil d'Administration, le commissaire aux comptes, l'Assemblée Générale des actionnaires et maintenant seulement le C.E. Pouvez-vous me le confirmer ?

M. de CORDOUE.- Je ne peux pas vous confirmer parce que je ne le sais pas. Peut-être que l'expert peut nous le dire.

M. PRETRE (FO).- Pouvez-vous me confirmer le planning que je viens d'établir ?

M. de CORDOUE.- Oui. C'est bien cela.

M. PRETRE (FO).- Je vous remercie.

M. de CORDOUE.- Mais de là, vous laissez sous-entendre que la procédure n'est pas conforme ? Je l'apprends, mais je ne peux pas tout savoir. Je ne suis que DRH.

M. PRETRE (FO).- Et moi, je ne suis que président de la commission économique !

M. de CORDOUE.- En revanche, j'attire votre attention sur le fait que les membres du comité d'entreprise doivent être informés des comptes avant l'Assemblée Générale et, si ma mémoire est bonne, avoir le temps nécessaire pour fournir des remarques. Ces comptes vous ont été communiqués le 6 avril 2006, et l'Assemblée Générale a eu lieu le 18 avril. Les documents ont donc été communiqués 12 jours avant. Mais c'est aujourd'hui que vous allez pouvoir faire vos commentaires oraux.

M. BALARDELLE.- Je vais vous présenter les comptes consolidés du Groupe Aéroports de Paris, comme nous l'avons fait l'année dernière dans la même instance. Ces comptes ont été établis et présentés, comme le rappelait M. Prêtre, au Conseil d'Administration le 30 mars. Ils ont fait l'objet d'une préparation de la part des équipes du pôle finances et sont présentés dans les nouvelles normes IFRS, ce qui constitue une évolution de présentation comptable et de normes, comme nous le verrons à travers la présentation.

Je dirai quelques mots sur le contexte d'activité de l'entreprise et du Groupe sur l'exercice 2005. Vous voudrez bien vous reporter à la page 3 du document de présentation. La base de l'activité du Groupe est fondée sur une croissance en 2005 du trafic passagers de +4,4 %, un résultat plutôt positif qui conforte celui enregistré l'année précédente où la croissance avait été de +6,3 %. Cette croissance du trafic passagers a révélé une évolution plutôt dynamique sur le trafic international puisque celui-ci a crû de +8,8 % l'an dernier, contre une stagnation du trafic domestique et une progression conforme à la moyenne, précisément +4,2 % du trafic européen.

Entre les plates-formes, Charles de Gaulle a enregistré une croissance du trafic de +5 %, et Orly de +3,4 %, pour information.

Quant aux évolutions des mouvements et de la jauge, paramètres assez significatifs dans la progression du niveau des redevances, les mouvements ont enregistré une très faible progression de +0,2 % ; quant à la jauge moyenne, la progression est de +1,8 %. Cela vous donne une information sur les paramètres, les inducteurs d'une partie du chiffre d'affaires de l'entreprise.

Vous avez à la page suivante un graphique qui représente l'évolution mensuelle du trafic sur les 12 périodes de l'exercice 2005, avec les taux de croissance de ce trafic rapporté à la même période de l'exercice précédent. La courbe rouge représente le tendanciel de croissance sur les 12 mois glissants. On constate sur cette courbe que l'évolution du trafic a été relativement contrastée d'un mois sur l'autre, assez irrégulière entre +1 % en février ou +2 % en octobre et des pics à +7 % en novembre. L'évolution de l'exercice 2006 confirme d'une certaine manière cette fluctuation du trafic puisque, comme on l'a constaté, les mois de janvier et février étaient plutôt positifs, autour de +4,5 % de croissance, et le mois de mars a été médiocre, autour de +2 %. En moyenne, l'évolution du trafic au trimestre s'inscrit à +3,5 %, et est donc dans la tendance de l'exercice 2005. Voilà pour ce qui concerne quelques éléments sur l'évolution de l'activité.

Je vais entamer les commentaires sur les principaux soldes du résultat du Groupe en 2005.

- Page 4, nous allons observer les quatre paramètres essentiels des résultats de l'exercice 2005 que sont, d'une part, le produit des activités ordinaires, pour ne pas dire du chiffre d'affaires du Groupe. Je reviendrai plus loin sur cette notion de produit d'activités ordinaires. Ces produits ont progressé de +5,7 %, d'un montant sensiblement supérieur néanmoins à la croissance de l'activité que j'ai rappelée tout à l'heure, de +4,4 %, pour s'établir à 1914 millions d'euro, 1,9 milliard au terme de l'exercice.

- Page 5, par rapport à cette croissance des revenus, l'EBITDA (la somme du résultat opérationnel courant du Groupe, auxquelles s'ajoutent les dotations aux amortissements et les dépréciations des immobilisations) progresse de +9,1 % par rapport à l'exercice précédent, en particulier grâce à une croissance des charges plus faible que celle du chiffre d'affaires. Ceci permet de rétablir le taux de marge du Groupe, donc le rapport entre l'EBITDA et le produit des activités ordinaires qui passe de 30 % à 30,9 %.

Le troisième paramètre significatif des résultats du Groupe est le résultat opérationnel du Groupe. Il progresse de +29 % cette année sur 2005. Chacun aura compris que cette évolution est marquée par la comptabilisation des produits et des charges ou des dotations relative à l'accident du 2E d'une part, et relative par ailleurs à la comptabilisation de rappel de cotisations sur l'UNEDIC, que nous avons eu l'occasion d'évoquer. Si je neutralise l'impact de ces deux effets, le résultat opérationnel, courant cette fois-ci, progresse de +13,8 %, ce qui est un chiffre plus significatif de l'activité du Groupe en 2005.

- Page 6, enfin, le résultat net du Groupe s'établit en croissance de +24,9 %. Dans le document, vous voyez la correction faite pour ce qui concerne les conséquences du

sinistre du 2E. Tout compte fait, cette progression du résultat net est limitée à +2,3 % au total du Groupe pour 2005, à 158 millions d'euro corrigés.

- La page 7 donne un certain nombre de commentaires sur l'évolution de l'EBITDA, sa croissance de +9,1 % sur l'exercice précédent. Cette croissance est en fait la résultante de l'évolution de +5,7 % du produit des activités ordinaires évoqué précédemment, et d'une croissance des charges de +4,4 %. Ce différentiel de 1,3 point permet la reconstitution de la marge opérationnelle de l'entreprise.

Sur la formation de l'EBITDA, on doit prendre en considération les autres produits et charges de gestion. Sur ce point, on note une relative stabilité de ces produits et ces charges, qui sont en fait la résultante d'une part de la comptabilisation de 4 millions d'euro d'écart d'acquisition sur ADPM et sur Hub télécoms à l'occasion du rachat des parts de Vinci dans ADPM, et du rachat de SERTA par Hub télécom. Il y a donc un effet base de 4 millions d'euro sur les autres produits opérationnels, compensés par une amélioration des dotations et des reprises de provision d'exploitation pour risques de charges et créances douteuses.

- Page 8, après ces commentaires sur la formation de l'EBITDA, un mot sur la répartition du chiffre d'affaires, du produit des activités ordinaires par segment. Cette présentation est en fait la résultante de l'application de la norme IAS 14 qui impose au Groupe de présenter une information sectorielle distinguant le résultat de chacun des segments d'activités, tels que le Groupe a pu les définir, au cours de l'exercice. Cette segmentation a été fondée sur la notion d'activité du Groupe et a donné lieu à la définition des quatre segments que vous avez sous les yeux.

- Un premier segment représente les trois quarts de l'activité du Groupe, le cœur d'activité du Groupe, les services aéroportuaires, auquel est rattaché le produit des recettes aéronautiques, de la taxe d'aéroport, des commerces ou des parcs de stationnement, pour illustrer la formation de cette activité, et qui représente en fait les directions de plates-formes d'Orly et de Roissy et d'une partie de l'activité du Bourget, d'aviation générale.

- Le deuxième segment est le segment activités Escale et activités connexes qui représentent l'activité du secteur de l'escala interne à la maison-mère et les activités du groupe Alyzia dans sa totalité : pour les activités d'assistance en escale du Groupe Alyzia mais également pour les différentes activités d'Alyzia comme les activités de sûreté.

- Le troisième segment est le segment Immobilier. Il regroupe les activités de la Direction Immobilier elle-même, mais également les activités immobilières de la Direction du Bourget et, par ailleurs, les activités exercées à travers les filiales GIE Roissy pôle ou Roissy Sogaris.

- Le dernier segment d'activités est essentiellement exercé par nos filiales ADPI et ADPM, Hub télécoms, SDA et SETA pour les aéroports mexicains. Ce segment regroupe l'ensemble de ce qui, aujourd'hui, est exercé par nos filiales autres qu'Escala et Immobilier.

Comme on peut le constater sur l'exercice 2005, la progression des produits des activités courantes des services aéroportuaires a représenté un volume de 1,6 milliard d'euro, en croissance de +6,8 %. Le segment Escala a affiché une stabilité de son chiffre d'affaires. Le segment Immobilier a une croissance relativement faible, de +2,4 %. Les autres activités ont une progression dynamique du chiffre d'affaires, de +17 %.

La dernière colonne, pour être complets sur ce commentaire, représente les éliminations inter segments, c'est-à-dire les éliminations des échanges de prestations entre segments. Par exemple, les prestations que rend le segment Immobilier aux services aéroportuaires ou à l'Escale pour des locations de locaux sont valorisées dans ces produits. C'est pourquoi, tout à l'heure, j'ai distingué la notion de chiffre d'affaires de celle de produits des activités ordinaires, celle-ci étant la sommes du chiffre d'affaires de chaque segment plus les cessions internes entre les segments.

- Page 9, nous pouvons examiner ensemble la formation des revenus du segment services aéroportuaires, le cœur de l'activité du Groupe. Vous constatez que la croissance de l'activité de ce segment a été de +6,8 %, comme je l'ai dit, et que cette croissance est portée essentiellement par la croissance des redevances aéronautiques qui progressent de +7,3 %. C'est bien sûr le résultat de l'augmentation des tarifs des redevances réglementées de +4 % au 1^{er} février 2005, porté également par la bonne tenue de l'activité Parc accès, dont le chiffre d'affaires progresse de +12,8 % : c'est le résultat à la fois de la progression des tarifs du ticket moyen des parcs horaires dont le produit progresse de 8 millions d'euro, et le résultat de la remise à niveau et des tarifs des abonnements sur Charles de Gaulle, en particulier, dont les produits progressent de 5 millions d'euro.

Cette évolution du chiffre d'affaires des services aéroportuaires est également portée par la progression de +19 % des redevances spécialisées. Pour mémoire, les redevances spécialisés sont pour l'essentiel les redevances des banques d'enregistrement, des tris bagages, des activités dégivrage, par exemple, ou des locations de réseaux à notre filiale télécoms ou Air France. Cette progression est portée pour l'année dernière en particulier par l'activité dégivrage : je rappelle que nous avons dégivré deux fois plus d'avion en 2005 qu'en 2004, pour 8 millions d'euro, sur la croissance de +15 % de ce produit ; par ailleurs, par la progression des produits des tris bagages sur Charles de Gaulle 1 et Charles de Gaulle 2.

Autre commentaire concernant cette activité : l'activité des recettes des activités, des concessions commerciales est relativement plate d'un exercice sur l'autre avec une croissance de +1,9 % qui, d'ailleurs, est affectée à la fois par un produit de 4 millions d'euro liés au règlement du litige sur la redevance d'accès pour le client Skychef d'une part ; ça, c'est en plus. En moins, par la renégociation d'une convention sur les alcools tabac parfums à Orly sud qui pèse pour 2,5 millions d'euro. Toute correction faite, si l'on veut saisir le tendancier de l'activité sur l'exercice 2005, je dirais que la progression du chiffre d'affaires par passager des concessions commerciales et des boutiques sous douane est en retrait de 1,6 %. Cela confirme donc la tendance enregistrée sur les exercices précédents. Voilà pour ce qui concerne les redevances commerciales.

Un mot sur la taxe d'aéroport, dont le produit progresse de +3,5 %. C'est le résultat, d'une part, du taux de la taxe ramenée de 8,20 euro par passager en 2004 à 7,95 euro, avec l'effet du trafic qui augmente de +4,4 % et de la mise à niveau du produit constaté à l'avance sur l'exercice 2005 pour 1,7 million d'euro. Je rappelle que ce produit constaté à l'avance traduit le solde économique de l'activité de la taxe d'aéroport, en théorie équilibrée.

Un dernier mot pour les autres recettes, qui sont d'un montant significatif : 121 millions euro l'année dernière. Ces autres recettes représentent le produit du reversement du

budget annexe de l'aviation civile, d'une part, des travaux tiers, d'autre part, des directions de plates-formes, et des cessions inter segments que j'évoquais tout à l'heure sur le commentaire de la page précédente.

- Page 10, je passe à l'évolution des charges. Les charges courantes du Groupe, l'année dernière, ont progressé de +4,4 % au total avec, comme composante :
 - une progression relativement forte des achats (+5,6 %). Cette progression de 6 millions d'euro des achats représente en fait l'impact des augmentations du prix des combustibles, en particulier du gaz, enregistré sur l'exercice pour à peu près 3 millions d'euro ;
 - par ailleurs, l'augmentation des achats de marchandises générée par l'activité de notre filiale SDA sur CDG, pour 3 millions d'euro.

Les services extérieurs sont relativement stables : +0,5 million euro. Dans ces services extérieurs, on trouve les coûts de sous-traitance, les entretiens réparations et les autres services extérieurs tels les frais d'assurance, les frais de personnel extérieur, les frais d'honoraires, entre autres. Ces composantes ont évolué de la façon suivante :

- les coûts de sous-traitance ont diminué de -7 % sur l'exercice,
- l'entretien réparation, lui, a augmenté de +7 %
- et les autres services extérieurs ont progressé de +15 % d'un exercice à l'autre.

Voilà pour les composantes de ces services extérieurs, la résultante étant un relatif équilibre d'un exercice à l'autre.

Juste un mot sur la diminution des coûts de sous-traitance qui traduit l'effet de l'intégration dans le périmètre de consolidation de deux filiales qui n'étaient pas intégrées en 2004 : Aviance, d'une part, et ARA, d'autre part, dans le secteur de l'assistance en escale. Cette diminution des coûts de sous-traitance résulte d'une transformation de ces coûts en frais de personnel.

Les impôts et taxes ont augmenté fortement l'année dernière, essentiellement par la comptabilisation de la mise en service du terminal 2E sur l'exercice 2003, les rôles étant établis avec deux exercices d'écart ; et par la mise à la charge de l'entreprise de la taxe organique, taxe de solidarité sociale assise sur le chiffre d'affaires qui pèse pour 2,5 millions euro sur l'exercice 2005.

Les charges de personnel progressent de +11,3 %. Je vais y revenir en suite.

Les autres charges, en revanche, régressent de 30 millions euro environ. On y trouve essentiellement les pertes sur créances irrécouvrables qui, en comptabilité sociale, sont comptabilisées au niveau du résultat d'exploitation, ici au niveau de l'EBITDA. Ces pertes sur créances irrécouvrables ont été l'année dernière, en 2004, d'un niveau historique avec la comptabilisation des pertes sur le dossier Air Lib, AOM et Air Afrique en particulier. Deuxième facteur de diminution de ces autres charges, une diminution sensible également des pénalités fournisseurs sur lesquelles, en 2004, nous avions été conduits à enregistrer 14 millions d'euro au titre en particulier des travaux sur le terminal 2E.

- Page 11, l'évolution de la masse salariale est en progression de +11,3 %. En page suivante, vous avez les composantes qui distinguent les salaires et traitements d'un montant de 397 millions euro, en progression de +6,6 %. Je note l'impact du relèvement

des traitements et d'appointements sur notre périmètre pour +1,8 %, ainsi que l'évolution du GVT, solde de +1 % sur le même exercice.

La progression des charges sociales est de +6,9 %, corrélée à l'évolution des salaires et traitements. Un facteur vient peser sur le résultat, les frais de personnel en 2005, c'est l'instauration de la participation pour 12,2 millions euro constatée sur l'exercice 2005, à l'appui de l'intéressement de 13,1 millions euro, d'un niveau sensiblement équivalent à celui de l'année 2004.

Dorénavant, nous comptabilisons, et c'est le résultat de l'application de la norme IFRS, dans les charges de personnel du Groupe les dotations aux provisions et reprises au titre des engagements sociaux du Groupe. Vous avez donc sur les deux lignes suivantes le bilan en 2005 de ces dotations avec une augmentation de 5 millions d'euro environ des dotations aux provisions, et des reprises en diminution de 8 millions euro ; cette diminution est liée à l'appel de fonds sur notre compte d'assurances CNP, sur lequel avait été externalisée une partie des engagements sociaux du Groupe.

- Page 12, le deuxième paramètre significatif de l'évolution de la masse salariale du Groupe, sur 2005, est l'évolution des effectifs. Cette évolution des effectifs s'établit à +6,7 % sur le périmètre du Groupe. Mais comme je l'ai dit tout à l'heure, cette évolution est affectée par les périmètres de consolidation, avec l'intégration des deux filiales que j'ai évoquée. Toutes corrections faites, à périmètre constant, sur la partie droite du tableau, vous constatez que l'évolution des effectifs du Groupe aurait été de +2,9 % avec une évolution de la maison mère ADP de -0,4 %. Cette évolution, cette quasi-stabilité des effectifs est en fait le résultat d'une augmentation de l'ordre de +0,4 % des effectifs des directions autres que l'Escale. L'Escale voit ses effectifs diminuer d'environ -6 % sur l'exercice. Il s'agit du résultat de la croissance des effectifs des filiales de +16 % à 2 200 agents.

- Page 13, j'en viens à la formation du résultat opérationnel qui progresse sur 2005 de +29 % par rapport à l'exercice précédent. Cette évolution est liée à la comptabilisation des produits liés au sinistre du terminal 2E. Je rappelle que, sur l'exercice 2005, nous avons comptabilisé au titre de ce sinistre un produit d'assurances pour 32 millions euro, ainsi qu'une reprise de provisions pour dépréciation qui avait été constituée sur la partie non effondrée de l'ouvrage pour 76 millions euro ; en contrepartie, nous enregistrons l'amortissement accéléré de la partie non effondrée du terminal 2E pour 68 millions d'euro, ainsi que des charges exceptionnelles d'environ 7 millions d'euro.

Au total, on note une amélioration du résultat de ces charges et produits opérationnels non courants d'environ 40 millions d'euro entre les deux exercices, pour les raisons évoquées.

La progression des amortissements et dépréciations d'immobilisation, que vous avez sous les yeux, de +3,7 %, relativement faible, est due, d'une part à la sortie des actifs de la navigation aérienne, donc en cours d'exercice, et d'autre part à l'impact de l'application de la nouvelle norme CRC 2002-10 sur la comptabilisation des immobilisations, et qui conduit en moyenne à allonger les durées d'amortissement des immobilisations.

- Page 14, le résultat de cette progression de +9,1 % du résultat opérationnel se traduit par une amélioration du taux de marge brute, c'est-à-dire du rapport entre l'EBITDA et le chiffre d'affaires du Groupe, qui s'améliore d'à peu près 1 point, de 30 à

30,9 millions euro et, par ailleurs, une amélioration du taux de marge opérationnel courant qui progresse également de 1,2 point, passant de 16,1 à 17,3 millions euro, après correction des effets de l'impact de l'accident du terminal 2E, en 2004.

- Un mot pour revenir sur les résultats des segments. On a vu le produit des activités ordinaires de chacun des segments. Vous avez sous les yeux à la page suivante le résultat opérationnel courant de chacun de ces segments pour constater le résultat opérationnel courant du Groupe : 331 millions d'euro. Il est généré essentiellement par :
 - l'activité des services aéroportuaires pour 377 millions euro, en progression par rapport à l'exercice précédent,
 - à une marge des activités Escale et activités connexes négative de près de 11 millions euro : en dégradation par rapport à l'exercice précédent de 6 millions euro,
 - à une marge de 34 millions euro des activités du segment Immobilier : en retrait relatif de 4 millions euro par rapport à l'exercice précédent,
 - et par une progression de +7 %, à 16 millions d'euro, des autres activités.La dernière colonne, comme je le précisais dans mon commentaire concernant la segmentation, représente l'effet des échanges entre les segments du Groupe.

- Page 15, dernier point concernant les résultats financiers sur le résultat net. Pour constater que ce résultat net progresse de +24,9 %.

Un mot sur le résultat financier qui s'alourdit de +19 % sur l'exercice 2005, passant de 69 millions euro à 82 millions euro. Cet alourdissement est en fait essentiellement généré, non pas par les frais financiers sur l'endettement du Groupe, relativement stable, comme vous pouvez le constatez, compte tenu de l'évolution des taux d'intérêt sur l'exercice 2005, mais il résulte de la comptabilisation sur l'exercice 2004 de deux produits liés à des cessions de titres, d'une part sur les aéroports cambodgiens à Vinci pour 4,9 millions euro et d'autre part, sur l'enregistrement d'une reprise de dépréciation des titres de notre filiale chinoise, BCIA, pour 8,8 millions d'euro. Ces deux effets créent un effet base entre les deux exercices.

J'en viens au résultat net du Groupe. Compte tenu de cette dégradation du résultat financier et de l'amélioration, en contrepartie, du résultat opérationnel de +29 %, on constate une amélioration significative de +24 % du résultat net, part du Groupe à 180 millions d'euro sur l'exercice précédent, 158 millions d'euro si l'on neutralise l'impact de l'accident du terminal 2E.

Pour mémoire, le résultat net de la société ADP était, sur l'exercice 2005, de 168 millions d'euro, en progression de +43 %, et de +12 % si l'on neutralise l'accident du terminal 2E, en 2004.

- Page 18, pour terminer mon exposé, un mot sur le financement des investissements du Groupe. Vous avez sous les yeux, page suivante, le tableau des flux de trésorerie consolidée, un peu compliqué. En substance, une génération de flux de trésorerie à la fois des activités opérationnelles, c'est le premier pavé, et des flux de trésorerie provenant des activités de financement, le troisième pavé du tableau. Tout cela vient contribuer au financement des activités d'investissement, soit le pavé intermédiaire, donc aux investissements du Groupe sur l'exercice 2005. L'équilibre de ce financement est réalisé sur les variations de trésorerie que vous avez au bas du tableau, la trésorerie progressant de 217 millions d'euro d'un exercice sur l'autre. Je ne commente pas plus avant ce tableau, sauf si vous avez ultérieurement des questions.

- Page 19, les investissements du Groupe sur l'exercice 2005 se sont élevés à 578 millions euro essentiellement portés par la maison-mère ADP, pour 559 millions d'euro. Ces 559 millions sont essentiellement dédiés aux investissements de capacité, donc à la poursuite des travaux sur le satellite S3 et sur CDG-Val, mais également sur les investissements de restructuration ou de rénovation et de qualité. On peut citer la rénovation du terminal CDG 1 et du Hall 2 d'Orly ouest.

Voilà, en quelques mots, les commentaires que je pouvais apporter sur les résultats 2005 du Groupe.

