

ORLY, LE 27 novembre 2006

N° 27

COMPTE RENDU DEFINITIF
DU COMITE D'ENTREPRISE
EXTRAORDINAIRE
DU 31 MAI 2006

ORDRE DU JOUR

POINT 1 - CONSULTATION SUR LA MISE EN CEUVRE DES CHSCT :

- CONSULTATION SUR LE PROJET D'ACCORD GENERAL SUR LES CHSCT ET LES MESURES DE COORDINATION DE L'ACTIVITE DE CEUX-CI
- CONSULTATION SUR LA PROPOSITION DE REGLEMENT INTERIEUR TYPE POUR LE CHSCT DE COORDINATION ET POUR CHAQUE CHSCT
- CONSULTATION SUR LE RETRAIT DU RECOURS POUR EXCES DE POUVOIR PORTE LE 4 FEVRIER 2005 PAR LES COMITES D'ENTREPRISE DEVANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE PARIS CONTRE LA DECISION RENDUE LE 6 DECEMBRE 2004 PAR LE MINISTERE DES TRANSPORTS, DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE, DU TOURISME ET DE LA MER (INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL ET DES TRANSPORTS) CONFIRMANT LA DECISION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DES TRANSPORTS DE PARIS II DU 5 OCTOBRE 2004 ORGANISANT 7 CHSCT AU SEIN D'AEROPORTS DE PARIS.

POINT 2- INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA FERMETURE DE L'ACTIVITE AEROBUS

POINT 3 - INFORMATION SUR LE BILAN DE L'ACTIVITE DES FILIALES D'AEROPORTS DE PARIS

ETAIENT PRESENTS**ETAIT ABSENT**

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

INVITES

M. TELLIER
M. MAZURKIEWICZ
M. PANNIER
Mme MONTANARI, assistante sociale

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

Mme VIANA
M. PEPIN
M. PORRAS

EXCUSES

M. BLACKWELL
M. PETITPAS
Mlle RENAUDIE

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

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

EXCUSES

M. VIDY
Mme HARTMANN

**MEMBRES DU C.E.
CGC**

M. MICHAUX
Mme YAPOUDJIAN
M. PIGEON
M. BERTHOLON
Mme DONSIMONI

EXCUSEE

Mme DHERSIN

EXPERTS

M. SCHILLEMANS

**MEMBRES DU C.E.
CFDT**

M. TOTH

EXCUSEE

Mlle KOUIDRI

EXPERT

M. CANNEVELLE

**MEMBRES DU C.E.
FO**

M. PRETRE
Mlle MARTIN
M. RIOU

EXCUSES

M. BROWN
M. LEGEAIS
M. REBILLE

EXPERT

Mlle MARCHAND

**MEMBRES DU C.E.
SAPAP**

Mme BAUT
M. DUBUISSON
M. FONTANY
M. BOUCHIKHI
M. ARAGOU

EXCUSES

M. GAUDIN
M. POVEDA
M. VATIN

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. RENIER	CGC
M. LAMBERT	CFTC
M. GENTILI	FO
M. ELKETRANI	SPE/CGT
M. DUVAL	SICTAM/CGT
M. RIFFET	SAPAP
M. LEVEQUE	CFDT

M. de CORDOUE.- Bonjour à tous. Vous l'avez entendu à la radio ce matin : l'opération d'ouverture du capital d'Aéroports de Paris a été lancée dans la nuit. Si vous le souhaitez, je vous propose de consacrer quelques instants à vous commenter le communiqué de presse paru ce matin à destination des organismes financiers. J'en ai fait des photocopies, peut-être que tout le monde ne l'a pas eu. M. Dupeyron devrait être là pour répondre aux questions un peu techniques. Sinon, nous passons directement à l'ordre du jour.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Cette proposition semble alléchante et nous ferons de même pour mon organisation syndicale lors du prochain C.E., où nous aurons l'occasion de commenter le nôtre.

M. de CORDOUE.- Pas de problème.

La décision a été prise de lancer cette opération. Cette opération se déroule en deux parties :

- une partie cession de titres par l'Etat
- une partie d'augmentation du capital.

La partie cession des titres par l'Etat a été fixée à 600 m€, extensible jusqu'à presque 800 m€ en fonction de l'application d'une clause d'extension au cas où la demande serait forte.

La partie d'augmentation du capital a été fixée à 525 m€ avec la possibilité de l'étendre à 600 m€.

Cela donne le calcul du prix de l'action, établi dans une fourchette comprise entre 42 et 48,5 € par action avec une décote pour le grand public d'1 € sur chaque action et une décote de 20 % pour les salariés, comme prévu. Cela figure dans les pages 1 et 2 du document.

Un autre point qui peut vous intéresser sans qu'on lise tout le document figure à la page 8 : composition de l'actionnariat et nombre d'actions émises. Compte tenu de ce que j'ai dit tout à l'heure, aujourd'hui, le capital d'Aéroports de Paris est composé de 85 361 500 actions d'une valeur de 3 € et à l'issue de l'offre, le nombre total d'actions sera porté à 97 232 901, ce nombre pouvant être étendu à 98 861 043 en fonction de la possibilité que l'Etat aurait de mettre un peu plus sur le marché si la demande est forte.

Le plus intéressant pour vous est la fin du deuxième paragraphe, qui indique que, à l'issue de l'opération, l'Etat détiendra environ 75,2 % des actions d'Aéroports de Paris, 71,9 % en cas d'exercice intégral de l'option de surallocation et 67,7 % en cas d'exercice de la clause d'extension et de l'exercice intégral de l'option sur allocation. Cela pourrait être même moins s'il n'y avait pas option sur allocation.

Je vous fais remarquer que, vous le savez, dans les sociétés anonymes, la minorité de blocage est au-dessus de 33,3 % donc si vous faites 33,3 + 67,7 %, vous obtenez la totalité du capital. Tel que je lis le document, l'opération est organisée de façon qu'il soit impossible à qui que ce soit d'obtenir la minorité de blocage.

Pages 9 et 10 figure une idée du calendrier. L'opération est lancée dès aujourd'hui, de sorte que la clôture de l'offre est fixée au 14 juin à 17 heures et que, le 15 juin dans la journée aura lieu la première cotation. Les salariés qui auront à souscrire, pour ceux qui le souhaitent, pendant cette période, prendront livraison de leurs actions, et donc, auront à les régler en date du 2 août. D'après ce que j'ai compris, c'est plutôt une date au plus tôt. Je m'arrête là.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Monsieur de Cordoue, je vous demanderai de signaler aux salariés à qui vous faites une offre réservée aux salariés que si l'on prend les résultats de l'année 2005, les engagements de la Direction d'une distribution de 50 % du résultat net et du nombre d'actions (j'ai pris l'option haute, pour être gentil) proposée dans le communiqué de presse avalisé cette nuit par le ministère, par action, nos charmants salariés actionnaires toucheraient 10 centimes d'euro par action une action qu'ils auront payé 33 € dans le meilleur des cas.

J'aimerais que ce genre d'information soit communiquée aux salariés, cela leur permettra de voir le rendement du placement que vous leur proposez. A titre indicatif, 10 centimes d'euro par action Air France, que vous prenez souvent comme exemple, et qui vient d'annoncer des résultats qu'elle qualifie elle-même d'exceptionnels, donnent 30 centimes d'euro par action donc on en est très loin.

Je vous demande donc d'informer correctement les salariés sur les chiffres que vous venez de communiquer et sur le calcul dont je viens de donner connaissance à l'assemblée.

M. de CORDOUE.- J'ai pris bonne note. D'autres demandes de prise de parole ?

M. GENTILI (FO).- Je trouve une nouvelle fois choquant, et c'est devenu la mode depuis que l'on a décidé de nous privatiser (même partiellement), que l'on fasse tout dans notre dos et que nous apprenions le matin par la presse que l'entreprise va être partiellement privatisée.

Je pourrais dire que nous osions espérer avoir le type de garantie que nous avons aujourd'hui, à savoir que, pour l'instant, aucune OPA dangereuse ne pourrait être possible puisque l'Etat détiendrait effectivement une majorité qui va au-delà d'une majorité relative, sous toutes réserves puisque nous avons une fourchette. Mais j'attire l'attention de ce comité d'entreprise sur le fait que les mêmes garanties avaient été données pour Gaz de France et qu'à peine quelques semaines après ce type de garantie, la privatisation totale est prévue.

Nous avons appris ce matin même que l'opération était lancée et nous restons opposés à toute ouverture du capital. D'ailleurs, quels que soient le taux de rentabilité ou les garanties données aux personnels, étant donné le risque que l'action s'effondre compte tenu notamment des analyses que mon organisation a faites, tant sur le taux d'endettement que sur la situation internationale de la spéculation autour des aéroports, nous tenons à faire une déclaration aujourd'hui même pour dire que nous sommes opposés à toute ouverture du capital.

De ce point de vue, nous continuons à dire au personnel qu'il vaut mieux éviter d'être actionnaire de l'entreprise.

M. de CORDOUE.- Merci, Monsieur Gentili, cette déclaration rejoint le tract diffusé ce matin, qui sera largement diffusé dans l'entreprise. Pour ceux qui font des calculs, je ne me suis pas trop hasardé, mais j'ai lu dans un extrait de presse que cette opération valorisait l'entreprise entre 4,2 et 4,8 milliards d'euros. Mais je ne suis pas spécialiste. On a vu circuler beaucoup de chiffres.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Effectivement, le calcul n'est pas le bon terme, c'est juste ce que vous venez d'exprimer. Ce que vous venez de donner, c'est la fourchette haute et une estimation, une valorisation. Ce qui nous intéresse ici, ce sont éventuellement les salariés qui auraient pris la décision de faire quelque chose dans le cadre de l'ORS, que l'entreprise soit valorisée à 4,6 ou 8 m€, et cela ne va pas changer grand-chose au niveau du résultat. C'est une valorisation, une estimation boursière, cela ne présume en rien des résultats comptables de l'entreprise.

M. de CORDOUE.- Oui, je suis d'accord. Cela dit, nous avons été assez attentifs à ce que l'entreprise ne soit pas sous-valorisée.

POINT 1 : CONSULTATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DES CHSCT :

- CONSULTATION SUR LE PROJET D'ACCORD GENERAL SUR LES CHSCT ET LES MESURES DE COORDINATION DE L'ACTIVITE DE CEUX-CI

- CONSULTATION SUR LA PROPOSITION DE REGLEMENT INTERIEUR TYPE POUR LE CHSCT DE COORDINATION ET POUR CHAQUE CHSCT

- CONSULTATION SUR LE RETRAIT DU RECOURS POUR EXCES DE POUVOIR PORTE LE 4 FEVRIER 2005 PAR LES COMITES D'ENTREPRISE DEVANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE PARIS CONTRE LA DECISION RENDUE LE 6 DECEMBRE 2004 PAR LE MINISTERE DES TRANSPORTS, DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE, DU TOURISME ET DE LA MER (INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL ET DES TRANSPORTS) CONFIRMANT LA DECISION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DES TRANSPORTS DE PARIS II DU 5 OCTOBRE 2004 ORGANISANT 7 CHSCT AU SEIN D'AEROPORTS DE PARIS

M. de CORDOUE.- Nous accueillons des experts : M. Schillemans pour la CGC, Mlle Marchand pour FO et M. Canneville pour la CFDT.

Je vais faire une très brève introduction sur le sujet pour passer immédiatement au débat. Je ne vais pas revenir sur l'historique que vous connaissez tous par cœur, sur la façon dont les CHSCT n'ont pas pu fonctionner l'année dernière et au début de cette année.

Je salue le fait que, avec les organisations syndicales, nous avons pu reprendre des négociations dans le courant du printemps, que ces négociations ont donné lieu à 10 réunions et qu'elles ont abouti à un projet d'accord général sur les CHSCT et les mesures de coordination qui décrivent la proposition, que l'on espère unanime, des organisations syndicales visant à créer 8 CHSCT plus un CHSCT de coordination. Le deuxième document proposé est une proposition de règlement intérieur pour les CHSCT de coordination et les CHSCT locaux.

Ceci constitue des accords proposés entre la Direction et le comité d'entreprise. A ces accords s'adjoignent un accord sur les moyens, qui est également prêt, mais qui n'est pas à discuter ici et un accord à la demande des organisations syndicales relatif au

remplacement des membres élus du CHSCT en cours de mandat pour éviter d'avoir à réunir le grand collège à nouveau si un membre se trouvait être défaillant.

Je propose d'arrêter là la présentation puisque beaucoup d'entre vous ont participé à la négociation et de passer tout de suite la parole au tour de table.

M. BOUCHIKHI (SAPAP).- Je voudrais juste rectifier un point concernant la dernière réunion du CHSCT. Sur le compte rendu, il est spécifié que l'UNSA/SAPAP demande vos actions sur le problème des mises en place futures des bâtiments de CDG2, où vous avez, Monsieur, pris l'engagement, le cas échéant, d'augmenter le CHSCT de CDG2 d'un membre. Il est rajouté que l'UNSA/SAPAP demande un CHSCT supplémentaire. Je le démens. Nous demandons que soit rectifié le compte rendu de la dernière réunion. Nous sommes demandeurs d'un membre supplémentaire et non pas d'un CHSCT supplémentaire. Je vous en remercie.

M. de CORDOUE.- Merci pour cette précision.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Dans le document qui nous a été remis figure le rappel du contexte. Le premier paragraphe ne reflète pas la position du SICTAM/CGT. Ce n'est pas la raison pour laquelle la démultiplication des CHSCT est arrivée en discussion au sein de l'entreprise puisque c'était une revendication avant cette réorganisation de la CGT. La question est posée : ce rappel du contexte fera-t-il partie d'un texte quel qu'il soit soumis à signature ou à approbation du comité d'entreprise ?

M. de CORDOUE.- Non, ce document est juste pour l'information du comité d'entreprise. Ce n'est pas un document à signer et je vous donne acte que la CGT était partisane depuis le début d'une multiplication des CHSCT pour retrouver plus d'efficacité.

Il y a un point de détail mineur sur lequel je passe la parole à M. Tellier.

M. TELLIER.- Il s'agit du projet d'accord général sur les CHSCT. Dans une annexe figure un tableau avec des effectifs par CHSCT. A la demande du directeur de la plate-forme de Roissy, M. Brun, et pour équilibrer les différents CHSCT qui relèvent de son domaine, il a souhaité que le staff de CDG plus CDG T plus CDG X, que nous avions préalablement mis dans le CHSCT n° 1, c'est-à-dire CHSCT aéro-gare 1 + T3, soit 194 personnes, soit rattaché au CHSCT n° 2, c'est-à-dire CDG2. Cela permet de rééquilibrer un peu les 3 CHSCT en termes d'effectifs.

On va vous distribuer une fiche avec cette nouvelle répartition.

M. de CORDOUE.- C'est la seule modification et si elle était refusée, on reste sur la proposition initiale.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Pour aider à la compréhension de ce qui vient d'être dit, de quel tableau parlez-vous ?

M. de CORDOUE.- Il s'agit du tableau de l'annexe 1/2.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- J'ai une question sur ce que vient de nous expliquer M. Tellier. Est-ce que, pour une question de rééquilibrage des effectifs désirée par le

directeur de Roissy, on est en train de toucher au principe de répartition géographique que l'on avait établi, ou pas ?

M. de CORDOUE.- Non, cela ne touche absolument pas ce principe. C'est simplement que le 57-20 a été rattaché à CDG1 ; là, il est rattaché à CDG2. C'est à peu près pareil.

Mlle MARTIN (FO).- On a un peu du mal à comprendre en quoi le directeur de la plate-forme de Roissy intervient. On a quand même eu 10 réunions de négociation sur cette question, faire des modifications une fois que la dernière réunion a eu lieu n'est pas tout à fait correct.

De plus, pourquoi rattacher le 57-20 à CDG aérogare 2 ou à CDG aérogare 1 et non pas à CDG Technique, par exemple, puisque la zone technique est plus proche du 57-20 que CDG2 ?

En raison des risques encourus par ces populations, il serait peut-être plus logique de les rattacher à CDG Technique ou à CDG Support. On ne comprend pas la logique de M. Brun. Nos priorités n'étaient pas seulement un rééquilibrage d'effectifs, mais vraiment un découpage géographique dans un premier temps afin de maintenir l'unicité de l'entreprise et que cela ne corresponde pas au découpage d'Aéroports de Paris de par la réorganisation, la mise en place des unités opérationnelles en tenant compte des risques des populations.

Pourquoi CDG2 ? On ne comprend pas l'intérêt. L'intérêt est que les élus soient au plus proche des travailleurs pour pouvoir intervenir en cas d'accident ; des élus de l'aérogare 2 sont-ils plus proche que des élus travaillant sur la zone technique pour intervenir sur le bâtiment 57-20 ? C'est là qu'est plutôt notre interrogation.

M. de CORDOUE.- On ne va pas perdre de temps avec ce point, on reste sur ce que l'on avait prévu initialement et c'est tout. Cela ne change pas grand-chose.

Un petit commentaire supplémentaire de ma part. J'indique au C.E., comme je l'avais dit la dernière fois, qu'il reste un point pas tout à fait en conformité avec les nouvelles dispositions : l'article 47 du statut. Vous m'avez fait remarquer, et je l'ai bien précisé, que le statut ne peut être modifié que par le conseil d'administration, que ce n'était peut-être pas très opportun de le faire en ce moment, donc je voulais simplement signaler, pour que ce soit enregistré au procès-verbal, qu'il y a une petite incohérence entre l'article 47 du statut et les accords que nous allons signer aujourd'hui dans la mesure où cet article prévoit que c'est le Directeur général d'Aéroports de Paris qui préside le CHSCT et ne parle pas du Président directeur général. Ensuite, il introduit le fait qu'il n'y a qu'un seul CHSCT.

Comme on l'avait dit, on fera cela plus tard. Si un jour, il y a une occasion de toiler le statut, on mettra ce point à jour d'autant qu'à l'époque, cela avait été fait parce qu'Aéroports de Paris était une entreprise publique, que les dispositions du code du commerce et du code du travail s'appliquaient différemment et qu'Aéroports de Paris était un peu précurseur. Maintenant qu'Aéroports de Paris est une société anonyme, le code du travail et le code du commerce s'appliquent et l'on ne peut pas s'affranchir de la législation.

M. GENTILI (FO).- Même si ce n'est pas vraiment à l'ordre du jour, c'est un point important pour nous. Vous le savez, tout le monde est très attaché au statut du personnel. Le terme "toiletage" est souvent très mal interprété et, vu le contexte, je pense qu'il serait effectivement pertinent que vous regardiez en détail tout ce qui a besoin d'être revu. Le point le plus important se trouve dans les premiers articles, où il est dit que le statut du personnel s'applique à tout salarié de l'établissement public.

Par ailleurs, un certain nombre de salariés (c'est mon cas à titre personnel, mais je l'évoque rarement) ont bénéficié d'échelons suite à un accord signé. Je peux vous dire que ces échelons, du point de vue du droit administratif, n'existent pas tant que le conseil d'administration n'a pas validé l'existence de l'échelon 125 etc.

Si vous pensez qu'un toiletage est nécessaire concernant l'article 47, il serait bien de regarder l'ensemble et pas seulement l'article 47, et d'arriver au conseil d'administration avec un document complet qui met le statut du personnel et le statut d'Aéroports de Paris en conformité, mais pas seulement avec l'article 47, avec tous les articles.

M. de CORDOUE.- J'étais arrivé à la même conclusion donc je ne peux qu'approuver ce que vous venez de dire d'autant que si l'on fait ce travail de passage en revue du statut, c'est un travail que l'on fera aussi collectivement. Le comité d'entreprise sera consulté donc on prendra le temps de le faire.

M. RENIER (CGC).- A propos de l'article 47, nous avons rencontré l'inspecteur régional la semaine dernière, qui aurait souhaité que ce toiletage soit fait dans les meilleurs délais dans la mesure où il y a une incohérence. On peut comprendre aussi, et il a fini par le comprendre, que le temps n'était peut-être pas propice pour le faire.

Mais surtout, je me réjouis d'entendre ce que je viens d'entendre parce qu'un statut juridique, sous une forme ou une autre, doit évoluer. On peut parler d'un toiletage ou d'une révision, en tout état de cause, même si le statut juridique de l'entreprise a changé et même si nous sommes, parallèlement, attachés à notre statut du personnel, nous sommes aussi attachés à son évolution. En tout cas, c'est une position forte de la CFE/CGC, que nous entendons faire valoir et je me réjouis d'entendre certains défenseurs du statut du personnel penser également à son évolution.

M. TOTH (CFDT).- Nous ne voyons pas forcément le statut du personnel comme un statut qui doit rester figé et gravé dans le marbre. C'est un statut qui peut évoluer.

En revanche, nous allons être très attentifs à toute évolution de ce statut et nous veillerons particulièrement à ce que les différentes modifications ne soient que des modifications obligatoires pour se conformer à la situation actuelle de l'entreprise et à ce qu'en aucun cas, les modifications de ce statut ne se fassent au détriment des conditions des salariés. C'est un point très fort auquel nous sommes très attachés.

