

ORLY, LE 16 octobre 2006

CE/1229

N° 33

**COMPTE RENDU DEFINITIF DU
COMITE D'ENTREPRISE
EXTRAORDINAIRE
DU 14 SEPTEMBRE 2006**

ORDRE DU JOUR

- POINT 1 - INFORMATION SUR LA GOUVERNANCE DE L'ENTREPRISE
- POINT 2 - INFORMATION SUR LE BILAN DE CAMPAGNE HIVERNALE 2005/2006.
CONSULTATION SUR LA DEMANDE DE DEROGATION DE DEPASSER LA
DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL ET LA DUREE MAXIMALE
HEBDOMADAIRE ABSOLUE POUR LA CAMPAGNE HIVERNALE 2006/2007
- POINT 3 - INFORMATION SUR LE BILAN D'ACTIVITE DE LA FILIALE HUB TELECOM
- POINT 4 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE RAPPORT SUR L'EGALITE
PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES ANNEE 2005
- POINT 5 - INFORMATION SUR LE RAPPORT SUR LE CALCUL ET L'UTILISATION DE LA
RESERVE DE LA PARTICIPATION
- POINT 6 - INFORMATION SUR LE BILAN DES CONTRATS DE FORMATION EN
ALTERNANCE - ANNEE 2005
- POINT 7 - CONSULTATION SUR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE - ANNEE 2006
CONSULTATION SUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION -
ANNEE 2006
- POINT 8 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA PROTECTION BIOMETRIQUE DU
PC DES EXPATRIES

ETAIENT PRESENTS

M. RUBICHON, directeur Général
M. de CORDOUE directeur du Personnel
Mme LEMOINE
Mme GONZALEZ

INVITES

M. BIROLICHIE
M. LEICHTNAM
M. BERNET
M. VERDIER
M. JOUVENT
M. EXPOSITO
M. DU CHALARD
M. DEMEUZOY
M. LORMANT
Mme BOTHEREL
Mme TARDY, assistante sociale

MEMBRES DU C.E.
SPE/CGT

Mme VIANA
M. PEPIN

EXCUSES
SPE/CGT

M. BLACKWELL
M. PETITPAS
Mlle RENAUDIE
M. PORRAS

MEMBRES DU C.E.
SICTAM/CGT

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

EXCUSES
SICTAM/CGT

M. SADET
M. VIDY

MEMBRES DU C.E.
CGC

Mme YAPOUDJIAN
M. BERTHOLON
Mme DONSIMONI

EXCUSES
CGC

M. MICHAUX
M. PIGEON
Mme DHERSIN
M. FONTANY

MEMBRES DU C.E.
CFDT

M. TOTH

EXCUSEE
CFDT

Mlle KOUIDRI

EXPERT
CFDT

M. SOUKEHAL

MEMBRES DU C.E.
FO

M. PRETRE
Mlle MARTIN
M. BROWN

EXCUSES
FO

M. LEGEAIS
M. RIOU
M. REBILLE

EXPERT
FO

Mme ARRIEU

MEMBRES DU C.E.
SAPAP

Mme BAU
M. BOUCHIKHI Lahoiri
M. POVEDA
M. DUBUISSON
M. BOUCHIKHI Housine
M. ARAGOU
M. GAUDIN

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. RENIER CGC
M. HUBERT CFTC
M. GENTILI FO
M. ELKETRANI SPE/CGT
M. RIFFET SAPAP
M. FERNANDEZ CFDT

EXCUSE

M. DUVAL SICTAM/CGT

M. le PRESIDENT.- Bonjour à toutes et à tous, veuillez m'excuser pour ce retard.

POINT 1 - INFORMATION SUR LA GOUVERNANCE DE L'ENTREPRISE

M. le PRESIDENT.- Vous aviez demandé il y a quelque temps un point de situation sur la gouvernance de l'entreprise après les changements intervenus. J'ai proposé à M. de Cordoue d'organiser une présentation de la situation par M. Birolichie et nous répondrons ensuite à vos éventuelles questions.

M. BIROLICHIE.- Vous avez tous reçu une fiche décrivant la gouvernance de l'entreprise Aéroports de Paris. Je vais la commenter rapidement et j'essaierai de répondre aux demandes de précisions qui pourraient être formulées.

Le terme de "gouvernance d'entreprise" est une expression qui concerne l'organisation institutionnelle de l'ensemble des organes sociaux de direction d'une entreprise ainsi que la fluidité des informations et des pouvoirs entre les différents organes sociaux de l'entreprise. Par "organes sociaux", j'entends "organes de direction" et "organes de contrôle" d'une entreprise.

Ces organes de direction et ces organes de contrôle d'une entreprise sont prévus par la loi. Ils ne sont donc pas propres à la société Aéroports de Paris.

Une société est constituée de trois organes fondamentaux :

- l'assemblée générale des actionnaires
- le conseil d'administration
- la direction générale de cette entreprise.

Au-delà de ces exigences, des adaptations sont mises en œuvre par chacune des entreprises, qui répondent aux préoccupations et à la stratégie de chacune des entreprises. Nous verrons qu'Aéroports de Paris a quelques singularités qui créent sa spécificité.

Premier point dans l'organisation institutionnelle : l'assemblée générale des actionnaires. Elle est composée de l'ensemble des actionnaires d'Aéroports de Paris. L'assemblée générale des actionnaires se réunit au minimum une fois par an. Cette assemblée est de deux types :

- l'assemblée générale extraordinaire
- l'assemblée générale ordinaire.

L'assemblée générale extraordinaire ne se réunit que lorsqu'il s'agit de modifier le statut de la société, c'est-à-dire l'acte fondateur de la société. C'est en effet de manière extraordinaire que l'on vient changer, modifier, les statuts fondamentaux de la société.

En revanche, les actionnaires sont au minimum réunis une fois par an en assemblée générale ordinaire. Celle-là est obligatoire. Cette assemblée générale ordinaire a vocation à examiner toutes les questions qui l'intéressent, mais plus précisément, c'est elle qui approuve les comptes de l'entreprise et c'est elle qui approuve la distribution des résultats de cette entreprise.

Le conseil d'administration arrête les comptes et l'assemblée générale des actionnaires approuve ces comptes. En outre, elle va, elle seule, décider de l'affectation du résultat. C'est donc bien l'ensemble des actionnaires qui décident et non pas le conseil d'administration.

Cette assemblée générale a également vocation à désigner périodiquement les administrateurs du conseil d'administration. C'est la raison pour laquelle, chez Aéroports de Paris, depuis que la société est devenue une société cotée en bourse, que l'Etat a perdu la détention de 100 % du capital, nous sommes obligés, conformément à la loi, de faire élire un certain nombre d'administrateurs, qui sont au nombre de sept, par cette assemblée générale ordinaire.

Je rappelle que le conseil d'administration d'Aéroports de Paris, qui est néanmoins une entreprise publique, soumise à la loi DSP de 1983, et conformément aux dispositions de la loi de 2005 qui a transformé l'établissement public Aéroports de Paris, est composé de 3 catégories d'administrateurs :

- les administrateurs qui représentent l'Etat
- les administrateurs qui représentent les salariés d'Aéroports de Paris
- les administrateurs qui représenteront désormais l'ensemble des actionnaires.

Ces derniers administrateurs n'existent pas pour l'instant puisque le conseil d'administration actuel est composé, comme vous le savez, des administrateurs qui représentent l'Etat, des administrateurs qui représentent les salariés d'Aéroports de Paris et de 7 administrateurs qui représentaient les personnes dites "qualifiées". Ces 7 administrateurs vont disparaître et seront remplacés par des administrateurs qui seront élus par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires qui se tiendra le 20 septembre prochain.