M. de CORDOUE.- Merci, Monsieur Balardelle, pour cet exposé.

M. PRETRE (FO).- A ce stade des travaux, la commission économique n'établit aucun rapport. Nous ne pouvons raisonnablement pas finaliser nos travaux avant le rapport de notre expert qui sera présenté aux élus au C.E. du 8 juin. Je vous rappelle que, le 7 juin, une réunion préparatoire avec tous les élus du C.E. est programmée, sur le principe, en salle du Conseil, mais cela peut être en salle polyvalente à Orly. Je vous remercie.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- A plusieurs reprises, quand on examine les comptes d'Aéroports de Paris, et là, ce sont les comptes consolidés, nous avons une demande particulière. Les budgets sont construits sur des prévisions et, souvent, il s'avère que les prévisions ne sont pas réalisées : elles sont sous-estimées, notamment en termes de trafic. Cela veut dire que cela a un impact à la fois sur les recettes et les dépenses. Mais il serait intéressant que l'on parte des chiffres budgétaires prévus en début d'exercice pour voir l'évolution de chaque dépense, de chaque recette.

Comme vous l'avez dit tout à l'heure dans le point de l'ordre du jour précédent, on parle beaucoup de productivité, qui est quand même directement liée au niveau de trafics passagers. Par rapport à cela, les impacts de la productivité sont différents en fonction de la prévision et de la réalisation. Comme vous partez sur un gain de productivité sur le contrat de régulation économique sur cinq ans de +15 %, c'est pourquoi nous avons posé cette question au préalable : à notre avis, si ces +15 % étaient par rapport aux hypothèses de trafic retenues, ils seraient peut-être atteints avant les cinq ans de CRE ? Par rapport à cela, les mesures sur l'emploi et les mesures salariales devraient connaître un effet positif où des facteurs d'évolution seraient à prendre en compte en fonction de l'évolution du trafic et des gains de productivité estimés de +15 % sur cinq ans.

Ma remarque est la même sur le taux de marge brute. Notre taux de marge brute est de 30,9 % à la clôture de cet exercice, et l'objectif recherché à la fin du contrat de régulation économique est de 33 %. C'est clairement affiché. Ces éléments sont importants à prendre en compte parce qu'ils auront un impact sur la politique sociale de notre entreprise et de notre Groupe. A ce titre, lors du Conseil d'Administration où l'on a présenté les comptes, il a été demandé un effort particulier, et le Président a affirmé ce principe sur toutes les filiales, notamment Alyzia : on a demandé à Alyzia de maîtriser ses charges de personnel.

J'en viens au plan en cours chez Alyzia Sûreté, notamment toute l'activité sinophile puisqu'une cinquantaine de salariés sont menacés de licenciement économique. C'est quand même lié à la politique d'Aéroports de Paris dans ce secteur d'activité. Je vous rappelle qu'un certain nombre d'investissements conséquents ont été faits pour que ces salariés puissent exercer leur métier dans de bonnes conditions et par rapport aux

mesures de sécurité imposées. Il faut aussi prendre en compte le fait que c'est un enchaînement avec ce qui s'est passé avec SIFA. Aéroports de Paris a une responsabilité indéniable puisqu'il est donneur d'ordre sur ces marchés, et nous reviendrons plus précisément sur ce sujet plus tard.

Effectivement, les tableaux que vous nous avez présentés, sont les comptes consolidés, donc les comptes du Groupe. Je réitère la demande du C.E. sur la constitution d'un comité de Groupe puisque, aujourd'hui, deux choses sont à appréhender : le périmètre du Groupe où, lors des négociations entamées, ARA n'y figurait pas — or, aujourd'hui ARA y figure avec Aviance ; et il y a les moyens dont être doté le comité de Groupe. Il y a deux choses bien distinctes. Il faudrait que des négociations soient à nouveau ouvertes car on ne peut pas se priver, en tant que Groupe Aéroports de Paris, d'avoir un comité de Groupe pour que la représentativité de chaque intervenant dans le Groupe puisse être exprimée.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je voudrais revenir sur les charges de personnel. M. Balardelle nous a bien expliqué la situation. On aurait aimé avoir le bilan social, même si vous nous avez expliqué qu'on l'aurait début juin. Le problème est que l'on nous présente des charges de personnel sur l'ensemble du Groupe, et que l'entrée de deux filiales dans la composition du Groupe, plus la reprise d'un marché de sûreté par une filiale du Groupe sur Roissy faussent ces résultats. On s'aperçoit bien que l'on est loin des +11 % d'augmentation en ce qui concerne la société mère. On s'aperçoit même que nous avons une baisse des effectifs, et nous pouvons donc nous interroger sur l'évolution des charges de personnel. On aimerait avoir un focus sur les charges de personnel de la société mère, d'une part, et que l'on puisse croiser cela avec les informations du bilan social.

M. GENTILI (FO).- Je pense que l'on entrera plus dans le détail lorsque nous aurons l'éclairage de notre expert. Cela étant dit, vous savez bien que l'on avait vu d'un très mauvais œil les charges de personnel fondre au fil des ans et la sous-traitance croître de façon inversement proportionnelle. Effectivement, vous expliquez assez bien qu'un certain nombre de données sont plutôt positives : ce ne sont pas des transferts d'activité d'ADP vers la sous-traitance que de reprendre à Vinci des activités que nous leur sous-traitions auparavant, notamment la manutention pour ARA, etc. Pour Aviance, on pourrait quand même s'interroger sur le fait que, là, ce n'est pas de la reprise au sein du Groupe de quelque chose que l'on sous-traitait, mais plutôt un transfert progressif de ce que l'on n'arrive plus à obtenir par notre Escalé au travers d'une filiale. Bien entendu, cela fait poser des questions.

De façon générale, nous sommes un peu inquiets de cette segmentation qui, d'un certain point de vue, permet de faire du focus là où il y a des déficits, et de donner des idées sur les futurs investisseurs. Mais je suis un peu étonné de voir un déficit aussi important à l'Escalé, ce que nous a annoncé monsieur, plus de 10. Si ce qui nous a été répondu tout à l'heure sur les frais de siège avait été vraiment déduit, je pense que l'on aurait un déficit inférieur à celui que vous venez de dire. Je souhaiterais donc des précisions sur ce fameux déficit de l'Escalé qui pose problème.

M. Rubichon nous a donné raison quand nous avons dit que, quand il faut utiliser des leviers et réduire les coûts, il faudrait arrêter de penser à la masse salariale, et regarder où sont les danseuses. Nous affirmions que les danseuses sont les consultants, en communication particulièrement, "danseuse" étant une expression, vous le savez bien !

On a vu une recrudescence de dossiers faits par des consultants, souvent d'ailleurs fort critiquables et fort critiqués par ce C.E. Là, je vois +15 %... Vous avez donné le détail, sous-traitance (-7 %), d'accord, réparation (+7 %), c'est un peu fort, c'est plus que l'INSEE ; mais les autres, +15 %. Ce sont les consultants ? Il faudrait arrêter !

On nous donne des détails, et vous pourriez dire que nous en discuterons dans le bilan social. Mais puisque vous nous avez donné des détails sur l'Escale et les autres, cela me pose problème sur les effectifs : -6 % à l'Escale et un peu plus ailleurs, j'aimerais bien savoir par catégorie. Je crains que la tendance malheureusement constatée ne se confirme, et je tire la sonnette d'alarme. Je rejoins ce qu'ont dit mes camarades : pouvons-nous faire le travail avec le même effectif qu'aujourd'hui avec une croissance de +5 % tous les ans ? Peut-être dans certains bureaux, oui, je vais être très franc. Mais sur les postes opérationnels en contact avec le public, c'est de la folie de penser que la rémunération géniale de MM. Graff et autres... La qualité de service prévue dans le contrat de régulation économique fait qu'il faut un minimum d'agents en contact avec les passagers, pour faire des réparations. Je constate qu'au fil des années on réduit des centaines, des centaines et des milliers d'emplois en 1B. Malheureusement, en 2005, cette tendance continue !

J'aimerais bien avoir la ventilation par grande catégorie : 1B, 2B, etc., pour voir si, malheureusement, la tendance que nous déplorons, de suppressions de postes à la production avec une création importante de cadres dirigeants de l'entreprise, se confirme cette année 2005 parce que, pour nous, c'est une dangereuse tendance. Non pas que l'on fasse de l'ouvriérisme, mais une entreprise qui détruit tous ses postes d'ouvriers, d'agents d'exécution au profit de tous ses postes de dirigeants ne semble pas avoir un bon avenir.

M. PIGEON (CGC).- Nous vous remercions pour cette information faite aujourd'hui. Le trafic a été certes soutenu, notamment à l'international, qui a fortement tiré la croissance. Il n'en reste pas moins vrai qu'il convient d'optimiser les réserves de capacité d'Orly, non seulement en rendant cette plate-forme encore plus attractive pour certains types de trafic. Assurément, il y a plusieurs leviers sur lesquels il est possible d'agir pour attirer des compagnies et donc des passagers à Orly : il y a une réserve de capacité de l'ordre de 5 millions de passagers.

Le taux de valeur ajoutée est certes en progression, mais il faut rester particulièrement vigilant, dans la mesure où il pourrait y avoir un certain effet éphémère pour ce qui concerne les futurs exercices.

Nous sommes bien évidemment inquiets quant au devenir économique, financier et commercial de l'Escale, mais nous ferons un point au mois de mai sur cette activité. D'autant que, au-delà de la probable future directive européenne et des affirmations du Directeur général, à savoir que l'emploi était au cœur des préoccupations, au cœur des valeurs d'ADP, il n'en reste pas moins vrai que si les nuages noirs qui s'amoncellent déclenchaient l'orage, nous aurions quelques soucis pour reconvertir et absorber comme il conviendrait les 730 personnes au sein de la maison-mère. Au total, que l'on puisse éviter, n'ayons pas peur des mots, un plan social le moment venu, dans les deux ans. A cet égard, il convient d'être clairs entre nous.

Nous observons également que la productivité croît, mais elle pourrait croître encore plus en 2006 et 2007. En soi, ce n'est pas une tare que la productivité croît, mais il faut

que ce soit bien mesuré et, une fois de plus, avec un juste équilibre d'intérêts bien compris.

Un défi majeur se pose à nous au sujet des investissements pour les cinq ans à venir. Certes, l'augmentation de capital devrait nous aider à amortir le choc. Par ailleurs, par rapport à ces investissements, on n'est jamais à l'abri de phénomènes géopolitiques, de phénomènes de santé et autres qui viendraient impacter sur la croissance ou la bonne santé du trafic.

Le résultat net hors 2E, sa progression n'est quand même pas à la hauteur des espérances que l'on pouvait avoir, et cela reste donc préoccupant.

En ce qui concerne la structure des effectifs, incontestablement, un redéploiement est à envisager entre les directions fonctionnelles supports et les directions opérationnelles. Il faut stopper incontestablement, voire faire décroître certains recrutements superfétatoires dans certaines catégories et certaines directions. Nous trouvons en effet que les résultats sont médiocres sur les activités commerciales et les activités immobilières alors que, depuis deux ans, l'un des credo du Président d'Aéroports de Paris est que ces activités à forte valeur ajoutée devraient être porteuses de devenir pour Aéroports de Paris en termes de recettes. Il y a beaucoup d'efforts à fournir pour les responsables de ces activités ! Ils seront sous les feux de la rampe, c'est bien. A nous aussi d'être vigilants et de dire les choses le moment venu.

M. de CORDOUE.- Vous attirez notre attention sur le fait qu'il serait souhaitable qu'un comité de groupe s'instaure. J'ai effectivement reçu ce message. Je profiterai d'une prochaine réunion avec les organisations syndicales pour évoquer ce sujet, sachant que ce chantier a déjà eu lieu, qu'il faut peut-être reprendre. Nous verrons avec les organisations syndicales ce qu'elles en pensent. En tout cas, il serait certainement utile d'avoir un comité de Groupe, maintenant que l'on va vous parler de comptes consolidés. La nouvelle présentation des comptes inclut en effet tout le Groupe.

Deux points de précision. Le plan de sauvegarde de l'emploi d'Alyzia Sûreté est lié à une disposition d'ordre réglementaire : la France s'était distinguée par rapport aux autres pays européens en considérant que le recours à la cynotechnie pouvait être un moyen primaire de détection d'explosifs. Or, Bruxelles en a décidé autrement, et un texte s'impose à nous, qui ne considère plus le recours aux chiens comme un moyen primaire de détection, mais secondaire. Cela oblige Aéroports de Paris donneur d'ordre à réduire la voilure puisqu'on ne peut plus utiliser ce moyen seul. C'est ce qui justifie le plan de sauvegarde de l'emploi, ce qui est dommage parce que nous continuons de penser que c'était un beau secteur, avec une belle efficacité, qui a toujours fait un sans-faute : on n'a jamais eu d'exemple où les chiens ont été pris en défaut en opérationnel.

J'ajoute un point sur la répartition des effectifs. On le verra dans le bilan social, c'est évident. Mais pour redire ce qu'a déjà dit le Président Graff : la stratégie de l'entreprise pour les années à venir vise à se concentrer sur la qualité de service et dans le renforcement de la présence du personnel d'Aéroports de Paris auprès des passagers, et ceci se fera par redéploiement. On cherchera plus de productivité dans les secteurs fonctionnels, d'abord, que dans les secteurs opérationnels : au fur et à mesure des évolutions du passage du temps, on peut s'attendre à une réduction des effectifs fonctionnels et à une augmentation des effectifs opérationnels, l'ensemble conduisant à une stabilité des effectifs.

Je ne reviendrai pas sur l'Escale. Vous l'avez dit, je vous ai renvoyé à la réunion du comité d'entreprise du 20 mai, de mémoire.

M. BALARDELLE.- Pour répondre à M. Michaud sur les prévisions d'activité et leur impact sur le résultat et sur le chemin critique du CRE, il est vrai que nous présentons régulièrement des prévisions d'activités qui sont, au moment de l'établissement du budget, en général relativement inférieures à ce que l'on constate au terme des exercices. A priori, on pourra convenir ensemble que ce n'est pas forcément une mauvaise politique que d'être relativement prudents sur nos perspectives d'évolution d'activités et de se garder quelques bonnes surprises pour l'exécution de l'exercice.

Cela dit, à l'appui de ce propos liminaire, je dirai que notre expérience des exercices précédents ne montre pas forcément que les croissances, les surcroîts d'activité se traduisent par des améliorations des résultats financiers. C'est pour répondre à votre remarque sur l'avance qui serait prise sur l'atteinte des objectifs terminaux du CRE à l'horizon 2010.

Je dirai simplement, pour ne pas aborder le domaine consolidé sur lequel je n'ai pas les éléments et pour m'en tenir simplement aux résultats de la société Aéroports de Paris sur l'exercice 2005, je n'ai pas eu l'occasion de le commenter, mais peut-être est-ce le moment de le dire : par rapport à une activité qui était, au moment de l'établissement du budget présenté en décembre au Conseil d'Administration et estimée à +2,8 %, l'activité ayant été finalement de +4,4 %, l'impact sur les paramètres significatifs n'a pas révélé d'amélioration significative. En effet, l'excédent brut d'exploitation, je parle en EBITDA, s'est finalement établi à 598 millions d'euro, alors que nous avions présenté un objectif d'excédent brut d'exploitation légèrement supérieur à 600 millions d'euro, lors de l'établissement du budget. D'une certaine manière, nous avons consommé le surcroît de croissance enregistré dans l'exercice.

Le ratio de BE sur le chiffre d'affaires, le taux de marge brute que nous nous étions fixé au moment du budget, de 33,7 %, s'est finalement révélé égal à 33 %. D'une certaine manière, dans le périmètre social, nous avons pris un peu de retard par rapport à notre chemin.

Sur la question de M. Stevance sur l'évolution des effectifs, sur la page 12 de la présentation, sur un mode bien évidemment très synthétique, et peut-être sera-t-il nécessaire ultérieurement d'avoir une vision plus fine, nous avons essayé de donner les composantes de l'évolution des effectifs du Groupe en distinguant à la fois l'entreprise ADP et les filiales du Groupe, et sans l'impact de l'intégration dans le périmètre de consolidation. Si l'on raisonne à périmètre constant, on constate que les effectifs de la maison-mère, comme on l'a remarqué tout à l'heure, sont relativement stables (-0,4 %), avec une croissance plus soutenue en revanche des effectifs des différentes filiales. Ces éléments figurent dans le dossier de présentation des comptes. La décomposition de l'évolution des +16 % peut être communiquée par ailleurs.

Pour ce qui concerne les composantes des services extérieurs, la remarque de M. Gentili sur la croissance de +15 % des services extérieurs mérite un commentaire. En fait, pour cette croissance dynamique — puisque l'on passe de 124 millions d'euro à 143 au total de ces dépenses pour le périmètre du Groupe —, trois composantes me paraissent significatives : les études honoraires que vous avez évoquées, prestations externes ; les personnels extérieurs, qui sont une autre composante de cet ensemble ; et les frais de

publicité chers à la Direction de communication. Sur ces trois composantes, l'augmentation de 20 millions d'euro du total de ces dépenses se décompose ainsi :

- les études honoraires progressent de 6,5 millions d'euro au total ; mais dans le périmètre social d'ADP, ces 6,5 représentent une croissance de 3,5 millions d'euro ;
- les personnels extérieurs, en progression de 4 millions d'euro ; dans le périmètre social d'ADP, cette croissance n'est que de 1,2 million d'euro ;
- et les dépenses de publicité progressent de 4,6 millions d'euro, pour l'essentiel, dans le périmètre du Groupe. Il s'agit de la traduction en particulier des campagnes de publicité institutionnelle, d'annonces pour à peu près 3,5 millions d'euro lancées sur l'exercice précédent.

Les études honoraires : leur progression dans le périmètre social de 3,5 millions d'euro sont en fait plus relatives à des études dédiées aux augmentations de capacité de Charles de Gaulle. C'est le cas, par exemple, des études sur le satellite S3 et sur CDG-Val, porté par la maîtrise d'ouvrage déléguée. Elles sont relatives également à des frais de prestations externes, d'assistance externe sur des contrôles réglementaires, des installations, ou sont liées aux opérations qualité lancées sur les directions de plates-formes, en particulier sur Charles de Gaulle : par exemple, sur la mesure de la qualité de service sur le terminal IIC, sur l'expérimentation du dossier qui a pesé pour un montant non négligeable l'année dernière.

Voilà en quelques mots le commentaire, même si le sujet est loin d'être épuisé, et quelques mots de commentaires plus précis sur l'évolution des +15 % que vous avez évoquée.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Sans chercher à polémiquer sur la situation de l'activité sinophile des 50 salariés, on peut se poser certaines questions. Apparemment, cette activité était "illégale" ou "illégitime" à effectuer sur les plates-formes. SIFA appartenait au groupe Penauille, et quand on sait que Penauille s'est désengagé d'un certain nombre de choses, on se pose des questions sur la reprise d'activité par Alyzia Sécurité. Indirectement, Aéroports de Paris est donc responsable de la situation que vivent les salariés aujourd'hui.

Cela n'engage que le secrétaire du comité d'entreprise, mais j'ai l'impression que l'on a fait un petit cadeau à Penauille, puisque c'est ADP qui va assumer le reclassement de ces salariés dans le Groupe ou au sein d'Aéroports de Paris. Je ne ferai pas référence à ce qui s'est passé avec les salariés de SIFA dont un certain nombre est toujours "sur la touche".

M. de CORDOUE.- Lorsque nous avons souhaité nous séparer de Penauille, et c'était une bonne décision puisque nous étions dans SIFA à 50 % avec Penauille, Penauille avait la responsabilité opérationnelle et, nous finalement, la responsabilité de gestion économique. On a coupé la société en deux parties : on a laissé à Penauille les activités de province, mais on a fortement souhaité conserver l'activité cynotechnique parce qu'à cette époque-là nous étions sur le registre franco-français consistant à dire que c'était un bon moyen. D'ailleurs, je fais remarquer, pour que vous compreniez tout, que l'Europe est souvent ambiguë parce que les chiens sont acceptés pour renifler les valises des conteneurs de fret, mais ne sont plus acceptés pour renifler les valises des passagers. Quelque part, quelque chose ne va pas bien !

Là où l'on s'est fait rattraper, c'est que, finalement, la DGAC a molli : après avoir considéré que c'était un moyen efficace et économique, finalement elle a pris acte d'une position de Bruxelles à la suite d'une inspection de Bruxelles. On aurait très bien pu se battre pour conserver ce moyen de détection. D'ailleurs, nous sommes plusieurs à continuer de penser que la bataille n'est pas encore définitivement perdue. C'est pourquoi que nous ne fermons pas l'activité cynotechnique. Nous la réduisons, mais nous ne la fermons pas.

Nous remercions M. Balardelle et M. Pineau pour leur présence.

M. GENTILI (FO).- Vous m'avez précisément répondu sur la question des services extérieurs. En revanche, je n'ai pas entendu la réponse sur l'Escale. Or, il m'a semblé qu'il y avait contradiction dans les chiffres, entre le document de l'AMF et ce que vous nous dites. Si vous avez retiré les frais de siège dans les comptes, le déficit n'est pas de 11, mais de 8.

M. de CORDOUE.- J'enlève ma casquette de président du C.E. et je prends celle de président d'Alyzia et de directeur de l'Escale. Bien sûr, ce sujet m'intéresse ! Sur Alyzia tout seul, la perte est de 6 millions d'euro, dont 3 millions d'euro liés à des engagements qu'il a fallu inscrire, liés à ce qu'on l'appelle les IFC, les indemnités de fin de carrière. Nous constatons ces dépenses au fil de l'eau jusqu'à présent, mais nous devons les provisionner maintenant : dans les 6 millions, 3 millions sont donc du non récurrent ; mais il y a quand même 3 millions de pertes. Toujours chez Alyzia, on consolide l'ensemble. Les activités d'assistance ne subventionnent pas les activités de sûreté, même si ces dernières pourraient mieux subventionner les activités d'assistance.

Pour ce qui est de l'Escale, si l'on fait les comptes avec le même périmètre que celui de l'année dernière, la perte est de 3,5 millions d'euro. Mais quand on passera le dossier de l'Escale, nous vous donnerons plus de détails.

POINT 3 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE RAPPORT SUR LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL –BILAN 2005- PLAN D’ACTION 2006.

Mlle MARTIN (FO).- Nous sommes un peu surpris qu'il n'y ait que le chef du service sécurité du travail présent pour ce point, étant donné que tous les bilans et plans sont signés par les présidents des sept CHSCT. Nous constatons que, comme pour la réunion de présentation des documents aux organisations syndicales, les présidents de vos CHSCT qui, pourtant n'ont pas cessé de nous affirmer qu'ils étaient attachés à la sécurité du travail, à l'hygiène et aux conditions de travail de leur personnel — puisque certains directeurs nous ont même attaqués en justice —, ne sont même pas présents pour répondre aux questions précises concernant leur direction, réponses que, à mon avis, le service sécurité du travail ne pourra pas nous apporter.