M. PIGEON (CGC).- A la page 1 du projet d'accord général, dans les critères techniques, pourrait-on introduire sous une forme ou une autre les risques psychosociaux ? Il me semble que ce point n'est pas abordé dans le texte.

M. de CORDOUE.- En principe, il est traité avec les agressions.

M. PIGEON (CGC).- Si l'on pouvait les citer en tant que tels...

M. le PRESIDENT.- Ce qui m'ennuie, c'est que l'on ne peut pas modifier un accord.

M. PIGEON (CGC).- Excusez-moi, mais je le découvre à l'instant.

M. de CORDOUE.- On le comprend dans les agressions parce que c'est une forme d'agression. S'il faut le préciser, on peut peut-être le faire. A ce moment-là, il faudrait le faire maintenant. Qu'en pense la salle ?

S'il faut renégocier, cela devient compliqué. C'est enregistré dans les débats d'aujourd'hui, le président de séance vous donne acte que c'est un point à prendre en compte et l'on ne va pas modifier le texte sinon, cela demandera encore une semaine.

Mlle MARTIN (FO).- De façon générale, en ce qui concerne le dossier, on a beaucoup travaillé parce qu'il y a eu 10 réunions de négociation, et l'on peut dire que l'on peut, pour une fois, parler de négociation et pas seulement de concertation.

On a pu obtenir des choses, mais on a également obtenu un certain nombre d'engagements de la part de la Direction, on apprécierait qu'ils soient notifiés lors de cette séance, notamment l'engagement de la Direction que la mise en place de plusieurs CHSCT n'a pas pour but de créer des établissements distincts, de décentraliser l'entreprise et que l'unicité de l'entreprise sera préservée.

En ce qui concerne les différents accords sur les moyens, les règlements intérieurs qui seront décidés par les CHSCT, la Direction s'est engagée à faire un bilan au bout d'un certain nombre de mois avec les organisations syndicales de façon à voir s'il est nécessaire de modifier et d'améliorer le fonctionnement des CHSCT en augmentant notamment les moyens en ce qui concerne les IK, le nombre d'heures, la question des locaux et également l'engagement de la Direction d'envisager des modifications des périmètres des CHSCT s'il y avait des évolutions importantes, notamment en termes d'effectifs. On aimerait que ce soit acté lors de cette séance.

On rappelle aussi que la Direction s'était engagée, lors de la présentation du bilan 2005 et du plan 2006, à ce qu'il y ait possibilité, dès la remise en place d'une instance, de revoir le plan 2006 de façon qu'il soit en conformité avec la nouvelle instance, puisque le plan a été fait sur la version "découpage inspection du travail". On tient à ce que ce soit revu assez rapidement et on pense également qu'il va y avoir un gros travail à faire puisque, on l'a dit à de nombreuses reprises, on a quand même un certain nombre d'inquiétudes en ce qui concerne l'HSCT au sein d'Aéroports de Paris, notamment de part le fait que les animateurs sécurité soient directement rattachés aux unités opérationnelles, ce qui, pour nous, empêche les animateurs sécurité d'avoir une indépendance vis-à-vis des patrons des U.O. Nous pensons que cette indépendance est nécessaire de par le rôle qu'ont ces animateurs sécurité.

Nous pensons qu'il pourrait être intéressant de faire une expertise notamment sur cette question. Nous espérons que l'instance va se remettre en place très rapidement, qu'un travail important pourra être effectué en ce qui concerne les 10 risques principaux recensés en ce qui concerne Aéroports de Paris, principalement les risques de coactivité, auxquels FO est très attachée en raison des accidents mortels qui se sont produits sur nos plates-formes. Nous espérons, non pas rattraper le travail qui n'a pas été fait pendant un an puisqu'il n'y avait pas d'instance, mais pouvoir se remettre très rapidement à travailler sur l'HSCT au sein d'Aéroports de Paris dans l'intérêt des salariés.

Mlle MARCHAND (FO) .- En ce qui concerne FO, nous sommes là pour que cela tourne et se remette sur pied très rapidement. Il y a de grandes lacunes en matière d'HSCT à Aéroports de Paris (cf. le bilan présenté récemment et ce que vient de dire Mlle Martin à ce sujet).

Il y a quand même un an de travail à rattraper ; il faudra que tout le monde s'y mette. Quant aux membres qui représenteront officiellement Force ouvrière, ils seront là pour que les agents travaillent dans de bonnes conditions en matière d'HSCT. Nous souhaitons être pris pour des interlocuteurs valables, nous ne sommes pas là pour empêcher la sécurité du travail, mais plutôt en tant que force de proposition, de revendication en matière d'HSCT, mais pas de cogestion.

Enfin, le comité de coordination doit pouvoir jouer tout son rôle en matière de coordination et non pas être une instance pour "inaugurer les chrysanthèmes", comme c'était prévu il y a plus d'un an dans d'autres projets.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Sur le plan politique, des CHSCT, de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés, puisque c'est bien de cela qu'il s'agit, je pense que, pour l'ex-établissement public Aéroports de Paris, ce serait une avancée sociale importante pour l'ensemble des salariés et pour l'entreprise si ce projet venait à naître à l'issue de ce comité d'entreprise.

J'appelle aussi bien le chef d'entreprise que les différents élus du comité d'entreprise à réfléchir sur l'étape suivante puisqu'Aéroports de Paris est quand même gestionnaire de plates-formes aéroportuaires sur lesquelles travaillent plusieurs centaines de milliers de salariés et où les problèmes d'HSCT sont posés en permanence.

La réflexion à mener au sein d'Aéroports de Paris devrait, à court terme, être poussée avec l'ensemble des entreprises travaillant sur les sites aéroportuaires parisiens afin de regarder comment on pourrait organiser des CHSCT dits "de site". Si ce projet devait être discuté (je le souhaite pour mon organisation syndicale) par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, la CGT sera aussi présente fortement et force de proposition dans ce grand projet important pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, qu'ils soient d'Aéroports de Paris ou d'entreprises sous-traitantes.

M. de CORDOUE.- Vous avez raison de rappeler les questions posées à la Direction et les positions que la Direction a pu prendre pendant les négociations.

Sur l'établissement Aéroports de Paris, il n'y a pas de souci aujourd'hui, il n'est pas prévu de diviser Aéroports de Paris en plusieurs établissements. En tout cas, je n'en suis pas informé et je ne pense pas que ce soit à l'ordre du jour.

Pour ce qui concerne l'accord sur les moyens, nous avons bien prévu une période de rodage de 6 mois, c'est l'article 6-1, mais vous ne l'avez pas forcément sous les yeux parce que c'est un accord signé avec les organisations syndicales, prévoyant qu'au bout de 6 mois, on fera un point sur le fonctionnement des instances et qu'il pourra donner lieu à un réajustement si besoin est.

Pour ce qui concerne maintenant le découpage et les effectifs, le nombre de membres dans les CHSCT, on a bien précisé que l'augmentation d'effectifs pour passer de 48 à 51, c'est-à-dire que nous avons rajouté 3 membres par rapport à l'obligation

réglementaire, était une proposition retenue pour tenir compte de la complexité de la spécificité de quelques CHSCT, notamment les deux CHSCT d'Orly et de Roissy qui accueillent l'escale et le CHSCT de Roissy qui accueille Le Bourget et les aérodromes d'aviation générale. On a aussi adopté comme mesure que, par voie de conséquence, dans ces CHSCT, il devrait y avoir au moins un représentant des entités que je viens de décrire, c'est-à-dire l'escale et Le Bourget aviation générale.

On a aussi dit que, sur CDG2, l'activité a augmenté puisqu'avec la construction de nouvelles installations, l'effectif pourra être augmenté et on pourra se poser la question du réajustement des membres de ce comité. Je vous en donne acte.

On a prévu en page 3 de l'accord général, premièrement, que le nombre de CHSCT n'est pas considéré comme figé dans le temps, qu'il pourra être modifié par voie d'avenant, deuxièmement, les dispositions qui permettent d'adapter l'accord, soit à la demande du Président, soit à la demande du comité d'entreprise.

Nous avons ce qu'il faut pour, à tout moment, se poser la question de faire évoluer nos textes.

Bien sûr, il y a eu vacance de fonctionnement pendant presque un an, les documents que la Direction a préparés n'ont pas été approuvés par les membres. Cela va être un des premiers travaux à faire de revisiter ces plans, les redécouper en fonction du découpage et les adapter. Il y aura beaucoup de travail au démarrage.

En outre, la Direction est aussi attaché que vous au fait que nous avons tous intérêt à ce que les structures HSCT fonctionnent parce que c'est important pour les salariés et pour l'entreprise. C'est un point auquel nous serons très attentifs.

J'ai écouté avec beaucoup d'attention la proposition de M. Duval. Nous serions favorables à cette idée, mais qui nécessitera une réflexion, de la même façon que nous avons été favorables à tous les travaux qui ont été conduits sur le thème de la coactivité sous le pilotage d'un ancien inspecteur du travail devenu directeur du travail, Mme Receveur, qui cherche à fédérer les entreprises sur ces problèmes de sécurité dans des milieux où beaucoup d'intervenants d'entreprises distinctes sont présents en même temps au même endroit et peuvent interférer les uns avec les autres.

M. GENTILI (FO).- Il est rare que notre délégation vote pour quoi que ce soit dans ce C.E., mais je pense qu'on le fera et je voudrais quand même expliquer pourquoi.

D'abord, je voudrais faire le constat que nous avons été, notamment grâce à l'éclairage de notre expert, Technologia, convaincus des dysfonctionnements liés à la structure qui n'existe pas vraiment puisque vous ne l'avez pas reconnue, qui a fait l'objet de multiples attaques en justice. Je n'entrerai pas dans le détail des choses puisque l'on souhaite enterrer cet échec dans la politique sociale de l'entreprise. C'est même pire qu'un échec au niveau des relations entre la Direction et nous-mêmes. C'était aussi un échec entre la Direction et les organisations syndicales compte tenu du fait que le CHSCT défunt D23 ne représentait pas la démocratie au sein de notre entreprise.

Nous nous félicitons que, enfin, on soit parvenu à un accord global, même si rien n'est jamais parfait et que nous sommes effectivement convaincus que les structures qui sont proposées aujourd'hui ne sont pas forcément idoines, qu'il faudra peut-être les revoir.

Nous souhaitons aussi que la structure de coordination ne soit pas une coquille vide, qu'elle puisse éclairer l'ensemble des 8 CHSCT sur des problèmes de type transversal et global. Il y a en effet de forts risques à Aéroports de Paris, notamment la coactivité autour des avions. Sans aller jusqu'à créer des structures interentreprises dont la solidité juridique pose question, nous soutenons tout à fait ce que proposent nos camarades de la CGT de travailler avec nos sous-traitants, avec la compagnie aérienne Air France. Au niveau de Force ouvrière, nous avons réuni les élus des différents CHSCT sur une plateforme, celle de Roissy, et c'est effectivement très important.

Il y a d'autres risques. Malheureusement, on constate que, là aussi, c'est par la presse que l'on entend parler de choses graves, notamment la présence d'amiante dans un certain nombre de nos infrastructures. Il faut relever les manches et se mettre au travail. Je ne sais pas si c'est au bout de 6 mois ou d'un an d'exercice, mais on aura peut-être de nouveau besoin de l'éclairage d'un expert pour voir s'il y a des ajustements à opérer.

Nous votons essentiellement sur la mise en place d'une architecture, d'une structure, et je voudrais rappeler que notre expert a aussi pointé du doigt de très mauvaises habitudes sur lesquelles nous devons retravailler : une indépendance réciproque et le fait d'éviter le mélange des genres entre les prérogatives qui sont celles de vos services et celle des représentants du personnel.

Dernier point : on l'a tous dit, on aimerait bien se mettre au travail vite. Un grand collègue se réunit le 15 juin, donc rapidement. Je souhaiterais tout de même que l'on ait un éclairage supplémentaire sur la manière de faire du passé table rase pour pouvoir remettre une instance toute neuve, puisqu'il me semble que quand le grand collègue va réunir une nouvelle structure va aussi désigner de nouveaux mandatés. Il me semble que, dans ces domaines, on a encore quelques incertitudes sur la fin de l'existence de l'ancienne institution telle quelle a été bizarrement élue.

Je souhaiterais tout de même que, là-dessus, le comité d'entreprise ait un éclairage puisque l'on va devoir se prononcer dans quelques jours sur la manière de mettre en place la nouvelle instance, qui on élit et comment.

M. RENIER (CGC).- Bien évidemment, nous nous réjouissons que l'instance du comité d'hygiène puisse bientôt fonctionner de nouveau. En tout état de cause, il faut quand même garder à l'esprit ce qui s'est passé auparavant. On se réjouit de certaines choses et l'inspecteur régional se réjouissait l'autre jour d'avoir réuni les partenaires sociaux ; je lui ai fait part de mon mécontentement à cet égard. Il aurait fallu commencer par là, cela aurait évité cette rupture qui a quand même causé des dégâts au niveau de l'hygiène et de la sécurité au sein d'Aéroports de Paris.

Il faut aussi que la Direction l'ait à l'esprit. J'ai entendu tout à l'heure "*on se revoit dans 6 mois*" et c'est très bien. Il est clair que si l'on doit faire évoluer cette instance, il faut mener à bien des négociations sans pour autant faire chuter ce qui existe.

Je pense que l'on aurait pu trouver un accord à un moment donné. Certes, il y a eu des désaccords lors des premières réunions, mais nous n'étions pas hostiles à la continuation de ces négociations. Nous avons des points de vue divergents, c'était une évidence, mais en tout état de cause, cela ne nécessitait pas l'arrêt du fonctionnement du comité d'hygiène. On aurait pu mener à bien les deux en parallèle et il faut que la Direction l'ait encore à l'esprit.

Quant à la dernière question posée par M. Gentili à propos de la désignation des membres, entérinée par le grand collège, se pose le problème des 23 parce que, au vu des textes, je ne pense pas que même le grand collège puisse révoquer. Aujourd'hui, on part sur une nouvelle instance de 51 membres et on réintroduit les 23 ou les 17 qui restent puisque des personnes sont parties à la retraite ou autres. Même j'ai un doute sur une révocation sous prétexte qu'il y aurait un nombre de membres supplémentaires parce que l'on pourrait se retrouver avec 52 ou 55 membres. En effet, des gens sont désignés par les organisations syndicales, mais certains salariés peuvent se présenter en candidats libres. Pour autant, c'est une vraie question posée.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Il est vraiment désolant d'en être arrivé à être obligé de porter plainte car si la Direction, en 2004, nous avait proposé un dossier tel que celui qu'elle nous propose aujourd'hui, nous n'en serions pas là. Un dialogue s'est instauré, il y a eu pour ce faire des réunions, je crois que chaque partie, aussi bien la Direction que les syndicats, a écouté l'autre, c'est un point positif, et derrière tout cela, il y a tout de même les salariés.

En ce qui nous concerne, nous ne ferons jamais de blocage concernant la sécurité. On aimerait bien que la Direction, dans ce dossier, qui était compliqué puisqu'il a fallu aller devant les tribunaux, écoutent les organisations syndicales lorsqu'elles vont négocier.

M. de CORDOUE.- En réponse à ce que vous venez de dire, effectivement, nous avons du travail en perspective. Sans faire de polémique ou de politique, c'est la santé des travailleurs et leurs conditions de travail qui sont en cause. On a beaucoup de choses à faire, on a pris du retard, tout le monde regrette collectivement cette situation un peu ubuesque qui a fait que nous avons été privés de cette instance très importante dans le fonctionnement d'une entreprise pendant aussi longtemps.

Pour ce qui concerne la réunion du grand collège et la désignation des nouveaux membres, c'est le grand collège qui est souverain, mais peut-être auriez-vous besoin d'un éclairage, et si les organisations syndicales le souhaitent, nous sommes prêts, sans ingérence parce qu'il n'est pas question que la Direction fasse de l'ingérence, à obtenir un éclairage juridique et à organiser une réunion avec ceux qui souhaitent y participer pour voir ce que l'on peut faire.

J'observe qu'il y a quand même quelques possibilités parce que les 23 ne sont plus 23, au dernier décompte, mais 18, que, probablement, une grande partie des 18 va être désignée de nouveau et répartie. Au bout du compte, peut-être qu'il en restera très peu qui refuseraient d'être désignés ou proposés de nouveau dans le cadre de la nouvelle instance. Peut-être que l'on se trouvera dans un phénomène marginal dans lequel un ou deux membres aura encore un mandat, mais qui s'éteindra de toute façon le 16 décembre. Donc je ne sais pas si c'est une affaire si importante que cela.

Avant de vous faire passer au vote, je voudrais vous indiquer ce que j'envisage en termes de calendrier : comme vous l'avez dit, une réunion du grand collège le 15 juin. Ensuite, une réunion des 8 CHSCT dans la deuxième quinzaine de juin avec pour objectif d'élire le secrétaire et, si possible, d'approuver les règlements intérieurs de sorte que, très rapidement, nous ne soyons plus dans le vide et que, s'il se produit un accident ou un incident, on sache à qui s'adresser, où sont les registres, qui est le secrétaire, qui est Président, qui sont les membres, à qui on peut téléphoner etc.

Après que les 8 CHSCT se seront réunis une première fois, je réunirai le CHSCT de coordination. J'aimerais bien le réunir dans la première quinzaine de juillet de façon qu'avant les vacances, tout cela soit en place.

Pour passer au vote, je vous rappelle que, dans cette instance, nous souhaitons vous faire voter sur 3 dispositions que je vais rappeler.

Premièrement, le projet d'accord général sur les CHSCT et les mesures de coordination de ceux-ci, le document intitulé "projet d'accord général sur les CHSCT, mesures de coordination".

Deuxièmement, les propositions de règlement intérieur pour le CHSCT de coordination et pour chaque CHSCT. C'est plus un vote de principe puisque ce sont les CHSCT qui sont souverains et qui adopteront leur règlement intérieur.

Troisièmement, le mandat au secrétaire du comité d'entreprise pour retirer le recours pour excès de pouvoir porté le 4 février 2005 par le comité d'entreprise devant le Tribunal administratif de Paris contre la décision rendue par l'inspection du travail.

Si tout cela se passe comme nous l'imaginons tous, nous proposerons au secrétaire du comité d'entreprise de signer ces documents aujourd'hui et je propose aux organisations syndicales de signer également aujourd'hui l'accord sur les moyens et le petit additif qui vise la procédure de remplacement d'un membre défaillant en cours de mandat sans avoir besoin de réunir le grand collègue.

On vote sur le premier point.

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

Vote sur le deuxième point.

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

Vote sur le point 3.

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

(Applaudissements)

M. de CORDOUE.- Un petit commentaire : moi qui suis nouveau dans cette instance depuis 6 mois, je trouve que les représentants du personnel avec la Direction ont fait preuve d'une grande maturité sur ce dossier. Par le choix judicieux d'un expert extérieur, vous avez aidé cette affaire à se dénouer et la Direction vous a accompagnés.

Quelqu'un a dit tout à l'heure (j'espère que ce n'était pas une flatterie à mon égard) qu'il y avait eu de vraies négociations ; en tout cas, c'est comme cela que je conçois le dialogue social. On ne peut pas dire que l'on sera toujours unanimement d'accord, mais, chaque fois, on essaiera de pousser les discussions jusqu'au bout.

Félicitations à tous et je crois que c'est un grand moment dans la vie du comité d'entreprise d'ADP et dans la vie des relations sociales d'Aéroports de Paris qui vient de se passer aujourd'hui, mais ce n'est qu'un point de départ et on a énormément de choses à faire dans le domaine des HSCT. Il ne reste plus qu'à le démontrer. Merci.

POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA FERMETURE DE L'ACTIVITE AEROBUS

M. de CORDOUE.- Nous accueillons M. Bruno Mazurkiewicz, qui va nous parler de l'activité d'entretien des aérobuses, dont vous savez que, malheureusement, notre client unique, Air France, a décidé de se passer à partir de demain. Cela peut poser difficulté et on va en débattre.

M. MAZURKIEWICZ.- Je vais retracer le contexte de la cessation de cette activité "maintenance aérobuses".

Les aérobuses sont les engins qui ont été mis en place à compter du tout début des années quatre-vingts afin de satisfaire une qualité de service qui permettait de transporter les passagers depuis l'avion vers les installations terminales, en particulier sur le terminal C.

En 1983 ont été créés, premièrement, un atelier de maintenance qui assurait l'ensemble des opérations de maintenance préventive et corrective sur ces équipements, deuxièmement, la création d'un groupe de travail appelé "techniciens d'exploitation" qui, lui, intervenait exclusivement sur les opérations de premier niveau, voire quelque peu au-dessus, à savoir des opérations de dépannage, de remise en service des équipements, en particulier sur cette flotte d'aérobuses.