L'assemblée générale ordinaire est composée de manière très classique d'un bureau. Celui-ci est obligatoirement présidé par le Président de la société. Il y a deux scrutateurs choisis parmi les actionnaires de la société. En plus de ces scrutateurs, il y a également un secrétaire de séance désigné par le bureau. Le bureau peut également s'attacher les compétences d'un certain nombre de personnes. Traditionnellement sont membres de ce bureau de l'assemblée le directeur général délégué ou les directeurs généraux délégués de la société ainsi que, généralement, les directeurs généraux-adjoints, en tout cas le directeur général-adjoint chargé des finances.

J'en arrive maintenant au conseil d'administration de la société, étant ici précisé que la répartition des pouvoirs entre les assemblées générales des actionnaires et le conseil d'administration ne résulte pas de dispositions propres à une entreprise, c'est la loi qui nous dit quelles sont les compétences de chacun de ces organes de direction et il ne peut pas y avoir de mélange de genre ni de délégation, sauf cas exceptionnel, entre les assemblées générales, par exemple, et le conseil d'administration.

Le conseil d'administration, comme je vous l'ai indiqué, est composé de 21 membres, ce qui est une singularité de la société puisque, normalement, le code de commerce prévoit que le nombre maximum d'administrateurs d'un conseil d'administration est limité à 18. C'est la raison pour laquelle, lorsque la mandature des administrateurs actuels viendra à son terme, le 14 juillet 2009, le conseil d'administration d'Aéroports de Paris reviendra dans le droit commun et sera composé de 18 membres tout en respectant toujours la répartition tripartite que nous connaissons actuellement, c'est-à-dire 6 administrateurs représentant les agents d'Aéroports de Paris, 6 administrateurs représentant l'Etat et 6 administrateurs élus par les actionnaires d'Aéroports de Paris. Le principe de la répartition tripartite du conseil d'administration, lui, demeurera.

Les pouvoirs de ce conseil d'administration sont triples.

Premièrement, le conseil d'administration d'Aéroports de Paris a pour compétence la définition de la politique générale et de la stratégie de l'entreprise. C'est le conseil d'administration qui est seul compétent pour arrêter la politique générale et la stratégie de l'entreprise.

Deuxièmement, le conseil d'administration d'Aéroports de Paris est compétent pour assurer la gestion de l'entreprise. S'agissant de la gestion de l'entreprise, le conseil d'administration peut débattre de toutes les questions qui intéressent la vie d'Aéroports de Paris. Il n'y a aucune limite à ce que le conseil d'administration évoque en son sein toutes les questions qui peuvent intéresser la vie de l'entreprise.

S'agissant de la gestion de la société, le conseil d'administration a un rôle fondamental : il arrête les comptes annuels de l'entreprise et propose, mais ne décide pas, la répartition des bénéfices, du résultat qu'il aura lui-même arrêté. Tout cela devra bien sûr être approuvée et, ensuite, décidé en assemblée générale.

Troisièmement, le conseil d'administration décide de passer, ou de ne pas passer, des conventions réglementées, c'est-à-dire des conventions passées entre la société et un de ses administrateurs. Chez Aéroports de Paris, vous n'ignorez pas qu'un certain nombre de conventions domaniales, par exemple, sont passées entre Aéroports de Paris et l'Etat, ce dernier étant actionnaire d'Aéroports de Paris et administrateur d'Aéroports de Paris, toutes les conventions passées avec l'Etat doivent être autorisées par le conseil d'administration.

Vous n'ignorez pas non plus qu'Aéroports de Paris passe un certain nombre de conventions, notamment domaniales, avec Air France, qui est notre premier client. Or, Air France a un actionnaire commun avec Aéroports de Paris, c'est l'Etat. Donc toutes les conventions passées avec Air France doivent préalablement être autorisées par le conseil d'administration. Ce sont donc des problèmes de gestion, des exemples des pouvoirs de gestion du conseil d'administration.

Ensuite, il y a une singularité dans les pouvoirs, dans les compétences du conseil d'administration d'Aéroports de Paris. C'est une particularité résultant du décret du 20 juillet 2005 qui, dans son article R 251-3, dispose que c'est le conseil d'administration qui est compétent pour établir les statuts du personnel ainsi que les échelles de traitements, salaires et indemnités. C'est une singularité puisque, dans une société classique, ce type de compétence relève de la compétence du directeur général.

Dans les plus grandes entreprises françaises cotées au CAC 40, le conseil d'administration se réunit trois à quatre fois par an. A Aéroports de Paris, cette année, le conseil d'administration, certes, pour des considérations particulières puisque nous avons été transformés, nous avons été mis en bourse etc., se sera réuni quinze fois. Vous voyez la disproportion.

Il n'en demeure pas moins que le conseil d'administration d'Aéroports de Paris, tout comme celui de sociétés "normales", a des responsabilités si importantes et les administrateurs ont des responsabilités personnelles si importantes que les décisions qui doivent y être prises doivent l'être à la lumière de conseils et d'avis éclairés.

Autrement dit, et j'insiste sur ce point, quelle que soit leur origine, les administrateurs d'une société ne doivent poursuivre qu'un seul but : la satisfaction de l'intérêt social de la société. Il n'y a pas la poursuite d'un intérêt partisan, d'un intérêt personnel, bien entendu, à rechercher. C'est la satisfaction de l'intérêt général de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle, dans un conseil d'administration, l'abstention d'un administrateur doit à tout coup être évitée et ne sert strictement à rien. Un administrateur a toujours en point de mire l'intérêt social de l'entreprise : lorsqu'on lui demande de s'exprimer, il ne peut pas dire "*je ne sais pas ce qu'il faut faire*". Ou bien la délibération qu'on lui propose est conforme à l'intérêt social de l'entreprise, ou bien elle ne l'est pas. C'est donc oui ou non.

De toute façon, en termes de responsabilité d'administrateur, ce n'est pas parce qu'un administrateur se sera abstenu que, pour autant, sa responsabilité civile ne sera pas recherchée. Un administrateur qui s'est abstenu est considéré comme ayant participé au conseil d'administration et, pour un juge, est considéré comme s'étant exprimé pour le compte de la société, donc normalement, l'abstention n'existe pas dans un conseil d'administration de société.

Dès lors, compte tenu de la responsabilité importante de chacun de ces administrateurs qui ont pour seul objectif la satisfaction de l'intérêt social, il faut que l'administrateur, qui n'est pas un homme omniscient (même si les administrateurs sont tous très compétents) soit éclairé. On doit les aider, leur exposer les raisons pour lesquelles on va les solliciter.

Le conseil d'administration s'attache donc un certain nombre de comités qui travaillent pour lui. Ces comités vont éclairer le conseil d'administration qui, ensuite, pourra, de manière tout à fait consciente, délibérer et décider.

Chez Aéroports de Paris, 3 comités viennent aider le conseil d'administration. Je dois dire encore une fois que ces comités n'ont strictement aucun pouvoir, ils ont simplement des rôles de conseil, ils donnent des avis, mais ne peuvent en aucun cas se substituer au conseil d'administration et ne peuvent rien décider. Encore une fois, ce ne sont que des avis et des conseils, qui sont suivis ou pas, c'est le conseil d'administration qui le décide.

Le premier comité est le comité de la stratégie et des investissements. Comme je vous l'ai dit, le rôle fondamental du conseil d'administration est d'arrêter la politique générale et la stratégie d'une entreprise. Pour ce faire, le comité de la stratégie et des investissements, investissements en interne, mais également en externe, vient analyser les projets et les exposer au conseil d'administration pour que celui-ci puisse décider.