M. RENIER (CGC).- Je m'associe à ce que vient de déclarer Mlle Martin, pas tout à fait mot pour mot. Mais par rapport aux ambitions affichées et déclarées de la Direction, vouloir éclater l'instance du comité d'hygiène à une époque sous prétexte de rassembler l'instance en elle-même vis-à-vis des salariés se trouvant dans différents secteurs, et bien évidemment d'impliquer au premier chef les managers concernés, indépendamment de l'instance qui ne vit pas, pour les raisons que l'on connaît, il est clair que, pour nous, c'est un point de référence puisqu'il n'y a plus de comité d'hygiène qui fonctionne. On ne peut donc avoir du moins un point d'entrée pour examiner ce bilan et ensuite le programme que par l'intermédiaire des personnes qui le vivent au quotidien, c'est-à-dire les managers des secteurs et les directeurs de plateforme au premier chef, voire les directeurs d'unité. Là, on peut mettre en doute le bien-fondé de la Direction de l'implication de ces managers pour l'hygiène et la sécurité.

Je n'ai pas envie de perdre beaucoup de temps et d'en faire perdre beaucoup à la Direction. Notre position par rapport à cette consultation sur le bilan de l'hygiène, même si nous avons des choses à dire au cours de cette réunion, ne sera d'ores et déjà pas positive.

M. TOTH (CFDT).- Je vais me joindre aux deux opinions déjà exprimées. Les sept CHSCT n'ont pas voulu sept présidents de CHSCT, et il est regrettable de voir un seul représentant. Cet éclatement n'est pas de notre fait. On aurait voulu avoir la présence des personnes directement concernées.

M. BOUCHIKHI (SAPAP).- Effectivement, la question ne se pose pas sur les réactions de FO, CFE-CGC et CFDT. Nous rejoignons nos collègues dans leurs réactions positives. Ce qui nous pose problème à propos de ce bilan, c'est que le CHSCT a fonctionné six mois sur 2005, et vous nous parlez d'un « bilan de l'année 2005 ». Cela nous pose problème.

Nous sommes en discussion sur les futures mises en place du CHSCT. Entre autres surprises, nous remarquons que, dans ce beau document, vous parliez déjà des sept

CHSCT existant au sein d'Aéroports de Paris. Nous aimerions donc des explications à ce sujet.

M. de CORDOUE.- Je ne vais pas à nouveau expliquer à tous que les sept CHSCT ont été instaurés sur injonction de la Direction du travail, que ces sept CHSCT sont pour l'instant empêchés de fonctionner. Ils ont fonctionné pendant un certain temps. Les présidents des CHSCT ou, plus exactement, les secteurs, je vous rassure, sont toujours vigilants sur la problématique d'hygiène et sécurité du travail. Simplement, il serait souhaitable et il est préférable que ceci se passe dans un mode normal de fonctionnement, en concertation. On y reviendra à la conclusion. Tout le monde aspire, autour de la table, à retrouver ce mode de fonctionnement dans les plus bref délais. Nous garderons cela pour la deuxième partie de la discussion, si vous voulez bien.

Pourquoi information et consultation ? Parce que le fonctionnement normal de l'instance est que le CHSCT établisse son rapport, et chacun des sept CHSCT aurait dû avoir son débat propre sur son rapport et son programme. Ensuite, une fois que chaque instance s'est prononcée, le comité d'entreprise est informé. Comme l'instance ne fonctionne pas et que les CHSCT sont finalement une émanation du comité d'entreprise, on est obligés de remonter au comité d'entreprise pour la consultation, qui est obligatoire. C'est la raison pour laquelle on le fait aujourd'hui.

Autre point d'explication. Vous allez trouver certainement que la documentation est très épaisse. Evidemment, puisque vous avez sept fois les mêmes généralités répétées pour chacun des sept CHSCT ! Si l'on n'était pas dans un fonctionnement "empêché", chaque CHSCT aurait eu son pavé et ici, dans l'instance du comité d'entreprise, on aurait présenté un document beaucoup plus synthétique de quelques pages. Ce préambule étant fait, je signale la présence de deux experts, Mme Marchand et M. Canevelle, et leur souhaite la bienvenue.

M. TELLIER.- Je ne vais pas vous donner lecture des nombreux documents que vous avez reçus, mais vous faire une synthèse des éléments essentiels que l'on peut en tirer pour le bilan de l'année 2005 et les perspectives de 2006.

1/ Bilan 2005

- Tout d'abord, en ce qui concerne les accidents, par rapport à l'année 2004, le nombre d'accidents avec arrêt ainsi que le nombre de journées perdues conséquemment à ces accidents ont diminué : de 5 % pour les accidents avec arrêt et de 10 % pour les jours perdus. Nous constatons, pour les indicateurs de fréquence et de gravité : une baisse du taux de fréquence de 5 % par rapport et une baisse de 10 % du taux de gravité par rapport à l'année précédente. Depuis trois ans, nous nous inscrivons dans une courbe vertueuse des taux, de fréquence et de pointe. Nos indicateurs d'accidents du travail, tant en fréquence qu'en gravité, diminuent.

Vous savez qu'au niveau de l'intéressement, un des premiers objectifs de l'entreprise est la diminution du taux de fréquence. On peut constater que, pour l'année 2005, l'objectif en taux de fréquence fixé à 17,9 est atteint puisque l'on est à 17,7. Quant à la gravité, on s'était fixé un objectif qui ne figure pas dans l'intéressement, à 0,8 : là aussi, il a été atteint puisque l'on est pile dans la cible, à 0,8.

Sur la nature des accidents, il n'y a pas de scoop. D'année en année, on retrouve les trois grandes causes des accidents : les chutes de plain-pied liées à la superficie de nos aéroports, les chutes avec dénivellation, souvent dans les escaliers, et les objets en cours de manipulation, essentiellement lors des manipulations de bagages à l'enregistrement.

Accidents mortels : depuis deux ans, nous n'en avons pas. En 2005 nous en avons connu un : une personne a fait un malaise cardiaque lors d'une séance de formation à Roissy.

√ Accidents de trajet : on note en revanche une recrudescence par rapport aux années précédentes. Nous avons en 2003 et 2004 une cinquantaine d'accidents (53 en 2003, 51 en 2004), et en 2005 nous sommes à 73 accidents de trajet. C'est donc une évolution de 40 %, notable. En ce qui concerne les jours d'arrêts consécutifs à ces accidents, l'évolution est aussi notable, de l'ordre de 30 %. Il n'y a pas d'accident mortel en trajet.

⇒ Nous nous sommes livrés à une petite étude sur ces accidents de trajet : sur les 73 accidents, nous en dénombrons 40 pour Roissy et le Bourget, et 33 pour Orly et Raspail. Ces accidents de trajet se partagent en trois catégories : les deux-roues, les véhicules et les piétons. Les véhicules occasionnent la majorité des accidents puisqu'ils représentent 51 %, et les deux pavés qui restent, à savoir les piétons et les deux-roues, représentent chacun environ 25 %. Pour les piétons, ce sont essentiellement des faux pas en descendant escalier ou trottoir, et des glissades sur les sols mouillés, qui constituent la majorité des accidents.

⇒ Ensuite, nous nous sommes penchés sur les horaires. Il s'agit de savoir si l'on trouvait une corrélation entre les horaires décalés et la fréquence des accidents. Curieusement, sur 2005, on s'aperçoit que 64 % des accidents de trajet concernent du personnel en horaires administratifs, et 36 % en horaires décalés. Si l'on rapproche cela de l'effectif qui travaille en horaires décalés, soit environ 40 % de l'effectif, on s'aperçoit que la fréquence des accidents en horaires décalés est moindre que celle du personnel qui travaille en horaires décalés.

⇒ Quant à la survenance des accidents de trajet, nous nous sommes penchés sur la période horaire pour savoir si cela arrive plutôt en début de poste ou en fin de poste : 75 % des accidents surviennent en début de poste, à la prise de poste, donc 25 % en sortie.

⇒ Sur les causes de ces accidents, on a identifié trois grandes familles :

- d'une part, l'agent est percuté par un tiers qui vient créer l'accident ;

- l'agent perd contrôle, ce que l'on l'a appelé défaut de maîtrise du véhicule, que ce soit à deux ou quatre roues ; ce sont les glissades, les dérapages liés aux conditions météo pour l'essentiel ;

- la troisième famille regroupe tout ce qui n'entre pas dans les deux premières : les divers.

Sur ces trois catégories, 43 % des accidents sont provoqués par un tiers, c'est-à-dire que l'agent ADP n'y est pour rien (l'agent s'est vu couper la route par un camion, par un bus, par une ambulance...). Le défaut de maîtrise, c'est-à-dire les glissades, les

dérapages, les éblouissements, les freinages un peu brusques représentent 41 % des accidents. Les autres causes représentent 16 % des AT.

⇒ Les heures de survenance. On peut rapprocher cela des horaires, que l'on a vu tout à l'heure, des horaires administratifs, puisque l'on disait que, dans 64 % des cas, ces agents étaient en horaires administratifs lorsqu'ils avaient un accident. L'horaire le plus fréquent pour les accidents se situe entre 6 heures 30 et 8 heures 30 : c'est là que l'on a la plus grosse pointe d'arrivée sur les sites.

⇒ Le mois de survenance. Il y a deux périodes dans l'année où les accidents de trajet sont plus fréquents : mai-juin et octobre-novembre. Chaque plage représente 30 % des accidents.

√ Accidents des entreprises extérieures. On constate une baisse tant en fréquence qu'en gravité puisqu'en 2005 on est à 56 accidents tout compris : accidents avec ou sans arrêt. On était à 66 l'année précédente, soit une baisse de 15 %. En revanche, la gravité reste pratiquement égale, avec une baisse légère de 2 %, ce qui n'est pas vraiment significatif.

√ Le coût des accidents. Vous savez que les accidents du travail sont pris en charge par la Sécurité Sociale qui indemnise les victimes et, ensuite, se fait rembourser en se retournant vers l'entreprise au travers d'une cotisation "accident du travail". Elle vient donc compenser les dépenses qu'elle a engagées. Compte tenu de la cotisation annuelle d'ADP, chaque accident du travail avec arrêt chez ADP coûte, si on le rapporte au nombre de salariés, environ 41 k€. Il y a un peu plus de 200 accidents par an, le coût total est de 9 millions d'euro, soit 41 000 euro pour chaque accident. Si l'on rapporte cela aux 8 000 salariés d'ADP, le coût des accidents rapportés à chaque salarié est à peu près de 1 100 euros, soit l'équivalent à peine d'un SMIC pour l'ordre d'idées.

- Maladies professionnelles. Si l'on compare à 2004, on a connu en 2005 6 cas de maladie professionnelle : 3 liés à des bruits lésionnels, 1 aux TMS (troubles musculo-squelettiques) qui touchent essentiellement les mains et le canal carpien, 1 aux lombalgies et 1 à l'amiante : une maladie a été déclarée à la médecine du travail, mais pas encore reconnue.

- Les faits saillants :

⇒ au niveau de l'établissement, nous avons la création des sept CHSCT et du comité de coordination qui ont fonctionné six mois. On peut aussi signaler la désignation d'un expert mandaté par le C.E. pour examiner les avantages et les inconvénients des différentes solutions de structuration du CHSCT, à savoir un CHSCT ou plusieurs comités. Il a rendu ses conclusions et il est venu devant vous pour le faire.

⇒ Au niveau des CHSCT, toute une liste de faits saillants figure dans les dossiers qui vous ont été remis. Néanmoins, on peut souligner l'ouverture de CDG 1, le premier quart réhabilité, la création du PC des aires aéronautiques à Orly, ainsi que la construction et l'ouverture de la salle d'embarquement déportée suite à l'effondrement du 2E.

- L'évaluation des risques : nous avons identifié sur 2005 26 110 risques, c'est-à-dire un peu plus de 2000 risques que l'année précédente. C'est lié, d'une part, à la prise en compte de façon plus exhaustive des risques de circulation et de déplacements, et à des analyses de risques qui ont conduit à enrichir la base de données. On peut souligner que 98 % des risques concernent des risques cotés peu graves et peu fréquents. En gros, les risques les plus graves représentent 0,5 %. Il reste sur l'entreprise 16 risques classés 3.3, niveau le plus important. Sinon, tout le reste est en voie de traitement.

- Les interventions en amont, à savoir les plans de prévention et les dossiers d'étude : là encore, sur 2005, on a eu une présence accrue à la fois des CHSCT, mais aussi du service sécurité : tant sur les plans de prévention que sur les dossiers d'étude de l'ensemble des risques, 25 % de dossiers ont été examinés en plus par rapport à l'année précédente.

- L'activité des CHSCT : sur six mois, on a enregistré 20 réunions et 23 inspections. Pour mémoire, en 2004, il y avait eu 19 réunions sur l'année.

- Les activités de prévention :

⇒ au niveau transversal, je ne vais pas vous lister toutes les actions menées, mais vous avez une synthèse dans les dossiers qui vous ont été remis. Vis-à-vis des risques professionnels, les actions ont été menées à hauteur de 85 %. L'amélioration des conditions de travail, le volet le plus ergonomique de l'action, a été réalisée à 74 %.

⇒ Nous sommes en retard sur certains dossiers. C'est vrai, nous nous étions engagés à un certain nombre de travaux et d'actions, mais n'avons pas pu tout réaliser parce que, au cours de l'année, les priorités ont évolué, se sont déplacées. On est donc en retard, par exemple, sur la prévention ATEX (les installations à risque d'explosion) ; du retard sur la prévention chute de toiture. Et sur un certain nombre de dossiers où une action ergonomique a été demandée, l'action s'est arrêtée parce que, en cours année, le besoin ne s'est plus avéré nécessaire et les actions n'ont plus été conduites.

⇒ Au niveau local, là non plus je n'entrerai pas dans le détail. Je vais néanmoins vous donner un indicateur sur la formation : en 2005, 3 662 jours de formations ont été réalisés, c'est-à-dire le plan de toutes les U.O. a été réalisé à près de 90 % ; pour les investissements, ce sont 1 674 k€ qui ont été investis, nous sommes à 80 % de ce qui était prévu dans les différentes Directions. Voilà pour le bilan.

2/ Programme 2006

- Le plan 2006 s'est inspiré du programme Santé au travail du Ministère du Travail pour la période 2005-2009. Ce plan se décline en dix actions ; je vais vous citer les principales.

⇒ La mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les entreprises. Cela touche la médecine du travail, mais aussi les services de sécurité, puisque ce programme impose qu'il y ait dans chaque entreprise la création, à côté des médecins du travail, d'intervenants spécialisés en prévention des risques, les IPRP. Nous sommes en train de faire habilitier par la Cramif 3 IPRP à ADP : un ergonomiste, un ingénieur chimiste et un ingénieur sécurité, de manière à bien prendre les problématiques et les enjeux qui seront

les nôtres à terme. Ce sont les enjeux d'adaptation du personnel au travail, compte tenu de l'allongement de la durée du travail, des problèmes liés aux produits chimiques et aux produits à effet différé — d'où l'ingénieur chimiste —, et tout ce qui concerne l'évolution et la mise en œuvre des réglementations — c'est pourquoi il y a un ingénieur sécurité. Les dossiers ont été déposés auprès de la Cramif en vue de cette habilitation.

⇒ Le deuxième axe du programme Santé au travail du ministère du Travail dans lequel nous nous inscrivons est la mobilisation des services Santé au travail vis-à-vis des risques psychosociaux : le stress, les agressions, le harcèlement. Dans cette perspective, on avait déjà engagé une action l'année dernière que l'on va poursuivre, notamment avec le compte rendu du travail sur les agressions, sur le stress aux différents CHSCT lorsqu'ils seront reconstitués.

⇒ Troisième piste d'action : repenser l'aptitude et le maintien dans l'emploi, dans la perspective des personnes handicapées. ADP est déjà inscrit dans cette démarche. L'autre volet est la prise en compte du vieillissement des populations, compte tenu de l'allongement de la durée du travail. Là, il y aura une extension du domaine d'action de la cellule qui travaille sur le reclassement des handicapés, de manière à intégrer cette perspective.

⇒ Pour l'instant, on n'a pas de précisions, mais il est prévu dans les cartons du Ministère du Travail de revoir la tarification des accidents du travail de manière que ce soit une tarification incitative. Les entreprises qui feraient des progrès et des efforts en matière de prévention se verraient attribuer un bonus, et celles qui n'en feraient pas se verraient affecter un malus. On n'a pas travaillé là-dessus.

⇒ Cinquième point : encourager les entreprises à travailler en amont des réalisations, à accompagner la conduite de projet. Là aussi, ADP s'est inscrit dans ce cadre depuis de nombreuses années puisqu'un certain nombre d'ergonomes et d'ingénieurs sécurité accompagnent les équipes projets sur le TBE, le S3, etc. Sur tous les grands projets, nous sommes représentés.

⇒ Ensuite, l'évaluation des risques : là aussi, le document unique, notamment. Le document unique à ADP est en utilisation depuis trois ans. On s'est aperçu d'un certain nombre de lacunes, notamment sur la convivialité d'accès, la méthodologie d'évaluation des risques. Des choses sont à faire. La maîtrise et l'encadrement doivent s'approprier davantage cette méthodologie et, avec le réseau des animateurs, des cadres de coordination, on lit de nouveau le document unique de manière à permettre une meilleure appropriation et aussi un accès plus convivial de l'outil informatique.

⇒ Dans le domaine des produits chimiques, il y a l'amiante, mais d'autres produits chimiques sont en ligne de mire du ministère du Travail : tous les produits chimiques à effet différé, ceux qui ne produisent pas immédiatement leurs effets après l'exposition, mais quelques années et quelques dizaines d'années après. Une action est à mener pour remplacer les produits chimiques les plus "dangereux" par des produits moins dangereux. Une action à long terme sera engagée, et la commission produit chimique, qui rassemble les médecins du travail, le réseau sécurité et le service sécurité, travaille sur ce sujet.

Je voulais aussi vous dire que, vis-à-vis des accidents sur le programme 2006 — comme tous les ans, on se donne un objectif en fréquence et en gravité —, on s'est donné un objectif de fréquence à 17 (pour 17,7 l'an dernier) et 0,70 en taux de gravité (l'année

dernière, on a atteint 0,8) ; nous essayons donc d'améliorer encore notre performance. Sur le premier trimestre 2006 (janvier, février et mars), en fréquence, nous sommes à 15,4, donc dans la cible. Mais en gravité, nous sommes à 0,84, avec ainsi une gravité des accidents plus importante que l'on ne pouvait l'espérer.

Je vous ai donné tout à l'heure des chiffres concernant la formation et les investissements dans les différentes Directions. Je peux vous dire qu'en 2006 par rapport à 2005, le nombre de jours prévus en formation sera de + 3 %. Pour les mesures techniques et les investissements, on va plus que doubler le montant des investissements sécurité qui avaient été réalisés en 2005 : la prévision 2006 est à hauteur de 3 730 k€. Je rappelle que l'on avait réalisé 1 661 k€ l'année dernière.

Voilà ce que je peux vous dire. Je suis prêt à répondre à vos questions.

M. RENIER (CGC).- J'aurais souhaité que l'on puisse distinguer le bilan du programme parce que c'est déjà assez confus comme cela. Votre présentation a le mérite d'exister, mais j'ai été habitué à meilleur. On peut comprendre les choses par rapport à ce qui s'est passé ces derniers mois, mais ce n'est pas très lisible. Je dois bien vous le dire avec regret, mais je suis obligé de vous le dire.

Deuxième point, j'ai parlé tout à l'heure de référence en ce qui nous concernait, puisque les comités d'hygiène n'existent plus. C'était un point qui nous manquait. Néanmoins, il existe une référence, le document unique. Il doit évoluer au cours des années, c'est une évidence, mais il doit aussi évoluer en qualité. Il est fait pour recenser les risques d'une année sur l'autre, et il y a une cotation en fonction des risques que vous avez recensés. La meilleure évolution que l'on puisse lui donner, indépendamment de son évolution technique par l'intermédiaire d'un logiciel comme celui que vous avez signalé tout à l'heure, mais ce n'est pas à cette évolution que je vais m'attacher, mais bien à celle de diminuer les risques que vous avez recensés.

Cela concerne la plate-forme d'Orly, mais c'est une référence à l'ensemble. Quand je vois les risques recensés en 2003, 2004 et 2005, s'il y avait une baisse en 2004, ils ont augmenté en 2005, et je me dis que quelque chose n'a pas bien fonctionné. A partir du moment où on recense des risques avec sa cotation et des priorités, de toute évidence, ceux qui ont la plus forte cotation et tout du moins le plus gros risque doivent être en diminution l'année suivante. Or, si vous regardez le tableau en dessous, sur une cotation A on voit 10 risques en 2004 et 16 en 2005, sur une cotation de A à F. Sur la cotation B, il y en avait 197 en 2004, et on en recense 313 en 2005, etc. Tous les points sont en augmentation !

Cela ne veut pas dire pourtant que l'on ne peut pas éliminer ce que l'on trouve d'une année sur l'autre parce qu'il peut y avoir des risques supplémentaires générés par d'autres activités, mais cela demande un éclaircissement. En tout cas, on devrait avoir une lecture beaucoup plus rationnelle par rapport à ce que vous nous présentez.

Sur le document, je l'ai dit tout à l'heure, vous avez plusieurs points par rapport à l'action de sensibilisation management et organisation. Vous attachez un point sur l'évolution du document unique même par l'intermédiaire d'un logiciel, cela me paraît logique. Ce qui est plus intéressant, ce sont les actions menées, notamment les actions transversales par rapport aux risques liés et en fonction des phénomènes par lesquels ils ont été générés, etc. Cela va nous renvoyer à ce que vous avez développé tout à l'heure

sur les accidents de manipulation, de trajet... Enfin, tout ce que l'on peut imaginer dans le document. Là non plus, on n'a pas cette lisibilité des actions transversales qui ont été menées pour pouvoir remédier à ce genre de problème.

Vous avez aussi abordé le taux de fréquence. Vous dites qu'il est en baisse, mais il ne l'est pas de 2004 à 2005, ou alors on n'a pas les mêmes chiffres. J'ai repris le document que vous avez sur l'AMF : on est à 17,73 % en 2005 et 17,6 % en 2004, ce qui veut dire que l'on est un peu plus haut. Ou alors, je n'ai pas les bons chiffres sur ce document. Il faut mettre les deux documents en adéquation. Mais là n'est pas le problème car l'écart n'est pas très important.

Ce qui m'a interpellé, c'est que vous le liez à l'intéressement. De mémoire, je ne me souviens pas qu'il y ait eu, dans les objectifs sectoriels de votre secteur, cet objectif. Je ne me souviens pas avoir vu cela dans l'intéressement au niveau des objectifs à atteindre pour votre Direction, en particulier. Ou alors, je n'ai pas compris. Mais vous nous ferez un point là-dessus.

Sans polémiquer, mais vous savez que l'on n'a pas tenu compte cette année de tout ce qui était sectoriel au niveau de l'intéressement, pour les raisons que vous savez. Et si vous ne le savez pas, je vous demande de vous rapprocher de la Direction générale.

Je reviens au premier tableau, qui est sans doute le même sur les autres bilans : le nombre d'accidents sans ou avec arrêt. Vous avez fait allusion aux accidents de trajet avec arrêt, au nombre de 73. Vous nous avez parlé de plusieurs facteurs, notamment en fonction de l'environnement : des glissades qui pouvaient intervenir si quelqu'un descend de sa voiture, etc., ainsi que les personnes en service continu. Ils sont en augmentation, et vous avez insisté sur ce chiffre-là, notamment sur les accidents de trajet avec arrêt. Vous savez que, pour les services continus, notamment ceux en 3x8, et nous ne sommes pas les seuls à la CFE-CGC, mais nous avons bien sûr dénoncé cette situation qui, par rapport à l'hygiène et la sécurité, et c'est un fait concret, ne donnerait pas satisfaction en la matière. Je vous demande également, et je m'adresse aussi au Président du comité d'entreprise, de bien analyser cette situation.