En 2001, un contrat a été signé avec Air France pour, d'une part, la location de ces engins, d'autre part, la réalisation de ces opérations de maintenance telles que citées à l'instant. Cette maintenance continuait à être exécutée par cet atelier. Le contrat prévoyait un certain nombre de clauses de sortie et Air France a fait connaître son intention de cesser cette relation commerciale avec nous il y a quelques semaines maintenant. Cette rupture était contractuelle. De toute évidence, elle ne pouvait pas durer dans le temps dans le sens où la compagnie migrait progressivement vers l'Est et ces installations aérobuses ont été, à un moment donné, arrêtées également. Les clauses contractuelles ont été mises en jeu. La perte de ce contrat signifie une cessation de nos activités. L'activité maintenance se trouve de ce fait ne plus avoir de clients.

Nous nous trouvons dans une situation de ne plus avoir de contrat, et donc, de cesser cette activité qui touche un atelier et des techniciens d'exploitation, soit une quinzaine de personnes. Les ateliers sont en horaires atelier et la partie des techniciens d'exploitation est sur des horaires semi-continus.

Le contrat cesse aujourd'hui. Cette cessation a un impact non négligeable sur le chiffre d'affaires étant donné que ces opérations nous permettaient d'avoir des recettes en année pleine de 2,8 m€ et, sur 2006, l'arrêt de cette activité prématurée nous crée une perte de recette de 1,6 million d'euros. Nous avons envisagé, pour le reclassement de ce groupe de travail, ce qui existe au sein de l'entreprise, c'est-à-dire recevoir les agents, faire un bilan professionnel et prendre en compte les profils individuels.

Nous prenons en compte de façon très sérieuse cette année d'activité et, au sein de l'unité opérationnelle CDG L, nous avons un certain nombre de postes à pourvoir dans différents domaines, y compris dans le domaine qui intéresse directement le professionnalisme de ces agents : des chefs d'atelier, des techniciens d'exploitation galerie technique, également des techniciens d'exploitation dans le domaine diesel, des agents logistiques approvisionnement, des conducteurs de groupe balayeuses, et nous allons également, par le redéploiement, assurer 3 nouveaux postes dans l'atelier mécanique afin de pouvoir nous concentrer exclusivement sur les opérations de maintenance sur nos engins propres qui, non seulement oeuvrent pendant toute la saison hivernale, mais nécessitent hors saison des opérations de maintenance préventive, voire, pour certaines, un tout petit peu plus élevées, c'est-à-dire du curatif.

Dans le système d'information et de concertation, j'ai rassemblé les agents le 7 avril pour leur expliquer la situation contractuelle avec la compagnie Air France. J'ai également organisé une réunion, du moins avec ceux qui ont accepté cette invitation, avec les représentants des OS le 4 mai pour discuter sur le fond de ce dossier.

M. PRETRE (FO).- Vous parliez de la fermeture définitive de l'activité aérobuse, ce qui fait suite au transfert de cette activité précédemment gérée par ADP vers la sous-traitance, ce qui a complètement détruit la qualité de service de l'époque. Depuis ce transfert, on a vu se multiplier un nombre d'incidents qui auraient pu avoir des conséquences graves sur la sécurité, la sûreté et, de toute façon, l'image de marque d'ADP. J'y reviendrai.

Maintenant, vous nous dites dans le dossier que 15 agents sont affectés, et donc, sont en reclassement. Je vous rappelle que cela fait suite au reclassement de quelque 80 agents Aéroports de Paris en 2001. Je vous rappelle qu'à cette date, vous avez arrêté l'activité gérée par Aéroports de Paris avec du personnel Aéroports de Paris pour la donner à la sous-traitance, à la demande d'Air France et au détriment des autres compagnies, en évoquant le fait que celle-ci devait être ouverte à la concurrence.

A l'époque, nous mettions en avant le fait que des passerelles, mobiles ou non, n'étaient pas un secteur touché par cette directive. Je remarque aujourd'hui que, dans votre dossier, vous revenez au terme "passerelles mobiles". En 2001 vous évoquiez le terme "bus" et je remarque aujourd'hui, vous revenez aux passerelles mobiles et à la qualité de service.

Il est dommage qu'une activité pouvant être un plus pour les compagnies autres qu'Air France soit complètement mise au placard, et que ce soit encore une qualité de service d'ADP, qui disparaît complètement avec la procédure.

Quand on reprend l'historique, la procédure était : gestion Aéroports de Paris, cession d'une façon ou d'une autre à la sous-traitance, puis arrêt de l'activité, ce qui laisse présager pour l'avenir : emplois Aéroports de Paris, transfert vers filiales sous-traitantes = disparition d'emplois.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je rejoins ce qui vient d'être dit, c'est-à-dire que, encore une fois, on fait le constat qu'ADP se sépare d'un métier bien spécifique à ADP. Ce que je trouve désolant, c'est qu'il n'y ait pas de contacts avec d'autres entreprises, comme l'a dit M. Prêtre, par appel d'offres, que l'on n'ait pas demandé si l'on pouvait continuer avec d'autres compagnies.

Ce qui est encore plus désolant, c'est que, quand on regarde l'historique, au départ, c'était 100 %, puis 50 % pour ADP et maintenant, on s'en sépare. J'ai beaucoup de difficultés à entendre parler de choses comme ce qui se passe sur la piste parce que j'ai l'impression que l'escale, à terme, va disparaître un jour dans la même configuration.

Autre point écoeurant : que les agents soient réunis le 7 avril, que l'on passe le dossier au 30 avril et qu'on les mette au courant de la disparition totale juste un mois avant cette disparition, c'est un peu juste !

Je voudrais revenir sur les contrats de travail. Apparemment, certains travaillent en semi-continu, j'aimerais savoir si ces agents vont avoir des primes en sifflet, comme d'habitude. Quel va être leur avenir au sein de l'entreprise ?

J'aimerais aussi savoir combien d'agents vont être reclassés, sachant que, s'ils ne choisissent pas les options qui leur sont proposées, combien vont être reclassés à la DH et si vous avez déjà fait une estimation.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Je voudrais reprendre l'ensemble historique parce qu'il a été un peu synthétisé, mais je pense qu'il y a beaucoup de fausses vérités.

Premier point : on parle des techniciens en piste. On en annonce 8, on en a connu 15 à un moment donné. Pourquoi sont-ils tombé à ce niveau-là ? Parce que la filiale Aéroports de Paris Sapsen a décidé de sous-traiter autres qu'Aéroports de Paris. Aujourd'hui, on nous parle constamment d'effet de groupe, mais il a été dans l'autre sens : il a diminué l'activité de la maison-mère. On peut se poser beaucoup de questions sur l'effet de groupe aujourd'hui au sein de l'entreprise.

Deuxième point : sur des aspects réglementaires de sûreté, il y a de forts risques que l'ensemble des plates-formes soient verrouillées, c'est-à-dire que les véhicules ne puissent pas circuler entre les zones sous douane et les zones publiques. On est en train de démanteler une activité de maintenance qu'il va falloir que l'on recrée au moment où cette activité va devoir se remettre en place.

Dans cette entreprise, on marche un peu sur la tête, on travaille toujours au mois le mois et l'on ne regarde pas les perspectives dans le temps. C'est en cours actuellement. Le sous-préfet sur Roissy a prévenu qu'il prendrait des dispositions d'ici deux ans et ce sont des aspects réglementaires de sûreté. Il va bien falloir qu'il y ait des structures de maintenance pour les véhicules en piste. Détruire une structure aujourd'hui pour nous refaire une présentation dans deux ou trois ans avec les pertes de compétences que l'on va avoir entre-temps, c'est du gâchis.

Troisième point : il y a quelques années, on a connu des aspects de diversification au niveau des ateliers qui n'ont pas eu de suite. Or, il était bien prévisible, un jour ou l'autre, dans la mesure où le 2E ouvrait, que le toucher des avions allait augmenter et que les aérobuses allaient poser problème. On n'a pas su prévoir dans cette entreprise l'évolution de cet aspect. Il n'est pas normal qu'aujourd'hui, on demande aux agents d'Aéroports de Paris de payer la note.

Tous ces éléments font qu'aujourd'hui, on ne peut pas accepter ces propositions de fermer l'activité.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- En plus de tout ce qui vient d'être dit, très clairement, on nous motive la disparition de cette activité par une dénonciation de contrat par Air France. Une fois de plus, Aéroports de Paris n'y est pour rien, l'excuse a été cherchée ailleurs.

Je note que l'activité était connue de tout le monde et nous considérons qu'il y a un réel manque d'anticipation dans la gestion sociale des salariés et qu'à nouveau, on vient nous présenter le dossier au dernier moment, en avertissant les agents aussi peu de temps avant, une fermeture complète d'activité sans que l'on n'ait rien anticipé en termes de reclassement des agents.

Puisque l'on parle de reclassement, les mesures d'accompagnement, qui sont toujours les mêmes d'un dossier à un autre, sont amplement insuffisantes et, selon le temps du reclassement, cela va entraîner une perte de pouvoir d'achat des salariés, plus une période de précarité difficilement acceptable.

A l'heure actuelle, alors que l'on vient de nous présenter cette fermeture, on n'a toujours pas établi le profil-type des agents donc on ne sait toujours pas ce que l'on va en faire. Où sont l'anticipation et la gestion sociale d'un tel événement ? Est-ce si difficile que cela ? On sait très bien que l'on va nous dire qu'ils auront droit à un reclassement prioritaire. Il y a 200 hors effectifs actuellement au sein de l'entreprise dont au moins 60 à 80 qui ont un reclassement prioritaire. On a pu voir, lors de réorganisations qui sont passées au comité d'entreprise dernièrement dans d'autres secteurs, que le problème est loin d'être réglé et que certains salariés vivent un véritable drame humain, j'aurais aimé comprendre comment Aéroports de Paris peut expliquer que c'est Air France qui met fin à un contrat et qu'il n'y ait eu aucune anticipation.

En outre, j'apprécie beaucoup votre document parce que M. Izzet vous a expliqué que le document n'est pas exhaustif ; avant de parler des conséquences de la fermeture de l'activité, où l'on nous dit qu'il y a 15 agents à reclasser, on a bien fini, au paragraphe précédent, par nous expliquer que c'est le chiffre d'affaires qui est impacté. J'aurais aimé que, au minimum, soient mis sur la même ligne le problème économique et le problème social. Là, on voit bien que le problème social n'est pas forcément le plus important de ce que vous remarquez et comme vous venez voir les représentants des salariés, vous êtes obligé d'en parler, mais pour vous, le vrai problème est la perte du chiffre d'affaires.

Nous regrettons votre manque d'anticipation et votre manque de prise en compte du problème social.

M. TOTH (CFDT).- Dans le même ordre d'idées, j'ai deux questions à poser.

Premièrement, j'aurais voulu savoir quelles ont été les actions positives menées pour justement éviter la situation d'aujourd'hui, c'est-à-dire quelles actions ont été menées pour ne pas se retrouver dans la situation de n'avoir qu'un seul client et d'être à la merci de la bonne volonté contractuelle de ce client. Cela devrait être assez facile de faire une réponse précise. Je suppose qu'il y a bien des traces de ces actions quelque part.

En ce qui concerne les reclassements de ces personnes, on dit rapidement que l'on a une structure dans l'entreprise donc ce n'est pas trop la peine de s'éterniser. Mais j'aurais bien voulu que l'on s'éternise un peu plus là-dessus parce que, malheureusement, le constat a été fait à plusieurs reprises, pour ne pas dire à chaque opération de

reclassement, que le système mis en place dans l'entreprise a quand même quelques défaillances, ce qui crée des situations assez dramatiques pour le personnel directement concerné.

Il s'agit de 15 personnes. D'une part, on dit que l'on ne va pas s'éterniser dessus, d'autre part, on nous dit que, dans CDG L, il y a des postes à pourvoi avec des créations de postes. Je voulais donc tout simplement savoir, au final, si l'on a une idée claire des points de chute des uns et des autres. Je ne veux pas les noms, les postes attribués aux uns et aux autres, mais j'aimerais avoir une vision très claire des personnes qui vont se retrouver hors effectif à la fin.

M. PIGEON (CGC).- Comme les collègues ont eu l'occasion de l'évoquer, il est toujours regrettable de constater une cessation d'activité, d'autant plus que, si je fais un tout petit point d'histoire, il faut savoir que le groupe des conducteurs d'aérobuses s'est constitué au début des années quatre-vingts au moment où ces engins ont été introduits sur les aires ; à l'époque, la question s'est posée de savoir si la conduite serait sous-traitée ou assurée par Aéroports de Paris.

Parallèlement, à Orly Ouest, nous avons perdu 3 compagnies dont nous traitons les eaux et sanitaires. Les chauffeurs "eaux et sanitaires", par décision de la Direction de l'époque, et sur la base du volontariat, ont été mutés à Roissy Charles De Gaulle pour piloter les aérobuses. Cela a été le début de l'activité du personnel d'Aéroports de Paris sinon, à l'époque, elle aurait été sous-traitée. Il y avait une quinzaine de chauffeurs qu'il convenait de reconverter. Après, cela s'est développé au fur et à mesure de l'activité et lorsque, le marché évoluant, les conditions réglementaires évoluant, ce groupe a été supprimé, nous avons mal vécu les choses.

Cela étant posé, à nouveau nous sommes confrontés à une évolution du marché, et donc, à la pression du client. L'activité maintenance cesse. Notre attention va essentiellement porter sur le meilleur traitement possible quant au reclassement des personnels, quant à l'accompagnement formation et tout le dispositif qui va bien pour que, dans les meilleurs délais et les meilleures conditions, en fonction des équipes professionnelles et des compétences, ces personnels puissent retrouver un emploi à la pleine mesure de leurs capacités et des compétences requises.

M. ARAGOU (SAPAP).- Ce qui est désolant dans cette histoire, c'est le manque d'anticipation par rapport à la gestion du personnel pour régler ce problème. Je suis dans l'entreprise depuis 1983 et, déjà, on disait que les aérobuses coûtaient plus cher que les passerelles, mais que, comme c'était un service moins bon que celui des passerelles, on ne pouvait pas le faire payer le juste prix. Ce n'est pas d'aujourd'hui.

Si l'on l'a gardé, c'est que, comme toujours, il est facile de démontrer que quelque chose n'est pas rentable. Cela peut ne pas être rentable et payer une partie des frais fixes de l'entreprise. Et même si cela ne paie pas tous les frais fixes que l'on peut affecter à cette activité, cela veut dire que, quand on la supprime, cela ne paie plus rien du tout. L'activité est supprimée et ne paie plus les frais fixes.

Il y a aussi le fait que l'on gardait cette activité pour une question d'image de marque. Maintenant, on supprime toutes les activités qui faisaient notre image de marque et, en compensation, on dépense des sommes folles avec la "com" pour essayer de rattraper notre image à l'extérieur. On marche sur la tête ! J'aurai d'autres interventions à faire au

prochain C.E. Il y en a vraiment assez ! Au lieu d'embaucher des experts, il faudrait embaucher des gens qui ont du bon sens, des "M. La Palisse". Arrêter d'embaucher des experts qui sont toujours obligés de recourir à d'autres experts copains pour faire leur travail !

M. PRETRE (FO).- J'ai un complément à mon intervention précédente.

M. de CORDOUE.- Vous le ferez après.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je partage tout ce qui vient d'être dit, mais sur le volet social et le plan de reclassement, il y a quand même pas mal de zones d'ombre puisque l'on a quand même identifié 15 agents affectés à ce secteur qui, à partir du 30 avril, seront sans activité.

On a également parlé de pistes de reconversion professionnelle sans réellement donner des engagements fermes quant à celles-ci.

Second point : encore une fois, on voit que notre lien de subordination avec Air France est très important. Je demande si la Direction d'Aéroports de Paris a interpellé les compagnies aériennes qui ont fréquenté les aérogares A, B, C et D puisque les aérobuses opéraient sur ces 4 aérogares pour proposer ce service. Ce service permettait de répondre à une qualité de service en transportant les passagers sur les aires de trafic.

M. de CORDOUE.- Je reviens sur l'historique puisque je le connais aussi vu du côté de la Direction, puis je passerai la parole à M. Mazurkiewicz pour que l'on puisse se concentrer sur le point important : que vont devenir ces agents ? C'est le point important de notre discussion d'aujourd'hui.

Pour revenir sur l'histoire, vous la connaissez tous, pourquoi y a-t-il des aérobuses à CDG 2 ? Quand on a réfléchi, avec Air France, au concept de CDG 2, on a voulu copier Mirabelle et Washington en se disant que l'on avait trouvé une solution géniale : on fait des aérogares plus ramassées et on utilise ce système qui permet de transférer les passagers sans les faire monter ou descendre des escaliers directement de l'aérogare à l'avion.

Cela a finalement été un mauvais choix technique parce que nous nous sommes vite rendu compte que nous étions les seuls, avec Washington, à utiliser ces matériels, que, petit à petit, tout le monde a abandonné cette technologie, et finalement, le dernier lot d'aérobuses a été acheté en 1991 et on a porté la flotte à 16 aérobuses, pas un de plus. Chacun était construit sur mesure ; un aérobus coûtait 2 millions de francs pièce avec une fiabilité technique relativement moyenne car il y avait beaucoup de pannes.

De sorte que lorsque s'est posée la question d'étendre le parc d'aérobuses à nouveau puisqu'il y a eu l'ouverture du C, en 1994, et l'ouverture du 2F qui prévoyait des portes pour aérobuses, finalement, la décision a été prise avec Air France. A cette époque-là, Air France était très présent à CDG2 et on s'est dit : "*cela ne vaut pas le coup de continuer avec cet équipement-là, mais continuons de le faire fonctionner*".

Je vais rebondir sur ce qu'a dit M. Prêtre tout à l'heure sur la problématique de la directive sur l'assistance en escale, qui s'est greffée là-dessus à fin 1996, et il est exact que la Direction d'Aéroports de Paris, à cette époque-là, a défendu l'idée que les aérobuses

étaient finalement le prolongement de la passerelle et n'avaient pas à être considérés comme un moyen d'assistance.

Mais cela n'a pas fait long feu parce que la commission aéronautique a fait une inspection fin 1998 et est venue regarder comment les choses se passaient à Paris et nous nous sommes faits rappeler à l'ordre sur ce thème car on nous a dit : *"les aérobuses sont à assimiler à des autobus donc c'est une partie prenante de la directive et une prestation d'assistance"*. Notre argumentaire est donc tombé à l'eau.

Confrontés à toutes ces difficultés et à l'augmentation du trafic, nous avons vu que 16 aérobuses ne suffisaient pas pour assurer l'ensemble de l'activité et nous avons pris le parti que les aérobuses, à la demande d'Air France, y seraient dédiés, qu'Air France en supporterait intégralement les coûts. C'est à ce moment-là que, considérant que cette activité devenait une activité d'assistance, on a retiré les agents d'Aéroports de Paris autorité aéroportuaire de ces fameux aérobuses, qui ont été reclassés globalement pas trop mal, mais cela a pris un certain temps parce qu'ils étaient plus nombreux.

Enfin, Air France a indiqué en mars son intention de ne pas poursuivre le contrat ; des discussions entre les directions ont eu lieu pour essayer de convaincre Air France que l'on ne pouvait pas s'arrêter comme cela, mais l'échéance du contrat était là, avec un préavis de trois mois, Air France n'a pas voulu revenir sur sa décision de sorte que, courant mars, on a été certains qu'Air France ne reviendrait pas sur sa décision, ce qui explique que la Direction de CDG ait prévenue le plus vite possible les agents (tardivement, je vous en donne acte), mais qu'ensuite, le passage au comité d'entreprise soit trop tardif puisque je vous rappelle que, avant d'entreprendre les démarches de recherche d'emploi, reclassements, et de recevoir les agents, nous sommes tenus de consulter le comité d'entreprise. On aurait certainement dû aller plus vite, ne pas attendre le 31 mai pour réunir le comité d'entreprise, ce qui aurait laissé un peu de marge de manœuvre.

J'ai compris que, pour autant, même si les aérobuses ne vont plus rouler à partir de demain, il reste encore des tâches techniques à réaliser qui seront confiées à cette équipe et que la Direction de CDG a prévu de faire les choses correctement. Je passe la parole à M. Mazurkiewicz pour qu'il nous parle des effectifs concernés, des emplois qu'il envisage, de ce qui va pouvoir être proposé aux agents et on reviendra ensuite sur les mesures d'accompagnement, mais vous l'avez dit les uns ou les autres, on retrouve toujours un peu le même dispositif ; cependant, même si d'aucuns le considèrent insatisfaisant, il a au moins le mérite d'exister.

M. MAZURKIEWICZ.- Sur le groupe de travail, on a 15 agents répartis sur un atelier et sur des techniciens d'exploitation. Les ateliers sont composés essentiellement d'électromécaniciens, sur la partie exploitation, on a également les mêmes qualifications et ce sont, pour les techniciens d'exploitation, des agents qui sont sur la position en horaire semi-continu.