Le deuxième comité mis en place par Aéroports de Paris est le comité d'audit. Celui-ci a également un rôle extrêmement important et vient en soutien du conseil d'administration qui, je le rappelle, a pour vocation, dans ses pouvoirs de gestion, d'arrêter les comptes de l'entreprise et de proposer ensuite à l'assemblée générale la répartition du résultat. Pour que le conseil d'administration ait une idée fidèle des comptes de l'entreprise et qu'il puisse une fois encore se déterminer, le comité d'audit va travailler sur l'ensemble des comptes de l'entreprise pour donner son avis au conseil d'administration, qui pourra délibérer, décider de manière éclairée.

Le troisième comité en place à Aéroports de Paris, et je dois dire que ce type de comité se retrouve dans l'ensemble des sociétés françaises, est le comité des rémunérations. Ce comité a 3 vocations.

La première est d'éclairer le conseil d'administration sur la rémunération des dirigeants sociaux, c'est-à-dire du Président-directeur général et du directeur général délégué. Comme vous le savez désormais, c'est le conseil d'administration qui, de par ses pouvoirs de gestion, va arrêter la rémunération des mandataires sociaux. Pour ce faire, le conseil d'administration qui va décider doit être éclairé de ce qui se fait en pratique, donc le comité d'audit va lui donner des indications.

La deuxième vocation est de donner un avis sur la politique de rémunération de l'ensemble des dirigeants de l'entreprise.

La troisième vocation est d'approuver l'information donnée aux actionnaires dans le rapport annuel sur la rémunération des mandataires sociaux, c'est-à-dire que la rémunération des mandataires sociaux est constituée, comme vous le savez, aussi bien des avantages en nature que des avantages pécuniaires qu'ils perçoivent. Cet ensemble de rémunérations doit être porté à la connaissance de l'ensemble des actionnaires de la société. Le comité d'audit veille à ce que l'information donnée à l'ensemble des actionnaires soit tout à fait régulière.

Nous arrivons maintenant au troisième point de la gouvernance : la fonction de Président-directeur général et de directeur général délégué.

Soyons très nets : on ne peut pas dire qu'il y a une fonction de Président-directeur général, cela n'existe pas. Il y a en réalité deux fonctions bien séparées : la fonction de Président d'une part et la fonction de directeur général d'autre part même si, à Aéroports de Paris, comme la loi le prévoit, ces deux fonctions sont assumées par la même personne. Dès lors, on parle de Président-directeur général.

Je ne dis pas que la fonction de Président est une fonction honorifique, mais c'est une fonction qui ne se délègue pas, qui a pour objet d'assurer la présidence du conseil d'administration, de vérifier que ce conseil se réunit convenablement, de vérifier que les débats se déroulent de manière normale. Le Président de la société a également pour vocation à assurer la présidence des assemblées générales et à vérifier que l'organisation

et la tenue de ces assemblées générales se font conformément aux règles prescrites par le code de commerce.

Cette fonction de Président ne se délègue pas. Lorsque le Président d'Aéroports de Paris est absent, il y a paralysie de ces fonctions, c'est-à-dire que les fonctions du Président Graff ne peuvent pas être déléguées à M. Rubichon. En effet, le Président du conseil d'administration est, comme vous le savez, nécessairement administrateur de ce conseil d'administration. Or, M. Rubichon, notre directeur général délégué, n'est pas administrateur. Il ne peut donc pas se substituer au Président en son absence.

Si le Président d'Aéroports de Paris est empêché d'une manière ou d'une autre, les fonctions de Président ne pourront être assumées que par un autre administrateur. En revanche, à côté de ces fonctions de Président, il y a les fonctions de direction générale de la société. Comme vous le savez, le directeur général de la société est M. Graff.

Le directeur général d'une société a les pouvoirs les plus étendus pour représenter la société et prendre des dispositions à l'égard des tiers. Autrement dit, lorsqu'il engage la société, le directeur général engage cette société à l'égard des tiers sans que l'on ait à vérifier s'il a la compétence ou pas. Le code de commerce nous dit que le directeur général d'une société bénéficie des pouvoirs les plus étendus pour engager la société vis-à-vis des tiers.

Indépendamment de cela, dans le cadre du fonctionnement de l'entreprise, celui-ci peut imposer au directeur général des limitations de pouvoirs. Le code de commerce nous dit que le directeur général a tous les pouvoirs, les restrictions ou les limitations de pouvoirs qui peuvent être imposées à l'intérieur de l'entreprise ne sont pas opposables aux tiers. Ces limitations de pouvoirs ne servent qu'à un fonctionnement harmonieux des instances internes de l'entreprise. Le Président d'Aéroports de Paris, ou directeur général d'Aéroports de Paris, M. Graff, a souhaité qu'il y ait une limitation de ces pouvoirs parce que M. Graff estime à juste titre qu'il y a des décisions si importantes pour la vie de l'entreprise que celles-ci ne peuvent être prises qu'au sein d'une instance collégiale : le conseil d'administration. Dès lors, le conseil d'administration a limité les pouvoirs du directeur général, de M. Graff.

Vous allez m'opposer que M. Graff peut passer outre à cette limitation de pouvoirs. Certes, cela engage la société vis-à-vis des tiers, mais également vis-à-vis du conseil d'administration la responsabilité personnelle du directeur général. Le directeur général devra rendre compte de sa gestion au conseil d'administration. S'il a passé outre les limitations de pouvoirs, la sanction qui peut lui être appliquée est la révocation *ad nutum*, expression barbare qui nous vient du latin et qui se retrouve aujourd'hui dans les sociétés, signifiant que, du jour au lendemain, sans autre forme de procès, un directeur général peut être dessaisi et renvoyé de la société. C'est la sanction extrême qui peut être prise par un conseil d'administration lorsque son directeur général n'a pas respecté les règles du jeu fixées par le conseil d'administration.

Ce directeur général peut se faire assister par un (ou plusieurs) directeur général délégué. Ce directeur général délégué est proposé par le directeur général à la nomination du conseil d'administration qui, lui-même, peut limiter les pouvoirs de ce directeur général délégué. Je dois dire que le directeur général délégué est lié à la vie ou à la survie du directeur général de la société. Autrement dit, le directeur général délégué n'existe que pour autant que le directeur général exerce ses fonctions dans l'entreprise.

Pour éviter toute rupture dans la gouvernance, dans la vie d'une entreprise, si un directeur général vient à quitter une société, le directeur général délégué continue à exercer sa fonction jusqu'à l'arrivée du nouveau directeur général et le directeur général délégué devra de nouveau être présenté au conseil d'administration qui devra, soit le dessaisir, soit le confirmer dans ses fonctions. C'est donc bien encore une fois le conseil d'administration qui décide qui assure la direction générale et comment cette direction générale est assurée, quelles sont les règles.

Vis-à-vis de l'extérieur, soyons très clairs, le directeur général et le directeur général délégué ont exactement les mêmes pouvoirs, c'est-à-dire qu'ils ont les pouvoirs les plus étendus pour engager la société et pour représenter la société. Il n'y a pas de distinction entre un directeur général et un directeur général délégué, ils ont exactement les mêmes pouvoirs de représentation de la société. Ce n'est qu'à usage purement interne, dans les fonctions purement internes de la société, que l'on peut imaginer des limitations de pouvoirs particulières au directeur général et au directeur général délégué, mais vis-à-vis de l'extérieur, l'un comme l'autre ont exactement les mêmes pouvoirs et la même possibilité de représenter et d'engager la société.