J'ai vu que les accidents concernant les éléments matériels tels que les accidents de plain-pied, comme vous l'avez cité, sont enregistrés de plus en plus, puisque l'on est à hauteur de 30 %. Si l'on remontait cinq ans en arrière, on verrait que l'on n'est pas en diminution. On n'est pas forcément en hausse excessive cette année, mais surtout pas en diminution. Indépendamment de cela, je serais tenté de vous demander quelles actions ont été menées : il n'est pas normal d'enregistrer ces mêmes phénomènes d'une année sur l'autre. Il y a quelques variations, mais elles ne sont pas significatives.

Au même titre que les objets en cours de manipulation : vous avez cité les bagages, mais il y a aussi des accidents de manipulation, indépendamment des gens qui manipulent les valises au quotidien. Ce n'est pas en diminution. Il n'y a pas un écart excessif non plus à cet égard.

Je vais laisser la parole aux experts parce que je suppose qu'ils ont des choses à dire. Je reviendrai ensuite sur les agressions, et notamment le stress.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Deux remarques assez brèves. Vous vous êtes attardé sur les accidents de trajet. Il aurait été intéressant, puisque vous faites part du chiffre de 64 %

pour les administratifs et 36 % pour les continus, de comparer avec un exercice précédent pour voir l'évolution, puisque ce n'est pas significatif. Juste une remarque d'ordre général. Pourquoi cela augmente-t-il de manière significative chez les administratifs ? Un certain nombre de réorganisations ont été présentées au comité d'entreprise ou un certain nombre de personnes ont été mutées d'une plate-forme à une autre, et peut-être l'allongement des temps de trajets a-t-il une incidence directe.

Vous avez fait référence à l'emploi des handicapés. J'interpelle la Direction des ressources humaines, directement concernée. Il semblerait que les différentes Directions et unités opérationnelles de l'entreprise ne soient pas motivées pour intégrer, reclasser ou recruter des personnes handicapées.

Mlle MARTIN (FO).- Je rejoins M. Renier. Habituellement, en ce qui concerne les débats, on aime bien faire dans un premier temps le bilan, et après le plan. C'est plus cohérent et cela évite de passer de l'un à l'autre. En ce qui concerne le bilan 2005, qui découle du plan, nous étions opposés au plan l'année dernière, le bilan ne pourra donc être que négatif pour nous. D'autant plus qu'il n'y a plus d'instance depuis six mois, ce qui ne peut guère améliorer un bilan. On avait trouvé le plan l'année dernière pas assez ambitieux au vu des dangers que nous avons, notamment au niveau du document unique.

De façon générale, on aimerait avoir des explications, mais M. Tellier ne pourra pas nous répondre, ni le Président du comité d'entreprise : on a constaté dans le bilan qu'un certain nombre de directeurs répondaient qu'ils n'avaient pas pu effectuer la totalité des points prévus dans le plan pour des raisons X ou Y, qui finalement pour nous, ne dépendent que de leur bonne volonté. Pour CDG Direction Support, par exemple, nous avons pour la Direction de la maîtrise d'ouvrage une réponse assez surprenante : « La Direction de la maîtrise d'ouvrage déléguée ne disposant pas d'animateur sécurité dédié, les objectifs prévus n'ont pas été atteints. » Première question : étant donné que les animateurs sécurité dépendent maintenant des unités opérationnelles, et pas du service sécurité du travail, qu'attend cette Direction pour recruter un animateur sécurité du travail ?

A PRL, réponse : « Les IPS ne sont pas rédigées dans leur totalité, notamment à cause de la charge de travail des agents, toujours animateurs sécurité. » Si les animateurs sécurité sont débordés, on crée un poste supplémentaire de façon à ce que toutes les IPS puissent être rédigées dans leur totalité !

Ces deux Directions ont répondu exactement la même chose concernant le bilan pour le CHSCT Orly, hors plate-forme.

En ce qui concerne le CHSCT Escal : « Compte tenu du remplacement de l'animateur sécurité, les analyses des AT ont été stoppées pendant plusieurs mois. » Un autre exemple, à CDG 1 : « L'audit de la Cetim n'a pas été réalisé faute de budget », et on nous répond, « rassurez-vous, l'APAVE est intervenue et a vérifié la conformité réglementaire ». Encore une chance, l'APAVE est obligatoire ! On rappelle que sur cette question, un accident très grave d'un intérimaire a eu lieu sur un tracteur, avec une mise en demeure de l'Inspection du travail. C'était important en matière de risque.

D'un autre côté, on constate un certain nombre d'incohérences : on nous explique les "risques auditifs". On ne connaissait pas, à FO, mais on connaissait le risque nuisances

sonores. C'est nouveau. On va faire appel à une entreprise extérieure pour imprimer des affiches sur les nuisances sonores... Ces Directions vont dépenser de l'argent bêtement, et il y a des campagnes gratuites au niveau de l'INRS. Faites des économies.

Même si 85 % de vos actions ont été réalisées et 74 % au niveau de l'ergonomie, de toute façon, pour nous l'année dernière, le plan n'était pas assez ambitieux par rapport aux risques d'Aéroports de Paris. Effectivement, de façon générale, on ne peut que se féliciter d'avoir eu une baisse sur le taux de fréquence et le nombre d'accidents. Mais quand on regarde le détail sur certains CHSCT, on a de quoi s'inquiéter. Je prends notamment l'exemple de ma Direction : lorsqu'on voit que le taux de fréquence pour Aéroports de Paris est de 17,7 % (18,7 % l'an dernier) et à 29,87 % pour l'Escale, on a de quoi s'inquiéter ! En ce qui concerne le taux de gravité de 0,80 % pour le total d'ADP, il dépasse les 1,11 % pour l'Escale.

Si l'on regarde les accidents, on se rend compte que les agents de cette Direction ont principalement des chutes avec dénivellation, et tout ce qui est objets et mouvements accidentels. Or, depuis au moins 1995, ou 1996, on n'arrête pas de dire qu'il faut que 100 % du personnel ayant des objets à manipuler, notamment des bagages, soient formés sur les formations gestes et postures. Or, même s'il y a des améliorations puisque vous formez aujourd'hui 100 % des CDD embauchés, le nombre de formations prévues pour les CDI ne suffit pas : il faut former 100 % des CDI, ce qui devrait permettre de baisser le nombre d'accidents.

Pour nous, avoir un nombre d'accidents pour l'année prochaine ne nous intéresse pas. Nous, nous voulons qu'il n'y ait pas d'accidents. Nous pensons qu'il y a possibilité de tout faire pour qu'il n'y ait pas d'accidents. Les formations réglementaires sont maintenant appelées "formations nécessaires pour la tenue du poste". Il y a une différence entre "nécessaire" et "réglementaire". Pour nous, réglementaire, c'est une obligation. Les formations faites par les unités opérationnelles sont principalement sur le secourisme au travail. C'est bien, tous les agents d'Aéroports de Paris vont être formés au secourisme, seront capables de faire des massages cardiaques. Le bouche à bouche est important, d'accord. Mais, en attendant, les formations gestes et postures, postes et postures, le chiffre est extrêmement bas, et il y a vraiment matière à augmenter. Nous maintenons que 100 % du personnel doit être formé.

Un certain nombre de risques est aussi important, et je vais tendre la perche à M. Pigeon qui se fera un plaisir d'intervenir sur le travail de la commission sur le stress. Mais on a vu dans la dernière enquête sur le bilan social que le pourcentage d'agents stressés à Aéroports de Paris est assez inquiétant. On ne parlera pas du groupe de travail sur les agressions, sur lequel nous n'arrivons pas à avoir d'éléments puisque les organisations syndicales ne sont pas représentées. Or, les agressions, en ce qui concerne le personnel en relation avec le public, est un phénomène qui augmente, aussi bien en agressions verbales que physiques. Des actions peuvent être mises en place très rapidement.

Je vais laisser Isabelle intervenir sur Orly parce qu'elle maîtrise beaucoup plus. Mais, pour nous, le bilan ne peut pas être positif, de manière générale. On aimerait avoir un effectif d'animateurs sécurité du travail correspondant aux besoins de l'entreprise. Avoir des animateurs sécurité dépendant directement des unités opérationnelles nous pose un problème puisque leur hiérarchie directe se retrouve être l'unité opérationnelle : côté indépendance, on voit mal comment ils peuvent exiger de la part d'un directeur

d'une unité opérationnelle de mettre en place telle formation, de former tel agent à telle chose ou de faire telle campagne de sensibilisation.

On aimerait bien que les Directions arrêtent de nous répondre que les objectifs n'ont pas été atteints parce qu'elles n'ont pas les effectifs en animateurs, pas les budgets. Pour nous, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail, cela n'a pas de prix. C'est un investissement pour l'entreprise.

M. BOUCHIKHI (SAPAP).- Je voudrais revenir assez rapidement sur les accidents que nous a cités M. Tellier. Concernant les horaires, nous avons le taux le plus élevé d'accidents entre 6 heures 30 et 8 heures 30 le matin. Je voudrais le remercier et vous alerter fortement, Monsieur le Président, sur ces horaires. On nous confirme, par cette déclaration, que le fait de venir plus souvent travailler sur l'aéroport, les administratifs viennent du lundi au vendredi, par la complexité de leurs fonctions, qui ne sont pas du tout celles d'un agent de bureau classique qui se déplace de chez lui pour aller travailler dans un bureau, dans une ville limitrophe de Roissy ou à Paris, cela prouve bien que les agents des aéroports, qu'ils soient administratifs ou en 3x8, ont des métiers complexes. Les administratifs sont dans un taux élevé d'accidents par ce biais-là et par le fait de venir souvent. Je vous alerte fortement sur le déplacement trop fréquent des agents d'Aéroports de Paris, que ce soit à Orly, à Roissy CDG ou au Bourget.

Monsieur le Président, vous avez raison de nous remettre ce matin ces 336 pages. Un jour, l'ancienne DRH nous a dit, à plusieurs : « si vous êtes prêts à écrire, je suis prête à le faire, mais j'écrirai mieux que vous. » On s'est rendu compte au sein d'Aéroports de Paris que les délégués des organisations syndicales lisaient trop vite et qu'il ne fallait donc pas leur donner les documents trop tôt. On a détecté beaucoup de points. D'ailleurs, j'ai failli avoir un malaise quand j'ai lu là, à la page 171, ce qui est écrit : « Aéroports de Paris accorde depuis de nombreuses années une importance particulière aux conditions de travail, de sécurité et de santé. » J'ai failli avoir un malaise, je vous l'avoue. Je me suis retenu et je me contiens dans mes propos, parce que je suis bien élevé.

Quand vous nous dites que « depuis de nombreuses années, vous avez donné une importance particulière aux conditions de travail, de sécurité et de santé », permettez-moi de vous dire qu'il y a des accidents, concernant la santé, simplement dans la manipulation des produits chimiques. Depuis des années et depuis le mois d'octobre de l'année dernière, l'U.O. CDG P a pris la décision de demander aux agents parc, chose qu'ils ne faisaient pas jusqu'alors, de débarrasser sans aucun équipement les batteries des parkings laissées par les clients ! Ils n'avaient même pas une paire de gants ! De manipuler, depuis maintenant l'hiver 2005 des sacs de sel pour sabler les abords des parcs de plus de 20 kilos. Et vous nous dites que, depuis de nombreuses années, vous donnez une attention particulière aux conditions de travail des agents, excusez-moi ! Ceci nous laisse perplexes.

Quand on nous écrit que l'on s'inquiète et que l'on donne une attention particulière aux conditions de santé des agents — ce mot me perturbe fortement —, savez-vous que la santé des agents, c'est la contrainte non pas de la charge de travail, mais des difficultés rencontrées par le manque d'effectifs ? On en a parlé pendant plusieurs séances. Ce matin, le collègue de FO a encore soulevé le problème de la qualité de service et du manque d'effectifs. Quand il y a manque d'effectifs, on a un problème de santé. L'agent

ne sait pas tout faire, parce qu'on lui demande de tout faire, malgré le manque d'effectifs.

Je voudrais citer CDG A et CDG E et F où, au niveau des agents "co", nous tournons à 5, 6, voire 7 agents au maximum par vacation, alors que le minimum est de 11 agents par vacation pour la tenue des comptoirs, la sono, les RT. N'y a-t-il pas là un réel problème de santé ? Beaucoup d'agents ne tiennent pas le coup et se mettent en arrêt maladie parce qu'ils ne peuvent pas travailler, ils sont fatigués, ils ont des problèmes de santé. Ils ne peuvent pas venir.

Au bureau de VLS, CDG, où l'on fabrique des badges, nous avons des agents administratifs auxquels, en dehors de leur heure de repas, on ne peut pas octroyer deux minutes, et je n'exagère pas puisque je suis allé une heure sur place avant-hier : en une heure, ils fabriquent 85 badges et ont en attente dans la salle 171 personnes. Ils n'ont pas le temps de boire un verre d'eau. Cela n'entre-t-il pas dans le cadre de difficultés de santé ? Ces agents travaillent sur des écrans toute la journée et ils n'ont pas dans la possibilité de se retirer deux minutes. Cela n'entre-t-il pas dans un cadre de comportement de la santé ? Où est votre vigilance forte, au lieu de nous dire que vous menez une politique ambitieuse ?

Effectivement, le bilan sur la fréquence des accidents du travail, -4,2 %, on ne peut ni le contester ni l'approuver parce que nous ne fonctionnons pas depuis le mois de juillet 2005, le CHSCT ne fonctionne pas. On peut, le cas échéant, vous accorder un crédit honorable à travers votre comportement et l'écrit. Mais on ne peut pas accepter que vous écriviez qu'il y a une importance particulière, une politique ambitieuse, alors que la santé des agents dans certains secteurs est devenue dramatique.

Mlle MARCHAND (FO) .- Mon intervention sera plutôt ciblée sur la plate-forme d'Orly, et pour cause. Il est vrai que le bilan est mauvais mais, depuis des années, on vous suggère systématiquement d'avoir des plans plus adaptés à la réalité et aux risques que l'on vous fait remonter ou qui apparaissent dans le document unique, plutôt que des fioritures tout à fait irréalisables et que vous ne réaliserez pas. Par la suite, vous vous étonnez du fait que l'on vote contre.

Mais il est vrai que le bilan 2005 est mauvais. On s'aperçoit d'un magnifique copier-coller sur le plan 2006 qui reprend une palanquée d'actions 2005 non réalisées, mais qui ne l'étaient déjà pas en 2004, soi-disant dans les documents, donc reprises de 2004, 2005, 2006. C'est fort déplorable.

En ce qui concerne les formations gestes et postures sur lesquelles Christelle est intervenue, nous insistons sur le besoin de cette formation pour tous les agents qui ont des gestes et des postures assez particulières dans le cadre de leur travail, de façon à prévenir des accidents du travail qui auraient pu être évités s'ils avaient effectué ces formations. Quand je vois le bilan désastreux des formations gestes et postures sur des secteurs comme ORYS et autres, il y a souci en la matière. C'est inadmissible.

En ce qui concerne les EPI, pas mal d'unités opérationnelles ont mis dans leur bilan « report 2006 », etc., mais dans la mesure où il y a une grosse partie réglementaire dans l'octroi des EPI et le suivi, si l'on enlève tout ce qui est réglementaire dans votre plan, il ne reste plus grand-chose parfois : vous associez le réglementaire et les formations directement liées à l'hygiène sécurité et aux conditions de travail, les EPI, entres autres,

etc., cette partie-là est de toute façon réglementaire. Si vous ne les fournissez pas, si vous ne suivez pas la fourniture de ces EPI, vous êtes fautif dans la mesure où, comme le collègue du SAPAP le disait, on envoie souvent des agents sans gants pour effectuer des opérations qu'ils ne doivent pas faire sans gants, compte tenu des produits nocifs...

Concernant les locaux destinés aux sous-traitants, un dossier assez sensible datant de 2003, puisque M. Olivier nous avait garanti que seraient budgétisés sur Orly et Roissy les locaux mis à la disposition des sous-traitants, je vois qu'à Roissy cela a pas mal progressé ; en revanche, sur Orly, c'est toujours un point d'interrogation, voire en état de projet. Mais je pense que vous ne pourrez pas traîner aussi longtemps là-dessus dans la mesure où ne pas leur donner des lieux de vie réglementaires correspond aussi à détruire les lieux de vie réservés non seulement au public, mais également aux personnes travaillant sous douane, dans la mesure où l'on constate systématiquement une détérioration.

Je prends un petit exemple sur ORYS où l'un des résultats attendus était de répondre à 100 % aux questions du CHSCT. Cela m'amuse parce que l'on a été quelque peu en sourdine pendant plusieurs mois. Faisant partie de la fameuse liste des 23, j'ai de temps en temps adressé des petits courriers, entre autres à mon directeur, Michel Ricaud, qui me répond parfois à côté, voire pas du tout, voire : « de toute façon, vous n'êtes pas membre du CHSCT » ou « il n'y a pas de CHSCT ». Il faut peut-être le renvoyer à ses chères études, lui qui se targue d'être régulièrement là pour la sécurité de son terminal, dans tous les sens du terme. Il est quand même navrant de voir que l'on nous refuse de nous donner les conclusions d'accidents du travail pour lesquels on a demandé des arbres des causes, dans la mesure où « il n'y a pas de CHSCT, vous n'en faites pas partie ». C'est triste. Quand on voit après : « réponses aux questions du CHSCT, 100 % », je ne sais pas à qui il a répondu mais, visiblement, à côté.

En ce qui concerne les IGS, j'ai été aussi très inquiète de voir que les programmes sans arrêt reportés, pourtant fort importants, vous prenez Orly ouest, et c'était au plan 2005 : « le projet devrait [bien au conditionnel] être finalisé en 2006 ». C'est fort inquiétant. Sur ORY Parcs, un des points forts était d'arriver à zéro accident de travail. Or, 8 accidents de travail sur 27, si ma mémoire est bonne, sont liés à la circulation piétonne, ce qui est quand même énorme. Mais le constat de l'unité opérationnelle est que « les agents n'ont pas changé de comportement » : ils ont écrit quelque chose d'assez grotesque comme cela. Or, dans la mesure où vous avez réorganisé une partie de ce secteur et entraîné une partie de la mobilité du personnel, à savoir les caissiers, quand les personnels sont mobiles, il va de soi qu'il y a plus d'accidents de circulation piétonne et autres. Les agents ont été lâchés dans les parkings alors qu'ils étaient en poste dans les caisses depuis des années... Honnêtement, s'il n'y a pas de prévention à tout cela, il est évident qu'il y aura des accidents de travail par la suite.

En ce qui concerne également ORY-L, je suis très inquiète quand je vois, page 6, « un des objectifs était l'amélioration des conditions de manutention du local basse tension, bâtiment 359, suite à un accident en 2004. Résultat attendu [blablabla]... Bilan à 12 mois, report en 2006. » S'est-il moqué de nous ou n'a-t-il pas eu les moyens ? Il n'y a aucun motif pour le report alors que c'était lié à un accident très grave !

En ce qui concerne, enfin, l'aménagement des nouveaux locaux, je suis très inquiète de voir que, depuis des années, ne figure plus dans vos plans pour l'année à venir l'aménagement des nouveaux locaux. Or, je vais prendre un exemple. Sous peu, les

ressources d'Orly sud devraient intégrer un PC en situation dégradée, sauf erreur de ma part, géographiquement l'ex-salon Blériot. Tout le monde connaît le salon Blériot, sur une mezzanine, qui est instable. On avait déjà pas mal fait des critiques sur les PC, mais non, on recommence ! Quand on avait posé la question à M. Hardel il y a un peu plus d'un an sur le fait que l'on risquait de réorganiser ce secteur, de changer les agents de locaux, que les agents avaient quitté le 428 à Orly sud pour aller dans les aérogares.... « Non, non. D'où apprenez-vous de telles choses ? » Il s'avère que la réorganisation de cette partie-là serait en cours, et l'on prévoit l'aménagement des agents, je ne sais plus quand, mais de façon imminente. Cela ne figure nulle part !

Avant, systématiquement l'amélioration des locaux et autres figurerait dans le plan. Maintenant, plus rien depuis deux, trois ans. C'est fort dommageable parce que, quand on fait un compte rendu aux agents, on n'a pas grand-chose à leur dire au niveau de l'amélioration de nos conditions de travail.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Je suis un peu stupéfait de la présentation qui a été faite et des différentes interventions, qu'elles soient du côté de la Direction que du côté de certaines organisations syndicales.

Le progrès, dans un monde civilisé, est d'essayer de se simplifier la vie pour vivre le plus longtemps possible et en harmonie avec ses proches. Pour cela, il y avait en son temps un grand projet de réduction du temps de travail. Pour mémoire, en une période d'un siècle, le temps de travail a été divisé par deux en France. Il y a eu un accord 35 heures, qui est ce qu'il est. Mais en tous cas, la volonté était de réduire le temps de travail pour vivre mieux. En parallèle, j'entends ce matin que le nombre d'accidents de trajet est en forte augmentation. Et en parallèle de cela, des accords dans l'entreprise ont été signés, qui voulaient améliorer, d'après leurs signataires, en permettant aux salariés de venir plus souvent au travail, donc de ne pas avoir la possibilité de récupérer sa force de travail pour que l'entreprise se porte mieux, et que ce salarié soit en pleine santé pour venir le matin après un bon réveil, un bon petit déjeuner au travail. J'ai du mal à comprendre tout cet enchaînement.

J'ai une question à poser, lorsque les CHSCT seront opérationnels pour de travailler cette question-là : voir si, comme cela a été dit tout à l'heure par mes camarades de l'UNSA SAPAP, plus on allait au travail, plus on avait des chances d'avoir un accident de trajet ! J'ai du mal à comprendre cette logique, qui est d'actualité, vu les déclarations de ce matin.

Je pense que les CHSCT ont intérêt à se pencher au cours de ces prochaines semaines sur cette problématique, et peut-être d'en tirer les conséquences sur lesquelles les acteurs sociaux, aussi bien d'organisations syndicales que de la Direction d'Aéroports de Paris, pourraient être fautifs sur cette augmentation de nombre d'accidents de trajet.

Cette intervention ne se veut pas polémique, mais se veut fort d'actualité au regard de ce qui se passe dans l'entreprise. Au final, sur la liberté de chacun de mourir ou pas en se rendant au travail, d'être infirme ou pas en se rendant au travail parce que, à un mot donné, le travail c'est bien beau, mais pour travailler, il faut être en forme. Et les congés payés acquis par nos anciens ont servi entre autres à cela. La réduction du temps de travail devait aussi permettre cela.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Je viens d'écouter du Zola ! Je tiens à signaler tout de même que la loi prévoyait et prévoit toujours 1 600 heures. Ce n'est pas ce que nous avons signé. Nous avons signé un accord qui est réellement favorable aux salariés. Donc, le Zola, ils peuvent le garder !