Sur la population, aussi bien des ateliers que des techniciens d'exploitation, en termes d'anticipation, on a fait un certain nombre de choses. En effet, sur le fond, nous avons affiché un certain nombre de postes dans les domaines techniques qui intéressent ces agents et, à ce jour (il faut quand même voir que c'est relativement récent), 2 agents ont déjà postulé et sont retenus sur 2 postes.

On a dans un premier temps un agent qui bénéficie d'une promotion parce qu'il passe de chef d'atelier IIB en position d'agent technique et un autre agent qui, lui, sera retenu comme technicien d'exploitation galerie technique. Il a fait le choix de ne pas rester dans sa filière et de s'investir sur un autre secteur. Ce secteur est également au sein de l'U.O. environnement de CDG L.

D'autres postes sont en cours d'affichage ou d'analyse. L'ensemble des agents ont postulé sur les postes. Dans l'immédiat, nous n'avons pas arrêté le choix, qui est encore en cours. La personne qui s'est présentée sur le poste de technicien d'exploitation diesel a reconnu ne pas avoir le niveau qui lui permette d'intervenir sur les équipements marine, néanmoins, un autre poste dans un secteur similaire va être disponible et cette personne pourra bien évidemment postuler dessus.

Ensuite, nous avons 2 autres postes, un poste d'agent logistique approvisionnement et un poste de conducteur du groupe balayeuses, dont le recrutement est en cours, pour lesquels nous n'avons pas encore fait le choix du candidat.

Sur l'ensemble de la Direction CDG, nous avons recherché les pistes vers lesquelles nous pouvions diriger les agents. Nous avons travaillé avec les différentes unités opérationnelles et des agents ont postulé sur des positions de CSA. On est en train de regarder également, sur les activités à technicité comparable, comme les passerelles, et recherchons des opportunités avec l'ouverture de nouvelles installations à l'Est, en particulier sur les aéroports.

Dans l'immédiat, l'ensemble des agents ont bien évidemment été reçus par leur hiérarchie et ont tous postulé sur au moins un poste. A l'instant T, 2 agents sont déjà retenus sur des postes affichés.

En cours également pour ce que j'ai appelé tout à l'heure le complément, nous allons renforcer nos activités dans le domaine de la maintenance sur les engins ; 3 postes sont donc en cours d'affichage aujourd'hui, 2 d'électromécanicien et 1 de mécanicien, et bien évidemment, ces postes vont attirer nécessairement les agents qui sont actuellement dans cette position. Voilà la situation actuelle.

M. de CORDOUE.- Je précise que, s'agissant d'une activité qui s'arrête, les agents sont prioritaires dans le choix de la hiérarchie pour être retenus sur les emplois à l'affichage.

M. PRETRE (FO).- Le problème de cet arrêt définitif d'activité est bien entendu le reclassement des agents d'Aéroports de Paris. Mais pour la compréhension de ce dossier, en tant qu'élu et membre de la commission économique, je dirai que, à ma connaissance, et je parle de mémoire, en 2001, les aérobus étaient à 50 % "Air France" et 50 % "autres compagnies" ; que s'est-il passé entre mai 2001 et 2006 pour qu'Air France devienne le seul client alors que les autres compagnies, qui étaient en aires éloignées (gestion des parkings sous tutelle Air France oblige), mais qui auraient préféré être parquées au contact, auraient préféré continuer l'activité aérobus plutôt que d'être traitées en bus classiques ?

Dernier point : qu'allez-vous faire des aérobus ? Seront-ils détruits ou vendus ?

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Tout d'abord mon camarade de FO vient de poser des questions intéressantes donc j'attends votre réponse avec impatience.

Je ne partage pas votre enthousiasme parce que, dans ce que vous venez d'expliquer, il y a encore 13 agents en attente, dont on ne sait pas ce que l'on va faire. Vous nous expliquez qu'ils ont tous postulé et cela a l'air d'être une victoire pour vous. Très clairement, on leur dit que, demain, ils n'ont plus rien. Forcément, ils postulent ! Ce n'est pas une victoire en soi. La vraie victoire aurait été que, dès demain, vous ayez retrouvé aux 15 agents un emploi dans leur métier. C'aurait été cela, la vraie victoire, or, vous en êtes très loin.

Monsieur de Cordoue, vous nous expliquez la règle selon laquelle la postulation d'un agent dont l'activité est fermée a un caractère prioritaire ; pour autant, je viens d'entendre que l'on étudie leur profil et nous n'avons aucun engagement que les agents seront retenus sur les postes sur lesquels ils ont postulé. On vous pose très clairement la question et on attend une réponse : tous les agents qui ont postulé sur un emploi sont prioritaires donc peut-on considérer, le temps de pourvoi d'un emploi étant de 3 semaines, qu'au 20 juin, tout le monde a un poste ? C'est la question. Et tout le monde bénéficie donc de sa priorité.

Ensuite, je reprends votre document. Air France vous avait annoncé que, de toute façon, il allait cesser cette activité aérobuse en avril 2007. Où est l'anticipation sur la fermeture d'une activité de toute façon annoncée ? Je veux bien vous donner acte qu'elle ferme dix mois plus tôt que prévu, pour autant, il était prévu qu'elle ferme ; qu'avez-vous fait pour anticiper sur le volet social ? Parce que j'y reviens : vous avez bien développé le volet économique, mais sur le volet social, où est votre anticipation ?

Enfin, dans tout ce que vous venez d'expliquer sur les possibilités éventuelles de reclassement là où les agents ont postulé, on s'aperçoit que ces agents sont obligés de perdre, et leur métier, et leur qualification. A nouveau, on appauvrit le niveau des qualifications et des métiers au sein d'Aéroports de Paris et cela devient une habitude fâcheuse et qui sera vite dommageable pour l'entreprise et ses salariés.

M. BOUCHIKHI (SAPAP).- Sauf le respect que je dois à cette instance, M. Mazurkiewicz me fait penser à un coureur cycliste qui, à un moment donné, décide de descendre de son vélo pour se regarder pédaler ! C'est très fort !

Effectivement, nos collègues nous ont alertés sur le nombre de 13 agents. Sur votre document, vous nous parlez de propositions d'affichage ; il n'y a aucun engagement formel. Vous proposez, c'est bien écrit ? Je ne sais pas où vous avez trouvé les possibilités de postes CSA car, sur Roissy, il y a un poste CSA qui va sortir dans quelques semaines ; on est loin du compte et des postes dont vous parlez.

Vous nous parlez du conducteur du groupe "balayeuses". Vous avez un affichage et nous nous sommes vus à ce sujet au mois d'avril de cette année, vous étiez à - 3 postes de conducteur balayeur ; il y a un arrêt longue maladie qui n'est toujours pas remplacé et des postes qui ne sont pas pourvus, donc vous mettez un affichage.

Vous n'avez pas de propositions d'engagements réels, il y a 4 postes sur 13. Vous dites que le choix a été fait de faire postuler les agents, on aimerait que vous nous énumériez les postes sur lesquels ils ont postulé. Je ne vois pas 15 affichages, 15 postulations. Si vous avez cette information, elle serait quand même intéressante, que l'on sache sur quels postes il sont en dehors des 4. On aurait voulu que vous énumériez les 15 postes, vous en mettez 4 avec des propositions d'affichage donc vous vous perdez dans vos

explications, mais je peux vous assurer que l'on suivra ces 15 affichages d'une manière forte à l'avenir.

Vous nous dites aussi qu'un technicien d'exploitation diesel ne s'est pas senti capable de tenir ce poste et qu'il a décidé de ne pas y aller. Et beaucoup plus loin, vous nous parlez de formations fortes, de suivis de formation alors on se pose la question : nous savons que vous êtes loin de tout état d'âme, mais nous sommes des responsables d'organisations syndicales et les états d'âme sont ancrés en nous, c'est notre quotidien, et derrière tout cela, on vous le redit aujourd'hui, il y a des êtres humains. Aujourd'hui, dans ce cas précis, Messieurs, il y a des hommes qui restent "sur le carreau". Jusqu'à quand ?

Aujourd'hui, on voit l'importance des agents en HE dans notre entreprise et vous en rajoutez ! Vous nous dites qu'ils ont la priorité, mais nous avons 6 dossiers sur lesquels M. du Chalard note qu'ils sont prioritaires pour des reclassements... Cela fait un an et demi ! De grâce, épargnez-nous des responsabilités des agents qui postulent sur un poste, qui sont reçus, mais qui décident de ne pas y aller. Qu'allez-vous faire de cet agent qui vous : "*Monsieur, je ne sais pas tenir ce poste*" ? Vous allez le laisser le dernier des derniers ? Nous redoutons cela par le fait de ce refus qui va nous poser problème parce que vous venez nous séduire avec 4 postes, mais il y a 15 agents et pas 15 postulations. Vous n'allez pas au-delà d'un poste de CSA aujourd'hui.

Nous voulons des explications. Si vous n'avez pas ces explications aujourd'hui, cette instance est prête à vous écouter à une autre date bien précise, mais ce que vous expliquez, je suis désolé, nous ne pouvons pas l'accepter.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Monsieur de Cordoue, vous triez les questions, cela fait plaisir parce que vous n'avez pas apporté de réponse à nos questions. Les 8 techniciens d'exploitation en piste n'étaient pas assujettis exclusivement aux aérobuses, mais travaillaient sur d'autres parties des matériels en piste. Je vous pose la question en tant que responsable à la Direction : comment gérez-vous l'effet de groupe dans cette affaire dans la mesure où, il y a quelques années, ils travaillaient sur le matériel de la Sapser en particulier et que, d'autorité, la Sapser a décidé de les retirer ? Quelle politique Aéroports de Paris mène-t-elle au titre du groupe ? Ce sont des activités du groupe.

Deuxième point : les anticipations. Cela fait quand même pas mal d'années que l'on aurait pu prévoir le problème, en particulier au niveau de l'atelier aérobuses et, Monsieur Mazurkiewicz, je vous repose la question, car vous n'avez pas répondu : comment ont été prévus les problèmes d'anticipation ? Je vous rappelle qu'il y a quelques années, il y avait eu des tentatives d'externalisation sur des matériels autres qui n'ont pas eu de suite. Pourquoi ? Pourquoi n'a-t-on pas continué dans cette voie alors qu'il y a une demande sur le terrain ?

Troisième point : la sûreté. Je vous répète que lorsque les plates-formes vont être verrouillées, que les véhicules ne pourront pas circuler du sous douane au public, comment allez-vous envisager les problèmes de maintenance du matériel sous douane ? Vous n'avez pas répondu, je vous demande de répondre.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Dans ce dossier se pose la problématique du reclassement, mais je pense que M. Prêtre a posé des questions en termes économiques.

Vous nous avez fait dans votre exposé un rappel du coût d'investissement des aérobuses et du coût de la maintenance. A la conception des aérogares 2A, 2B, 2C et 2D, une complémentarité a été envisagée au niveau du transport des passagers. Il y avait des passerelles au contact et, comme l'a rappelé M. Prêtre, le positionnement au large, ce qui permettait, avec les aérobuses, de transporter un certain nombre de passagers en limitant la circulation sur les aires de trafic.

Si l'on veut faire une comparaison cohérente, logique et équitable, il faut prendre le coût d'investissement d'un aérobus associé au retour sur investissement et également le coût de maintenance par rapport au coût d'investissement d'une passerelle et à son coût en termes de maintenance et d'entretien.

Quant à la complémentarité de ces deux systèmes de transport, il était indéniable que, sur CDG2, ce moyen de transport était très efficace et répondait à des exigences de qualité de service. Or, aujourd'hui, vous n'avez pas répondu à ma question : Aéroports de Paris a-t-il engagé des démarches pour poursuivre ce système de transport sur les aires de trafic auprès des compagnies aériennes qui opèrent désormais sur les aérogares 2A, 2B, 2C et 2D ? C'est important à prendre en compte parce que cela dénote une ligne politique et une démarche commerciale de la part d'Aéroports de Paris. Ce n'est peut-être pas une priorité, mais il faut dire les choses clairement.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je rejoins ce que viennent de dire Alain Izzet et Fabrice Michaud : vous ne répondez pas à toutes les questions. Je repose donc ma question : ce dossier contient une remise en cause des contrats de travail ; je voudrais savoir combien d'agents sont d'accord pour modifier leur contrat de travail, si certains sont modifiés, et s'ils ont le choix direct de dire oui ou non.

M. TOTH (CFDT).- J'ai bien entendu que des mesures très sérieuses de reclassement ne peuvent pas avoir lieu avant le passage au C.E. donc je respecte les instances. En revanche, j'avais posé une question assez précise sur les actions positives qui ont été menées pour éviter la situation d'avoir un seul client et d'en être totalement dépendant. Je peux en tirer la conclusion qu'il n'y a pas eu d'actions car la réponse aurait dû être très facile à donner s'il y en avait eu. Malheureusement, je suis obligé d'en tirer cette conclusion.

Ce qui m'amène à rejoindre M. Bouchikhi dans son souhait concernant l'obligation de formation du service pour les salariés qui se retrouvent, du fait du manque d'anticipation, sans poste. J'ai bien entendu qu'il y a des postes, 2 personnes ont déjà été retenues donc une a reçu une promotion, mais il reste 13 personnes ; certes, elles ont postulé, reste à savoir sur combien de postes. 4 ont été proposés donc on est loin du compte.

L'obligation de formation doit être renforcée, vu le manque d'anticipation qu'il y a eu dans le service. Merci.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Je voudrais intervenir sur les postes qui sont à l'affichage. Je ne connais pas les conducteurs du groupe balayeuses. Je connais une appellation simple : "conducteurs de véhicules". Pour moi, ce sont des postes de IB2, au même titre que mécanicien et électromécanicien.

Le fait de demander à des techniciens tout de même en maîtrise de redescendre de qualification me paraît difficile dans la mesure où vous prenez un risque majeur au sein

du groupe par lui-même. Je m'explique : si vous mettez des agents en IB2 en maîtrise, quelque part, cela fait désordre !

M. de CORDOUE.- Monsieur Izzet, je vais vous répondre simplement. De la même façon qu'Aéroports de Paris demande à Sapsar et à ses filiales de se mettre au prix du marché, Sapsar considère qu'Aéroports de Paris doit se mettre au prix du marché.

Sur l'entretien des véhicules à un moment donné (cela s'est passé avant que je n'arrive à Alyzia), Sapsar a considéré qu'elle pouvait avoir une prestation de même niveau moins cher en utilisant un autre partenaire. C'est dommage parce qu'à l'époque, cela réduisait de l'activité pour Aéroports de Paris, mais c'est cette logique qui a été retenue.

Pour répondre à la question que vous posez, qui est une vraie question, on va chercher à limiter les transferts de véhicules entre la zone publique et la zone sous douane, ce qui veut dire que se posera rapidement un problème d'entretien des véhicules, que ce soit de l'entretien de premier niveau (changer un essuie-glace ou regonfler un pneu), ou de l'entretien de deuxième niveau.

Est-ce une activité sur laquelle Aéroports de Paris doit se positionner ? Je ne sais pas. Le groupe peut-être. Alyzia a une réflexion sur ce sujet. En tout cas, il y aura une demande. Cela me paraît évident. Quand on fermera les barrières, il faudra bien que les véhicules soient entretenus, donc que quelqu'un s'en occupe. Est-ce qu'il y a la place pour plusieurs entreprises ? Probablement pas parce que l'on est en zone réservée, que l'on n'a pas autant de surface disponible à tout endroit et qu'il faudra des équipements, qui sont spécifiques, que l'on n'installe pas n'importe où n'importe comment.

Je réponds à la question à laquelle Aéroports de Paris a déjà réfléchi et je ne connais pas de réponse à ce jour. Sur le fait que l'on n'ait pas cherché à offrir le service à d'autres compagnies, rappelez-vous ce que j'ai expliqué tout à l'heure : le parc était de 16 aérobus dont 9 ont été rajoutés en 1991. Les premiers aérobus datent de 1983, puis leurs achats se sont échelonnés. On était arrivé à la situation où il n'était plus possible d'entretenir les premiers aérobus ; il fallait donc en racheter de nouveaux. Mais cela signifiait en faire construire parce qu'il n'y a pas d'usines d'aérobus. Si ma mémoire est bonne, ce sont des engins avec la cabine et le plateau sur lesquels on fait une installation particulière. Il fallait donc se lancer de nouveau dans la fabrication de nouveaux aérobus dont on savait à l'époque que l'on serait les seuls à les utiliser puisque plus personne dans le monde n'en utilise. Était-ce une solution viable ? Ce n'était pas certain.

Je ne cherche pas à botter en touche, mais le fait que la commission nous ait requalifiés pour nous dire que le transport par aérobus ne pouvait pas être assimilé à une passerelle, mais à un transport par autobus nous interdisait ipso facto de continuer de considérer que les coûts de structure des aérobus pouvaient être assimilés à des coûts d'aérogare. Car quand on réfléchit bien, l'avantage des aérobus était de faire des aérogares plus petites puisqu'il n'y avait pas besoin de construire des couloirs et des passerelles en nombre aussi important que sur les autres aérogares. Ceci était attaquant.

En dernier ressort, s'agissant du transport sur les aires, les compagnies aériennes auraient le choix d'utiliser les aérobus ou les autobus conventionnels. Cela devient la quadrature du cercle : vous êtes obligé d'isoler une activité que vous ne pouvez plus subventionner par la redevance passagers, qui coûte forcément très cher parce que c'est du matériel spécifique construit à l'unité dont l'entretien est complexe. Si vous comparez

son coût à celui des écobus ou des bus classiques, vous voyez que celui-ci est plus élevé. Vous n'avez pas le même service, mais le prix est très différent.

Est donc arrivé un moment où, constatant que l'on ne rachèterait pas de nouveaux aérobus, qu'il fallait en mettre à la réforme et que les besoins d'Air France avaient augmenté, nous avons réservé le service à Air France. Certes, aujourd'hui, on pourrait se poser la question : puisqu'Air France n'en veut plus, est-ce que les autres compagnies les veulent ? Mais à quel prix ? Est-ce qu'elles seraient prêtes à acheter à ce prix-là ? A mon avis, cela ne doit pas être très attractif. D'autre part, ne perdons pas de vue que les derniers aérobus achetés en 1991 ont quand même 15 ans maintenant. Combien de temps vont-ils durer ? A un moment ou à un autre, la question se posera.

Sur la question de l'anticipation, vous avez raison de dire que ce dossier paraît insuffisamment anticipé, je l'ai dit moi-même, mais c'est principalement dû au fait qu'Air France a anticipé la date de fin du contrat parce que l'on avait jusqu'à avril 2007. On avait le temps de gérer ce dossier d'une façon un peu plus cohérente et de traiter plus facilement la situation de la reconversion des agents.

Je vais repasser la parole à M. Mazurkiewicz pour qu'il réponde sur les emplois à l'affichage pour s'assurer que suffisamment d'emplois sont proposés. M. Dubuisson a fait une remarque que l'on ne peut pas éluder : est-ce que ces affichages correspondent en termes de qualification ou pas, pour qu'il n'y ait pas de régression des agents qui vont postuler sur ces emplois ?

M. MAZURKIEWICZ.- La régression des qualifications n'est pas à l'ordre du jour. C'est très clair.

Concernant les postes qui, soit sont à l'affichage, soit dont l'affichage est terminé et pour lesquels on est en train d'effectuer les analyses, ou qui vont venir à l'affichage dans les tout prochains jours, il y a, dans mon document, 8 postes à l'affichage ou qui l'ont été et pour lesquels, aujourd'hui, 2 agents ont déjà été retenus.

Quant à votre remarque, Monsieur Bouchikhi, sur l'agent qui a décliné l'offre, il s'agit d'un technicien qui était d'exécution et qui s'est vu proposer un poste de technicien IIB avec un domaine de technicité certainement comparable dans le sens où ce sont des manipulations sur des diesels. Dans un cas, on est sur des équipements d'engins et dans l'autre, sur des équipes marine. Le candidat lui-même a reconnu qu'effectivement, c'était extrêmement alléchant, qu'il ne se sentait pas capable et ne souhaitait pas bénéficier d'une formation pour pouvoir assurer ce poste. Néanmoins, ce poste va être pourvu et le poste qui va être libéré dans l'activité convient à cet agent. Quand le poste va être affiché dans les quelques jours qui viennent, l'agent trouvera donc un poste, toujours par priorité.

Quant aux autres pistes, je confirme qu'il y a des postes dans le domaine CSA, il y a également des postes sur Le Bourget, un travail qui est en train de s'accomplir aujourd'hui, qui n'est pas finalisé, sur les activités passerelles parce qu'il y a des éléments techniques comparables, soit électromécaniciens, soit mécaniciens. Il pourra éventuellement être nécessaire de suivre une formation complémentaire pour intervenir sur certains équipements sur lesquels les agents n'ont pas l'habitude d'intervenir.

Dans l'immédiat, nous sommes également en train d'examiner les besoins de façon relativement ciblée dans le cadre de l'expansion sur l'Est, donc dans le domaine des aéroports.