A côté de ces deux organes très importants de la direction que sont donc le directeur général et le directeur général délégué, tout comme, à côté du conseil d'administration, nous avons des comités qui venaient éclairer, aider de ses conseils le conseil d'administration, le directeur général et le directeur général délégué on a leurs côtés deux instances qui vont les aider à prendre les décisions qui vont engager la société, ces décisions étant prises dans le cadre défini par le conseil d'administration.

Ces deux comités qui viennent au soutien du directeur général et du directeur général délégué sont le Comex et le Codir.

Le Comex, comme vous l'avez lu dans votre fiche, est un comité excessivement restreint qui a pour objet de débattre sur des questions concernant la vie stratégique de la société. Le Codir, à l'inverse, est une instance beaucoup plus élargie puisqu'il comprend une quinzaine de membres. C'est une instance de coordination entre les différentes directions de l'entreprise.

Voilà ce je voulais vous dire en appui de la note que vous avez reçue et je reste à votre écoute pour répondre à vos demandes de précisions.

M. le PRESIDENT.- Merci beaucoup, M. Birolichie. Comme d'habitude, ces points compliqués deviennent clairs avec vos explications et votre pédagogie. Il est vrai que c'est assez compliqué, mais c'est un système qui a une vraie cohérence maintenant, vous l'avez compris. Vous avez vu les pouvoirs du conseil d'administration d'Aéroports de Paris le fait que, comme l'a dit M. Birolichie, il a une place centrale et plus importante que dans beaucoup de sociétés, notamment en termes de fréquence de réunions et en nombre de sujets qu'il examine. C'est un conseil qui travaille beaucoup et qui se réunit très souvent, il passe beaucoup de temps.

Et puis vous avez vu, en matière de pilotage de l'entreprise, comment s'organisaient désormais les organes de direction. Comme dans beaucoup d'entreprises publiques pendant de très nombreuses années, il y avait deux dirigeants, en quelque sorte, qui étaient tous les deux nommés en conseil des ministres. C'était le cas à Aéroports de Paris il y a encore un an, ce n'est plus le cas nulle part. Aéroports de Paris était le

dernier cas d'entreprise publique importante. Mais cela a été le cas dans d'autres entreprises comme La Poste ou la SNCF, où le n° 1 et le n° 2 étaient nommés en conseil des ministres, donc relevaient du même profil de nomination et de la même légitimité dans l'entreprise.

D'autre part, la répartition de leurs pouvoirs était parfois assez ambiguë et il était assez mal aisé de distinguer qui était le patron des deux, pour être clair. Comme, en général, ils n'étaient pas nommés au même moment, ils étaient rarement nommés par les mêmes pouvoirs donc, d'emblée, il y avait quelques difficultés de cohabitation. On a connu ce problème dans beaucoup de grandes entreprises ces vingt dernières années.

L'ensemble de ce dispositif a été petit à petit réformé par toutes les majorités successives avec la même constance, sur l'idée qu'une entreprise publique est avant tout une entreprise, qu'elle a besoin d'un dirigeant, d'une équipe dirigeante et qu'il faut clarifier les choses. Pour Aéroports de Paris, c'est ce qui a été opéré à l'occasion de la réforme de 2005 ; désormais, il n'y a qu'un patron à Aéroports de Paris, c'est le Président-directeur général, qui cumule ces deux fonctions de direction de l'entreprise. Il est ensuite secondé par une équipe de direction. Il peut avoir plusieurs directeurs généraux délégués, dans nos statuts, c'est tout à fait possible. Il n'y en a qu'un, mais il pourrait y en avoir plusieurs. Ce directeur général délégué partage une caractéristique avec le Président : il est mandataire social. C'est une caractéristique un peu particulière.

Il n'y a que deux mandataires sociaux au sein d'Aéroports de Paris. Les mandataires sociaux ne sont pas des salariés, c'est-à-dire que, notamment, ils ne sont pas dans le cadre de la protection qu'offre le code du travail en matière de protection des salariés dans beaucoup de domaines. Ils sont donc révocables ad nutum, c'est-à-dire sans préavis et sans indemnités. Le conseil d'administration peut en décider autrement, mais il a toute la possibilité, du jour au lendemain, de révoquer les mandataires sociaux. Ils sont dans un cadre qui n'est pas celui des salariés à l'égard des congés, à l'égard de tout ce dispositif, qui ne s'applique pas à eux. Ils ne bénéficient pas de l'ORS puisqu'ils ne sont pas salariés. C'est donc une catégorie assez spécifique.

Ils sont en revanche plus exposés, c'est normal parce que ce sont les dirigeants, que les autres directeurs de l'entreprise en matière pénale et en termes de responsabilité civile vis-à-vis des tiers, des salariés de l'entreprise etc. Ils ont une responsabilité permanente du fait de l'exercice de leurs fonctions.

En ce qui concerne les instances de direction internes de l'entreprise, M. Birolichie vous a expliqué la situation actuelle, elle a évolué non pas par rapport à ce que vous a dit M. Birolichie, mais ces derniers mois pour arriver à la situation dans laquelle nous sommes aujourd'hui.

En clair, l'organe collégial qui entoure le Président pour la prise de décisions tant sur le plan de la stratégie à long et moyen terme que sur le plan de la direction de l'entreprise et du pilotage opérationnel est le Comex. On a revu tout cela, les choses ont été clarifiées, écrites dans les notes internes, c'est l'instance centrale. Cette instance comporte moins de membres que précédemment, mais il y avait deux instances qui avaient le même nombre de membres et, cf. l'explication précédente, l'une était présidée par le Président, l'autre, par le directeur général qui, à l'époque, n'était pas directeur général délégué.

Maintenant, le Président préside les deux instances et nous avons fait évoluer la composition de ces instances, leurs responsabilités respectives et la périodicité de leurs réunions.

Le Comex est une instance de 8 membres dont vous avez la liste dans la note, qui se réunit tous les lundis matin, de 8 heures 30 à 14 heures. Il examine tantôt des sujets d'intérêt stratégique à moyen terme, tantôt des sujets de pilotage au quotidien opérationnel de l'entreprise.

Le Codir est une instance dont la périodicité est moins soutenue puisqu'il se réunit une fois par mois. Il a la même composition que précédemment à une réserve près. Nous avons souhaité, avec le Président, corriger un manque c'est-à-dire le fait que l'escale n'était pas représentée au sein du Codir alors qu'en termes d'effectifs, de force de frappe et de métiers dans notre entreprise, c'est quand même important. Nous avons souhaité il y a quelques mois faire siéger au sein du Codir le directeur de l'escale, M. Giselman.

Cette instance se réunit une fois par mois pendant deux heures ; elle examine des sujets à moyen terme de stratégie d'entreprise. C'est également l'occasion, pour des directeurs qui ne font pas partie du Comex, d'avoir un échange de vues, un échange d'informations sur les sujets qui sont amenés à bouger dans l'entreprise ou qui ont bougé récemment.

Voilà ce que je souhaitais vous dire en complètement d'un exposé très complet et nous sommes prêts à répondre à vos questions.

M. GENTILI (FO).- J'avais effectivement demandé que ce débat soit inscrit à l'ordre du jour et, un peu comme vous, j'ai préféré assister à cette séance alors que j'avais une autre réunion extrêmement importante, mon bureau fédéral à Bruxelles, parce que cette question est fondamentale, mais globalement, je reste sur ma faim.