M. RENIER (CGC).- Je n'entrerai pas dans le débat, chacun a le droit de s'exprimer. Malgré tout, je ne tomberai pas dans la provocation. Indépendamment de cela, j'ai oublié de dire tout à l'heure quelque chose, qui m'interpelle encore maintenant. C'est sur le bilan d'Orly, mais cela doit être général à l'entreprise : « Certains des risques pour l'année 2005 ont été surévalués, d'où une augmentation dans les chiffres entre 2004 et 2005. D'autres font d'ores et déjà l'objet de mesures conservatoires (arrêt de l'activité ou remplacement des actions dangereuses). » C'est très maladroit, ou cela peut vouloir dire certaines choses, mais nous n'y adhérons pas. En tout cas, ce n'est pas une mesure conservatoire d'arrêter l'activité, ou alors il faut l'écrire différemment. Si c'est votre politique en matière d'hygiène et de sécurité, on sera en désaccord longtemps.

M. CANNEVELLE (CFDT).- Je vais être assez synthétique. Je voudrais simplement signaler qu'en fait les 23 membres élus, qui n'ont jamais été contestés, n'ont jamais pu fonctionner officiellement et ce, en prime, sans aucun moyen depuis l'été 2005. Malgré cela, des actions ont été conduites. Nous avons eu certaines convocations, décommandées par la suite, disant « on ne peut pas vous recevoir parce qu'il n'y a pas de CHSCT. » Or, ces mêmes personnes, quelques semaines avant, nous avaient convoqués. Je me pose donc des questions.

Quand il y a des accidents, les mêmes personnes disaient : « Nous recevrons les 23 membres en cas d'accident. » J'aimerais comprendre la logique : quand il y a des accidents, on veut bien les recevoir...

Par ailleurs, j'ai une question très précise pour M. Tellier. Les intérimaires ont-ils été intégrés dans les statistiques ? C'est une question à laquelle je tiens absolument parce que l'on se rend compte dans certains chiffres, et ils sont mis à côté, d'un risque supplémentaire pour les intérimaires, sachant qu'ils arrivent souvent le matin pour repartir le soir. Le temps de formation, voire simplement l'information me paraît délicate à mettre en place et difficile. C'est un point très important.

D'autre part, Christelle ainsi que M. Bouchikhi ont illustré, à mon avis, ce qui ne se passe pas au niveau de certains directeurs ou de certains responsables d'unité opérationnelle ou de service, dans certains secteurs. Pour preuve, les accidents augmentent. Je prends simplement le cas de l'Escale et le cas des agents parc.

Globalement, il est vrai que, au niveau du bilan, je ne pense pas que l'on puisse approuver ce qui s'est passé l'année dernière. J'ai consulté mes collègues, je ne pense que l'on pourra le faire. Quant au plan, nous réservons bien entendu notre réponse.

M. de CORDOUE.- Premier point après avoir écouté les commentaires des uns et des autres, nous n'avons pas collectivement raison d'être fiers de l'année 2005, dans la mesure où l'instance n'a pas fonctionné. Chacun en a maintenant tiré les conclusions. Il y a certainement eu des erreurs de part et d'autre, mais cette situation est ce qu'elle est, et il est urgent que nous y mettions fin ensemble.

Pour autant, la situation à Aéroports de Paris n'est pas aussi catastrophique que l'on veut bien le dire. Si l'on se compare avec les entreprises de même nature, on est plutôt mieux. Si l'on regarde un élément auquel je suis pour ma part très attaché, dans le cadre de l'évolution de la notation de l'entreprise, puisqu'elle a une note financière mais aussi une notation extra financière sur laquelle nous sommes plutôt en tête sur toute la partie sociale, en particulier sur la partie HSCT.

La situation n'est pas catastrophique mais, de mon point de vue, n'est pas satisfaisante. On peut et on doit toujours faire mieux. On a fait tout de même pas mal de chemin depuis trois ans, depuis le document unique. Vous allez me dire que nous y étions tenus par la loi, mais nous n'avons pas tardé. D'autres entreprises ne l'ont toujours pas mis en œuvre. Nous avons fait les choses en temps.

Ce qui me paraît le plus important, c'est la prise de conscience collective de ce que la santé des travailleurs est un élément primordial pour le fonctionnement d'une entreprise, de ce que ceci passe certainement d'abord par la mobilisation du management et par le rapprochement des lieux de décision, des lieux où peuvent se trouver les problèmes.

Comme mesures d'ordre, je rappelle que nous sommes ici au comité d'entreprise et que, normalement, les débats sur tous les points de détail qui ont été posés doivent se faire dans les CHSCT. Je conviens que cela n'a pas été fait. Il y a eu une réunion préparatoire, toutefois.

Je passe la parole à M. Tellier pour répondre sur les points généraux.

M. TELLIER.- Il y a eu une question sur la lisibilité des bilans et des programmes. Si j'ai bien compris, vous trouviez que les documents étaient peu lisibles. Je vous rappelle que l'année dernière, dans cette même instance, vous aviez formulé un certain nombre d'observations sur ces documents, la structuration des documents, etc. Un effort a été fait. Peut-être sont-ils encore perfectibles. Nous sommes convenus lors de la réunion avec les organisations syndicales, à l'avenir, d'avoir un document synthétique bilan et un document synthétique plan pour toutes les actions transversales, séparés des bilans et des plans de chaque CHSCT. Les bilans et plans de CHSCT seraient examinés par chaque CHSCT, et le bilan global par la coordination. En fait, tous les avis des CHSCT et de la coordination seraient ensuite présentés au C.E.

Sur le document unique, vous avez remarqué une évolution entre le nombre de risques entre 2004 et 2005. J'ai signalé tout à l'heure qu'entre 2004 et 2005, 2000 risques supplémentaires avaient été identifiés, liés d'une part à une analyse plus exhaustive des risques que par le passé et, d'autre part, à l'intégration de risques liés aux déplacements, qui n'avaient pas été jusqu'alors intégrés.

Il y a une question sur l'intéressement et sur la présence de l'indicateur taux de fréquence dans l'intéressement. Je rappelle que des aspects étaient effectivement sectorisés. Le taux de fréquence figurait, lui, dans la partie non sectorisée.

Vous avez soulevé la question du compte rendu de l'étude sur l'agression vis-à-vis des CHSCT. Effectivement, le compte rendu a été fait aux différentes Directions, mais pas aux CHSCT, et pour cause. Cela le sera dès que les CHSCT seront reconstitués.

Sur la fréquence des accidents de trajet, il y a une question sur l'horaire 6 heures 30, 8 heures 30. C'est à cette heure qu'il y a le plus de monde sur les routes. Du lundi au vendredi entre 6 heures 30 et 8 heures 30, c'est là que l'on a le trafic le plus dense et le risque est bien le plus important à ce moment-là.

Les accidents des intérimaires ne sont pas pris en compte dans les statistiques, taux de fréquence et taux de gravité que je vous ai communiqués, parce que ce ne sont pas des salariés ADP. Ils ne sont pas intégrés dans nos taux de fréquence et taux de gravité, puisque ce n'est pas à partir de ces indicateurs que la Sécurité Sociale nous impute la cotisation. Les intérimaires sont imputés dans leur entreprise d'appartenance. Mais je conviens qu'il faudrait que, dans chaque CHSCT, l'examen des accidents survenus aux intérimaires qui sont dans le secteur couvert par le CHSCT soit traité.

M. de CORDOUE.- Nous avons passé un peu plus d'une heure et demie sur ce point, ce qui coïncide avec ce que nous avons prévu. Sur un point d'ordre, passe-t-on à la consultation ou voulez-vous la reporter en début d'après-midi ? Pour ma part, on a dit et entendu beaucoup d'éléments. Je rappelle que cette consultation est un peu dictée par le fait que les CHSCT n'ont pas pu s'exprimer. Normalement, cela aurait dû être fait là, et ensuite, on informe le C.E.

Mlle MARTIN (FO).- Je vais vous rassurer, cela sera très court, avant de passer au vote, si d'autres syndicats sont d'accord. Nous avons encore beaucoup de questions sur lesquelles on pourrait passer trois semaines. Le plus simple est de tout mettre par écrit pour le détail, parce que des questions se sont rajoutées par rapport à ce qu'on l'on a vu la semaine précédente, et l'on vous envoie cela sous en-tête syndicale au service sécurité du travail.

Cela concerne juste le plan puisque nous intervenons toujours sur le bilan. En ce qui concerne le plan, et je ne parlerai pas de la partie transversale des 10 points, mais des points qui correspondent à chacun des CHSCT, nous souhaiterions que, une fois que le comité d'entreprise se sera mis d'accord avec l'employeur sur le nombre de CHSCT et leur périmètre, la Direction donne l'ordre aux CHSCT nouvellement constitués, avec délégations salariale et patronale, que le plan 2006 puisse être évoqué en priorité avec le règlement intérieur puisque vos plans correspondent aux 7 CHSCT ancienne version. Nous ne savons pas pour l'instant quelle sera la future version. Ce sera complètement incohérent avec le futur découpage. On voudrait des garanties avant de voter.

M. de CORDOUE.- C'est une proposition de bon sens, à suivre. Nous sommes donc d'accord avec votre proposition, que les premiers travaux des nouveaux CHSCT soient effectivement de travailler sur leur plan. Je vous propose de passer à la consultation.

- Vote pour le bilan 2005 :

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

- Vote sur le plan d'action 2006 :

4 voix contre : SAPAP

10 abstentions : CGC, SPE/CGT, SICTAM/CGT,

4 non-participations au vote : CFDT, FO

M. de CORDOUE.- On ne tirera pas de conclusions hâtives de ce vote puisque l'on comprend que la situation dans laquelle nous nous trouvons a une forte influence sur votre expression. Je vous propose d'aller déjeuner. Monsieur le secrétaire, nous reprenons à 14 heures 15.

POINT 4 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PLANNINGS ET CALENDRIERS PREVISIONNELS ANNUELS ET CALENDRIERS DE MODULATION POUR LA PERIODE 2006-2007 POUR L'UNITE OPERATIONNELLE ESCR.

M. de CORDOUE.- Nous accueillons à nouveau avec plaisir Mme Brisbois, pour ce dernier épisode sur la modulation.

Mme BRISBOIS.- Comme je l'avais annoncé au comité d'entreprise de mars, les calendriers de travail de certains groupes dont l'organisation est extrêmement liée aux prévisions de vols, c'est-à-dire aux programmes des vols des compagnies, ne sont présentés qu'aujourd'hui. Il s'agit d'une demi-douzaine de groupes de travail de Charles de Gaulle.

Le programme est généralement connu fin février. Compte tenu des délais à respecter d'un mois avant la mise en œuvre des grilles et des délais de transmission des dossiers ainsi que le fait que, comme je vous l'avais rappelé, on tient trois réunions avec les agents pour chaque calendrier, chaque grille. Ce n'est donc qu'aujourd'hui que je vous présente les calendriers annuels des groupes de travail responsables de vols départ, agents "co", superviseurs de vol et TSV, techniciens superviseurs de vols de Charles de Gaulle.

Le dossier qui vous a été adressé est le même que celui de mars, à un détail près. J'ai apporté une correction à la demande du syndicat SAPAP, qui avait fait remarquer une erreur : dans le respect des dispositions réglementaires des horaires de travail, le fait que je faisais allusion à la durée maximale de la vacation, effectivement, n'est pas dans l'accord RTT. Je l'ai fait corriger dans ce dossier.

Pour ces groupes de travail, ce sont des personnes en continu, dont le temps de travail est de 1501 heures par an. Les calendriers ont été établis en respectant strictement l'accord, c'est-à-dire le nombre maximal de vacations travaillées, les bornes hebdomadaires de 28 et 42 pour les agents à plein temps, et au prorata pour les agents à temps partiel ; enfin, l'amplitude, minimale, des vacations qui est de 6 heures 30 pour

un agent à temps plein ou à temps partiel (CDD ou CDI, d'ailleurs), et de 4 heures pour un agent en TPI.

Comme dans le dossier précédent, un tableau récapitule tous les éléments des calendriers pour chacun des groupes de travail. Vous avez l'horaire hebdomadaire moyen, le nombre d'heures minimal par semaine et le nombre d'heures maximal par semaine, l'amplitude moyenne de la vacation, la vacation la plus courte et la vacation la plus longue. Cela fait ressortir le fait que l'on respecte cette durée, et le nombre de vacations par mois ainsi que le nombre de vacations à réaliser dans l'année pour arriver au temps de travail de 1501 heures qui découle de ce calendrier de travail.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Effectivement, on a regardé toutes ces grilles horaires, qui sont le reflet de ce que nous avons pu signer puisque l'on se rend compte qu'un agent en continu doit réaliser les 1501 heures alors que la loi en prévoit 1600. Ceux en continu ainsi que les administratifs en réalisent 1569 et la loi, 1600. Mais ce qui nous gêne, c'est au niveau des leaders, passages. Il y a quand même 13 horaires différents, et on aurait peut-être pu raccourcir parce que 13 horaires différents, ce n'est pas évident à gérer.

Mlle MARTIN (FO).- De façon générale, je ne vais pas revenir sur le fait que les agents de l'Escale travaillent 1 heure 30 de plus que les autres, parce que j'ai malheureusement le sentiment que la Direction va augmenter le temps de travail de tous les agents, et que tous les agents de cette entreprise vont se retrouver avec des tableaux de service avec 1 heure 30 de travail en plus par semaine, de façon que les agents respectent leur temps de travail annuel prévu dans l'accord des 35 heures. Là n'est pas vraiment la question, même si cela fait toujours sourire de voir que les agents de l'Escale d'Orly ont des tableaux de service à 38 heures alors que l'on est censés avoir un accord 35 heures.

Même si l'on est consultés sur le calendrier de modulation et pas sur les tableaux de service, je vais quand même rappeler les principes auxquels mon organisation syndicale est attachée, à savoir les principes statutaires ou certaines règles que les agents ont obtenu au fur et à mesure : pas de repos isolé, et la Direction de l'Escale connaît très bien cette règle ; avoir, après les deux nuits, une descente de nuit et repos puisque l'on estime que, lorsque l'on est en descente de nuit, on travaille jusqu'à 6 heures 30. Ce jour-là n'est pas un jour de repos : on travaille 6 heures 30. C'est également le fait d'essayer au maximum d'avoir un week-end de repos par mois et, sinon, l'application stricte du Code du travail, qui est un week-end toutes les six semaines.

Or, on peut constater sur certaines grilles, ESCR en l'occurrence, je n'ai pas eu le temps de regarder les autres dans le détail, que l'on n'a pas un week-end complet toutes les six semaines puisque, lorsque l'agent fait une nuit le vendredi et qu'il travaille le samedi jusqu'à 6 heures 30 du matin, le samedi n'est pas un jour de week-end complet. Il serait peut-être bon de regarder s'il n'y a pas possibilité de revoir, puisque l'on peut constater parfois deux week-ends consécutifs, ou un week-end et trois semaines puis à nouveau un week-end ; pendant une période, on a neuf semaines sans week-end.

Sur les horaires, de façon générale, vous connaissez notre position. On dit toujours qu'il vaut mieux avoir le moins d'amplitudes différentes, donc éviter d'avoir 6 heures 30, 7 heures, 8 heures, etc., jusqu'à 10 heures. On avait toujours contesté le fait que l'on ait des vacations très courtes d'un côté, 6 heures 30 ou sept heures, et des vacations longues de l'autre. Là, on peut constater qu'il y a des vacations de 7 heures tout de même, même si ce sont des prises de service matinal. C'est vrai que l'on est également

attachés à ce que les prises matinales ne soient pas supérieures à 8 heures, mais il serait bon d'essayer — je sais qu'avec l'activité charter sur le terminal 3, ce n'est pas évident —, d'avoir des horaires réguliers en matière d'amplitude et de différence d'horaires.

C'est une préconisation de la médecine du travail depuis très longtemps, qui estime que le travail en horaires décalés peut avoir des incidences sur la santé au bout d'un certain temps. Je pense que, pour les agents, il est mieux pour le rythme biologique d'avoir le moins d'horaires différents possibles et le moins de différences d'amplitude également. L'activité Escale est une activité à part. On sait que ce n'est pas évident. Mais on aimerait bien que la Direction essaie, dans la mesure du possible, de limiter les différences horaires que l'on peut rencontrer.

On ne comprend pas non plus pourquoi des populations, par exemple les agents leaders, ne sont pas sur les grilles des agents "co". Cela nous paraîtrait logique qu'ils aient en gros la même grille horaire.

En ce qui concerne toujours ESCR, même si les agents sont à 36 heures 30 en étant en continu, on a un peu de mal à comprendre pourquoi les agents à temps partiel ou certains groupes de travail d'agents "co", GVT, etc., sont sur des tableaux de service à 38 heures, sous prétexte qu'ils ne font pas de nuit, alors que c'est la population des agents "co" d'ESCR qui est considérée comme étant en continu. Cela signifie que, pour nos collègues qui demandent de droit à passer sur des mi-temps ou des trois-quarts de types parentaux suite à la naissance de leur enfant, elles étaient à plein temps en continu et se retrouvent à mi-temps ou en trois-quarts, et vous les considérez en semi-continu puisque les grilles que l'on appelle "maman" ne font pas de nuit. En fait, elles ne font pas un véritable trois-quarts temps ou un mi-temps d'un plein temps puisqu'elles font finalement un mi-temps ou un trois-quarts temps par rapport à une grille sur 38 heures alors que les plein temps sont sur une grille à 36 heures 30. Nous estimons qu'il y a là une discrimination pour la population des mères de famille qui sont sur ce type d'horaire, sous prétexte qu'elles ne font pas de nuit. Mais c'était prévu à l'époque. Même si l'on n'est pas signataires dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle, un certain nombre de travaux avaient été faits sur les congés parentaux, et l'on aimerait bien dans le cadre des futures négociations sur l'accord d'égalité professionnelle regarder cette situation parce qu'elle n'est pas normale.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je refais la remarque émise lors du bureau du C.E. sur la consultation d'aujourd'hui sur ces calendriers prévisionnels puisque, par rapport à l'accord des 35 heures signé, nous sommes "hors délais". Indépendamment des explications que vous nous avez données, il est normal que le C.E. soit attentif au respect des procédures et des accords.

Mme BRISBOIS.- Sur le nombre d'horaires différents, nous ne recherchons pas le nombre d'horaires trop élevé différents parce qu'il est beaucoup plus simple pour tout le monde, y compris à gérer, lorsqu'il y a moins d'horaires différents dans un même groupe de travail. Il est sûr que nous essayons aussi de le faire, et ce n'est pas toujours très facile, surtout dans certains types de trafic.

J'ai bien noté ce qu'a dit Christelle Martin. Nous nous efforçons effectivement de respecter un certain nombre de points dont nous avons déjà discuté, et vous nous en avez donné acte notamment, par exemple, les vacances du matin. Vous savez que nous

sommes attentifs à cela et le service le respecte. Pour les personnes commençant très tôt le matin, pratiquement avant 5 heures, nous nous efforçons de ne prévoir que des vacations de 8 heures au maximum. Sinon, c'est dur. Je pense que nous le respectons et les services l'ont bien intégré.

Je regarderai avec les services pour les week-ends, si l'on peut améliorer éventuellement.

Un mot sur les leaders. Les leaders n'ont pas les mêmes grilles que les agents commerciaux parce que tous les vols ne prévoient pas de leader. Il y a des leaders sur un certain nombre de vols, et cela donne un besoin un peu différent des grilles d'agents commerciaux. C'est pourquoi ils ont une grille adaptée. Je le cite au passage, si la grille leader est moins favorable, ils sont payés sur la grille d'agents "co". Je referme la parenthèse. Mais on ne peut pas coller exactement le travail des leaders avec l'ensemble de la population agents "co".

Dernier point, la politique de l'Escale est de dire que des agents font des nuits et d'autres non. Ceux qui ne font pas de nuit sont de fait sur des grilles de 38 heures parce que, de fait, ils font un horaire semi continu.

Sur la date de consultation, j'ai expliqué pourquoi on passait aujourd'hui les derniers calendriers de travail de certains groupes.

M. de CORDOUE.- J'ai pris bonne note de la perche que vous nous tendez dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle. Je propose de passer au vote.

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

3 voix pour : CGC

4 abstentions : SAPAP

POINT 5 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA DENONCIATION D'USAGE DE LA COMPENSATION LOCAUX AVEUGLES CDG 1.

M. de CORDOUE.- Nous accueillons M. Cavaillès pour son exposé.

M. CAVAILLES.- Je vais vous parler de ce point concernant un droit d'usage. Un problème d'équité se pose à l'unité opérationnelle CDG 1 concernant la compensation des locaux aveugles. En effet, dans mon unité opérationnelle, neuf groupes de travail sont concernés par cette compensation de locaux aveugles. Pour huit d'entre eux s'applique ce que l'on appelle la compensation locaux aveugles, dite de droit commun ; et pour un seul groupe de travail, concernant les contrôleurs bagages au pôle bagages de l'unité opérationnelle, s'applique une compensation spécifique.

- Le contenu de ces deux types de compensation :
 - la compensation dite de droit commun est une pause de 10 minutes pour tous les agents à temps plein effectuant plus de 80 % de leur temps de travail en locaux aveugles, une pause de 10 minutes par vacation effective ;
 - pour ce qui concerne la compensation spécifique qui s'applique à un seul groupe de travail, celui des contrôleurs bagages et qui compte 9 agents, le principe de cette compensation a été instauré par un protocole de négociation de fin de grève qui date du 8 août 1981, et stipulait la chose suivante : « attribution d'une récupération mensuelle au PCO, tant qu'il sera dans les locaux aveugles ». Je dis bien que c'est le principe d'une telle compensation locaux aveugles qui a été instauré par ce protocole de négociation de fin de grève du 8 août 1981. Cependant, le calcul de cette compensation a été instauré par différentes notes de service. Il y en a eu plusieurs : la première date de 1981, il y en a eu d'autres en 1987, et une dernière en 1992. Je vais vous citer le contenu de la dernière note de service, qui précisait bien le calcul de cette compensation locaux aveugles. Cette note de 1992 disait ceci : « Un jour de récupération locaux aveugles sera accordé pour sept vacations travaillées dans le mois », et ceci s'appliquait aux superviseurs du PCB. Voilà la pratique telle que nous la connaissons.

Il s'agit d'un usage. La nature de l'usage est une application fixe et constante dans son mode de calcul et dans sa durée. Cette application a conféré à ce système la nature d'un usage. Je disais que cet usage ne s'applique plus qu'à un seul groupe de travail, celui des contrôleurs bagages. Par un souci de traitement plus cohérent, plus homogène, je dirais même voire plus équitable, nous proposons de dénoncer cet usage, d'en revenir à une application de la compensation de droit commun, c'est-à-dire 10 minutes par vacation travaillée. Il faut en effet quantifier un peu cet usage. Cet usage entraînait deux types de pratiques : une pratique pour les agents qui relevaient de la compensation du droit commun, soit 10 minutes par vacation travaillée, ce qui équivalait à environ 3 jours de congés supplémentaires, de récupération par an ; alors que l'usage qui ne s'applique qu'à ce groupe des contrôleurs bagages équivalait à 10 jours de récupération par an. Vous comprenez bien qu'au sein d'une même unité opérationnelle, au sein d'un

même pôle, au sein des mêmes équipes, il me paraît totalement difficile et incompatible de pouvoir continuer un usage qui entraîne autant de non-équité. Merci de votre écoute.