Dans les prochains jours, dès lors que l'on aura digéré ces affichages et pris les décisions nécessaires, on peut dire qu'il y aura 8 postes quasiment acquis. Les autres ne sont pas nécessairement dans mon secteur, mais sont en grande partie sur les secteurs de la Direction de CDG sur lesquels nous travaillons avec les différents responsables d'unités opérationnelles. Ces postes auront la priorité pour nos collaborateurs qui viennent des activités aérobuses.

M. de CORDOUE.- Si j'ai bien compris, dans ce que vous venez d'expliquer, il y a déjà 2 personnes qui ont été retenues dès à présent, 8 emplois à l'affichage et qui vont être pourvus normalement dans le groupe ?

M. MAZURKIEWICZ.- Non, cela fait 8 dont 2.

M. de CORDOUE.- Et il en reste encore 6 pour lesquels des solutions sont en recherche ?

M. MAZURKIEWICZ.- Nous sommes en train de travailler, mais avons, des pistes extrêmement fiables.

M. de CORDOUE.- J'indique à ce stade que, à la DRH, on va suivre cela de près pour s'assurer que, rapidement, des emplois seront proposés à tout le monde. Il n'y a pas de régression de qualification, comme le dit M. Mazurkiewicz ; j'ai tendance à le croire, mais on vérifiera ; les agents qui ont une qualification vont sur un poste de même qualification et ne conservent pas leur qualification à titre personnel.

On va être obligé de faire voter aujourd'hui parce que cela nous bloque derrière pour le processus de proposition d'emploi, mais il ne serait pas inutile que M. Mazurkiewicz reçoive les organisations syndicales sous un mois une fois que tous les emplois auront été à l'affichage pour bien s'assurer que l'on a fait le maximum, que rien n'est laissé au hasard et qu'aucun agent n'est laissé à la traîne.

M. GENTILI (FO).- Vous avez raison, Monsieur de Cordoue, de rappeler que cette affaire remonte à 1983 et je comprends mieux pourquoi M. Prêtre n'a pas eu de réponse. Souvenez-vous qu'en 1983, c'est quasiment à la demande d'Air France que l'on a inventé les aérobus et que c'est en 1983 qu'Air France a décidé, d'ailleurs avec Aéroports de Paris, qu'il fallait ces aérobus parce qu'il n'y avait pas assez de points de contact avion.

J'ai cru comprendre récemment que la même compagnie Air France nous traite de tous les noms parce qu'elle n'a pas assez de points de contact à CDG2 et que l'on allait "trinquer" au niveau du CRE s'il n'y avait pas assez de points de contact. Il faudrait quand même arrêter de nous prendre pour ce que nous ne sommes pas et j'ai bien l'impression qu'Air France nous prend pour des imbéciles.

Monsieur de Cordoue, en 1983 ADP a dit : *"l'aérobuse est un palliatif à la passerelle donc c'est une passerelle"*. Je ne sais pas pourquoi, quelques années plus tard, ADP a changé d'avis et a dit : *"l'aérobuse, c'est comme un bus donc on ouvre à la concurrence"*. Je vous rappelle que si l'on était resté sur la position de dire que c'était une passerelle, on aurait été hors champ de la directive européenne sur l'assistance en escale.

Je voudrais quand même rappeler cela, car quel est le bilan que l'on fait aujourd'hui ? On aurait pu inventer un autre outil, on aurait peut-être pu faire autrement au niveau de l'architecture de CDG2, mais je rappelle tout de même que c'était une solution, et M. Prêtre a raison de dire que les autres compagnies sont quand même moins bêtes qu'Air France, elles savent très bien que la passerelle est mieux qu'un aérobus, mais que l'aérobus est quand même nettement mieux qu'un bus classique.

Je dis cela parce que s'il y avait le nombre d'aérobuses prévus bien entretenus, pour le confort du passager, l'aérobus est quand même fiable, c'est-à-dire que le passager n'a pas à descendre sur la piste, il monte directement dans l'engin et trois minutes après, il est dans l'aérogare. Maintenant, on nous dit : "*non, en fin de compte, ce n'est pas bien*". Cela nous pose quand même un problème majeur quand vous nous dites : "*on s'est désengagé d'un certain nombre d'entretiens*" et Alain Izzet avait raison de parler d'une politique de groupe.

Vous avez évoqué à juste titre le fait que la Sapsen, un jour (du temps de votre prédécesseur, il est vrai), a dit : "*ADP est trop cher donc je ne passe plus par ADP*". C'est cela, une politique de groupe ? ! Cela pose aussi un autre problème, on va peut-être l'évoquer à l'occasion du point suivant : la politique que l'on a vis-à-vis de nos filiales. On les facture au prix fort, comme on le fait à nous, d'ailleurs ; en effet, quand on demande à changer le canon d'une serrure, si l'on passe par ADP, cela coûte une fortune parce que la facturation interne est faite exprès. On n'était pas obligé de facturer à des prix de fous furieux à Alyzia parce qu'Alyzia a une comptabilité d'entreprise et a dit un jour : "*à ADP, vous êtes trois fois au-dessus du prix du marché*". Tout cela pose de vraies questions.

Pour nos personnels, il y a également un lien avec le désengagement global. Si l'on reprenait la maintenance d'un certain nombre d'engins de notre groupe, comme les plates-formes élévatrices, les push-back, les track-mas (?) etc., est-ce encore la propriété d'ADP ? Du groupe ? Oui. Qui fait l'entretien et pourquoi est-ce à un tarif aussi élevé ?

On pose aussi cette question parce qu'au bout, il y a le social. J'aime bien être précis. Un technicien d'exploitation chez ADP est un IIC et le IB est un OHQ, un BII est un OHQ qui passe maître ouvrier et tout ceci se négocie, normalement.

Nous allons voter contre beaucoup plus en raison de ce bilan qui, pour moi, est catastrophique pour ADP. Nous sommes complètement victimes de la compagnie Air France, qui se comporte en dictateur sur cette question. On ne peut pas, d'un côté, saboter quelque chose de moins mauvais que le bus classique et, de l'autre côté, attaquer Aéroports de Paris parce qu'il n'y a pas assez de points de contact, il faut quand même être logique avec soi-même.

Je ne vais pas faire un discours anti-Air France, mais dans cette affaire, excusez-moi de le dire aussi crûment, on a fait une politique de ventre mou. Une nouvelle fois, on est victime d'une forme de dictature de la compagnie Air France, je le redis, mais ce que nous souhaiterions, c'est qu'il y ait une vraie volonté, sur les métiers d'entretien et de technique que l'on regarde avant de décider de liquider 13 ou 15 postes, que l'on anticipe beaucoup plus sur une reprise.

Si l'aérobus est terminé, dont acte, on ne va pas le réinventer, mais on souhaiterait une réflexion sur une reprise de la maintenance parce que je n'ai pas envie que, petit à petit,

nos ateliers ferment, que nos métiers d'exécution disparaissent, que la sous-traitance nous prenne petit à petit tout ce que l'on pourrait faire, ou ce que l'on a perdu ou ce qu'on devrait reconquérir. C'est une vraie question et derrière les aérobuses, il y a toute la question, évoquée par des camarades d'autres organisations, que nous sommes trop chers et que c'est pour cela que nos filiales passent par la sous-traitance.

Il faut veiller à ce que personne ne reste sur le tapis ; l'aérobuse était un outil particulier, j'ai été moi-même électromécanicien dans une vie passée, je sais que l'on peut s'adapter, mais il y a quand même une spécificité par rapport à chaque engin de ce type. Ils vont faire un effort. Il faut qu'il y ait une formation et, non pas une rétrogradation, mais au contraire, une possibilité d'évolution de carrière pour les collègues.

Ceci ne nous empêchera pas de voter contre parce que nous estimons que le bilan est complètement mauvais sur le fond.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- En ce qui concerne la Sapser, j'aimerais rebondir sur ce que vous avez dit parce qu'ADP a 100 % d'Alysia et Alysia a 100 % de Sapser donc normalement, "on les tient". Ils sont bien gentils de nous dire que nous sommes trop chers, mais jusqu'à preuve du contraire, c'est nous qui décidons. Il y a effectivement un vrai problème dans la gestion du groupe. On veut bien que l'on commence à diriger par le bas, mais alors, il faut appliquer la même politique dans la maison-mère aussi !

Il y a 8 agents pour qui vous avez une solution à court terme. Il en reste donc 7. J'ai 2 questions. Vous n'avez toujours pas répondu puisque vous nous dites que vous avez des pistes, sur le délai auquel vous considérez que tout le monde aura un vrai poste.

Ensuite, attention, vous avez été alerté à plusieurs reprises sur le fait que ces agents postulent et derrière, cela correspond à une modification du contrat de travail à l'initiative de l'agent alors que celle-ci est contrainte et forcée. Il va vraiment falloir, sur l'ensemble des réorganisations d'Aéroports de Paris, que l'on se pose la question et que l'on cesse de faire postuler des agents que l'on prive de poste pour faire modifier le contrat de travail. C'est bel et bien de la responsabilité de l'employeur de maintenir en état le contrat de travail et de trouver une solution.

Enfin, très clairement, le problème est beaucoup plus large et il mérite d'être évoqué, et cela fait longtemps que la CGT vous alerte sur ce sujet et que l'on vous demande de travailler : vous êtes à nouveau en train de remettre en cause des filières techniques, et même l'intégralité de la filière technique. Cela nous inquiète particulièrement. Nous avons des métiers, des savoir-faire et des filières techniques au sein d'Aéroports de Paris qu'il convient de préserver.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Par rapport à la question que j'ai posée tout à l'heure, et surtout, la réponse qui nous a été apportée, je suis tenté de vous demander de passer tous les mécaniciens en maîtrise aujourd'hui même. De même pour les électromécaniciens. Puisque vous nous dites que, de toute façon, ils feront partie de la même catégorie, je vous demande de le prouver.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Le SPE/CGT va faire une explication de vote.

On votera contre étant donné la présentation tardive du dossier aux agents et, ce qui est encore plus désolant, la disparition progressive des métiers en piste ; encore un qui

disparaît. Et surtout, comme l'a dit M. Stevance tout à l'heure, c'est la remise en cause des contrats de travail forcée.

M. PRETRE (FO).- Vous avez pris la décision que les élus ne peuvent plus prendre deux fois la parole par tour de table, dont acte. En complément, si vous ne répondez pas aux questions sur les dossiers traités, les dossiers vont être traités ici en séance plénière très rapidement, mais on est en droit de se poser la question en tant qu'élus : où est le dialogue social ?

M. de CORDOUE.- Merci pour cette remarque sur le point d'ordre, mais c'est un travail que l'on devra avoir plus tard sur le fonctionnement de l'instance du comité d'entreprise. Sans entrer dans la caricature, il y a d'autres entreprises où le C.E. se tient de façon beaucoup plus brève. D'abord, il n'y a pas d'exposés de la Direction, ensuite, il y a un seul tour de table, chaque organisation syndicale ne parle qu'une fois et la question est traitée en cinq minutes. Je ne dis pas qu'il faut en arriver là, mais que, pour l'efficacité, je ne limite pas le tour de table, mais je propose que chacun parle une fois avant que la Direction ne prenne la parole, que l'on essaie de tenir en deux tours, mais que l'on n'aille pas beaucoup plus loin sinon, on n'avance pas.

Je ne vais pas revenir sur les sujets sur lesquels nous avons déjà répondu de façon peut-être insuffisante selon vous. Je suis bien d'accord avec vous pour dire que la politique d'Air France a changé depuis 1983. Vous l'avez observé. D'ailleurs, en 1983, Air France sous-traitait très peu alors que, maintenant, en piste on ne voit plus beaucoup d'agents en uniforme Air France.

Monsieur Gentili, vous étiez sorti quand j'ai indiqué que nous avions eu une inspection de la Commission et que notre idée de dire que l'aérobuse était une passerelle a été combattue. Nous ne nous sommes peut-être pas beaucoup battus pour faire valoir que l'on aurait peut-être pu les convaincre, mais je pense que l'on avait des sujets plus importants à discuter avec eux que celui-là, et qui ont l'air de plutôt bien prospérer en ce moment.

On n'a pas évoqué les dispositifs de formation, mais bien sûr, c'est indispensable et cela doit être considéré dans le cadre de l'évolution professionnelle de tout agent d'Aéroports de Paris.

Je vais demander tout à l'heure à M. Mazurkiewicz de répondre sur les délais dans lesquels il envisage d'avoir fait des offres sérieuses à l'ensemble des salariés pour que l'on soit certain que cette affaire ne traîne pas.

Pour ce qui concerne la réponse sur l'évolution du contrat de travail, je vais laisser Mme Lemoine vous répondre.

Sur l'évolution des métiers et la remise en cause des filières techniques, oui, c'est regrettable de voir des métiers disparaître, mais en même temps, c'est la vie et je suis en même temps à l'affût de la création de nouveaux métiers. Ne soyons donc pas non plus désespérés, nous en avons créé avec la sûreté, il y aura probablement, la technologie évoluant, de nouveaux métiers. Pour ma part, je suis très attaché à ce que l'on continue d'avoir des métiers d'exécution à Aéroports de Paris parce que c'est une façon offerte à tous ceux qui n'ont pas eu la chance comme moi de faire des études et pour entrer à un

niveau plus élevé d'entrer dans une entreprise, de pouvoir y progresser et d'assurer, non seulement leur quotidien, mais aussi un développement professionnel.

Monsieur Mazurkiewicz, qu'avez-vous prévu pour les 7 agents ? Quand auront-ils des propositions ? Sous quels délais ? Quels engagements pouvez-vous prendre ?

M. MAZURKIEWICZ.- Les différentes propositions sont en cours de finalisation aujourd'hui. On compte achever tout ce travail dans le courant du mois de juin. Ce sera l'ensemble des propositions sur lesquelles les agents pourront se mobiliser et on peut espérer, avec les délais, les congés etc., que, sous 4 mois, on doit pouvoir solder les difficultés que l'on rencontre aujourd'hui.

Mme LEMOINE.- Pour être plus claire par rapport à ce qui est prévu dans les dispositions légales, c'est-à-dire la loi de cohésion sociale de janvier 2005, l'employeur a certaines obligations lorsqu'il envisage de supprimer une activité ou de modifier l'organisation de l'entreprise induisant une modification de l'organisation du travail dans une activité.

En fait, l'employeur est tenu de proposer aux salariés qui sont concernés, soit par la suppression d'activités, soit par la modification de l'organisation de l'entreprise induisant un changement de leurs conditions de travail, un autre poste ou une autre activité pouvant conduire à une modification de leur contrat de travail et nécessitant la rédaction d'un avenant à leur contrat de travail.

En cas de modification de l'activité, la loi de cohésion sociale prévoit depuis janvier 2005 que c'est à partir du refus du salarié de prendre en compte cette modification, et donc, la modification de son contrat de travail, que l'on regarde s'il y a plus de 10 salariés sur une période de trente jours, auquel cas, l'employeur est obligé de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (ce que l'on appelait antérieurement les plans sociaux).

S'il y a moins de 10 salariés, la situation peut conduire à un licenciement économique en cas de refus du salarié de signer un avenant à son contrat de travail.

Je vous ai rappelé les dispositions légales, mais au niveau d'Aéroports de Paris, on tente à chaque fois d'anticiper ces situations pour se retrouver placés dans l'une des deux hypothèses que je vous ai décrites à l'instant.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Sur cette loi, qui n'a de cohésion que le nom, on va être très clairs : vous venez de l'expliquer, et c'est bien ce que l'on condamne : normalement, vous avez, en tant qu'employeur, la charge, soit pour suppression, comme on le fait là d'une activité, soit pour modification d'une réorganisation, qu'on a pu le voir dans le commerce, la communication et le marketing dernière, de reclasser des gens, et vous le dites vous-mêmes, c'est un avenant au contrat de travail qui doit être proposé aux agents.

Or, ce que l'on dénonce, c'est qu'actuellement, au sein d'Aéroports de Paris, il n'y a pas d'avenant au contrat de travail puisque, de manière détournée, vous obligez les agents à postuler et le simple fait de postuler sur un poste qui a une qualification, des horaires différents, crée un nouveau contrat de travail. Ce n'est pas un avenant sur l'ancien, mais un nouveau contrat de travail à l'initiative de l'agent et nous ne sommes pas d'accord.

Mme LEMOINE.- Si je comprends bien, la question que vous posez est au niveau de la procédure par rapport à l'initiative de l'agent ou pas de modifier son contrat de travail ? Parce que le contrat de travail existe de fait. Si c'était un nouveau contrat de travail, cela voudrait dire que l'on a rompu l'ancien, c'est-à-dire que le salarié ne s'est plus trouvé salarié de l'entreprise Aéroports de Paris. Ce n'est pas le cas actuellement.

Le problème de l'anticipation par rapport à la situation, on l'a expliqué tout à l'heure, est un problème conjoncturel. En fait, cette procédure que je viens de vous expliquer doit s'imbriquer avec la nécessaire obligation de consulter les instances représentatives du personnel, en l'occurrence, le comité d'entreprise. L'employeur, en matière de réorganisation ou de suppression d'activités, doit, avant de commencer à mettre en place les mesures nécessaires, qui doivent suivre cette modification, cette suppression d'activité, informer et consulter les instances représentatives. Dans la situation présente, différentes procédures se sont percutées et peut-être y a-t-il eu un petit retard dans la possibilité de prendre en compte la situation des agents.

En ce qui concerne le problème de pourvoi des emplois, de procédures de postulation, c'est parce que les dispositions légales doivent aussi s'articuler au niveau d'Aéroports de Paris avec le système de pourvoi en interne des postes. La loi n'est pas faite par rapport à la situation d'Aéroports de Paris et dans la plupart des entreprises, il n'y a pas de système de postulation avec une priorité pour le personnel à l'intérieur de l'entreprise, c'est l'employeur qui décide des postes qu'il a, qui décide des différents emplois qu'il va pouvoir créer et qui les propose directement à ses salariés.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je vais être bref parce que ce n'est pas le lieu et que nous aurons à nous réunir dans un autre contexte, mais pour répondre très clairement, je suis loin d'être un ancien d'Aéroports de Paris, pour autant, antérieurement, on ne faisait pas repostuler les agents, on les déplaçait et on faisait effectivement des avenants.

Il faut être clair sur la modification du contrat de travail. Un contrat de travail précise le lieu de travail, les horaires qui seront imposés à l'agent. Si je prends l'exemple que l'on nous donne là d'un agent qui travaille en semi-continu à Roissy et qui se retrouve en administratif au Bourget, c'est une vraie modification du contrat de travail, qui nécessite un véritable avenant au contrat de travail.

Or, bizarrement, depuis qu'Aéroports de Paris n'est plus un établissement public, on oublie de faire cet avenant au contrat de travail et on force les agents, et j'insiste sur le terme "force" parce que c'est le cas : soit ils postulent de nouveau, soit c'est à la disposition de la DH. C'est le cas au quotidien.

On en arrive à dire à l'agent : *"c'est toi qui a postulé, tu es volontaire pour aller au Bourget en administratif alors que tu étais en semi-continu à Roissy"*. C'est strictement inacceptable puisque c'est sous la pression hiérarchique de la Direction et que l'on dissimule un avenant au contrat du travail qui pourrait être porté, et si ces agents postulent, ils sont aptes à signer un avenant à leur contrat de travail.

Pour le reste, on peut le voir dans d'autres instances, mais c'est un vrai problème de dialogue social au sein de l'entreprise.

M. de CORDOUE.- C'est un sujet dont on aura besoin de parler parce que l'on a besoin de sécuriser les contrats de travail. La jurisprudence se développe et il faudra qu'on le fasse. Beaucoup d'agents d'Aéroports de Paris n'ont même pas de contrat de travail.

M. GENTILI (FO).- C'est un sujet extrêmement important, mais la question de l'application ou pas de la loi, mal nommée "de cohésion sociale", n'est pas le vrai problème. Nous avons un outil, même s'il est vieillissant. J'ai une ancienneté certaine dans l'entreprise, mais je n'étais pas né à ADP, si j'ose dire, quand cet accord a été signé. Cet accord s'applique ; je parle du PASE. C'est lui qui est censé régler sur le terrain contractuel les problèmes posés. En substance, si l'on passe d'horaires semi-continus à continus ou administratifs, c'est typiquement substantiel au contrat de travail, cela relève de l'évidence.

Mais la question n'est pas vraiment là. On a eu par le passé le problème, c'est-à-dire le cas d'un poste supprimé, où le salarié a postulé et à qui on a dit : *"tu n'as pas droit à la prime différentielle, tu as postulé"*. Pendant des années, des collègues ont perdu de l'argent parce qu'ils étaient passés d'un horaire semi-continu en horaire d'atelier, mais comme ils avaient fait un acte de postulation et que c'était sur une qualification de technicien, ils ont perdu beaucoup d'argent pendant plusieurs années. Ce n'est pas une mince question.