En effet, il y a un peu plus d'un an, j'avais attiré l'attention des pouvoirs publics et des politiques qui rédigeaient le projet de loi sur le fait qu'ils étaient en déphasage total avec les recommandations, qui n'étaient certes pas finalisées, mais largement avancées, de l'OCDE. Certes, comme M. Graff nous l'avait dit à l'époque, elles n'ont pas force de loi, mais j'ai été expert de ma confédération au sein de ce groupe de travail de l'OCDE où il s'est agi de discuter de la gouvernance dans les entreprises publiques et à ma connaissance, que ce soit la loi qui a changé le statut d'ADP ou le code du travail, ADP reste bien une entreprise publique.

Par voie de conséquence, j'entends un ministre dire que nous appliquons par anticipation les recommandations de l'OCDE ; la France est réputée comme étant bon élève de l'OCDE, de même qu'elle est bon élève de l'Europe, mais il me semblait que les grandes lignes directrices seraient appliquées pour nous, à savoir une séparation stricte des missions de gouvernance de l'entreprise et de celles de Président du conseil d'administration. M. Birolichie, à juste titre, fait bien la dichotomie entre les deux fonctions. Je n'irais pas à dire que notre cher Président risque de souffrir assez rapidement de schizophrénie ou a le don de se transformer en Janus, mais il est clairement dit que les missions sont différentes.

D'ailleurs, il y a une mission qu'il peut vous déléguer de façon permanente et une autre qu'il ne peut pas déléguer. Il peut déléguer sa casquette de directeur général, mais pas celle de Président. Cela prouve bien que, quelque part, il y a nécessité d'opérer une

séparation physique. Je n'entends pas par là que j'ai l'intention de couper M. Graff en deux pour y voir plus clair dans les structures de gouvernance de l'entreprise !

Cela dit, il y a un problème et nous nous sommes d'ailleurs félicités de la nomination d'un directeur général ; vous noterez d'ailleurs que Force ouvrière ne rajoute jamais "délégué. Contrairement à ce que vous venez de dire, Monsieur Rubichon, cela faisait des années que l'on vivait parfaitement bien en ayant anticipé de fait sur ces lignes directrices puisque l'on ne voyait jamais le Président. Pour nous, le décideur en ce qui concerne les rapports sociaux dans l'entreprise, c'était le directeur général. En général, le Président recevait les syndicats une fois dans sa vie de Président. Il y a eu quelques exceptions, mais c'était vraiment l'extérieur, l'interface avec les politiques, les compagnies, le monde entier, et pour nous les syndicats, le personnel, c'était le directeur général qui prenait toutes les décisions.

Ce n'est pas clair pour nous, y compris la direction de M. Birolichie, que je cherche partout. Monsieur Birolichie, je ne vous trouve pas dans le Comex, mais pas non plus dans le Codir, c'est-à-dire que la direction juridique et des assurances, pour moi, n'existe pas dans votre document.

L'autre préconisation de l'OCDE est la transparence. J'ai un vrai souci. On me présente un dossier sur la gouvernance d'entreprise présenté par une direction qui n'existe pas dans le document, à moins qu'elle ne fasse partie de : *"tout autre directeur est convié à chaque fois que nécessaire au bon retraitement d'un dossier"*. J'en conclus que M. Birolichie a dû être invité à un Codir, qui n'est pas l'organe de direction parce que j'ai l'impression que c'est un peu plus une séance de brain storming puisque l'on ne fait que du transversal et que c'est un lieu d'échange. Comme structure de gouvernance de l'entreprise... bonjour !

Je ne vais pas entrer dans les détails, mais j'aimerais bien avoir quand même quelques réponses à des questions que nous sommes légitimement en droit de nous poser.

On a bien noté que les mandataires sociaux peuvent être licenciés du jour au lendemain, ce n'est pas notre souci quand on voit ce qui s'est passé dans certaines grandes entreprises, notamment Airbus. Mais là, on voit qu'il y a des jetons de présence. On aimerait savoir quels sont les administrateurs qui vont les toucher, et combien. Car on sait que, grâce au miracle de la SA, on pourra connaître parfaitement les salaires de tous les cadres dirigeants de l'entreprise n+1, mais on n'aimerait pas découvrir au travers du rapport des commissaires aux comptes, l'année n+1, ce problème de jetons de présence.

Quand on voit comment sont bâillonnés les administrateurs du personnel puisqu'ils n'ont même pas le droit de dire comment ils votent, qu'ils n'ont même pas le droit de rendre compte de leur mandat auprès de ceux qui les ont élus, et que l'on voit que l'on passe de 7 à 5, c'est un peu gênant. Il y avait un symbole derrière le chiffre 7 : 7 divisé par 21 égale 33, 18 divisé par 5, ce n'est plus la même chose. On voit que la DST continue à s'appliquer au-delà de 2009, mais s'il y a une autre loi qui vient faire en sorte que l'Etat passe au-dessous des 51, on ne pourra plus le faire. Je ferme la parenthèse, mais on a quand même de gros problèmes de transparence.

Je conclus assez rapidement, même si ce sujet me tient personnellement beaucoup à cœur compte tenu de mon engagement confédéral sur cette question de gouvernance des entreprises publiques, mais je ne voudrais pas monopoliser le débat. Cependant, nous

avons quand même un vrai problème de clarification concernant l'expression "gouvernance d'entreprise", car ce n'est pas seulement l'organisation institutionnelle au sommet. Car quand on parle de sommet, encore faut-il être d'accord pour déterminer à quel moment commence le sommet.

Il y a déjà là une ambiguïté entre votre rôle, Monsieur, et celui du Président. Quand vous siégez ici, c'est bien en tant que directeur général, et qui préside en général le comité d'entreprise dans une entreprise privée ? Le Président ou le directeur général ? Dans les entreprises privées, vous allez me dire que ce sont les deux, car c'est la même personne.

M. le PRÉSIDENT. - Cela peut être par délégation.

M. GENTILI (FO). - Oui, quand il y a un DRH, car il n'est pas obligatoire d'avoir un DRH dans les entreprises privées... mais nous ne sommes pas une entreprise privée. Ce principe de séparation s'impose, et je vous invite à lire le document de l'OCDE, y compris pour protéger les actionnaires.

De fait, le Président du conseil d'administration se doit d'avoir un recul par rapport au fonctionnement journalier de l'entreprise. Je ne suis pas porte-parole de l'OCDE, cela dit, on a un vrai problème et l'on pense que le début d'une solution, c'est à vous de le décider avec le Président. Nous voulons y voir clair. Combien y a-t-il de directeurs dans cette entreprise ? Je vois 6 "super directeurs" qui ont de vrais pouvoirs et des membres associés ; cela nous pose problème. On est dans une structure de direction ou on n'y est pas. On se félicite, en tant que syndicat, que le DRH y soit associé, mais on préférerait qu'il soit vraiment membre du comité exécutif. Cela voudrait dire que la politique sociale a beaucoup d'importance et que les relations sociales, par voie de conséquence, en ont aussi.

Pour nous, pour Le Bourget, étant donné les effectifs, un département suffisait largement ; on a créé une direction. En revanche, il n'y a plus d'immobilisations. J'espère que ce n'est pas lié à un incident personnel du directeur en question parce que ce n'est pas notre problème. A FO, nous n'avons jamais été mandaté pour assister des directeurs en difficulté, mais cela nous choque parce que la direction des immobilisations est la direction qui a l'argent. Je ne veux pas polémiquer sur la valeur à laquelle l'Etat nous a transféré les biens domaniaux, mais nous savons que c'est là qu'il y a l'argent. Or, cette direction disparaît du Codir et cela nous pose problème.