M. POVEDA (SAPAP).- Sur le document que vous nous avez envoyé, j'ai déjà plusieurs remarques. Ce n'est pas signé, il n'y a pas de référence. Je croyais que c'était une farce ! C'est ma première réflexion.

Ma deuxième réflexion est par rapport aux notes de service de 1981, de 1987 et 1992. Il aurait été bien qu'on les reçoive. Vous avez dit le mot qu'il fallait sur la note de 1981 : c'était un protocole de fin de grève. Je vous pose la question : est-ce un usage, étant donné que c'est une revendication des agents de l'époque qui ont demandé ce droit ? Aujourd'hui, ma première question est celle-ci : est-ce un usage ou dénoncez-vous un accord ? D'autres l'ont fait. C'est la nouvelle mode de l'entreprise, mais nous considérons que vous avez dénoncé un accord, ce n'est pas un usage.

Si vous parlez sur la base d'un usage, je pense qu'il manque un élément dans votre calendrier : avez-vous informé l'Inspection du travail ? Avez-vous informé les agents avant le passage au comité d'entreprise ou après ? Ce n'est peut-être pas légal non plus.

Nous considérons que, par rapport à la note de 1981, vous ne dénoncez pas un usage. Vous avez le droit à des usages. Il y a même des usages qui ne sont pas écrits, cela existe dans les entreprises. Mais là, aujourd'hui, nous considérons que ce n'est pas un usage que vous dénoncez, mais un accord de fin de grève de 1981. Nous ne serons pas d'accord là-dessus.

Je demande donc le report de ce projet de dénonciation d'usage parce que nous considérons que ce n'est pas un usage, mais que vous dénoncez un accord. Et ce n'est pas dans cette configuration, ici, dans cette instance, que vous pouvez le faire. Quand vous dites que l'on doit comprendre, parce qu'un groupe d'agents a cet usage et que les huit autres ne l'ont pas, je vous propose de le donner à tout le monde, comme cela tout le monde sera content !

M. de CORDOUE.- J'ai oublié de préciser la présence de M. Noyoux. Bienvenue, vous êtes expert pour le SICTAM/CGT.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- On parle d'un protocole de fin de grève. Même s'il est ancien, pour nous, il demeure et avait sa raison d'être. Quand vous nous parlez de mettre fin à cela, on tient à être clairs : on sera particulièrement vigilants, et il n'est pas impossible que l'on soit obligés, pour dénoncer celui-là de créer un nouveau protocole de fin de grève.

Deuxième point, sur les locaux aveugles. Les salariés ne sont pas responsables du fait qu'ils sont placés dans un local aveugle pour travailler. C'est bel et bien de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que le salarié évolue dans des conditions de travail décentes. Il est reconnu de tous temps que le travail en local aveugle attaque les conditions de travail : la médecine du travail le reconnaît elle-même.

Dans votre document, nous n'avons pas de détails calendaires sur ce que vous souhaitez faire. Visiblement, vous ne respectez pas les obligations réglementaires d'une telle dénonciation. Là aussi, on attend des informations.

Enfin, Monsieur Cavaillès, vous nous parlez d'équité de traitement des agents. C'est ce que nous revendiquons depuis une éternité, c'est loin d'être le cas au sein de la maison. Pour nous, l'équité de traitement ne se fait pas uniquement avec un alignement par le bas, bien au contraire ! On ne comprend pas bien pourquoi des personnes qui travaillent toutes en locaux aveugles se verront accorder 10 minutes par jour, ce qui est ridicule sur la durée de la vacation, alors que d'autres ont 7 ou 10 jours de récupération dus à une situation de travail difficile.

Si toutefois vous maintenez votre position, nous demandons d'harmoniser par le haut et d'offrir ces 10 jours à tout le monde.

Mlle MARTIN (FO).- Je vais rejoindre les autres. Je suis carrément choquée et outrée, Monsieur Cavaillès ! Sur les usages et les coutumes, nous avons déjà une définition un peu différente de la vôtre. Il y a beaucoup de jurisprudences en la matière. Il me semblait qu'au bout de dix ans, quand c'est appliqué et que les Directions ont laissé des usages ou des coutumes s'appliquer, cela devenait un acquis pour le personnel. Là, on ne parle pas d'usages et de coutumes, mais d'un accord de fin de grève. Les agents ont fait grève et, sur cette période, il y en a eu, des grèves ! Le peu que le personnel a pu récupérer de ces journées d'action, ils ont décidé à un moment donné de dire à leurs organisations syndicales : « on va arrêter la grève si l'on obtient cela ». Effectivement, il y a eu un accord de fin de grève, et cette fameuse journée. La grève a arrêté. On ne va quand même pas demander aux agents de reprendre la grève 26 ans plus tard parce que vous arrivez et vous dites que ce n'est pas équitable pour les autres ! Un accord ne se dénonce pas comme ça, et encore moins un accord de fin de grève.

Je rejoins ce que disait le SAPAP. J'ai passé une journée aux archives du syndicat au 7^e sous-sol d'Orly sud à essayer de retrouver le protocole de fin de grève. J'en ai trouvé sur cette période... mais je n'ai pas trouvé celui-là. Mais il y en a eu énormément. Je ne sais pas si, Monsieur, vous avez déjà fait une vacation en tant que SUP PCB, mais leur travail n'est pas un travail où il n'y a rien à faire, à se promener et à regarder les bagages passer. C'est un travail très dur. Leurs conditions de travail sont très pénibles. Le travail en local aveugle est très pénible pour la santé et très dangereux.

En tant que directeur d'une unité opérationnelle, vous avez une position tout à fait logique. Vous dites : « J'ai un problème d'équité, j'ai neuf groupes de travail, et un a plus d'avantages que d'autres, plus d'acquis que d'autres. » Déjà, ce groupe de travail s'est battu pour avoir cet acquis. Mais nous avons un principe : lorsqu'il existe deux notes avec deux applications différentes, en cas de désaccord, notre statut du personnel a toujours dit que l'on applique le plus favorable pour les agents.

Ma question est alors simple. Vous voulez que ce soit équitable pour tous les agents de CDG 1 qui travaillent en locaux aveugles ? Pas de souci : une journée par mois. C'est aussi simple que cela et rien ne vous empêche de le faire. Vous touchez à quelque chose de fondamental pour ce groupe de travail. Ils se sont battus pour cela, et vous êtes en train de les mettre en colère. Il y a de quoi être écœuré.

Si demain j'arrive en séance de C.E. et que l'on annonce que l'on dénonce un accord de fin de grève de l'Escale après 10 jours de grève et après avoir obtenu des garanties pour avoir une pause repas, je l'aurais très mauvaise ! Dénoncer un accord de fin de grève n'est pas acceptable. Au niveau de ce C.E., on ne peut pas l'accepter parce que des agents ont fait grève.

Une seule question : êtes-vous d'accord, au nom de l'équité des salariés, pour prendre le plus favorable des deux, à savoir un jour de repos pour sept vacations travaillées en local aveugle dans le mois ? Si c'est cela le plus intéressant pour les agents, appliquez le plus intéressant des deux.

M. de CORDOUE.- Arrêtons ce quiproquo. Nous n'avons pas l'intention de dénoncer un accord de fin de grève. Mais vous allez lire cet accord de fin de grève, puisque nous allons vous le donner : il ne chiffre pas la compensation. Le chiffrage n'a été fait que par nous et résulte d'un usage. C'est sur le chiffrage que nous discutons, et non pas sur le protocole de fin de grève.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- Une petite présentation, déjà. Il faut savoir que ce groupe de travail est en grève à 100 %. Je n'ai pas besoin d'appeler pour savoir si, cet après-midi, ce sera renouvelé. La notion de durée indéterminée au niveau de ce préavis de grève déposé a été volontairement choisie, pour une remise en cause des conditions de travail qui sont du tri bagages.

Quand je parle de conditions de travail, à plusieurs reprises, depuis pratiquement deux ans, nous vous avons interpellés soit pour des demandes de rendez-vous, soit pour des préavis de grève sur les conditions de travail, sur les effectifs, sur les repas, sur le fait que les agents mangeaient sur leur poste de travail. Depuis deux ans, la situation est toujours identique, et l'on remet systématiquement en cause les avantages acquis, que ce soit au niveau de l'organisation du travail, des rythmes de travail, des grilles proposées. Là, quand on parle d'équité, j'aime bien entendre parler d'équité au niveau du pôle bagages, c'est le maître mot de l'équité... Mais bien souvent, des grilles ont été imposées. Nous vous avons interpellés sur les grilles mises en place en consultant une minorité d'agents, et imposées à des groupes de travail.

Le principe d'équité m'ennuie beaucoup au niveau d'une remise en cause d'un usage. Ce n'est pas un usage, mais un protocole de fin de grève, daté du 9 juillet 1981, avec un complément en date du 10 août 1981, où les éléments sont clairement définis au niveau du mode de calcul et de l'attribution des locaux aveugles.

Au niveau de l'équité, j'aimerais rappeler l'article L. 132 du Code du travail qui rappelle qu'un accord collectif peut comporter des dispositions beaucoup plus favorables aux salariés que celles de la loi et du règlement en vigueur. Rien n'impose, sur le principe d'équité, s'il est vrai que certains groupes n'ont pas les mêmes avantages au niveau des locaux aveugles, qu'ils travaillent au niveau du tri bagages, on peut leur proposer une amélioration à ces 10 minutes de compensation qu'ils peuvent avoir mensuellement.

Sur la dénonciation, et ce n'est pas clairement défini à ce niveau, il faut savoir que vous êtes dans l'obligation, dans la période de dénonciation, de prévoir une nouvelle négociation, mais celle-ci peut être un nouveau protocole d'accord de fin de grève, comme cela a été évoqué précédemment.

Je précise que, pour le travail au niveau du tri bagages, de la réhabilitation, la poussière, les conditions de travail que ces agents ont toujours connues au niveau du tri bagages, beaucoup plus importantes maintenant en période de réhabilitation, on estimait que cet avantage de journées de récupération supplémentaires n'était pas volé. C'était une réelle compensation au niveau des conditions de travail actuelles. Le tri bagages, c'est juste

au-dessus des égouts, sans parler des odeurs ni des conditions de travail : travailler à la lumière des néons en permanence. Il était nécessaire d'avoir ces conditions de travail.

Le reproche que je peux faire est cette remise en cause systématique de ces avantages acquis. C'est ce qui gêne au niveau du groupe de travail. C'est l'élément essentiel au niveau de ce préavis. Quand nous nous sommes rencontrés, vous nous aviez indiqué qu'il serait dommageable que ce préavis de grève continue ou qu'il y ait une grève à cause d'un malentendu. Ce n'est pas un malentendu. Cela fait deux ans que l'on vous alerte sur les conditions de ces agents, et les agents en ont "ras le bol". C'est pourquoi ils se sont arrêtés et cela ne sera pas qu'une journée. Tant qu'il n'y aura pas une volonté forte de l'unité opérationnelle pour trouver un accord qui puisse satisfaire tout le monde, plutôt que de remettre systématiquement en cause les avantages, les agents continueront. Ils sont partis pour rester en grève pendant pas mal de temps, et ce n'est pas faute de vous avoir alertés. Souvent, on vous a indiqué que les agents en avaient assez de ces conditions de travail.

Même les repas sur le poste de travail ont été évoqués il n'y a pas longtemps. Le système de traçabilité de bagages et celui de traitement des bagages posent pas mal de problèmes. On a même envoyé un courrier. Les groupes de travail ont interpellé M. Rubichon. Les deux courriers de ces groupes de travail ont été signés par la totalité des agents qui l'ont interpellé sur une remise en cause de cet avantage, et non pas d'un usage.

On demande déjà que, au niveau du calendrier, si toutefois il y avait une dénonciation de ce protocole de fin de grève, de remettre en place comme la loi le prévoit, dans les trois mois, une nouvelle négociation pour aboutir. Sur l'équité, notre groupe de travail sera peut-être favorable en disant qu'au principe d'équité, pour les neuf groupes concernés, on trouvera un accord entre la totalité des groupes et l'unité opérationnelle pour proposer quelque chose d'équitable, mais qui améliore ce qui est proposé par la loi.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Quelques rappels. Le Code du travail est ce que l'on appelle le SMIG des conditions de travail. Ce n'est donc pas une référence, surtout dans une entreprise qui se dit sociale. Je voudrais rappeler les éléments : 1972, construction du premier tri bagages. A l'époque, on se souciait peu, et les conditions de travail, vu le Code du travail, étaient différentes d'aujourd'hui. 1998-1999, projet de réhabilitation du tri bagages de CDG 1. Le projet d'externaliser le tri bagages à l'extérieur du trou est envisagé. L'entreprise a fait le choix de ne pas le faire, c'est-à-dire qu'elle a choisi de garder les mauvaises conditions de travail des salariés au trou. Maintenant, elle doit assumer ce choix. Je suis très clair. Il suffit de regarder les avant-projets sommaires de l'époque sur lesquels j'ai travaillé X mois.

Ce dossier n'a rien à faire ici ! Il est bien issu d'un protocole de fin de grève suite à un conflit, et il faut renvoyer ce dossier dans l'instance qui va bien.

En revanche, il y a notre groupe de travail, mais on oublie d'autres groupes de travail qui ne sont pas forcément à Aéroports de Paris et qui sont confrontés aux mêmes conditions de travail : ce sont les entreprises qui travaillent dans le trou. Actuellement, on sait fédérer avec les entreprises sous-traitantes ou filiales des actions pour défendre l'intérêt des salariés. Si vous voulez aller dans ce sens-là, pas de problème, on est rôtés !

MME DONSIMONIE (CGC).- Sans redire ce qui a été dit, je voudrais rebondir sur la manière dont vous dénoncez cet accord. Je fais d'ailleurs un petit lapsus révélateur car je le considère comme un accord, même si ce n'en est pas un, et que vous le considérez comme un usage.

Je ne reviens pas sur la polémique juridique, mais sur le dialogue social. Vous vous vantez dans ce document, page 169, et parlez « d'un dialogue social constructif ». C'en est la preuve, c'est un dialogue social très constructif !

Je ne dénonce pas plus la méthode. Simplement, je rebondis aussi sur votre notion de l'équité. Comme tout le monde, je suis aussi choquée sur votre notion de l'équité. Pour moi, l'équité, c'est faire profiter tout le monde des avantages que certains groupes peuvent avoir. Peut-être qu'un seul groupe de travail bénéficie de cet avantage, l'équité serait que tout le monde puisse en bénéficier. Les conditions de travail étant ce qu'elles sont dans ce groupe de travail, nous considérons qu'il serait plus profitable pour tout le monde de bénéficier de ce qu'il en est.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Quand j'entends la Direction parler d'équité, je ne peux qu'en être réjoui. Simplement, il ne faut pas faire une équité restrictive, mais qu'on l'appréhende d'une manière générale et globale au niveau de l'entreprise. Dénoncer un accord pour dire que certains salariés "bénéficient" de règles inéquitables par rapport aux autres, c'est un peu surprenant, surtout quand on regarde la situation de certains groupes de travail entre Orly et Roissy — je pense à certains secteurs d'activité. Si la Direction se penche sur les règles d'équité, nous allons aussi nous pencher dessus. Certaines choses sont acceptables, mais d'autres sont difficiles à accepter.

Sur les problèmes de procédure, avez-vous prévu le préavis suffisant pour négocier avec les organisations syndicales ? Si les agents sont en grève aujourd'hui, c'est de votre fait. Or, normalement, vous auriez dû prévoir un préavis de quatre mois pour dénoncer cet usage, et utiliser cette période de quatre mois pour réunir les organisations syndicales et éviter une situation complètement inexplicable, que les agents se soient mis en grève. C'est une première erreur de votre part. Quatre mois, c'est pour un usage constant depuis dix ans dans l'entreprise.

A l'issue de ce préavis, l'accord ou l'usage, en fonction des négociations, cesse d'être applicable ou pas. Mais il aurait été bon de respecter un peu les procédures et, dans ce cadre, de prévoir un préavis suffisamment conséquent pour permettre la négociation avec les organisations syndicales qui sont les partenaires sociaux et qui contribuent au dialogue social, le comité d'entreprise étant une instance représentative. Les interlocuteurs privilégiés sont donc les organisations syndicales.

Sur le fond du problème, cela a été dit par plusieurs intervenants, cet usage est issu d'un accord. Après, c'est une interprétation, mais la base de tout est un accord décliné sous forme d'usage. Indirectement, si vous remettez en cause l'usage, vous remettez en cause l'accord.

Deuxième élément, comme l'ont souligné un certain nombre d'intervenants, cet accord qui s'est décliné en usage était là pour compenser les conditions de travail négatives des salariés, et les conditions de travail n'ont pas changé puisqu'elles sont sujettes à l'application de cet usage. Ma question est : si l'on veut faire de l'équité, faisons-la dans

le bon sens. Mais je vous engage à vérifier les procédures parce que je pense que vous êtes en dehors.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Cet usage découle d'un accord de fin de grève. Mais le document que vous nous avez présenté n'en fait pas état. Vous parlez de l'usage, mais vous ne dites pas comment l'usage est venu. Il serait bien que, dans le document officiel que vous présentez, soit indiqué « à la suite d'un préavis, etc. » Je suis d'accord pour dire que, quand on parle d'équité, on peut aussi voir l'équité de l'autre côté, pas simplement du bas de l'échelle.

M. NOYOUN (SICTAM/CGT).- Je me présente. Philippe Noyoun, je suis à ADP depuis 1983 et coordonnateur au tri bagages depuis 1990. Si vous me permettez, Monsieur Cavaillès, je vous remercie d'avoir fait passer le groupe de coordonnateurs en contrôleurs bagages. Les coordonnateurs sont passés en 256, c'est une très bonne nouvelle !

Deuxième chose, j'aimerais expliquer un point sur la manière de faire. Nous avions à l'époque deux groupes de travail qui étaient les superviseurs tri bagages et les coordonnateurs ressources et gares. Nous en sommes à quatre groupes de travail dans la même unité opérationnelle, à savoir : les contrôleurs dépanneurs qui n'étaient pas dans notre service à l'époque puisqu'ils étaient ADE et maintenant rattachés à notre U.O. ; les conducteurs techniques ont été recrutés pour un poste de contrôleur ; les CEB qui étaient, parmi eux, les anciens superviseurs tri bagages, passés eux aussi en 2C sur postulation, et là aussi on peut y revenir ; et les coordonnateurs bagages.

A ce sujet, j'aimerais dire qu'avec M. Thierry Guimbaud, lorsque nous sommes passés du PC bagages au centre de régulation gare, nous étions passés de coordonnateurs escale à coordonnateurs régulateurs, avec une prise de fonction à 252. Cela a été rayé d'un trait de plume ! Nous n'avons pas demandé, Monsieur Cavaillès, à rester comme cela, à n'avoir aucun avantage et à avoir plus de travail. Là encore, on a récupéré une tâche supplémentaire. Vous avez fait nommer des contrôleurs techniques, des contrôleurs bagages, vous avez ramené les paxbags, et nous, nous n'avons rien eu ! Et en plus, on nous enlève des récupérations, ce qui provoque aussi bien, par la façon de faire que par le résultat, la colère de mes collègues et de moi-même.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- Je veux compléter l'historique, parce que l'on parle d'un usage. Depuis 24 ans, ce n'est plus un usage. C'est vraiment cette notion de 24 ans. Au niveau des conditions de travail, BFS, qui travaille au tri bagages, une filiale de Vinci, a sept jours de locaux aveugles, quel que soit le nombre de vacations travaillées. Le minimum syndical proposé par le Code du travail ne peut donc aller au-delà, en ayant une reconnaissance, et en disant que les conditions de travail ne sont pas exceptionnelles, on peut proposer plus à nos agents. On ne va pas faire l'état des entreprises qui proposent plus parce qu'elles travaillent sur les locaux aveugles, la Banque de France a une vingtaine de jours. Si l'on faisait une étude plus approfondie sur des avantages qui améliorent les dispositions légales, on peut en trouver certainement d'autres.

Le fait qu'il y ait une remise en question a fortement mécontenté les agents. On vous l'a dit lors de la dernière réunion, ils sont en grève, et je pense que cela va continuer sur pas mal de temps.

Négocier un préavis de grève, quand on s'est rencontrés, n'était peut-être pas utile. Si l'on remet systématiquement un protocole de fin de grève ou un usage et qu'on le dénonce, quel est l'intérêt de participer à ces négociations dès qu'un préavis est déposé ? On a fait la démarche de ne plus aller dans les réunions d'effectifs parce qu'aucun engagement n'était pris par les directeurs d'U.O. en termes d'effectifs. Nous avons expliqué pourquoi nous ne participons plus à ces réunions d'effectifs. Le directeur d'U.O. ne prend jamais d'engagements précis en termes d'effectifs ou de postes à pourvoir, quand on constate un sous-effectif. Au niveau du sous-effectif, c'est flagrant, parce que cela a été évoqué à plusieurs reprises dans les réunions d'effectifs. Pour les réunions de négociation, on se posera aussi des questions quant à la nécessité de notre participation, si l'on dénonce systématiquement un accord ou un usage.

A un moment donné, il faut se demander ce que l'on peut mettre en place. Pour ce principe, les conditions sont les mêmes pour tous les agents de ces groupes de travail qui sont au tri bagages. Que met-on en place pour les autres groupes de travail vivant dans de mêmes conditions ?

M. de CORDOUE.- Comme il y a des questions sur les procédures, je vais peut-être d'abord demander à Mme Lemoine de nous expliquer la position juridique.

M. POVEDA (SAPAP).- Je voulais juste ajouter deux points. Nous voulons dénoncer un accord et, si vous considérez que c'est un usage, vous n'êtes pas dans la légalité. Vous êtes donc mal partis.

M. de CORDOUE.- On verra.

Mlle MARTIN (FO).- Avant l'explication de la procédure juridique, peut-on avoir communication des pièces avant, à savoir du protocole de fin de grève et des notes de service ? Parce que l'on va avoir une explication et on a besoin de savoir si c'est un usage, une note de service ou un protocole de fin de grève.

Mme LEMOINE.- Il est à la photocopie.

M. de CORDOUE.- Prenons le sujet dans l'autre sens. Commençons par répondre aux questions matérielles. Ensuite, on reviendra sur le point juridique et vous aurez le document.

M. CAVAILLES.- Je vais répondre à certaines questions notées pour apporter un complément d'information peut-être omis dans mon exposé initial. Concernant le nombre de groupes de travail, vous nivelez par le bas. Il faut tenir compte : je vous ai parlé de neuf groupes de travail dans l'unité opérationnelle. Au sein de la plate-forme de CDG, une quinzaine de groupes de travail sont concernés par une compensation de locaux aveugles.

Je vous parlais d'un seul groupe de travail sur neuf, chez moi, qui n'entrait pas dans le droit commun. Ce n'est pas un sur neuf concernant la plate-forme de CDG, mais un sur quinze puisque les contrôleurs bagages du pôle de CDG 1 est le seul qui n'entre pas dans la règle des 10 minutes par vacation. Tous les autres groupes de travail, que ce soit CDG L, CDG P, CDG E, CDG A, Orly ouest, plus les miens, il n'y en a pas d'autres. L'étude m'a été donnée par notre service des ressources humaines : 10 minutes par jour travaillé. Ce n'est donc pas un sur neuf, mais un sur quinze.