On demande que, quoi qu'il arrive, qu'on leur ait demandé ou pas de postuler, en aucune façon, cela ne puisse se traduire par : *"puisque tu as fait acte de postulation, tu n'as droit à rien"*. C'est quand même une question importante. Avant d'entrer dans un débat trop juridique je souhaiterais tout de même que l'on revienne au b a -ba. Encore une fois, on demande que les propositions que l'on fait aux collègues soient suffisamment intéressantes pour eux pour qu'ils soient en situation d'accepter la proposition que vous leur faites. C'est la meilleure solution pour les collègues concernés plutôt que d'envisager des choses horribles.

Je n'ai pas compris le problème de la modification substantielle dès lors qu'ils ne changent pas d'horaire de façon autoritaire, d'un horaire administratif vers un horaire de continu ou de semi-continu.

Deuxièmement, il faut au minimum qu'ils restent dans la même qualification. J'ai bien dit "au minimum". Nous soutenons ce qui a été demandé par les autres. On a un accord de filière technique, il n'est pas dénoncé, on passe maître ouvrier au bout d'un laps de temps, rien n'interdit d'être plus favorable que l'accord en question s'il y a un petit déphasage d'échelon pour les collègues. Si c'est la solution de passer en maîtrise, il n'y aura pas de problèmes de discussions devant les tribunaux pour savoir si c'est substantiel ou pas.

M. de CORDOUE.- Je vous donne acte clairement que les 15 agents concernés disposeront du dispositif d'accompagnement, qu'ils aient fait acte de candidature ou qu'on les aient incité à bouger. C'est bien clair. Car l'activité disparaît.

On passe au vote.

15 voix contre : SPE/CGT, SICTAM/ CGT, FO, SAPAP, CFDT

3 abstentions : CGC

POINT 3 : INFORMATION SUR LE BILAN DE L'ACTIVITE DES FILIALES D'AEROPORTS DE PARIS

M. de CORDOUE.- Nous accueillons M. Dominique Pannier qui, comme chaque année, vient nous faire une information sur les filiales d'Aéroports de Paris, sujet pour lequel vous avez reçu un document, et qui avait été reporté à plusieurs reprises.

M. PANNIER.- Dans le document qui vous est présenté, nous avons essayé de répondre aux questions déjà formulées. Nous avons essayé de le présenter en identifiant bien les filiales et les participations d'autre part et, à l'intérieur, les résultats et les événements principaux affectant telle ou telle filiale ou participation.

Je vous propose de balayer rapidement ce document pour vous laisser le temps d'intervenir et de poser éventuellement des questions ou demandes de clarifications. Je m'arrêterai plus longtemps sur les filiales puisque nous sommes engagés dans ces filiales financièrement et légalement et je passerai beaucoup plus rapidement sur les participations, où nous n'avons que peu ou pas d'influence ou d'engagement au-delà de la participation au capital.

La plus importante filiale, qui est elle-même un groupe de sociétés, est Alyzia qui, comme vous le savez, agit dans 3 types d'activités, présentées page 3 :

- l'assistance qui est encore la plus importante en termes de chiffre d'affaires
- la sûreté, 28 % de son chiffre d'affaires
- des activités annexes de sous-traitance pour l'autorité aéroportuaire.

Il est important de noter qu'Alyzia réalise 92 % de son chiffre d'affaires avec ADP ; c'est donc une activité extrêmement intégrée à ADP. Vous avez vu page 4 les événements de l'année 2005 avec malheureusement une perte pour l'ensemble Alyzia, qui représente 6 M€, à rapprocher du chiffre d'affaires total du groupe Alyzia, de 97 M€, donc un niveau de perte de 6 à 7 % du chiffre d'affaires, ce qui est évidemment extrêmement préoccupant car l'année 2004 s'était déjà traduite par une perte pour le groupe. 2003 était juste à l'équilibre et c'est donc une situation difficile que connaissent la majorité des sociétés à l'intérieur du groupe, sauf l'activité de sûreté, point positif, qui a dégagé un résultat positif et un excédent brut d'exploitation positif, et l'activité de training, c'est-à-dire de formation, sensibilisation badges, formation sûreté, qui a dégagé également un résultat positif, et l'activité d'Aviance.

Ce secteur, qui est un secteur de main d'œuvre, que vous connaissez bien, connaît donc des résultats économiques difficiles et préoccupants.

ADP Ingénierie, que vous connaissez aussi et que nous présentons maintenant chaque année, a connu une bonne année 2005 avec un chiffre d'affaires en légère croissance par rapport à 2004, un résultat positif même s'il est relativement modeste, mais en ligne avec ce qui se pratique dans les sociétés d'études, et un résultat qui tient

compte d'un dollar qui reste faible pour une société qui commercialise beaucoup dans la zone Moyen-Orient, zone où l'on règle et où l'on contracte en dollars.

Les contrats signés sont très significatifs pour ADPI en 2005, ce qui permet d'envisager une bonne année 2006, et même 2007. Du point de vue du carnet de commandes, puisque c'est une société qui fonctionne suivant ce principe (elle ne vit que des commandes passées par ses clients), on est parfaitement rassuré, tout au moins pour la période à venir 2006-2007. C'est assez habituel pour ADPI que d'avoir cet avancement à un an/un an et demi.

Hub Télécom est présentée à partir de la page 9. Vous savez que Hub Télécom est à la fois opérateur pour les besoins d'ADP et l'ensemble de ses besoins, mais aussi pour les entreprises installées sur la plate-forme, et maintenant au-delà puisque Hub Télécom a remporté de beaux succès, que ce soit dans les aéroports de région ou dans les parcs d'exposition et centre de congrès avec cette offre sur la mobilité puisque l'Internet mobile "Wifi" est un produit-phare de Hub Télécom, non seulement sur nos plates-formes, mais même à l'échelle de la France.

Le chiffre d'affaires et le résultat sont excellents. Le chiffre d'affaires a bien progressé en 2005, mais il y a un effet périmètre puisque Hub Télécom a intégré Serta, la petite filiale que nous avions en radiocommunication ; la gestion du 3 R.P. est maintenant devenue Tétra en normes numériques. Il était logique que l'on rationalise cette exploitation, c'est pourquoi nous avons fusionné les deux sociétés. Il y a un complément de chiffre d'affaires pour Hub Télécom de sorte que la comparaison, et donc, l'évolution, est un peu faussée.

Néanmoins, les résultats économiques sont brillants puisque Hub Télécom dégage un résultat de 7 M€ pour un chiffre d'affaires de 70 M€. On est dans un rapport de 1 à 10, ce qui est très bon.

On a également indiqué, suite à votre demande, les apports qui avaient été effectués par Aéroports de Paris et l'évolution des effectifs détachés.

Quatrième et dernière filiale qui agit dans le domaine international : ADP Management qui, en 2005, après le départ de Vinci, fin 2004, s'est retrouvée à 100 % détenue par ADP, laquelle a donné à Vinci des actions qu'ADP détenaient à Pékin. En contrepartie, le capital a été diminué et ramené à 85 M€. C'est ce qui vous est décrit au début du document à propos de l'aéroport de Pékin. Même si le pourcentage a diminué, cela reste la participation principale avec un nouveau contrat qui a été signé en juin 2005, qui succédait à un contrat de 5 ans passé avec ADP ; cette fois-ci, le contrat est plus limité, mais néanmoins intéressant puisqu'il faut accompagner l'aéroport de Pékin dans la mise en service du futur terminal et de l'extension de l'aéroport, futur terminal d'une capacité de 35 millions de passagers, le plus grand terminal au monde qui sera ouvert en une phase. Nous faisons partie de cette aventure puisque nous les accompagnons sur les aspects de méthodologie d'ouverture. Dont un excellent exercice pour Pékin, avec une croissance phénoménale du trafic de 17 % en ajoutant 6 millions de passagers en un an à Pékin.

Nous vous décrivons également les deux autres participations, Liège, qui a un exercice décevant avec le départ d'une compagnie cargo qui était très significative et avec une

progression du trafic passagers, mais encore loin des capacités. C'est la première fois que Liège a un tassement de ses résultats, cela a toujours été un aéroport rentable.

Dans le cas de la Guinée, on descend dans le beaucoup plus petit puisque c'est un aéroport qui traite 250 000 passagers. Il faut noter que nous avons transféré le contrat d'assistance technique d'ADP vers ADP Management, dont c'est la vocation, qui était déjà actionnaire de la Sogéac.

Enfin, vous aviez su que, l'année dernière, ADP M s'était désengagée du Cameroun et de Madagascar.

Les résultats 2005 page 13 font apparaître un résultat net de 9 millions, supérieur au chiffre d'affaires, mais qui a une partie exceptionnelle puisqu'il restait une provision sur Pékin en raison de l'évolution du dollar, provision qui a été reprise fin 2005.

En 2004 et 2005, les exercices ont été exceptionnels, + 15 et + 9 M€, à cause de cette reprise, comme l'était d'ailleurs l'exercice 2003, qui était franchement négatif à cause de cette provision.

La nouveauté est le succès en Egypte pour la gestion de 5 aéroports régionaux et internationaux et, en Algérie, la perspective de la transformation du contrat d'assistance technique pour en faire un contrat de gestion de l'aéroport d'Alger, négocié en 2005, mais qui débouchera en 2006.

Voilà pour les 4 filiales. Il y a maintenant une participation importante puisque nous sommes en coentreprise.

SDA, l'opérateur spécialisé CDG2, dont l'activité a été étendue à CDG1 en 2005 et qui a présenté en 2005 de très bons résultats aussi, donc chiffre d'affaires en hausse comme aussi résultat net à 7,5 M€ pour un capital très modeste, ce qui valide notre choix stratégique de pénétrer dans ce secteur de l'exploitation de boutiques en coentreprise. Nous sommes à 49 % en coentreprise directement dans la gestion. Nous avons des pouvoirs équivalents à ceux d'Aelia, notre partenaire dans SDA.

Ce n'est pas la même chose quand on descend dans la partie participations, c'est pourquoi on les a mises par ordre décroissant.

Chez *Roissy Sogaris*, nous sommes, d'une certaine façon, en coentreprise, mais il y a une petite erreur. Dans le capital, le nombre de parts est juste, en revanche, les pourcentages sont inversés puisque l'on voit que celui qui a le plus de parts doit avoir le plus de pourcentage. Il y a une faute de frappe, c'est ADP qui a 40 %.

C'est une société dont le développement est vraiment spécifique aux activités de fret à Roissy et qui marche très bien, qui n'a que des résultats positifs, mais qui ont été nettement meilleurs en 2005 grâce à un excellent taux d'occupation de ses locaux. 3 M€ de résultat pour 10 M€ de chiffre d'affaires, c'est évidemment excellent.

Airport Smart est une beaucoup plus petite société. C'est un plus modeste capital 3,6 M€, 40 % pour ADP, et c'est une place de marché Internet qui est là pour faciliter les rapports entre acheteurs et fournisseurs et nous permettre de réaliser des gains sur nos achats, ce qu'elle a bien réussi à faire.

En revanche, en 2005, nous avons les résultats depuis que le document vous a été transmis et les résultats sont négatifs à - 500 000 € parce que BAA a subi une réorganisation dans ses services achats donc ils n'ont pas eu recours, comme eux-mêmes l'avaient annoncé, à Airport Smart pour gérer leurs appels d'offres et leurs achats. Donc un résultat négatif, prévu, mais pas à hauteur de 500 000 € pour Airport Smart.

Une autre très jeune société est le Centre français de formation des pompiers d'aéroports puisqu'elle était encore en création en 2005. La première pierre a été posée en mars 2006. L'activité n'a pas commencé. Pas de chiffre d'affaires et une modeste perte de 11 000 € qui tient au coût des procédures d'études et procédures légales et réglementaires engagées pour le Centre.

SETA est une participation encore portée par ADP, mais nous avons l'intention de la transférer à ADP Management maintenant que Vinci est sorti de cette société comme d'ADP M. C'était une des contraintes de l'appel d'offres mexicain, on ne pouvait pas avoir à la fois Vinci actionnaire de la société mexicaine et d'ADP M, c'est pourquoi ADP porte cette participation.

En dehors de cette novation, la société concessionnaire a connu une progression de plus de 9 % du trafic et a eu de très bons résultats, que ce soit en chiffre d'affaires, en EBE, ou en résultat net en pesos, mais le peso, ce n'est pas l'euro et le change a été défavorable pour cette société dont nous incorporons les résultats par mise en équivalence. Elle est consolidée chez ADP par l'intermédiaire de la société SETA, la société des partenaires stratégiques entre ADP et le partenaire mexicain qui s'appelle ICA. Donc des résultats positifs simplement affectés par la variation de change.

Pour ce qui concerne Sofreavia, nous ne sommes là qu'à hauteur de 7,8 % dans cette société donc nous ne sommes de loin pas un acteur important, mais nous sommes administrateurs et ce n'est pas un secret que nous avons souhaité sortir de cette société, dont l'activité est proche, voire concurrente, de celle d'ADPI et qui a connu un exercice 2005 très difficile, contrairement à ADPI, avec un chiffre d'affaires proche de celui d'ADPI, 24 M€, mais une perte de 1,3M€ là où ADPI gagne 600 000 €.

Page 22, nous sommes dans le micrométrique. Nous sommes à 1 % de Civipol, qui a connu une nouvelle année de perte de 300 000 € pour 1,8 M€ de chiffre d'affaires.

Chez Ile-de-France Développement, nous sommes minoritaires également ; c'est une structure qui a été montée par la région Ile-de-France, mais qui est régulièrement bénéficiaire. Cette année, elle a un produit de 1,7 M€ et un bénéfice de 230 000 €.

Le GIE Roissypôle est là parce que c'est juridiquement une participation, mais c'est un montage financier simplement destiné à financer l'ensemble immobilier du dôme et il est parfaitement transparent.

Voilà le résumé rapide de ce que vous avez trouvé dans le dossier. Cela répondait aux questions qui avaient été identifiées préalablement par l'intermédiaire de votre secrétaire.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Tout d'abord, sur un plan général, vous venez de nous présenter le bilan de l'activité des filiales d'Aéroports de Paris et on aurait également aimé être informés sur la politique qu'Aéroports de Paris souhaite décliner au sein de

son groupe. C'est bien d'avoir des résultats économiques, mais on aimerait savoir quelle est la politique qui préside au fonctionnement de l'intégralité du groupe Aéroports de Paris, et donc, de ses filiales.

En ce qui concerne Alyzia, vous nous avez donné des résultats économiques et sociaux qui ne sont que des résultats consolidés. On aurait aimé avoir le détail par entreprise composant le groupe. Vous avez entre autres fait allusion à un résultat net négatif et à un EBE que vous jugez insuffisant ; on aurait bien aimé avoir le détail. Vous avez donné les résultats des sociétés dites "motrices" au sein du groupe et on aurait aimé le vérifier nous-mêmes.

Lors de votre présentation, vous aviez l'air particulièrement satisfait des résultats économiques d'ADPI, d'ADP M et de Hub Télécom. On vous rappelle que ces trois entreprises détenues à 100 % par Aéroports de Paris, qui dégagent d'excellents résultats, utilisent non seulement le savoir-faire d'Aéroports de Paris, mais encore, des salariés d'Aéroports de Paris qui sont détachés et que, sur certains projets, ces entreprises sont en concurrence avec des services de la maison-mère.

Ces trois sociétés existent en raison de notre ancien statut, qui était celui d'établissement public, avec un périmètre d'action limité de par ces statuts ; même si on le déplore, il faut prendre la situation telle qu'elle est et nous sommes dorénavant une société anonyme avec des statuts juridiques qui ne parlent plus du tout de périmètre.

Très clairement, la revendication de la CGT, qui n'est pas nouvelle, mais complètement réalisable juridiquement, est de réintégrer l'intégralité des filiales d'Aéroports de Paris, à savoir ADPI, ADP M et Hub Télécom au sein de la maison-mère.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- En complément de ce que vient de dire Philippe Stevance, plusieurs questions détaillées.

Sur Alyzia Sûreté, il y a eu une vingtaine de licenciements au titre des cynophiles ; on aimerait savoir quelle est l'orientation politique qui va être menée au sein d'Alyzia Sûreté dans la mesure où l'on voit une nouvelle stratégie se développer, donc on aimerait avoir des compléments d'information.

Quant à Locmafer, elle subit actuellement une réduction d'effectifs et d'activité, qu'est-il envisagé pour son devenir par rapport à Sapsen et à Alyzia Handling ?

Sur l'aspect très politique, comme Alyzia Handling et Sapsen sont très liées à l'escale Aéroports de Paris, dans la mesure où il y a une disparition de l'escale Aéroports de Paris, qu'est-il envisagé pour ces secteurs-là ? Cela regroupe beaucoup de personnels.

Autre point particulier qui concerne Hub Télécom : dans la mesure où il y aurait une cession de l'activité, c'est-à-dire une revente de l'activité des télécommunications, ne pensez-vous pas qu'au niveau stratégique, il faut se poser la question dès maintenant du don qu'a fait Aéroports de Paris de l'ensemble des structures réseaux et autocoms sur les plates-formes parisiennes ? Si, demain, vous vendez le hub, l'ensemble des réseaux courant faible vont quitter le giron de l'entreprise pour aller autre part.

Sur la page 22, il y a une faible participation dans Civipol Conseil, mais que se cache-t-il réellement derrière ? On n'a pas beaucoup de détails. On nous dit "*promouvoir à*

l'étranger la compétence et les savoir-faire du ministère de l'Intérieur" donc on peut se poser beaucoup de questions. J'aimerais avoir des compléments d'information.

M. GENTILI (FO).- Nous évoquions tout à l'heure une question fondamentale pour nous, le statut des personnels, et ce qui est particulièrement choquant, dans le dossier que l'on nous soumet, c'est qu'à aucun moment ne figure le statut des personnels.

Bien entendu, j'ai le droit de rêver et de penser que la vieille revendication de Force ouvrière sur l'application du statut du personnel à toutes nos filiales serait la bonne solution, mais vu que je ne rêve pas, le minimum minimorum eût été que l'on nous dise au moins quelle convention s'applique. C'est une vraie question.

Dans cette multitude de filiales, je ne reviendrai pas sur la demande formulée par la CGT, que nous soutenons, à savoir que, contre la filialisation, nous préférons la réintégration dans le groupe d'un maximum des filiales d'aujourd'hui, mais je souhaiterais tout de même que l'on nous réponde précisément, société par société, sur la convention collective qui s'applique.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Cette information que vous nous faites aujourd'hui fait suite à une demande réitérée à plusieurs reprises. Nous avons eu des réponses à certains éléments, notamment sur le capital de Hub Télécom, au niveau du transfert du capital "technique".

J'ai une question sur l'organigramme qui nous est présenté à la fin du dossier. On nous avait présenté en commission économique un organigramme semble-t-il différent. On va revoir les choses avec l'expert. C'est aussi lié au retrait de Vinci dans un certain nombre d'activités, donc on ne voit plus certaines sociétés qui apparaissaient dans l'organigramme qui nous avait été remis initialement.

Sur le fond, c'est un bilan des filiales ; on a réglé le problème du CHSCT, c'était un dossier urgent, et on a quand même un autre dossier à appréhender au niveau de l'entreprise et du groupe : la création du comité de groupe.

Ce document nous permet d'avoir une identification des différentes sociétés et par rapport à cela, comme on a des comptes consolidés au sein de notre groupe, puisqu'il faut parler dans le cadre du groupe, il serait intéressant que les élus de toutes les composantes du groupe puissent avoir accès à l'information, et surtout, qu'on leur fasse un bilan et un point d'étape sur la situation économique du groupe. Dans ce cadre-là, le comité de groupe est nécessaire.

Nous savons que des négociations n'ont pas pu aboutir puisqu'il y a eu un certain nombre d'incompréhensions, mais le périmètre du groupe peut être validé rapidement par l'ensemble des organisations syndicales et des différentes composantes du groupe. Ensuite, c'est sur les moyens qu'il y a eu des divergences d'appréciations et de vues.

M. PIGEON (CGC).- Merci de cette présentation, qui permet de faire un point d'ensemble des activités de nos filiales, et donc, du groupe Aéroports de Paris.

A l'évidence, on doit s'inquiéter du devenir d'Alyzia, dont la partie assistance, bien évidemment liée à l'activité de la maison-mère à ce propos, est plus largement au-delà

liée à l'éventualité nouvelles directives européennes qui pourraient intervenir dans les mois à venir.

Le sort d'Alyzia est toujours suspendu aux aléas de l'assistance aéroportuaire et plus de 2 000 salariés sont concernés, ce qui n'est pas négligeable. Il est évident qu'il va falloir être extrêmement attentifs à l'évolution du marché et être à même d'anticiper sur les secousses de ce marché.

En ce qui concerne SDA, nous sommes partenaires à 49 % ; n'y aurait-il pas, avec cet outil, un risque de transfert d'activité, et donc, perte d'emplois en ce qui concerne les commerces qui sont actuellement sous l'autorité directe d'ADP ? Actuellement, un débat nous anime tout particulièrement concernant le rattachement des commerces à la Direction marketing communication avec suppressions d'emplois. Nous craignons qu'un certain glissement ne s'opère du département commerce actuel vers SDA. Il conviendrait d'être rassurés sur ce point, si tant est que cela soit possible.