J'avais cité la direction juridique et des assurances, on ne la trouve nulle part. On ne sait même plus, Monsieur, combien il y a de directeurs dans l'entreprise ; 16 directeurs apparaissent dans votre dossier, mais on nous dit qu'il y en a d'autres. Où cela s'arrête-t-il ? Là est la vraie question parce que toute cette transparence glauque vient d'un problème : vous n'avez jamais sorti de notes de service qui déterminent la différence entre un cadre dirigeant et un autre cadre, catégorie IV et directeur.

A une époque, il n'y avait pas besoin de cette note, c'était clair, les organigrammes étaient limpides. Parfois, on n'était pas d'accord, mais les chefs de département étaient cadres B ou cadres A ; maintenant, on ne sait plus la différence entre un chef de département et un directeur. Dans certains organigrammes, on voit un directeur et en dessous, des gens qui sont sur la même ligne, mais on ne sait pas s'ils sont cadres B ou catégorie IV. C'est très problématique.

Quant aux sous-directeurs plates-formes, leur carte de visite portait la mention "directeur". Sont-ils ou pas directeurs ou sont-ils chefs de département ? C'est à vous de répondre à cette question. Je ne pense pas que seuls les élus du personnel ne comprennent plus rien à la structure de gouvernance de l'entreprise parce qu'on ne s'y retrouve plus dans le lien entre qualification et salaire, et surtout parce que l'on ne sait plus quelle est la différence entre un vrai directeur et un chef de département qui s'est affublé du vocable de "directeur". Car c'est bien de mettre sur la carte de visite "directeur" vis-à-vis des compagnies aériennes etc., mais si la compagnie Air France, pour ne citer qu'elle, nous demandait qui sont les directeurs d'ADP et que l'on sortait 30 noms, à mon avis, elle dirait "*vous êtes fous !*". A Aéroports de Paris, il n'y a pas si longtemps, il y avait 5 ou 6 directeurs et une trentaine de chefs de département, et on arrivait à vivre tout à fait normalement.

J'aurai un seul souhait : que cette inflation au sommet de l'entreprise s'arrête et que l'on ait un regard rétroactif sur les métiers semble-t-il importants dans une entreprise : les employés et les ouvriers. Nous ne sommes plus que 1 900 (je parle pour mon collègue, même si je suis représentant syndical ici ; je fais partie du premier collège). Nous ne sommes plus que 1 900... pour combien de directeurs ? Faites la comparaison avec la situation d'il y a dix ans ; le pourcentage de directeurs par rapport au pourcentage de ce qui est considéré dans n'importe quelle entreprise comme la base de la production : les ouvriers et les employés.

Certes, à ADP, on a une particularité car on a des gens à la production qui ont le grade de B alors qu'ils sont vraiment à la production. Je mets donc un bémol, mais tout de même, dites-moi comment vous pourriez justifier cela devant n'importe qui.

Excusez-moi d'avoir été un peu long et passionné, mais je souhaiterais vraiment que l'on ait une réponse concrète à ces questions fondamentales : qui est directeur et qui ne l'est pas ? Qui est chef de département et qui ne l'est pas ? Combien y a-t-il de directeurs ? Et par voie de conséquence, nous souhaitons la clarification des organigrammes. Nous la revendiquons au bureau du C.E. et dans plusieurs directions depuis longtemps ; nous voudrions pouvoir comprendre les organigrammes dans l'entreprise. Nous ne les comprenons plus. J'ai cité Immo ; à plusieurs reprises, j'ai écrit pour dire que je voulais y voir clair, je n'ai pas de réponse.

M. le PRESIDENT.- Pour les recommandations de l'OCDE concernant les entreprises publiques, je veux bien, mais elles ne sont guère suivies. Si les recommandations sont de séparer strictement les fonctions de Président de celles de direction générale de l'entreprise, on ne peut pas dire que cela fasse école en France puisque c'est plutôt la tendance inverse. Regardez ce qui se passe dans des entreprises publiques qui sont de vraies entreprises publiques, comme la RATP. Est-ce que vous voyez cela ? Non. Il y a un Président directeur général qui cumule ces fonctions et qui a des directeurs généraux délégués. Regardez ce qui se passe à EDF. Je ne vais pas jouer la provocation en parlant de GDF, mais c'était la même chose, et ainsi de suite. Il n'y a donc plus de cas.

Je n'ai pas dit que cela fonctionnait mal avant, je n'ai pas de jugement. Je pense que, certaines fois, cela n'a pas fonctionné de manière optimale, et beaucoup de salariés de cette entreprise ont pu s'en rendre compte. Cela ne tenait probablement pas à l'organisation, mais à des hommes dont il peut arriver qu'ils ne s'entendent pas. Cela arrive bien dans des familles, je ne vois pas pourquoi cela n'arriverait pas dans des entreprises.

Ce sont donc des évolutions à rebours des évolutions que connaît notre pays actuellement. En revanche, dans d'autres pays, il y a des pratiques enracinées qui sont celles que vous décrivez, où il y a une distinction beaucoup plus ferme entre les fonctions de Président du conseil d'administration et les fonctions de direction de l'entreprise au quotidien. C'est vrai que, notamment dans les pays anglo-saxons, il y a souvent des présidents dits "non exécutifs" et une mobilisation différente, mais en tout cas en France, c'est l'évolution inverse que l'on peut noter depuis quinze ans et maintenant, il n'y a plus de cadres, en tout cas dans les entreprises publiques, qui correspondent à ce modèle.

Sur la distinction des fonctions du Président et du directeur général délégué, si vous y voyez de la transparence glauque, pour reprendre votre expression, je suis prêt à vous emmener consulter un ophtalmologiste ; c'est entre nous d'une limpidité absolue, c'est cristallin !

La répartition des pouvoirs et des compétences est écrite. Nous avons en outre tenu à formaliser par écrit les délégations de pouvoirs consenties à chaque directeur. Cela n'avait jamais été fait dans cette entreprise. C'est un gros travail qu'a accompli l'excellente direction juridique et des assurances dont le directeur est à mes côtés, car il a fallu formaliser de manière extrêmement précise les délégations de pouvoirs de chaque directeur en termes de signature de marchés, d'engagements de la société vis-à-vis de l'extérieur, de prise de décisions au quotidien. Ont-ils la possibilité de donner des primes à leurs agents ? Jusqu'à quel montant ? Doivent-ils en référer à l'autorité supérieure ? Cela a été un travail colossal, l'ensemble de ce travail a été accompli et mis en œuvre juste avant l'été. Cela n'avait pas été formalisé jusqu'à présent de cette manière.

Sur la place de la direction juridique et des assurances, puisque l'on a fait un petit zoom sur cette belle direction, je vais vous rassurer tout de suite : elle a une place tout à fait centrale, de même que la direction de l'immobilier, et si vous ne les voyez pas apparaître dans les instances de direction, c'est extrêmement simple, c'est une règle d'organisation de l'entreprise que, pour ma part, j'ai trouvée en arrivant et que je trouve très claire : toutes les directions qui sont rattachées à un directeur général adjoint ne siègent pas dans ces instances. Car, comme vous le dites, on ne va pas être 25 ou 28 dans des instances. La direction juridique et des assurances est dans le port de Laurent Galzy, de la direction générale adjointe des finances et de l'administration et du juridique.

Cette direction comporte effectivement plusieurs directeurs, vous avez raison : le directeur du contrôle de gestion, le directeur financier, M. Dupeyron, le directeur des affaires juridiques et des assurances, le directeur de la comptabilité... bref, un certain nombre de directions, mais celles-ci sont chapeautées et représentées par un directeur général adjoint qui siège au Comex, au Codir et qui est le porteur de toutes ces politiques.