Deuxième précision : les agents ont-ils été informés de cette intention de dénonciation du droit d'usage préalablement au passage en C.E. ? Oui, puisque l'ensemble des agents du groupe de travail ont été invités à participer à une réunion sur ce thème le 7 avril. Monsieur Piette s'inquiétait de la grève lancée aujourd'hui, et effectivement, j'ai 3 grévistes dans le pôle bagage en grève ce matin.

Autre précision sur les délais de prévenance — Mme Lemoine va préciser à nouveau la procédure —, mais ils seront respectés puisque la procédure stipule qu'un délai de prévenance de trois mois est prévu entre l'annonce et la décision qu'aura à prendre le Directeur général et son application : ce délai sera respecté puisque nous avons l'intention, si le Directeur général en prend la décision que cette dénonciation intervienne à compter du 1^{er} août, soit après le délai de trois mois prévu par la procédure.

Quant à tout ce qui pose problème sur sa discussion, je rappelle que le principe que le protocole de fin de grève avait négocié est totalement maintenu. Ce principe est la compensation en repos lorsqu'il y a travail en locaux aveugles. Ce principe n'est absolument pas dénoncé et est maintenu. Seul l'usage qui permet de calculer, de chiffrer le nombre de jours, trois ou plus, est dénoncé. Le principe est totalement maintenu. Le principe du repos de compensation pour travail en locaux aveugles pour les agents qui travaillent plus de 80 % de leur temps dans de tels locaux n'est absolument pas mis en question. Il n'en est pas question.

M. DUVAL (SICTAM/CGT). - Il y a un problème de malentendant dans la salle. Tout à l'heure, nous avons rappelé que le Code du travail, c'était le minimum social. Là, vous êtes en train de nous dire qu'en 1981, quand la Direction a négocié ce préavis de fin de grève, à l'époque, elle reconnaissait la légitimité de cette pénibilité au travail. Aujourd'hui, on ne la reconnaît plus, alors que l'on a eu le choix entre-temps de changer les conditions de travail des salariés et que l'on a fait le choix de ne pas le faire ? Cela ne va pas ! Vous n'êtes pas honnêtes !

Si les quatorze groupes de travail sont à 10 minutes, il faudra peut-être faire remonter une revendication : des salariés sont à la traîne sur leurs conditions de travail ! Il va falloir les organiser pour qu'ils soient à hauteur. On ne va pas polémiquer, il va falloir être raisonnable dans l'entreprise. Des éléments ont été dits sur la forme, dénoncer ou pas. Mais ne vous engagez pas sur ce terrain. Cette rubrique de grèves et de problèmes sociaux fait partie des X points à risque du document que l'on a étudié ce matin. Vous voulez qu'on le fasse devenir prioritaire sur à l'ordre du jour ? Allez-y !

M. STEVANCE (SICTAM/CGT). - Je vais aller plus loin que ce qui vient d'être dit. Tout d'abord, Monsieur Cavaillès, que ce soit un sur neuf ou un sur quinze, le problème demeure le même. Les conditions de travail sont loin d'être optimales de travailler dans un local aveugle, et on maintient notre remarque de dire que l'on devrait aligner par le haut et non par le bas. A un sur trente, le problème serait le même.

Ensuite, vous m'alarmez parce que, avec ce que vous venez de donner comme exemple sur les lieux d'implantation de ces locaux aveugles, quand j'entends CDG 2E et 2F, ces constructions sont on ne peut plus récentes, dont Aéroports de Paris a dessiné les plans, a tout créé... Et l'on continue à faire des locaux aveugles, alors que l'on se dit une entreprise sociale à l'écoute des conditions de travail des salariés ? On continue à les

enterrer ? Mais où va-t-on ! Vous continuez dans le même objectif ! Cela ne va pas du tout.

Par ailleurs, vous nous parlez d'un protocole de fin de grève qui, si j'ai bien compris, Monsieur de Cordoue, ne ferait que fixer le fait qu'il y aurait une compensation par l'usage du local aveugle, mais n'en donnerait pas l'élément de calcul. Cela tombe bien que M. Piette reprenne la parole derrière moi puisqu'il a été assez clair dans ses propos. Si le protocole ne prévoyait pas le mode de calcul, cela a été ajouté trois semaines plus tard ! Et il a l'air d'être sûr de lui. On en reparlera.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- Nous avons d'autres éléments, pas un autre accord. Les accords sont identiques au vôtre et ceux que l'on avait gardés en archives. Quand on parle de 3 grévistes, c'est 100 % : le CRG et le chef d'exploitation bagages. Pour la totalité des grévistes cet après-midi, je ne pense pas que ce soit utile d'appeler : ils seront grévistes. La position est claire au niveau du groupe de travail, de ne pas accepter cette remise en cause de cet avantage.

Si le mode de calcul de ces locaux aveugles n'est pas complètement défini, il est repris clairement au niveau des délégués du personnel en date du 28 janvier 1982 : une définition claire de tous les groupes de travail et les mesures compensatoires pour travailler en local aveugle. Quand on parle d'équité, actuellement, si tous les groupes de travail n'ont pas le même nombre de locaux aveugles, il y a peut-être une prise en compte des conditions de travail et des lieux parfois beaucoup plus pénibles ou difficiles.

En 1982, une question avait déjà été posée par les différentes organisations syndicales sur le fait d'uniformiser un peu la procédure. On reprend les différents groupes de travail, la procédure pour travail en local aveugle : des avantages sont accordés de 10 minutes pour différents groupes : à l'époque, à CDG, des IMAN (?) n'avaient que 10 minutes ; un autre groupe, des IMAAS, à Orly, avaient 10 minutes supplémentaires, mais à l'heure du déjeuner ; pour d'autres groupes de travail, c'est 10 minutes et certains n'avaient aucune compensation ou aucun avantage.

Cinq groupes de travail à l'époque étaient concernés et avaient un repos compensateur supplémentaire d'une vacation par mois, disposition valable jusqu'à l'aménagement définitif des locaux de la liste : étaient concernés les agents passage, le PCO, le PCB ; cet avantage n'était pas lié à une fonction au sein du groupe de travail, mais par rapport à un lieu. Quand on a remis en cause les locaux aveugles au niveau des chefs d'exploitation bagages qui, eux, travaillent toujours au tri bagages, ils n'auraient pas dû avoir une remise en cause de ces avantages accordés. Le simple fait, on change la qualification ou l'intitulé d'un groupe de travail pour dire que l'on balaye les avantages acquis et proposer ce qui est de droit commun, le minimum, et c'est tout. Il y avait bien le PCB, agent d'Escalier, chef de groupe PCB, PCP, avec cette notion d'aménagement des locaux. Jusqu'à preuve du contraire, les agents du PCB sont toujours au niveau tri bagages, même s'il y a eu un réaménagement au niveau du local. Mais ils sont toujours au même endroit.

On va réaffirmer que cet usage d'une récupération par mois pour travail en local aveugle doit être maintenu, et on peut voir une négociation, ou étudier sur le principe d'équité qui n'avait pas été retenu en 1982. Mais comme vous êtes très attachés à l'équité, nous le sommes aussi, pour étendre ces mesures à d'autres groupes de travail à

partir de maintenant, en disant que d'autres ont moins mais avec les mêmes conditions de travail, et améliorer ce qui est proposé.

Mlle MARTIN (FO).- Si l'on comprend bien le principe, vous n'avez pas dénoncé un accord de fin de grève, mais une note de service qui expliquait le mode de calcul, de décompte. En fait, vous dénoncez une note de service, comme vous l'avez fait l'été dernier pour le règlement 12-1-H. On dénonce une note de service qui fait référence à un temps de travail à la semaine et cela permet d'augmenter le temps de travail des agents !

Nous avons le sentiment que vous êtes en train de faire votre étude sur le temps de travail. Vous vous êtes rendu compte que nos anciens SUP PCB ont toujours une récupération au bout de cette vacation, travaillent par conséquent moins que les autres en nombre d'heures. C'est ça, votre problème. Ce n'est pas une question d'équité, mais vous vous dites qu'ils doivent faire leurs 1501 heures à l'année et qu'ils ne les font pas parce qu'ils ont des récupérations locaux aveugles. Si c'est le problème, il faut nous le dire franchement ! Parce que dénoncer des notes de service pour que les conditions de travail restent telles quelles, je suis d'accord avec mon camarade Richard. Travailler au trou, mais vous pouvez me passer cadre B, je n'accepterai jamais de travailler au trou ! Même pour descendre pour étiqueter un bagage, je ne voulais pas : entre les rats, les chats qui nous sautent dessus, le bruit et l'odeur, il n'y a rien de pire que le trou de CDG !

Vous parlez d'un groupe de travail sur quinze, d'accord. Il n'y a qu'un trou à Aéroports de Paris, et c'est celui où ils sont, eux. Je pourrais même comprendre qu'ils aient le droit à un peu plus que les autres parce que ce sont eux qui ont les pires conditions de travail en ce qui concerne les locaux aveugles.

La réhabilitation, c'est bien. Mais on avait trouvé scandaleux que, alors que l'entreprise a déboursé des millions pour la réhabilitation de CDG 1, la Direction n'ait même pas envisagé la possibilité de sortir les agents de cela. Le trou, c'est infernal !

J'en profite, puisque vous êtes là, j'attends toujours l'audit Cetim concernant les tracteurs bagages. Vous n'avez pas parlé de manque de budget, mais quand on voit les accidents de travail du tri bagages, je n'arrive pas à comprendre. En plus, vous avez dit respecter le délai de trois mois et consulter le C.E., mais que la mise en place est à partir du 1^{er} août. Le problème est que, quand on dénonce un usage constant, on ouvre à nouveau les réunions de négociation avec les organisations syndicales.

Nous disons que vous avez informé les agents. Ils se mettent en grève, normal, en légitime défense : vous vous attaquez à un de leurs acquis. Vous consultez et informez le C.E. aujourd'hui pour un élément qui sera en application au mois d'août. Mais que va-t-il se passer ? On va tous voter contre parce que, en tant qu'organisations syndicales, on ne peut pas être pour une dégradation des acquis du personnel. On va recevoir un petit courrier du Directeur général : « Dans l'intérêt de l'entreprise, j'applique ça dans trois semaines. » On dit qu'il y a des règles. Vous estimez qu'il y a un problème d'équité, et l'on est d'accord pour en parler dans le bon sens du terme : parler d'équité en poussant vers le haut. Mais ce n'est pas pour consulter le comité d'entreprise pour après peut-être en parler. On veut en parler avant d'être consultés en tant que C.E.

Renégocier quelque chose, négocier quelque chose n'est pas dans les prérogatives du comité d'entreprise et des élus, mais dans celles des organisations syndicales. Or, en tant que déléguée syndicale, je n'ai pas été convoquée à une réunion de négociation concernant les compensations pour le travail en local aveugle.

De toute façon, à un moment donné, on aura un problème pour le travail en local aveugle, et cela existe depuis au moins deux ans dans cette entreprise : on nous parle parfois de "semi aveugle". J'ai découvert ce terme inventé par Aéroports de Paris. C'est nouveau. Non, ou l'on est en local aveugle ou on ne l'est pas. On est à la lumière du jour ou en aveugle.

J'ai le sentiment que tout le monde joue sur les mots parce que l'on ne veut plus compenser les mauvaises conditions de travail de certains agents d'Aéroports de Paris. Je vous demande tout simplement : que l'on soit informés sur ce dossier, mais consultés, il en est hors de question ! Il doit y avoir réunion de négociation avec les organisations syndicales et, au minimum, avec le syndicat qui avait signé le protocole de fin de grève.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- A titre personnel, j'aimerais connaître les quinze groupes de travail concernés puisque M. Cavaillès y fait référence.

M. de CORDOUE.- On va vous les donner.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- On aimerait savoir si c'est le début d'une longue série de dénonciations d'accords ou si c'est un cas isolé. On pense que c'est le début d'une grande série.

Monsieur Cavaillès, je ne vous connais pas. Je vous ai vu dans un reportage, vous aviez l'air de vous émouvoir de la condition humaine. Prouvez-le !

M. de CORDOUE.- On attend les photocopies.

M. CANEVELLE (CFDT).- Avez-vous déjà travaillé dans des conditions de locaux aveugles dans votre vie ? Non ? Moi, j'ai travaillé 22 ans au local aveugle, et je peux vous dire que c'est très pénible, et à plus de 80 % de mon temps !

M. CAVAILLES.- Si le président de séance m'y autorise, je vais répondre directement. Je suis le responsable de l'unité opérationnelle, et les conditions des agents du pôle bagages sont aussi dans mes préoccupations, contrairement à ce que vous êtes en train de dire ici. Je ne sais pas si Mlle Martin n'est pas descendue dans le trou bagages depuis longtemps...

Mlle MARTIN (FO).- Il y a trois semaines.

M. CAVAILLES.- Eh bien, si elle veut être tout à fait sincère, le PC dans lequel travaillent les chefs d'exploitation bagages, les contrôleurs bagages — et M. Piette fait partie de ce groupe de travail —, c'est un PC bagages sur lequel nous avons travaillé avec les ergonomes pour mettre en place des conditions de travail. Certes, il n'y a pas la lumière du jour, mais les conditions de travail sont loin d'être ce que vous êtes en train de décrire, dignes du début du siècle, voire du XIXe siècle ! Donc je m'inscris en faux contre une telle proclamation de votre part.

M. de CORDOUE.- Voilà les photocopies que l'on va vous distribuer.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Puisque vous êtes très attentif aux conditions de travail, Monsieur Cavaillès, je crois que vous faites partie des directeurs d'unité opérationnelle qui ont intenté une procédure vis-à-vis de certains élus, ou vis-à-vis du comité d'entreprise sur les conditions d'exercice du CHSCT. Si vous êtes attentif aux conditions de travail, prouvez-le !

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- On a pris des renseignements et, selon le syndicat, il y a 100 % des grévistes dans le groupe de travail.

M. TOTH (CFDT).- On a bien entendu écouté toutes les observations et, quand on parle d'équité, il vaut mieux hausser tout le monde au même niveau et tâcher d'avoir de bonnes conditions de travail. Quand j'entends que l'on a aménagé des locaux avec des ergonomes, pour moi, c'est normal et c'est le strict minimum. Mais ce n'est pas un argument pour dire que tout est comme il faut, et que cela autORYSe à toucher à des conditions de travail et de repos qui ont été instaurées avec un protocole de fin de grève mis en place ensuite par des notes de service. Pour moi, c'est tout simplement normal. C'est un bon fonctionnement, et on ne doit en aucun cas y toucher.

Je suppose que, concernant les notes de service en général, on ne nous donne pas des monts et merveilles, mais le strict minimum. La preuve en est que l'on essaie de l'enlever aujourd'hui. Ce n'est donc pas un avantage mirobolant dont bénéficie ce groupe de travail parmi quinze. Il faut plutôt partir du principe que c'est vraiment le strict minimum, outre le Code du travail ou, s'il y a un accord, il ne peut qu'être mieux. Là, on essaie de revenir sur ce que j'appellerai cela un acquis par le temps : 24 ans !

Je me joins également à FO qui a demandé qu'aujourd'hui il n'y ait qu'une information faite au C.E., et en aucun cas une consultation parce que ce n'est pas le lieu. On va avoir des informations sur la procédure. Mais à mon sens, ce n'est pas le lieu de revenir sur un tel acquis.

M. de CORDOUE.- Maintenant que vous avez le document, on va passer la parole à Mme Lemoine pour la procédure. Nous avons compris que nous n'aurions qu'un vote négatif, mais nous allons respecter la procédure.

Mme LEMOINE.- Un rappel de la procédure en matière de dénonciation d'un usage. Nous avons considéré qu'il s'agissait d'un usage en la matière parce que, comme vous pouvez le voir dans ce qui s'appelait à l'époque "le constat de négociation" que vous avez entre les mains, à la dernière page, il est écrit de façon manuscrite et juste précisé : « attribution d'une récupération mensuelle au PCO tant qu'il sera dans les locaux aveugles ». Il est précisé le principe de l'octroi d'une récupération. La nature de cette récupération a ensuite été fixée, comme vous l'a rappelé M. Cavaillès, par diverses notes de service, à diverses époques.

Parallèlement à ce moment-là, une étude a été effectuée sur l'ensemble de l'entreprise pour recenser tous les agents qui étaient en local aveugle, suite à diverses questions en délégués du personnel. Une réglementation spécifique et propre à l'ensemble des agents en local aveugle a été mise en œuvre au sein d'Aéroports de Paris. Tout cela pour vous expliquer pourquoi nous avons choisi pour remettre en cause ce principe de suivre la procédure propre à la dénonciation des usages.

Cette procédure propre à la dénonciation des usages est jurisprudentielle, et s'est peaufinée au fil des décisions juridiques. En l'état de la jurisprudence — je parle bien de la dénonciation des usages —, lorsque l'usage a un caractère qui touche aux conditions de travail, il y a nécessité de consulter le comité d'entreprise, ce que nous faisons aujourd'hui. Ce n'est pas une obligation pour toutes les natures d'usage, mais il nous a paru important de le faire dans ce cas spécifique.

Ensuite, un courrier individuel en recommandé est envoyé à chaque délégué du personnel. Ce courrier a des règles précises et strictes. Il sera bien entendu envoyé selon les formes. Il doit notamment fixer l'objet de la dénonciation, les délais de prévenance, etc., je vous passe tout ce qui est obligatoires comme mentions dans ce courrier.

Il y a envoi d'un courrier recommandé avec demande d'avis de réception à chaque secrétaire de syndicat, qui fixe également l'objet de la dénonciation et le délai de prévenance.

Puis, il y a une information individuelle de chaque agent qui bénéficie de l'usage, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qui décrit l'usage dénoncé, qui prévoit le délai de prévenance et qui peut éventuellement, mais ce n'est pas une obligation, mais nous comptons le faire, préciser la façon dont ont été informées les instances représentatives du personnel et la façon dont elles ont aussi été consultées avec, si nous le souhaitons, le résultat du vote.

Enfin, un délai de prévenance suffisant doit être respecté entre la dénonciation et la remise en cause de l'usage. Ce délai de prévenance est, dans la jurisprudence, fixé à un minimum de trois mois. Voilà pour ce rappel des règles précises en matière de dénonciation d'un usage qui, je le rappelle, sont des règles jurisprudentielles.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- En préalable, puisque nous sommes sur un plan d'équité de traitement et que l'on a un problème qui concerne quinze groupes, on aimerait avoir la liste exhaustive des quinze groupes concernés. Ensuite, je vois que le document qui nous est remis est un complément du constat de négociation du 9 juillet 1981. Je sais bien que vous vous êtes donné du mal à nous donner cela, mais on aimerait bien avoir le constat de négociation du 9 juillet 1981 pour voir comment cela s'articule.

J'ai bien compris le principe de dénonciation auquel il est fait allusion. Je rappelle que, en page 3, dans la Direction des opérations et de l'Escale, le point 5 concerne justement les locaux aveugles, ce qui était à l'époque le PCO-PCB. Et comme l'a rappelé Mme Lemoine, il existe en dernière page un point 2.13 qui attribue une récupération mensuelle : sur 12 mois, cela fait 12.

M. de CORDOUE.- Si vous voulez, on vous donne les quinze groupes tout de suite.

M. CAVAILLES.- La liste de la quinzaine de groupes concernés par la compensation travail en locaux aveugles. Je commence par l'U.O. CDG 1. On a le groupe des contrôleurs bagages, le seul groupe qui a la compensation spécifique. Tous les autres que je vais citer à partir de maintenant sont de régime de droit commun, c'est-à-dire 10 minutes par vacation...

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je voulais juste signaler à M. Cavailles qui gère ce groupe qu'ils ne sont pas contrôleurs, mais coordonnateurs.

M. CAVAILLES.- Oui. Les autres groupes ont 10 minutes par vacation. Les CEB, les conducteurs techniques, toujours du pôle bagages, la permanence bagages et les ateliers bagages. Ensuite, dans le pôle immobilier et clientèle de l'unité opérationnelle CDG 1 : les agents de l'atelier bâtiment, l'atelier électrotechnique, l'atelier fluides. Au sein de l'U.O. CDG 1, les agents des objets trouvés.

Dans les autres unités opérationnelles de la plate-forme de CDG : CDG L est concernée par cette application, avec l'animateur de sécurité. CDG P est concerné : un groupe en travail ponctuel en local aveugle de quelques agents. CDG E : les magasiniers. CDG A : les agents des objets trouvés.

Un autre groupe sur Orly ouest. Je n'ai pas la précision exacte, mais 5 agents à Orly ouest sont concernés par cette compensation travail en locaux aveugles. Ce serait l'ensemble des groupes de travail concernés par cette compensation à la date actuelle, donc avril 2006. Cela en fait quatorze.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- Au niveau de la définition des différents groupes donnés, la définition des CRG, CEB et conducteurs techniques, ce sont des postes postés : ils restent en permanence au niveau du tri bagages. Quand on fait allusion au niveau des ateliers fluides ou différents ateliers, CDG P quand c'est un travail ponctuel ; CDG E, c'est déjà à O.T., au niveau des objets trouvés, ils ne sont pas en permanence sur les postes de travail. L'accord proposé au niveau des groupes de travail, et j'en reviens à la détermination de locaux aveugles déjà faite en 1992, on déterminait en fonction des différents postes de travail un avantage en fonction de la pénibilité ou du lieu de travail.

Au niveau du constat de négociation du 9 juillet, j'ai eu le constat du 9 juillet 1981 qui n'est pas signé par les différentes organisations syndicales, mais le fait de déterminer les usages et les avantages au niveau des locaux aveugles s'appuie bien sur un document écrit. On vous demande de nous fournir le protocole du 9 juillet 1981 signé par les différentes organisations.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- Vous l'avez ? Nous n'avons pas eu celui du 9 juillet 1981 !

M. de CORDOUE.- J'ai le protocole du 9 juillet 1981 : il ne parle pas de locaux aveugles, mais des effectifs.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- Alors, donnez-le nous. Si l'on a un complément au constat de négociation du 9 juillet, il serait souhaitable d'avoir celui du 9 juillet 1981.

M. de CORDOUE.- Nous allons vous le repasser. A priori, vous l'avez puisque vous l'avez signé.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- En fonction des jurisprudences, la dénonciation des usages prévoit de nouvelles négociations, comme l'article L132-8 prévoit aussi de nouvelles négociations. C'est à notre demande d'ouvrir de réelles négociations sur le principe d'équité pour tous les groupes concernés, et de savoir quelle compensation on peut accorder à ces différents groupes de travail en fonction des différents lieux de travail. C'est pourquoi, quand je parlais de notion de lieu de travail, c'est complètement différent. Quand on parle d'un nouveau PC bagages où l'on s'attache à la condition de travail des agents, il faut savoir que dans ce nouveau PC bagages, pendant plus d'une semaine, les agents se sont plaints d'une température élevée. Quand on s'attache aux

conditions de travail, on s'attache aussi au bien-être des agents. Pour la climatisation prévue sur les postes de ces agents, on a été obligés de faire intervenir le Dr Gineste pour lui montrer le nouveau PC bagages et les problèmes de fonctionnement.