Enfin, que faisons-nous encore dans Sofreavia, une très ancienne structure d'ingénierie que nous connaissons bien, qui, par certains côtés, exerce une concurrence déloyale puisque Sofreavia fait essentiellement appel à des experts de la DGAC, en concurrence avec Aéroports de Paris. Il serait quand même bon de se retirer de Sofreavia.

Enfin, l'un de mes collègues l'évoquait tout à l'heure, que faisons-nous encore dans Civipol Conseil, dont l'une des missions est de vendre des armes recyclées à l'étranger ? ! On a 1 % du capital, je sais que c'est le Président Fleury qui nous avait introduits dans cette filiale, que faisons-nous là ?

M. PANNIER.- La politique du groupe n'a pas été remise en cause, mais elle figure dans le projet d'entreprise, et bien clairement.

A quoi cela sert-il d'avoir des filiales ? Premièrement, les filiales servent à développer des revenus pour le groupe puisque, comme vous l'avez dit plus tard, nous avons maintenant des comptes consolidés. Les filiales apportent leur richesse au groupe puisqu'elles contribuent à notre excédent brut d'exploitation et à nos résultats. C'est bien de développer les revenus et les bénéfices de l'ensemble que l'on recherche.

ADP est un gros actif qui a été construit année après année et sur lequel les filiales peuvent trouver des synergies. Certains d'entre vous ont noté que c'était le personnel, une des synergies les plus importantes, mais aussi les bâtiments, les réseaux de télécoms et ce genre de choses. Sur certaines activités qui sont en concurrence, et donc pour lesquelles il faut une structure séparée parce que la directive impose que, pour les monopoles naturels tels les aéroports, les activités exercées en concurrence le soient dans un cadre juridique distinct.

C'était la raison majeure pour la création de Hub Télécom, mais aussi pour ADPI. Cela le restera puisque c'est l'une des raisons de l'existence de ces filiales en tant qu'entités juridiques autonomes.

Une autre est aussi que certaines ont besoin de beaucoup de réactivité, d'être dans un cadre de décision restreint, c'est le cas pour ADPI parce que cela se passe loin et aussi parce que l'on veut isoler des risques et des responsables de centres de résultat, ou centres de profit, c'est pourquoi on a créé ADP Management. On ne veut pas que la

maison-mère assume en direct des risques d'exploitation à l'étranger. C'est encore un autre motif pour la constitution d'une filiale.

La politique groupe est à la fois le développement des revenus, la maîtrise des risques et l'adaptation du cadre aux activités concurrentielles dans lesquelles se trouvent ces filiales.

Monsieur Stevance, vous avez demandé le détail par entreprise composant le groupe, je l'ai sous les yeux. Ce sera donc extrêmement facile de vous le communiquer, il suffit de photocopier ce document. On vous a même mis les ratios de gains ou pertes sur le chiffre d'affaires pour se rendre compte de la difficulté dans laquelle nous nous trouvons et vous aurez bien sûr l'évolution des effectifs moyens au cours du temps, mais vous l'avez déjà mis dans le dossier. La réponse est donc oui, nous vous le fournissons bien volontiers.

Les résultats de ces sociétés tiennent aussi aux salariés d'ADP qui travaillent. On vous les a mentionnés chaque fois que des personnels d'ADP s'y trouvent. C'est ce que nous souhaitons, cela va de soi, et ADPI comme ADP M, qui vendent le savoir-faire d'ADP et qui ont comme première ressource celle de l'entreprise maison-mère ; c'est seulement quand on ne trouve pas ou quand nos collègues ne sont pas disponibles que l'on va chercher à l'extérieur, mais c'est bien entendu la règle numéro 1 et la Direction filiales et participations est là pour aider à la circulation des hommes et à ce que l'on puisse trouver des experts, des expatriés et offrir au groupe et aux salariés de la maison-mère des occasions d'emploi intéressantes, motivantes, voire de haute responsabilité. Il faut leur rendre cet hommage que les salariés d'ADP savent se rendre disponibles pour ces nouvelles aventures professionnelles dans le groupe et, je crois, en tirer profit du point de vue professionnel et personnel.

Les questions de M. Izzet portaient notamment sur la sûreté, les orientations pour notre activité Alyzia Sûreté. Elle a également été énoncée dans cette politique groupe : nous souhaitons que cette filiale soit présente sur les marchés d'assistance de l'autorité aéroportuaire, mais présente si possible en couvrant les différents domaines de la sûreté sans pour autant être le fournisseur attitré obligatoire puisqu'il y a d'autres compétences sur ce marché, déjà bien installées et qui ont aussi des savoir-faire anciens et prouvés. Ce qu'il nous faut, c'est une référence des marchés-témoins et une filiale avec laquelle nous pouvons communiquer aisément et préparer ou anticiper les modes de service et de production du service de demain.

En ce qui concerne Locmafer, oui, il y a eu un plan de sauvegarde de l'emploi pour adapter en 2005 les effectifs, notamment au plan de charge et au chiffre d'affaires. C'est une activité qui existe encore et que nous exploiterons aussi longtemps qu'elle sera équilibrée économiquement. Locmafer a néanmoins encore perdu de l'argent en 2005, mais il y a un effet d'ajustement, un temps de latence pour que les effets du PSE se fassent sentir, mais elle a perdu, en EBE, 15 % de son chiffre d'affaires ; c'est donc une situation nettement déséquilibrée en 2005.

Pour Alyzia Handling et Sapsar, chacun est bien sur sa base. Alyzia Handling a perdu en 2005 4,8 % de son chiffre d'affaires, donc est encore en déséquilibre, mais qui, certes, n'était pas trop éloigné de l'équilibre d'exploitation alors que ce n'est pas le cas pour Sapsar, qui est effectivement une des sociétés qui a le plus perdu d'argent dans le groupe l'année dernière. Elle a perdu 12 % de son chiffre d'affaires en termes d'EBE,

3 M€ de pertes sur 25 M€ de chiffre d'affaires. C'est évidemment très étroitement lié aux contrats gagnés ou perdus par l'escale ADP, et Sapsier a subi des pertes de contrats et, en fin d'année, la liquidation d'Air Horizon .

A propos de Hub Télécom, M. Izzet se posait la question du cas de revente et de l'avenir des réseaux ; nous ne sommes pas du tout dans ce schéma-là. Compte tenu des résultats de Hub Télécom et des synergies existantes, nous n'avons aucune intention de revente et nous n'avons pas modifié cette année le partage.

Hub Télécom n'est pas propriétaire de tous les réseaux, loin s'en faut. Dans nos bâtiments, c'est ADP qui est propriétaire des réseaux à l'intérieur des distributions. Il y a bien un équilibre entre les deux et nous n'avons pas modifié l'équilibre en 2005 entre la propriété d'ADP et la propriété de Hub Télécom, pour laquelle Hub Télécom paie des loyers à Aéroports de Paris.

Sur Civipol, vous souhaitez des compléments d'information que je suis incapable de vous donner parce que nous ne recevons que la convocation à l'assemblée générale et les comptes. Nous avons manifesté notre souhait d'en sortir. Monsieur Pigeon, nous souhaiterions effectivement en sortir, mais nous n'avons pas trouvé d'acheteur pour notre 1 % ! C'était un geste qu'il avait fallu faire vers le ministère de l'Intérieur en son temps, je crois que, vu notre participation, le ministère de l'Intérieur n'est plus opposé à notre sortie. Malheureusement, pour aller se renseigner, il faudrait aller sur son site ou au greffe et avec tout ce que nous avons à faire par ailleurs, franchement, pour 1 %, nous ne sommes pas allés voir !

Monsieur Gentili se préoccupait de connaître les conventions collectives applicables aux personnels des filiales ; bien sûr que cela est connu, vous a déjà été communiqué dans le passé, mais on peut recommencer l'exercice. C'est la convention SYNTEC pour ADPI et ADP M et la convention des télécoms pour Hub Télécom, il n'y a aucun secret et c'est une des raisons de leur exercice dans un mode concurrentiel : ils adoptent la convention collective du secteur dans lequel ils agissent. On vous la communiquera de nouveau, comme nous l'avons fait dans le passé.

Monsieur Michaud s'inquiétait de ne plus voir certaines sociétés, pourtant, l'organigramme est à jour. On vous l'avait dit, il y a eu une séance spéciale du comité d'entreprise sur la cession de France Handling donc c'est normal qu'elle n'y soit plus et c'est notre travail, nous avons un intérêt fort à être présents et si l'on voit que l'on n'a pas d'intérêt à être présents, on cède les participations considérées. Cela a été le cas pour France Handling et pour la participation de Madagascar, au Cambodge et au Cameroun, de sorte que vous ne retrouvez plus ces participations dans l'organigramme. Il se simplifie et notre travail est simplifié d'année en année. C'est parfaitement lisible, il y a 4 filiales et tout ce qu'il y a derrière, rien d'autre. Cela évite d'avoir des risques mal maîtrisés.

Nous l'avons également simplifié, je l'ai dit, à propos de Hub Télécom. Voilà pourquoi vous avez un organigramme qui tient sur cette page, mais tout y est. Les participations sont à la page suivante, on ne vous a rien caché, on n'a aucun intérêt à le faire.

Monsieur Pigeon a exprimé son inquiétude vis-à-vis des comptes d'Alyzia ; je l'ai exposé dans la présentation générale, nous le sommes également. C'est une société qui a perdu beaucoup plus d'argent en 2005 qu'en 2004 et qui s'est éloignée de l'équilibre dans

les secteurs comme Sapsper notamment. Quant à Ara, c'est une reprise très récente. C'était un déficit tout à fait anticipé. C'est donc un sujet de travail pour les dirigeants et nous-mêmes pour retrouver les voies de l'équilibre.

Sur SDA, vous vous êtes inquiété d'un risque de transfert de l'activité du département commerce vers la coentreprise et pourtant, Monsieur Pigeon, ce sont des activités qui n'ont strictement rien à voir parce que le département commerce aura toujours, SDA étant titulaire d'autorisations, une autorité qui régule l'ensemble des concessionnaires. La Direction commerce, vis-à-vis de SDA comme vis-à-vis des autres concessionnaires, est en relations quotidiennes pour décider, ajuster etc., il n'y a pas de différence, Mme Cartier est aussi au conseil de SDA et c'est parfaitement normal parce que l'on exerce là une nouvelle synergie, on trouve le meilleur moyen de combiner nos forces pour un meilleur résultat, mais elle a toujours ce rapport contractuel et garde toutes ses compétences dans l'organisation générale et la stratégie.

L'intervention de M. Pigeon me permet de marquer qu'au contraire, si nous sommes là, c'est aussi pour accroître notre savoir-faire. C'est l'une des raisons de la création de SDA et du cahier des charges qui a été apposé ; il faut que nous puissions nous-mêmes apprendre plus sur le métier de l'exploitant et enrichir nos savoirs faire. C'est plutôt dans l'inverse que je le verrais du mouvement que vous craignez, c'est l'inverse qui se passe, c'est nous qui gagnons en connaissance du métier et en accroissement de notre savoir-faire.

M. Pigeon s'est interrogé sur ce que nous faisons dans Sofreavia ; je confirme que si nous pouvions nous retirer, c'est-à-dire vendre nos actions à quelqu'un, nous l'aurions déjà fait, mais avec de tels résultats, aucun actionnaire ne se précipite ! C'est un travail que je continue de mener. J'y vais parce que, comme administrateurs, nous portons l'objet social de Sofreavia donc je suis là-bas comme défendant ses intérêts, mais je répète à qui veut l'entendre que nous souhaitons sortir de cette société parce que nous y sommes un peu dans une situation inconfortable puisqu'il y a là un concurrent pour ADPI.

Quant à Civipol, j'ai déjà répondu pour dire que c'est une question de trouver un actionnaire et que nous sommes bien dans cette disposition d'esprit.

M. de CORDOUE.- Je complète sur quelques points. Je n'ai pas entendu la réponse sur la cynotechnie, mais, Monsieur Izzet, vous la connaissez. Malheureusement, l'Etat français a considéré que la cynotechnie n'était plus un moyen primaire de détection des explosifs dans le trafic passagers alors qu'il le reste pour le fret. C'est un peu incompréhensible, mais on a quand même réussi à éviter de fermer l'activité en évitant un retournement de situation qui n'est pas à exclure.

Monsieur Pannier l'a dit, nous sommes d'accord pour compléter la fiche signalétique de chaque société pour ajouter la convention collective. C'est intéressant, d'autant que vous auriez pu constater qu'au moins une société a changé de régime puisque la société Sapsper est passée de Samera au transport aérien.

Enfin, sur l'assistance en escale, vous voyez que les résultats d'Alyzia ne sont pas très bons, mais nous allons y revenir parce que, le 27 juin, nous traiterons le sujet de l'assistance en escale et vous aurez certainement beaucoup de questions sur la consolidation économique de ce secteur dans le segment escale. Dans les 4 segments du

groupe Aéroports de Paris, il y a 10 segments escale qui regroupent la Direction de l'escale et l'ensemble d'Alyzia.

Et puis bien sûr, nous sommes aussi intéressés que vous et attachés au fait d'essayer d'aboutir sur une autre négociation. J'espère que l'on aura aussi un accord unanime, celle du comité de groupe. Soyons optimistes. On va essayer de progresser sur ce dossier. Il paraîtrait naturel que, comme les grandes entreprises, nous ayons cette structure qui permette aux élus de savoir ce qui se passe aussi dans les sociétés filiales et aux élus des filiales, ce qui se passe à la maison-mère.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Puisque l'on nous a promis des documents, on les attend. Je voulais réagir sur les filiales. On se retranche, pour Hub Télécom, derrière une directive. Il y a différentes manières d'interpréter cette directive, entre autres le problème de propriété du réseau est un problème sur lequel on peut jouer. On considère la réponse insatisfaisante. Elle l'est encore moins en ce qui concerne ADPI et ADP M, où la justification de M. Pannier est de dire que l'on a externalisé le risque. Cela ne peut pas nous suffire ; cela sous-entend aussi qu'en cas de problème, on coupera la branche. Cela ne peut pas nous satisfaire non plus.

On s'aperçoit que la répartition avec ADPI et ADP M entraîne chez INA, un service d'Aéroports de Paris, d'énormes problèmes. Une réorganisation au sein de cette Direction a été présentée dernièrement au comité d'entreprise et on a pu voir qu'en ce qui concerne les charges de travail, à l'avenir, il y a un énorme problème qui serait compensé si ADPI réintégrait la maison-mère, de l'aveu même de M. Delpuech (c'est au procès-verbal). Très clairement, nous insistons de nouveau pour revendiquer la réintégration des filiales, sachant que des éléments qui s'y opposent, selon la Direction, nous semblent plutôt caducs.

Enfin, je n'ai pas bien compris notre pourcentage dans Civipol : c'est le ministère de l'intérieur qui nous oblige à acheter un pourcentage chez une personne qui vend des armes et qui nous empêcherait de le revendre ? C'est un peu pour jouer, mais j'aimerais quand même comprendre !

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Ma question concerne Aviance France, mais je la réserverai pour le 27 juin.

D'autre part, m'autorisez-vous une question diverse en fin de séance ?

M. de CORDOUE.- Oui, M. Izzet en a déjà proposé une. Comme nous sommes dans les temps, nous pourrions la traiter.

M. PANNIER.- Sur Civipol, je n'ai jamais dit que nous étions obligés à quoi que ce soit, nous avons été invités à participer et avons vérifié que nous étions libres de céder. Tout va bien puisque c'est ce que nous comptons faire. Quant au pourcentage, nous étions partis avec 2 %, mais nous n'avons pas suivi l'augmentation de capital. Ils ont reconstitué leurs fonds propres donc nous n'avons pas manifesté d'empressement. Nous n'avons donc pas remis d'argent. Nous ne savons pas ce qui s'y passe puisque nous recevons un document par an et nous ne souhaitons pas en savoir plus ! (*Rires*)

M. de CORDOUE.- Merci. Nous pouvons clôturer ce point.

QUESTIONS DIVERSES

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Dans le cadre du travail clandestin dont ADP est maître d'ouvrage, on voudrait connaître la position de la Direction vis-à-vis de la société CMN portugaise qui était en deuxième niveau en intervention sur CDG1 et sur le S3.

Ce qui est quand même assez grandiose, c'est qu'elle a obtenu en direct des badges. Il est particulièrement choquant et préoccupant qu'une entreprise en complète illégalité ne soit soumise à aucun contrôle de la part d'ADP et des pouvoirs publics alors que les salariés sont soumis à une enquête rigoureuse de moralité pour obtenir leurs badges. Sachant qu'en plus, 31 salariés n'avaient pas de contrat de travail. Nous demandons à Aéroports de Paris quelle position elle compte prendre pour améliorer le contrôle sur les entreprises, y compris sur les demandes de badges.

M. de CORDOUE.- C'est dommage que nous soyons en réunion ce matin parce que vous auriez entendu la réponse de Pierre Graff, qui a été interpellé par Radio France.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Il est important que cela figure au procès-verbal.

M. de CORDOUE.- Nous avons bien noté votre question. Comme l'a dit Pierre Graff en réponse au journaliste, nous ne sommes pas l'inspection du travail. Mais ce n'est pas une raison suffisante pour se désintéresser de ces sujets puisque, quelque part, Charles De Gaulle est quand même sous la responsabilité globale d'Aéroports de Paris.

Nous considérons que nous ne sommes pas partie prenante dans le conflit qui se déroule en ce moment entre ces salariés et cette société portugaise. Pour autant, si nous pouvons contribuer à éviter que ce genre de phénomène ne se reproduise, nous avons au moins le devoir moral de le faire.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Plus que cela !

M. de CORDOUE.- Cette société n'intervient pas pour le compte d'Aéroports de Paris, mais pour le compte d'une autre société elle-même sous-traitante d'ADP ; on est donc dans un système en cascade qui n'est pas interdit par la loi. De ce que j'ai compris, dans ces sociétés de construction, il est assez fréquent qu'une société prenne un marché et que, comme elle n'a pas les compétences sur tous les petits sous-métiers, elle sous-traite.

Pour répondre à la question, on ne se désintéresse pas du sujet, mais on vous dit que l'on considère que l'on n'est pas en première ligne.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- On ne peut pas se satisfaire de la réponse que c'est une sous-traitance en cascade parce que cela fait longtemps que le SICTAM/CGT s'oppose à cette sous-traitance en cascade et que l'on vous interpelle en disant que vous êtes responsable en tant que donneur d'ordre en premier et que vous devez savoir qui intervient sur vos terrains, dont vous êtes responsables, pour un travail que vous avez

vous-mêmes demandé. C'est quand même à vous d'avoir un minimum de contrôles sur la sous-traitance qui intervient sur nos terrains et à notre demande.

Ensuite, il faut être bien clairs, nous sommes une entreprise qui se vante d'avoir signé le pacte mondial de l'ONU et vous pouvez le relire, vous êtes en infraction complète en tant que donneur d'ordre et ne respectez pas ce pacte que vous avez signé. C'est bien de vouloir être une entreprise citoyenne, nous en sommes ravis, mais le fait d'être une entreprise citoyenne ne veut pas dire que l'on appose sa signature au bas d'un document et que l'on fait un joli document en quadrichromie pour les salariés et les futurs investisseurs, on entend respecter son contenu. Or, vous ne respectez pas le pacte mondial de l'ONU, et c'est bien de votre responsabilité.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Sur la sous-traitance en cascade, je suis un peu surpris de votre réponse, Monsieur de Cordoue puisque, sur un dossier passé en conseil d'administration, il y avait un souci avec une entreprise qui avait sous-traité à une autre société dans le cadre d'un chantier en cours. On avait des problèmes de "serrage de boulons" et ADP est intervenue directement sur ces contrats en cascade. Il faut avoir une démarche et une logique dans la manière d'intervenir.

On pose le problème de la délivrance des badges ; directement ou indirectement, il y a eu cautionnement d'Aéroports de Paris et de la Préfecture de police pour délivrer des badges à des salariés qui n'avaient pas de contrat de travail alors que, parallèlement, au sein d'Aéroports de Paris et au niveau des plates-formes aéroportuaires dans leur globalité, il y a une politique de délivrance de badges très restrictive, et comme le disait le camarade Izzet, une enquête de moralité très stricte effectuée pour la délivrance des badges. On ne peut pas avoir deux attitudes différentes sur certains dossiers.

Mlle MARTIN (FO).- Je vais rebondir également parce que votre réponse nous a fait bondir. On vous rappelle que, lorsque l'effondrement du terminal 2E s'est produit, on avait constaté, notamment suite à un accident, que la sous-traitance en cascade faisait que plus de 200 entreprises intervenaient sur le site et, en bout de chaîne, un petit artisan travaillait à 5 m de hauteur sans équipement de protection, et 16 heures par jour.