Concernant Immo, c'est exactement la même chose : il y a un DGA, M. Marc Noyelle, qui supervise 5 directions, dont INA, DMO et Immo. De même, ou alors, dans ce cas-là, la notion de DGA n'a pas de sens, mais il faut être un peu cohérent, tous ces directeurs ont un patron, le DGA, qui reçoit une délégation du Président pour diriger son pôle, et il est logique que ce soit lui qui représente l'entreprise dans les organes de direction, ce qui ne retire absolument rien à la place de ces directions dans leur entreprise et à leur

influence dans le mode de fonctionnement quotidien de l'entreprise au bon sens du terme. C'est un souci d'organisation qui me paraît bon et qui va perdurer.

Sur l'inflation du nombre de directeurs, je ne peux témoigner que de ce que je connais. Je suis arrivé le 27 octobre 2005, citez-moi un directeur qui soit apparu en fonctions depuis le 27 octobre 2005. Depuis que je suis là, il n'y a pas eu un directeur de plus dans l'entreprise.

M. BOUCHIKHI (SAPAP).- Il y en a en moins !

M. le PRESIDENT.- Je parle des postes de directeur qui peuvent être occupés. On peut très bien être directeur dirigeant, avoir une voiture et ne jamais être responsable de ses actes. C'est l'idéal : avoir un beau salaire et être, en quelque sorte, salarié protégé. Eh bien moi je trouve que plus on se rapproche du sommet de la direction, plus on a une responsabilité à l'égard de l'entreprise et de ses représentants.

J'assume tranquillement et complètement le pilotage de cette entreprise, et notamment des équipes de direction. Il n'y a donc pas eu de création d'un poste de directeur depuis un an. Vous parlez d'inflation ; je veux bien, mais il fallait en témoigner avant.

Vous avez raison, c'est vrai qu'il y a des patrons de fonction qui ont le titre de "chef de département" et d'autres qui ont le titre de "directeur". Cela ne s'est pas fait du temps où j'étais là, mais je l'assume complètement. Plusieurs solutions étaient possibles, c'est celle qui a été adoptée. L'essentiel à mon sens est que les responsabilités de chacun soient clairement définies, c'est-à-dire que, par exemple, pour le pôle commerce, si c'est un chef de département, on sait qui est le responsable du pôle commerce dans un autre pôle rattaché ; on l'identifie clairement. On pourrait dire qu'il est directeur ou que tel autre directeur dans un autre pôle pourrait être chef de département, je ne pense pas que ce soit révolutionnaire. D'ailleurs, cette qualité n'entraîne pas de conséquences statutaires particulières à l'égard des intéressés, vous l'avez dit vous-même, donc cela ne me paraissait pas une des priorités majeures que de reclasser ou de déclasser des individus en cours d'occupation de leurs fonctions. Peut-être qu'au moment où ils changeront eux-mêmes, ce sera l'occasion de remettre des choses d'équerre ou de toiletter un certain nombre de points, mais cela ne me paraît pas une priorité.

La priorité est que chacun sache, sur ces pôles-là, quel est le périmètre de ses responsabilités et les moyens dont il dispose pour faire avancer l'entreprise dans ses différentes fonctions.

Quant aux jetons de présence, ils existent dans tous les conseils d'administration des sociétés sur le marché, ils n'existent pas aujourd'hui à Aéroports de Paris ; il est prévu que le conseil d'administration en débâte à sa prochaine séance et il adoptera ou pas un projet. Je peux vous dire qu'en tout cas, sans trahir de secret, dans faire de délit d'initié, l'éventuel projet classera Aéroports de Paris comme l'entreprise la plus modeste dans ce domaine. Cela ne lui assurera pas une réputation internationale à l'égard des administrateurs attachés à leurs jetons de présence, ce qui montrera clairement que ceux qui siègent à ce conseil d'administration n'ont pas cette motivation première chevillée au corps.

D'autre part, dans l'application des textes (je parle sous le contrôle de M. Birolichie), ne sont éligibles aux jetons de présence qu'un tiers des membres du conseil

d'administration, c'est-à-dire les administrateurs indépendants, élus par l'assemblée générale, et donc, pas les administrateurs représentant les salariés ni ceux représentant l'Etat. Ce n'est pas une pratique d'Aéroports de Paris, c'est la loi, il n'y a pas d'ambiguïté là-dessus.

Mais il ne faut pas être démagogique à ce sujet : chaque peine mérite salaire. Si c'est pour venir à un conseil d'administration, découvrir le dossier sur table et ne jamais poser de questions, cela peut vraiment interpeller, mais je peux vous dire, et on l'a vérifié au moment du CRE et à bien d'autres moments, que certains administrateurs se démentent pour l'intérêt social d'Aéroports de Paris, et ce, quelle que soit leur origine, qu'ils soient élus locaux, dirigeants dans d'autres entreprises ou autre. Je ne trouve pas choquant que, pour ce travail-là, les personnes qui accomplissent ce travail aient un élément de rémunération parce qu'évidemment, cela ne correspond pas à une rémunération pleine, mais un élément d'indemnisation.

M. BIROLICHIE.- Une précision à propos des jetons de présence. Une enveloppe est déterminée par l'assemblée générale des actionnaires. Ce n'est donc pas le conseil d'administration qui décide des jetons de présence. L'assemblée générale des actionnaires a déjà voté et décidé que le montant des jetons de présence pour 2006 serait de 80 000 €. Le conseil d'administration va répartir cette enveloppe entre les 7 administrateurs éligibles.

M. le PRESIDENT.- Au CAC 40, c'est un montant par administrateur, mais chez nous, c'est un montant pour les 7 administrateurs, et par an.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- J'ai une question brève concernant l'ensemble des cadres IV de l'entreprise. J'aurais aimé savoir s'ils bénéficiaient tous du statut de cadre dirigeant ou pas, et en cas de réponse négative, j'aurais aimé que l'on nous communique la liste exhaustive des cadres considérés comme dirigeants. Est-ce que le fait d'être cadre IV entraîne forcément une reconnaissance en tant que cadre dirigeant ou pas ? Sinon, quels sont les critères ?

M. BIROLICHIE.- C'est une question de statut. De mémoire, il me semble que la catégorie des cadres IV est désignée par le statut du personnel comme étant cadre dirigeant. Cela n'a pas de connotation ensuite sur les pouvoirs que peut détenir un cadre IV, qui est complètement indépendant. C'est une dénomination exclusivement statutaire, mais je pense que le directeur du personnel pourra vous donner toutes les précisions.

M. de CORDOUE.- Je confirme que, dans le statut, on parle des cadres dirigeants et que l'on établit la grille des rémunérations des cadres dirigeants. Ce qui est important, ce n'est pas de s'appeler "cadre dirigeant", mais de connaître les pouvoirs attachés à chacun. Ce qui est nouveau depuis que l'entreprise a changé de statut, c'est que maintenant pratiquement tous les cadres dirigeants ont des délégations de pouvoirs du Président directeur général. Ils agissent dans le cadre de leurs délégations de pouvoirs, qui entraînent aussi dans certains domaines (je pense au CHSCT) des responsabilités pénales personnelles.

M. GENTILI (FO).- L'article 20 du statut du personnel dit effectivement que la catégorie IV est celle des cadres dirigeants, mais qu'une note de service fera le distinguo entre les directeurs et les autres, et cette note n'a jamais existé. Cela fait plus de vingt ans que je

siège au C.E., je n'ai jamais personnalisé les débats et l'habitude était que le directeur général parle au nom de tous ses prédécesseurs.