On peut parler des conditions de travail pour les odeurs de peinture au tri bagages, où l'on a fait intervenir le CHSCT, quand il existait. Sans parler des problèmes de poussière au niveau de la réhabilitation où BFS menace assez régulièrement de se mettre en grève quand il y a des travaux : des morceaux de béton tombent sur l'anneau 1, ou de la poussière un petit peu partout au tri bagages.

Même si l'on s'attache à mettre un beau poste et que l'ergonome étudie l'ergonomie de ces postes, alors que l'ergonomie a été étudiée pour trois agents qui doivent travailler à ces postes, nous ne sommes toujours que deux agents. L'ergonomie des postes est travaillée sur différents postes, et en étant deux, il est difficile d'aller d'un poste à un autre.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Je pense que vous avez oublié, Madame Lemoine, d'énumérer le CHSCT. Que pense-t-il du changement des conditions de travail ? Cela fait partie des consultations dites obligatoires, Monsieur Cavaillès.

Par ailleurs, le CHSCT a-t-il été consulté sur la rénovation de CDG 1 ? Changement notable des conditions de travail, Monsieur Cavaillès.

Je retiens, cet après-midi, que si Aéroports de Paris vient de voir son statut modifier et que l'on est en train de chercher toutes les conditions pour gagner de l'argent à tout prix, en grignotant là où l'on va pouvoir grignoter rapidement, et là cela semble facile pour vous, c'est la guerre que vous êtes en train de déclarer aux salariés.

J'ai juste une question sur les barbecues à Raspail : j'ai besoin de savoir si la CGT a besoin d'investir dans un barbecue roulant ou fixe ! Je ne ris pas...

Mlle MARTIN (FO).- J'ai écouté avec beaucoup d'attention ce qu'a dit mon camarade Pascal, qui travaille sur place. M. Cavaillès me dit que le trou, c'est le paradis. Je vais postuler ! Non, je suis rassurée parce qu'il fait toujours aussi chaud et aussi froid l'hiver puisque l'on ne peut pas aérer. Il y a toujours les mêmes problèmes de climatisation. Je suis rassurée par ce que vous m'avez dit. Vous m'avez dit que cela n'était pas pire qu'avant, c'était mieux. Mais cela ne pouvait pas être pire qu'avant parce que l'on avait atteint ce que l'on appelait Zola, vous le savez bien, avant votre arrivée en tant que directeur de l'U.O. de CDG 1.

Vous vous inscrivez en faux. Moi aussi. J'ai votre rapport, sur le bilan CDG 1 sur le CHSCT, vous dites que l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail sont importantes. On l'a compris puisque vous nous avez attaqués en justice. Je vois sur le point 3, CDG 1 page 5, la formation, les stages : 17 prévisions et zéro réalisés.

Je vois les « formations nécessaires à la tenue du poste », c'est-à-dire des formations réglementaires, obligatoires. Je vois : 4 prévisions — sûrement 4 cadres auraient dû être formés, zéro réalisées. En ce qui concerne les non-encadrants : 82 ; zéro réalisées. Sur 193 formations, zéro réalisées !

En voyant cela, je me suis dit que M. Cavaillès nous attaque au tribunal en disant que l'on est irresponsables en tant qu'organisations syndicales, n'y ayant plus de CHSCT, etc. Lui, en tant que directeur de l'U.O., est attaché à la sécurité, l'hygiène et aux conditions de travail de ses agents. Je me félicite qu'un manager réponde cela. Mais je vois votre bilan sur la formation et c'est zéro pointé ! A mon avis, ce n'est pas qu'aucune formation n'a été faite par l'unité opérationnelle de CDG 1, mais qu'elle n'a tout simplement pas rempli le document du service sécurité du travail. J'espère pour vous que c'est cela : que vous n'avez pas rempli les documents et fait les formations réglementaires.

En attendant, sur la question des conditions de travail au trou un peu meilleures qu'avant... heureusement ! Le jour où le système Vaculex existera pour mes camarades manutentionnaires, le système qui aspire les bagages par air comprimé présent dans les aéroports des pays scandinaves, je pourrai vous féliciter. C'est fantastique, on ne se casse plus le dos.

Nous avons aujourd'hui des agents Aéroports de Paris qui travaillent en local aveugle, qui avaient une compensation, une journée toutes les sept vacations remise en cause par la Direction. On nous avait dit que le changement de statut d'Aéroports de Paris en SA, l'ouverture du capital ne changerait rien. Je constate que cela change beaucoup de choses. Déjà, mon groupe travaille une heure trente de plus que les autres. Je me rends compte que l'on nous casse au fur et à mesure les accords, les acquis du personnel, nos petits acquis, nos garanties : avant, on avait une heure pour manger, et maintenant le statut est de trente minutes. On nous disait qu'il fallait huit postes pour les RT, et chez vous ils sont fermés.

On est là pour dire qu'il y a un minimum. Le minimum du minimum, c'est le Code du travail. Mais nous connaissons le statut du personnel. En tant qu'organisation syndicale, nous sommes là pour nous battre, pour obtenir des acquis pour les agents, pour améliorer leurs conditions de travail. Si vous me dites que demain les coordonnateurs du PCB ne sont plus en local aveugle, mais à la lumière du jour dans des super locaux, ils n'auront plus droit à leurs journées travail en locaux aveugles. Pour l'instant, ils sont toujours dans un local aveugle. Il n'est pas envisageable de modifier un acquis du personnel, un acquis qu'ils ont obtenu par une dégradation de leurs conditions de travail.

Si vous voulez les mettre ailleurs, dehors, au soleil, nous sommes pour. On demande, à chaque fois qu'il y a des travaux, des réhabilitations, et c'était même un engagement à l'époque de la Direction des ressources humaines, qu'à chaque réorganisation on retire dès que possible les agents travaillant en local aveugle.

Je maintiens que nous ne voulons pas être consultés aujourd'hui. Nous ne voulons pas que l'on nous impose la perte d'un tel acquis. Nous voulons pouvoir en parler tranquillement et que les délégués syndicaux aient la possibilité de négocier et d'en parler. Cela concerne l'ensemble de l'entreprise et pas uniquement votre unité opérationnelle. Il y a quinze groupes de travail, les conditions de travail sont différentes,. On a plus ou moins un CHSCT virtuel en ce moment. On préférerait pouvoir avoir un avis du CHSCT lorsqu'il sera mis en place avec la délégation salariale, pas que patronale. On demande aussi l'ouverture de réunions de négociation, et pas seulement dans le cadre de ce comité d'entreprise, mais dans celui de véritables négociations avec les organisations syndicales.

Je vous demande que ce point se transforme en une information, de manière que la grève des agents se termine. Que les agents fassent grève pour défendre un de leurs acquis n'est pas tout à fait normal. Que l'on ait la possibilité de négocier tranquillement et calmement avec la Direction sur cette question de locaux aveugles pour l'ensemble du personnel de l'entreprise.

M. NOYOUN (SICTAM/CGT).- Je veux revenir sur 1990, quand je suis arrivé au tri bagages. Trois groupes de travail bénéficiaient des locaux aveugles, tels qu'on les avait avant : les superviseurs tri, les correspondances bagages et les coordonnateurs du tri bagages. Par la suite, les correspondances sont montées en Sierra 34 (?) et ont perdu cet avantage. On va faire un peu de jésuitisme. Je note que les CEB ont postulé pour passer contrôleurs et, à ce moment-là, ils ont perdu via leur recrutement leurs avantages. S'il suffit de changer le nom d'un groupe de travail comme le nôtre et de les appeler "coordonnateurs bagages" ou ce que vous voulez, c'est un petit peu soufflé.

Dans le groupe de travail, l'absentéisme est pratiquement égal à zéro, mais vous allez l'avoir. Il ne sera plus égal à zéro. Je vous le dis parce que l'on a très peu postulé pour partir du tri bagages : le groupe de travail s'entendait bien et cela marchait fort. Je constate qu'avec votre nouveau PC génial, nous sommes en grève. Il serait bon de se poser des questions.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- En parlant d'équité, je vais me placer au niveau de l'entreprise et plus rester sur un secteur d'activité. Monsieur le Directeur des ressources humaines, je vous interpelle sur trois points.

Premier point, le respect de la classification des cadres dans notre entreprise en fonction des postes occupés. Depuis la réorganisation initiée par M. du Mesnil, il n'y a plus de cohérence en termes de classification des cadres. Avant, on avait un chef de département, un chef de service, de section... cela correspondait à une classification spécifique.

Deuxième point : élément de rémunération. Puisque, au point précédent, on a examiné les calendriers prévisionnels de l'Escale avec des tableaux de service à plusieurs points d'entrée, ce qui signifie que les agents sont dans l'incapacité d'avoir la même rémunération annuellement.

Troisième point : principe d'attribution des primes d'interim et de détachement. Je vous ai interpellé et l'organisation syndicale CGT vous a interpellé sur un point spécifique à CDG P où le directeur de l'U.O. a une interprétation restrictive du statut.

Si l'on parle d'équité au niveau d'entreprise, on va en parler, mais sous une autre forme et sous d'autres procédures : des niveaux d'appréhension de l'équité doivent s'appréhender peut-être au niveau des unités opérationnelles, mais pour l'entreprise, d'autres points sont à réfléchir et à explorer.

M. PORRAS (SPE/CGT).- A l'époque de M. Besson, dans les années 1988-1990, il avait été dit que, sur tous les nouveaux locaux qui seraient construits par ADP, on éviterait les locaux aveugles, chose qui n'a jamais été retenue, et on voit aujourd'hui les conséquences.

Deuxièmement, quand je vois ce constat, nous considérons que c'est un protocole de fin de grève, et nous considérons que vous dénoncez un accord des acquis sociaux. Ce n'est pas un usage, c'est un accord gagné par les agents de l'époque. Par rapport à cela, nous ne participerons pas au vote de la consultation. On considère que vous remettez en cause un accord et non un usage.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Une dernière fois, je vous demande de retirer ce point à l'ordre du jour. Dans le cas contraire, mon organisation syndicale se fera fort de ne pas participer au vote et vous remerciera d'avoir construit cet après-midi un cahier de revendications supplémentaires pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

M. RENIER (CGC).- Compte tenu du contexte, bien évidemment, il y a ce problème entre ce constat et le droit d'usage. Il y a deux éléments. Nous trouvons que ce n'est pas l'endroit pour négocier ce genre de choses. Nous respecterons aussi le préavis qui est aujourd'hui déposé dans ce secteur, et nous ne participerons donc pas non plus au vote. Soit vous retirez votre dossier et, dans ce cas, le problème ne se pose plus. Sinon, nous ne participerons pas au vote non plus.

M. de CORDOUE.- D'accord.

Mme VIANA (SPE/CGT).- Nous vous rappelons les deux points du Sictam/CGT pour le SPE/CGT : premièrement, la demande du retrait, et deuxièmement la non-participation au vote si vous maintenez la consultation. Un troisième point en soutien total et un appui aux salariés.

M. de CORDOUE.- Merci. Je vais apporter une conclusion à cette séance.

Je considère que nous sommes aujourd'hui, ici, pratiquement sur un point de procédure. Ce n'est dans mon esprit que cela. Si l'on lit bien les textes, effectivement, sur un usage, nous ne sommes pas obligés d'entrer en négociation. Mais vous savez très bien que, dans cette entreprise, les choses ne fonctionnent pas ainsi et que l'on ne manque pas une organisation de dialogue avec les organisations syndicales. Mais nous ne sommes pas ici pour négocier.

Un mouvement social se développe en ce moment, vous l'avez souligné, qui a pris effet aujourd'hui sur huit ou dix revendications. Il semblerait qu'une surtout vous intéresse. J'espère que le fait que les agents manifestent leur mécontentement sera l'occasion d'un dialogue avec leur hiérarchie. En tout cas, c'est comme cela que je conçois, autant que faire se peut, la notion du dialogue social.

Nous pensons qu'il s'agit de la dénonciation d'un usage. Nous en sommes convaincus. Peut-être la jurisprudence pourrait-elle nous démontrer le contraire, c'est à vous de prendre vos responsabilités. En tout cas, entre aujourd'hui où je vais vous demander de vous prononcer — vous m'avez dit que vous ne participeriez pas au vote, dont acte —, et le moment où ceci pourra prendre son effet, il va se passer quand même beaucoup de temps. Je n'exclus pas que, dans cet intervalle, d'autres idées soient développées, ou que la Direction, la hiérarchie ait d'autres idées.

Je comprends ce qui est sous-jacent à ce projet, et je ferai remarquer que, pour une fois que la Direction prend les choses dans l'ordre où il faut les prendre, on peut la critiquer. Mais j'ai tout de même un peu d'ancienneté dans la maison et quelques protocoles de

fin de grève sont tombés en désuétude tout simplement parce que les groupes de travail n'existent plus. On ne se cache pas derrière son petit doigt dans cette affaire, on dit les choses. Je vous l'ai dit : nous sommes un peu formels, nous respectons la procédure. Cela n'interdit pas de discuter. Mais nous ne sommes pas ici pour discuter, et quelqu'un a dit que le C.E. n'est pas une instance de négociation.

Je demande que l'on passe au vote.

18 non-participations au vote : CGC, SAPAP, FO, CFDT, SPE/CGT, SICTAM/CGT

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Au-delà du problème de procédure, vous avez amené le dossier sous l'angle du traitement équitable entre les agents. Il s'apprécie sur ce dossier, mais aussi sur d'autres paramètres que j'ai rappelés. Je demanderai, lors d'un prochain C.E., la conduite à tenir sur les questions que j'ai soulevées puisque, indirectement, c'est le non-respect du statut du personnel.

M. de CORDOUE.- J'ai bien noté vos trois points.

POINT 6 – QUESTIONS DIVERSES

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Aéroports de Paris a choisi, pour exercer des contrôles médicaux sur les agents en arrêt maladie, une société qui s'appelle Medica Europe. Je suis surpris que vous ne soyez pas au courant, Monsieur de Cordoue, parce que la DH les mandate sur demande des unités opérationnelles. Cet organisme a un site Internet (www.absenteisme.com) et, en sa page d'accueil, se fait fort de trouver que 54 % des arrêts maladie sont injustifiés. C'est de la surenchère. Je tiens à rappeler que, pour qu'un salarié soit en arrêt maladie, il convient que soit un médecin, qui est un professionnel, qui l'arrête. Ce n'est pas de sa propre initiative.

Je tiens à signaler à M. de Cordoue qu'il y a de nombreux problèmes avec ces visites médicales. Je ne vais pas reprendre point par point puisque les D.P. y ont déjà fait allusion. En revanche, il y a des problèmes où, sur l'avis de passage des contrôleurs, on se retrouve avec d'un côté « avis justifié » et « avis injustifié » en même temps. Il faut se mettre d'accord. On se retrouve dans des situations où, je prends l'exemple de l'unité opérationnelle d'Orly sud, la hiérarchie arrive à demander par écrit à un agent de venir avec son dossier médical afin que la hiérarchie puisse vérifier la véracité d'un arrêt de travail contesté. Monsieur de Cordoue, on touche le fond ! A moins que, pour être manager au sein d'ADP, on soit obligatoirement sorti de la faculté de médecine et que l'on ait prêté le serment d'Hippocrate. Je rappelle qu'un dossier médical est purement confidentiel, et vos services ne sont pas aptes à reconnaître une maladie avérée ou non.

Je tiens à signaler enfin que cette hiérarchie envoie des courriers aux salariés, et je vous lis le paragraphe final puisque le reste est personnel : « En janvier 2006, le taux d'absentéisme de notre unité opérationnelle (ORYS) a atteint le chiffre record de 8,1 %, un taux bien au-dessus des autres secteurs de l'entreprise. Pour information, on dénombrait pour ce seul mois 66,5 heures d'ICO représentant 365 jours d'absence. Vous comprendrez alors qu'il a été décidé d'augmenter les contrôles. Nous espérons ainsi sensibiliser le personnel, limiter les abus et faire redescendre ce taux à un niveau acceptable. »

Monsieur de Cordoue, comme je l'ai dit tout à l'heure, pour être arrêté, il faut un avis médical. La seule hypothèse faite par cette U.O. est que, si les agents sont absents, c'est parce qu'ils n'ont pas envie de venir travailler et qu'ils fraudent. On ne peut pas admettre ce genre de choses.

Enfin, en compte rendu de réunion de service, qui impose la mise en place des décisions prises au cours de cette réunion, nous avons cet article concernant le contrôle médical, un peu redondant avec ce que je viens de dire : « Le taux d'absentéisme ORYS a considérablement augmenté. Il a atteint 8,1 % en janvier. La moyenne de l'entreprise se situe aux alentours de 4 % à 5 %. Les contrôles vont donc être renforcés. Attention, il faut remplir le plus précisément possible la feuille d'arrêt maladie, en indiquant le code d'accès d'immeuble, le nom qui apparaît sur la boîte aux lettres, si ce n'est pas le même, etc. Pour la même raison, des certificats médicaux vont être demandés pour la première

journée pour les journées enfant malade.» Alors là, Monsieur de Cordoue, cela ne va pas du tout ! Là, le barbecue est fixe, pas sur roulettes !

D'une part, il y a des règles dans le manuel de gestion : une journée d'enfant malade, c'est sans certificat, et ce n'est pas aux U.O. d'interpréter le manuel de gestion.

Deuxième point, est-il possible à ces unités opérationnelles d'envisager que, si les agents sont malades, c'est peut-être dû à des sous-effectifs et à des conditions de travail pas adaptées ? Et que ce n'est pas forcément de la fraude de la part des salariés ? Visiblement, ce n'est pas le cas. Je peux vous certifier, puisque ORYS est directement concerné par votre malencontreuse réorganisation, que nous allons vous démontrer tout ce que nous annonçons. Vous verrez que ce n'est pas la malhonnêteté des agents. J'espère bien que les ressources humaines et la Direction générale déléguée vont faire un saut dans cette unité opérationnelle pour mettre les choses au point. Vous êtes les garants du manuel de gestion.

Si jamais ce genre d'événement continuait et que l'on continuait à mettre une telle pression sur les agents qui se voient envoyer des recommandés à leur domicile pour demander des dossiers médicaux, ou que l'on continue à leur demander, pour une absence sur enfant malade, un certificat médical, nous irions en justice. J'attends vos réponses sur ce point.

M. de CORDOUE.- Premièrement, il ne faut pas confondre le C.E. et la réunion de délégués. Cela dit, je vais quand même vous répondre. Effectivement, des règles doivent être respectées. J'apprends aujourd'hui ce que vous m'expliquez. Peut-être que, dans ma Direction, des gens le savent, mais moi, je l'apprends aujourd'hui.

J'irai donc me renseigner et j'irai vérifier si l'on respecte bien ou pas les règles. Et si elles ne sont pas respectées, il faudra y remédier. Je ne vais pas vous en dire plus. On a l'habitude d'être respectueux des règles, mais il est possible qu'à un endroit ou à un autre une interprétation ne soit pas conforme aux règles. S'il faut faire un rappel, on fera un rappel.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Si je me permets de faire une question diverse au C.E., c'est que je pense que l'instance est adaptée. Effectivement, cette question a été posée en DP, et cela a un effet limité puisque l'U.O. continue. Je vous rappelle que le mois cité dans le courrier est janvier et que nous sommes en avril. Si l'on vous en parle, c'est que la situation perdure. C'est bien de la responsabilité des élus du personnel au sein du comité d'entreprise que de vérifier que l'on ne porte pas atteinte aux conditions de travail et que l'on respecte le manuel de gestion.

M. de CORDOUE.- Dont acte.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Si vous voulez un complément d'information, de documents, on a le dossier. On ne va peut-être pas vous transmettre tous les éléments, mais on les a.

M. de CORDOUE.- Rassurez-vous, vous m'interpellez, je vais me renseigner.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Deuxième sujet, la Direction générale a envoyé par mail une information aux cadres IV, ce qui est tout à fait son droit. On ne conteste pas. En revanche, il y a un énorme problème derrière. Certains cadres IV font suivre cette

information à l'ensemble des salariés de leur Direction, en y ajoutant leur point de vue personnel sur un plan syndical et un plan politique. On va mettre les choses au point.

Selon l'accord NTIC que, jusque-là, on respecte, on ne fait pas d'envoi en grand nombre et l'on s'abstient de faire des remarques et des informations personnelles à l'ensemble des salariés, comme on pourrait le faire. Si, dans le même temps, des cadres IV et des cadres dirigeants se permettent de faire de la véritable propagande et expriment leur position politique par ce biais, on va être obligés d'être beaucoup moins respectueux.

Je rappelle aussi que certains de ces propos sont diffamatoires et que nous gardons sous le coude la possibilité d'une action en justice. J'attends et j'espère que la Direction des ressources humaines et le président de séance que vous êtes aujourd'hui feront le nécessaire pour que ceci ne se reproduise plus. J'attends une réaction de votre part.

M. de CORDOUE.- Les choses doivent être assez claires. Effectivement, les cadres dirigeants ont reçu un message de ma part qui n'était pas destiné à être rediffusé. Je ferai le rappel qui va bien.

Sur le problème que vous évoquez, la Direction n'a pas à prendre parti. Les cadres dirigeants font partie de la Direction, que je sache. Donc, j'en prends note. A l'occasion, je prendrai la première opportunité pour rappeler la déontologie en la matière.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je vous fais la même proposition que M. Guarino pour le point précédent : on a les noms et les dossiers si vous ne les obtenez pas de vos services.

M. de CORDOUE.- Je pense que j'ai une idée aussi.

Mlle MARTIN (FO).- Je soutiens ce dernier point évoqué. Je soutiens également le point précédent, puisque ce n'est pas la première fois que cela arrive. La dernière fois, c'était CDG P. Un certain nombre de mails nous sont revenus, au syndicat, puisque les directeurs s'amusent à faire suivre à leurs agents en mettant en premier le mandaté FO ou l'adhérent FO qui le crie haut et fort. Puisque nous n'avons pas le droit de le faire, et puisque les directeurs ont le droit de le faire, on ne va pas se gêner non plus pour informer l'ensemble du personnel de nos positions, si certains le prennent sur ce ton-là.

J'aimerais également que la petite hiérarchie locale arrête de placarder le courrier envoyé par le Directeur des ressources humaines le 14 avril sur les casiers des militants FO, cela commence à suffire. Mon casier sert à autre chose. Ce genre de choses va bien cinq minutes. Nous sommes des adultes, ici. Le droit d'opposition existe depuis la loi Fillon, on l'a fait, on l'assume. Mais s'en prendre à des agents d'Aéroports de Paris qui ont de petits mandats ou qui sont simples adhérents, ce n'est pas acceptable venant de l'encadrement.

M. de CORDOUE.- J'ajoute un point puisque nous allons être amenés à rediscuter de l'accord NTIC. J'ai, dans mes préoccupations, le fait de m'assurer que tous les salariés sont bien au courant de cet accord NTIC. Il y a trois ans, on a diffusé assez largement les droits et devoirs de chacun. Depuis, cela a été perdu de vue. Je ne suis pas certain que les nouveaux embauchés depuis trois ans en aient eu connaissance. Il faudra donc que l'on ait cette préoccupation. Les règles peuvent se perdre de vue dans le temps, et il faut pouvoir les rappeler. Je partage votre point de vue sur ce point. Je vous remercie.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DRH - DRHR

MM. LES MEMBRES DU C.E.

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Mme CUISSOT, Directrice administrative et financière du C.E.