Notre position en tant que syndicat a toujours été très claire en matière de sous-traitance en cascade : on la condamne et on ne peut pas accepter de sous-traiter en cascade et de ne pas être responsable au bout de la chaîne parce que l'on a passé le marché avec la première entreprise qui a sous-traité à une autre etc.

Je vous rappelle que, en tant que donneur d'ordre, vous passez des marchés et rien n'empêche ADP de mettre des clauses obligeant le premier sous-traitant à ce que, s'il sous-traite également, les conventions collectives et les règles sociales soient respectées ainsi que l'HSCT soit respecté.

Effectivement, vous n'êtes pas l'inspection du travail ; nous avons été reçus par le contrôleur du travail il y a une semaine, nous avons revendiqué des effectifs supplémentaires de contrôleurs, notamment sur Roissy parce qu'il n'y en a pas assez et ce n'est pas à trois que l'on est capable de vérifier ce qui se passe dans toutes les entreprises, mais en ce qui concerne les autorisations d'activité, c'est quand même Aéroports de Paris qui les donne. Si l'on a des salariés qui n'ont pas de contrat de travail, où une autorisation d'activité est accordée par Aéroports de Paris, ils ont un badge et l'on peut se poser des questions.

En ce qui concerne le conseil d'administration et la commission consultative des marchés, on demande que les clauses précises soient stipulées en cas de sous-traitance en cascade, il n'est pas acceptable que l'entreprise se dégage de toute responsabilité si le sous-traitant direct sous-traite à X et qu'en bout de chaîne, on ait quelqu'un qui ne respecte pas le code du travail ou qu'il y ait des travailleurs "au noir" sur les plates-formes. En cas d'accident, il y aurait beaucoup d'inquiétudes à avoir de votre part en termes de responsabilité.

On demande que M. Graff fasse ce qu'il est censé faire au conseil d'administration et que l'on n'ait plus ce type de pratiques sur nos plates-formes aéroportuaires.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- En 2003, un audit interne à l'entreprise a conclu à l'absence de contrôle d'ADP sur ses sous-traitants. Ce n'est donc pas une nouvelle question en 2006, c'était déjà à l'ordre du jour en 2003.

Deuxième point : votre référence est que les sociétés au départ qui prennent les marchés n'ont pas de compétences. Je vous rappelle que, sur CDG1, c'est Vanderland qui a pris le marché complet et que ce sont des électromécaniciens. Il y a donc déjà un problème puisqu'ils sous-traitaient la partie électrique. Ils conservent sur le S3 ETD et SDEL, c'est-à-dire Bouygues et Vinci, qui l'avaient sous-traité à Santerne, une société électrique qui l'a sous-traitée de nouveau à CMN.

Ce n'est donc pas un problème de compétence des sociétés initiales, c'est bien un choix, et là, vous êtes responsables. Donc on va encore faire le nécessaire au niveau des journalistes pour repasser le message parce qu'il n'a pas dû bien passer.

M. BOUCHIKHI (SAPAP).- Permettez-moi de vous dire que je suis très surpris du désengagement d'Aéroports de Paris en ce qui concerne les sociétés qui emploient des clandestins. Une société a été nommée ici par un collègue de la CGT et je voudrais rappeler une note de M. Clincks, dans les années quatre-vingt-dix, qui existe toujours. Elle impliquait les agents d'ADP. La note disait beaucoup de choses, mais j'en avais retenu l'essentiel : les agents d'Aéroports de Paris dans leur ensemble, le cas échéant, s'ils détectaient un commerce ou une entreprise qui employait des clandestins, avaient l'obligation d'actionner la hiérarchie et qu'Aéroports de Paris prendrait ses responsabilités à l'encontre de cette entreprise et de ses commerçants à l'époque.

Je suis donc assez surpris du désengagement des responsabilités d'Aéroports de Paris à ce sujet.

M. de CORDOUE.- Je vais déjà lever un doute. Il ne s'agit pas de clandestins, mais d'une entreprise portugaise qui faisait travailler des Portugais, donc sous des contrats de travail portugais, avec des bulletins de paie portugais. Jusque là, il n'y avait rien à dire. Elle a eu besoin en renfort de salariés français qui, eux, n'avaient pas de contrat de travail. Ce ne sont pas des clandestins au sens où on l'entend.

Maintenant, pour répondre sur les deux sujets que vous avez évoqués, je retiens deux points : premièrement, un point sur la sécurité du travail en général. Sur ces problèmes de chantiers, on a un groupement interentreprises sur les conditions de travail et la sécurité, piloté par Aéroports de Paris et qui oblige toutes les sociétés qui travaillent pour le compte d'Aéroports de Paris à mettre au pot une partie du marché pour que cette entité investisse dans tous les moyens de sécurité des chantiers, c'est-à-

dire les barrières de protection etc. enfin tous les moyens dont on a besoin pour s'assurer que les travailleurs ne sont pas en risque. Dans ce domaine, nous essayons de jouer notre rôle.

Quant à la question que vous avez posée, c'est-à-dire savoir si la façon dont nos contrats sont rédigés nous met à l'abri. Bien sûr, M. Catelain regarde cela, mais d'après les premiers échanges que j'avais eus avec lui, il m'a dit "*on peut faire beaucoup de choses, mais ne pas se mettre non plus hors-la-loi*". Je n'en sais pas plus, je ne sais pas comment sont rédigés nos contrats. Je sais que, pour le premier niveau de sous-traitance, les choses sont bien claires, le sous-traitant ne peut pas s'en affranchir, quand il sous-traite lui-même, c'est là que cela commence à devenir moins clair.

Rassurez-vous, ceci est en train d'être regardé et, de toute façon, on a une instance qui est la commission des marchés, à laquelle vous êtes représentés et que vous pouvez interpellier. Pour ma part, je n'ai pas encore toutes les informations sur ce sujet-là pour vous répondre de la façon la plus fine possible.

Je suis aussi d'accord sur l'idée que l'on ne peut pas être en décalage entre les discours et les actes. Quand on prend des positions d'entreprise citoyenne, il faut être capable de les assumer, je ne peux pas contredire cela. On a à l'évidence un dysfonctionnement, sur les badges, la sous-préfecture est également dans le circuit, car c'est elle qui donne les consignes sur la façon dont les badges sont attribués.

Il y a évidemment un dysfonctionnement ; fort heureusement, celui-ci n'a pas mis en péril la santé des travailleurs, mais c'est quand même un dysfonctionnement qui peut en provoquer d'autres. C'est un sujet à regarder avec attention.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Des agents d'ADP ont dû être reclassés parce que, justement, eux n'ont pas obtenu de badge parce qu'ils ont été témoins d'un accident de la route ou autre, donc il faut quand même voir la différence avec ce qui vient d'être exposé, et c'est un vrai problème pour les salariés d'Aéroports de Paris.

Ensuite, vous avez dit tout à l'heure, et ce n'est pas acceptable, qu'Aéroports de Paris se lavait les mains du conflit entre la direction de cette société portugaise et les salariés concernés qui, je vous le rappelle, ont été eux-mêmes trompés. Vous avez reconnu la cascade de responsabilités donc je trouve dommage que vous vous en laviez les mains.

Pour finir, suite à l'effondrement du 2E, événement malheureux pour l'entreprise, si l'on attend toujours le résultat de l'enquête judiciaire, il y a eu une enquête administrative qui pointe justement cette sous-traitance en cascade et le manque de visibilité d'Aéroports de Paris sur les nombreux intervenants du chantier. C'est écrit noir sur blanc et c'est un expert qui le dit. Au titre du SICTAM/CGT, on aimerait quand même qu'Aéroports de Paris se saisisse franchement et sérieusement du dossier puisque, selon cet expert, cette sous-traitance en cascade pourrait mettre en cause la sécurité des salariés et du public.

M. GENTILI (FO).- Je n'ai pas voulu intervenir tout à l'heure pour contredire la Direction qui expliquait clairement que, lorsque nous sommes en concurrence dans une activité, ce qui est malheureusement le cas dans nombre de nos activités, il y a une séparation juridique obligatoire.

Je m'inscris en faux par rapport à une telle affirmation puisqu'il serait fortement question que ne figure justement pas l'obligation d'une séparation juridique pour l'assistance en escale. La Fédération européenne que je représente fait tout pour empêcher cela. Il est donc quasiment acquis que cela n'aura pas lieu.

En revanche, il va probablement y avoir des directives sur l'assistance en escale, mais dans d'autres domaines, et je pense avoir suffisamment de responsabilités aujourd'hui au niveau européen pour pouvoir affirmer que la sous-traitance en cascade sera interdite. Il faut arrêter de renvoyer la responsabilité sur les autres en cascade.

A certains moments, j'ai eu honte de lire, notamment un arrêt de la Cour de cassation où ADP a été gravement condamnée pour avoir laissé une société qui s'appelait Air Portage faire un véritable travail "de maquereau", excusez-moi du terme. Il faut savoir arrêter cela.

Ce qui vient de se passer dans le bâtiment est malheureusement classique, ce sont des pratiques que l'on connaît, le travail "au noir", l'esclavagisme, donc je vous demande un vrai débat là-dessus.

Dernier point, et je l'avais déjà dit ici, mais c'est au conseil d'administration que cela se décide : depuis quand impose-t-on, dans les marchés, une obligation de 5 jours de préavis de grève pour les entreprises de droit privé ? Il vient d'y avoir une condamnation et le tribunal saisi a dit clairement que même si les syndicats dans une filiale ou un sous-traitant, et là, il s'agit d'un sous-traitant qui, en réalité, est sous-traitant de notre filiale (je cite Vinci), les salariés n'ont pas à se soumettre à cela. Le droit constitutionnel français existe, le droit de grève existe. Tout cela mit bout à bout fait que, y compris la question des conventions collectives se discute parfois et on ne peut pas évoquer Alyzia et ses difficultés économiques sans penser que la convention du transport aérien permet certaines portes de sortie pour des salariés de 57 ans alors que l'autre convention ne le permet pas. Que l'on dise "*vous le savez très bien*" ... non !

J'aurais bien aimé que, dans le rapport que l'on a donné, figure la convention collective qui s'applique aux personnels de la société, société par société, parce que les choses se discutent.

M. de CORDOUE.- Merci pour ces précisions. J'ai dit tout à l'heure que l'on va les transmettre, mais la prochaine fois, quand on fait la fiche signalétique de la société, on rajoute la convention collective. J'ai rajouté que, au moins une des sociétés avait changé de convention collective, ce qui est le cas de Sapsen pour les raisons que vous venez d'expliquer : l'ensemble de la profession est sur le transport aérien et la convention collective du transport aérien donne plus de souplesse dans le reclassement des personnels, la gestion que la Saméra qui, malheureusement, n'a pas évolué depuis fort longtemps.

Nous passons à la deuxième question diverse.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Nous aimerions savoir si le Directeur général a donné l'autorisation à ORY S d'appliquer l'itinérance avant que le dossier sur le métier des agents "co" n'ait abouti. Si c'est le cas, il faut nous le dire car c'est ce qui se passe à ORY S. De façon très habile, on demande à des agents d'aller faire de l'itinérance sur un flux "arrivée" de telle heure à telle heure et quand on demande à d'autres agents au

courant du dossier, ils demandent pourquoi l'itinérance est déjà là. On dit que ce n'est pas vraiment cela, mais que c'est sur le volontariat, sauf que l'on ne demande pas aux gens s'ils sont volontaires pour y aller. C'est un peu habile.

Deuxième point : lors d'un dossier qui a aussi été débattu dans cette assemblée, j'ai moi-même posé la question à M. Ricaud de savoir s'il donnait des consignes à sa hiérarchie pour dégarnir les postes et les renseignements téléphonés quand il y avait l'effectif nécessaire pour garnir, et les postes au comptoir, et les renseignements téléphonés ; il m'avait répondu qu'il ne donnait aucune consigne, c'est noté au procès-verbal.

Le lendemain, je suis allé personnellement au comptoir "information", je me suis fait remettre la feuille de répartition et j'ai constaté qu'il y avait beaucoup de monde au comptoir et personne aux RT, ou une seule personne aux RT et 4 ou 5 personnes au comptoir. J'ai demandé au chef d'aérogare s'il avait reçu des consignes de la Direction, au bout de 3 minutes, il m'a dit que, oui, on lui donnait comme consigne de ne mettre qu'une seule personne aux RT même s'il y avait l'effectif nécessaire pour en mettre 2 ou 3. Il n'a pas voulu me dire tout de suite qui c'était, puis que c'était son IIC2, que je suis monté voir et qui m'a fait la même réponse.

J'ai rencontré M. Ricaud le lendemain, qui m'a affirmé qu'il n'avait donné aucune consigne, que les gens avaient mal compris ! (Rires) Que l'ordre de priorité qu'il donnait était les comptoirs, les RT etc. Je voudrais savoir si je vais continuer à me faire traiter de menteur ou si vous allez régler ce problème assez rapidement.

Enfin, je voudrais savoir où en est l'enquête qui devait être faite sur la liste des agents qui ont été notés de façon un peu spéciale.

M. de CORDOUE.- Sur le dossier d'Orly, à ma connaissance, la décision est sur le point d'être signée par le Directeur général ; c'est tout à fait récent. L'exemple auquel vous faites référence doit être antérieur.

D'autre part j'avais entendu M. Ricaud expliquer que, dans son dossier, il revoyait les priorités pour remonter les renseignements téléphonés dans les priorités d'armement, mais j'entends ce que vous dites. Cela peut poser la question de savoir si les dossiers présentés ici sont bien appliqués. Notez cela comme un axe de travail pour la DRH de vérifier que les dispositions expliquées ici sont appliquées, non pas ensuite pour aller interférer dans le fonctionnement des directions, mais au moins pour savoir si l'instance est respectée.

Quant à votre dernière question, l'enquête que nous menons autour de l'affaire de la fameuse liste est presque terminée. M. Rubichon vous l'avait dit, il y a là-dedans deux éléments qui dérangent. Le premier est que ce genre d'appréciation ne devrait pas exister dans l'entreprise. L'auteur est connu donc la hiérarchie est en train de s'en occuper.

Le deuxième point est de savoir comment cette information arrive à la connaissance. Même si quelqu'un avait écrit cela quelque part dans son cahier ou sur son ordinateur, comment ceci a-t-il pu être porté à la connaissance de l'ensemble des populations ? C'est fort regrettable.

Dès que l'on aura terminé cette enquête, on pourra prendre position pour condamner les procédés et rappeler à l'ordre l'agent qui a rédigé cela et voir s'il y a un dysfonctionnement dans nos outils ou que quelqu'un a jugé intéressant de se procurer cette information et de la diffuser. Et pour quoi faire.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Sur la deuxième partie, sur la diffusion de cette information, je ne partage pas l'analyse que vous faites parce que, heureusement que l'on en a eu connaissance ! Cette connaissance est un glaçon de l'iceberg. On va vous solliciter par un courrier officiel du SICTAM/CGT sur d'autres affaires. On prend le temps de faire le courrier pour qu'il soit bien compris de la Direction.

Si ce type d'informations circulent, c'est que les pratiques existent et ce qui est à condamner, ce n'est pas la circulation de l'information, c'est que ces pratiques existent et que l'on fait en sorte qu'elles persistent.

L'interpellation de la Direction est de faire le ménage au niveau du management de l'entreprise qui dériverait sur des systèmes discriminatoires et totalitaristes. C'est là-dessus qu'il faut insister. Nous avons en France encore un régime dit "démocratique" et la liberté de l'information existe. Je pense que cette information, quelle que soit la personne qui a pu la faire circuler, est un bienfait parce qu'elle permet au moins de mettre en débat ce genre de pratiques dans notre établissement.

M. GENTILI (FO).- J'ai récemment reçu un courrier nous indiquant qu'il y avait une réflexion dans l'entreprise et on se méfie des réflexions sur la DRH, les RRH. etc. Je regrette un peu que notre Directeur général ne soit pas là.

On va aussi trouver pas mal d'exemples ; il y a eu la liste des intouchables ; on a cru à l'escale que c'était la liste de nos adhérents, mais en réalité, c'était la liste de ceux qui n'acceptaient pas qu'on les appelle à 3 heures pour leur dire qu'on les avait changés d'horaire à 4 heures. Pour ce type de listes, sans parler de documents auxquels ils font référence, ADP serait condamné devant un tribunal. Si je vois un texte où l'on m'appelle "vieille peau" ou "incapable", je porte plainte et je gagne.

Partant de là, on vous dit que c'est la conséquence logique de la décentralisation de l'entreprise. Le Directeur général a dit "*vous avez raison, on a trop décentralisé, il faudra redonner du pouvoir central*" et je dis que c'est à vous, la DRH, d'avoir le pouvoir de dire aux Directions "*maintenant, cela suffit*". Ce genre de choses n'est pas conforme au droit, ADP pourrait être condamnée.

Et puisque l'on est censé être un peu humaniste, c'est tout à fait contraire à l'éthique que veut une entreprise sociale comme la nôtre. Il y a une vraie question de gouvernance dans l'entreprise sur ces questions et on le dit, ce sera consigné au procès-verbal, il n'y a qu'une solution : redonner à la DRH les pleins pouvoirs sur toutes ces questions sociales et que l'on arrête de laisser des petits RRH dans les coins, voire des gestionnaires qui ne sont même pas cadres prendre ce type d'initiatives. Ce n'est pas acceptable.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Vous n'avez pas répondu sur l'itinérance au sein d'Orly puisque vous avez juste parlé de la lettre du Directeur général délégué qui allait arriver. Puisqu'elle n'existe pas, il serait bon que la DH prenne immédiatement contact avec M. Ricaud pour lui expliquer que l'itinérance n'existe pas au sein de ce groupe de travail et qu'il serait temps de respecter, et l'instance, et les décisions qui y sont prises.

Deuxième point : sur la fameuse liste, le vrai problème est que ce genre de pratiques managériales existent, au-delà de la publicité du document. Je tiens quand même à signaler que, pour certains salariés, on précise leur âge et ce sont bizarrement ceux que l'on peut mettre dehors en raison de leur âge. Cela aussi est discriminatoire.

Enfin, je porte au crédit de la Direction que l'on progresse puisque lorsqu'on a fait connaître par courrier, puis en interpellant le Directeur général délégué en séance du C.E. l'existence de cette liste, le conditionnel était de rigueur : "*si toutefois le document existe, si toutefois il a bien été public*" etc. On se rend compte qu'enfin, au bout de plusieurs jours, on reconnaît l'existence de ce document et de cette pratique.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Deux précisions, Monsieur de Cordoue. Quand je vous ai parlé tout à l'heure de la façon dont était mise en place cette itinérance de façon très habile, c'est qu'elle ne figure pas sur la feuille de répartition. Normalement, quand un agent est mis pour une heure ou deux à un autre endroit, on le raye et on le met à ce poste. Là, c'était complètement transparent.

Deuxième précision : l'auteur de cette liste est maintenant connu, j'en prends note, mais le problème n'est pas là. Le responsable hiérarchique qui a reçu cette liste et qui n'a rien dit ni rien fait est aussi fautif, sinon plus, que celui qui a rédigé ces informations.

M. de CORDOUE.- Pour répondre à M. Gentili, il est exact que le DRH est à l'initiative d'une réflexion sur l'exercice de la fonction RH au sein de l'entreprise, donc qui dépasse le simple périmètre de la DRH. Cette réflexion va dans le sens de continuer à assurer l'efficacité et la cohésion du fonctionnement DRH.

On peut décentraliser parce que l'on pense que c'est quelquefois bien d'avoir près du terrain, près des agents, des gens qui peuvent prendre des décisions, mais décentraliser ne veut pas dire abandonner. Ceci suppose que l'on se donne les moyens de vérifier que les règles fixées au niveau central sont bien appliquées, et tout n'est pas décentralisé.

Cette réflexion va prendre largement tout l'été, il est prévu que l'on vienne en parler au comité d'entreprise, laissons-lui le temps de mûrir.

Et pour reprendre sur la situation que vous avez évoquée tout à l'heure, ce que je voulais connaître, c'est si cette fameuse liste était à l'initiative d'un agent qui n'avait finalement aucune suite, c'est-à-dire que la hiérarchie ne l'avait pas considéré. C'est le plus important. Vous ne pouvez pas empêcher quelqu'un d'avoir des documents pas très corrects.

Ce qui m'ennuie dans cette affaire aussi, c'est que la publication de cette liste, quelque part, porte préjudice aux agents cités. Je ne serais pas satisfait d'être dans la liste. Etait-il utile que cette liste monte à la surface alors que l'on aurait pu régler le problème, qui n'en était peut-être pas un (je vais le savoir rapidement), qui, finalement, discrédite la hiérarchie, mais surtout, les agents. La hiérarchie est assez grande pour se défendre.

Donc on continue sur cette affaire. Une réponse sera faite au courrier que l'on a reçu et des mesures seront prises. Laissez-nous jouer notre rôle. On ne mettra peut-être pas sur la table toutes les mesures qui seront prises vis-à-vis des échelons intermédiaires, mais tout cela sera suivi.

Les parapheurs sont à la signature dans la pièce à côté pour les CHSCT. Merci de signer dans la journée. 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.