Le vrai problème est que nous n'avons pas besoin de cette note tant que c'était clair pour nous. Dans les organigrammes, il y avait directeur, chef de département et chef de service ; aujourd'hui, que vous le vouliez ou non, ce n'est pas clair. Car vous le dites vous-même : sur une même fonction, un même grade, une même responsabilité, on a des directeurs ou des chefs de département. Je dirais même que, dans certains cas, on a vu, avec le vocable "directeur", l'intitulé "cadre B". Ceux-là pourraient se plaindre que l'article 20 ne s'applique pas pour eux.

Nous ne sommes pas loin de partager votre point de vue sur le fait que, après tout, ce n'est pas le terme qui compte ; à une époque, on ne disait pas "chef de département", mais "ingénieur en chef" car la plupart des chefs de département étaient des gens détachés de la fonction publique. Nous ne sommes pas passéistes, nous voulons savoir qui sont les vrais directeurs, ceux qui ont les vrais pouvoirs de décision, et les chefs de département. Le terme "chef de département" n'est pas dégradant.

C'est à vous, les dirigeants de l'entreprise, de dire ce qu'il en est, mais c'est une transparence un peu glauque pour nous que de ne pas savoir quel est le grade de notre interlocuteur, y compris, pour les syndicats, les niveaux d'intervention pour les différents responsables. Le délégué du personnel ne va pas voir le directeur général, c'est le secrétaire général. Or, dans beaucoup de vos directions, on ne s'y retrouve plus. On sait que M. Hardel est un directeur, M. Brun aussi, mais en dessous, on a des doutes. Est-ce que c'est une direction ? Un département ? C'est ce point que l'on veut clarifier.

Une précision au cas où mes propos auraient été mal interprétés lors d'un précédent comité d'entreprise : nous ne sommes pas pour les toilettes, mais pour les mises en conformité. Aujourd'hui, il y a un certain nombre d'évolutions des grilles de qualification (très souvent en faveur des salariés de l'entreprise) qui ne sont pas passées par la procédure d'adoption par le conseil d'administration. Cela pose un vrai problème car le statut s'applique à tout salarié de l'établissement public.

Il y a un grand vide et c'est à vous de le combler puisque "du passé faisons table rase", sortez une note de service qui nous dit qui fait quoi. Je n'ai pas vu les délégations dont vous parlez. Les élus du C.E. doivent-ils les avoir ? Les syndicats doivent-ils en être destinataires ? Probablement non, toujours est-il que nous exigeons d'y voir clair dans les grades, de savoir qui fait quoi, les organigrammes. Il n'est pas possible que l'on nous dise : *"puisque ce sont des cadres dirigeants, cela ne vous regarde pas"*. C'est contraire à toute la transparence dont vous vous êtes fait le chantre.

M. de CORDOUE.- Sur la compétence du conseil d'administration s'agissant des statuts et des échelles de salaires, je vous rappelle que nous avons déjà eu un petit débat en plénière pour constater que les statuts tels qu'ils sont rédigés sont obsolètes sur quelques petits détails et qu'il y aurait lieu de les remettre à jour. Dans les statuts, par exemple, on parle du directeur général et pas du directeur général délégué. Un toilettage est à prévoir et je rappelle que, s'agissant de ce type de dispositions, ceci fait l'objet d'un débat en comité d'entreprise.

A la direction des ressources humaines, nous travaillons pour identifier tous les points du statut qui ne sont pas tout à fait conformes. Je précise qu'il n'y a rien de grave ; même

si l'on a rajouté une grille de rémunération ou un échelon, cela n'empêche pas l'entreprise de fonctionner. Le moment venu, on aura un petit débat et l'on proposera une mise à jour du statut au conseil d'administration en vous soumettant nos idées.

M. le PRESIDENT.- Je vous informe que je vais être obligé de vous quitter dans cinq minutes pour accueillir des visiteurs extérieurs.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Au-delà de la présentation qui nous a été faite aujourd'hui, je souhaiterais attirer l'attention sur le rôle du comité d'entreprise au niveau de tous ces organes de gouvernance puisque, dans l'exposé qui nous est fait, on note la présence du comité d'entreprise au conseil d'administration, mais le comité d'entreprise a un rôle non négligeable au niveau de l'assemblée générale des actionnaires puisqu'il peut émettre des remarques et un avis.

Je sais que c'est nouveau donc nous n'avons pas eu le temps de nous mettre dans ces nouvelles dispositions, mais à l'avenir, il faudra que le comité d'entreprise puisse rédiger certaines remarques et notes pour éclairer l'assemblée générale des actionnaires sur un certain nombre d'éléments.

Ma deuxième remarque porte sur le fait qu'il ne faut pas minimiser le rôle du conseil d'administration. Même si, dans la hiérarchie des normes au niveau de l'entreprise, c'est l'assemblée générale ordinaire des actionnaires qui est l'organe suprême, le conseil d'administration participe de manière assez importante aux orientations politiques et à la gestion sociale et économique de notre entreprise. Il ne faut donc pas en minimiser le rôle et la responsabilité du Président directeur général et du directeur général délégué, qui impulsent un certain nombre de décisions au niveau du conseil d'administration.

Je rejoins la remarque faite par le camarade de Force ouvrière selon laquelle il y a une responsabilité du Président directeur général et du directeur général pour la politique sociale et la politique économique puisque ce sont eux les "moteurs" au niveau du conseil d'administration.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Michaud, je partage tout à fait votre avis.

M. TOTH (CFDT).- J'ai quelques questions sur la présentation d'aujourd'hui. Si j'ai bien compris, les 7 administrateurs nommés par décret en tant que personnalités qualifiées vont devenir 6 représentants des actionnaires.

M. le PRESIDENT.- A terme, oui.

M. TOTH (CFDT).- Oui, mais les personnalités qualifiées cessent leur activité à l'assemblée générale ordinaire du 20 septembre 2006.

Ensuite, il nous a été dit que le comité d'audit a pour vocation d'éclairer les membres du conseil d'administration pour qu'ils puissent prendre des décisions éclairées et, a priori, s'abstenir de s'abstenir. On voit que 5 membres ont voix délibérative, donc vont prendre les décisions dont un représentant de l'Etat et 3 personnalités qualifiées. Je pense que les personnalités qualifiées sont un peu sorties de notre horizon et deviennent des représentants des actionnaires. Et il y a un représentant des salariés.

En ce qui concerne la représentation des salariés, j'aimerais bien savoir comment est désigné, ou élu, ce représentant des salariés. Je pense qu'il est issu du conseil d'administration et il y a normalement 6 représentants des salariés donc j'aimerais bien savoir comment il est désigné ou élu pour siéger dans les différents comités. Même chose pour le comité des rémunérations. C'est pareil, il y a 3 représentants des personnalités qualifiées, donc des actionnaires.

D'autre part, il n'y a pas 3 % des actions détenues par les salariés donc on n'a pas droit à un représentant des actionnaires salariés, on peut le regretter. On aurait pu avoir une possibilité conventionnelle d'avoir quand même un représentant au conseil d'administration des salariés actionnaires. Sinon, je pense que leurs intérêts sont protégés, déjà en tant que salariés et par ailleurs en tant qu'actionnaires. Je voudrais bien une précision là-dessus.

J'ai une question qui concerne notre statut, et bien évidemment, je suis parfaitement d'accord avec ce qui a été dit par le secrétaire du C.E. et le rôle du Président au conseil d'administration à ce niveau-là. On nous a quand même garanti notre statut et qu'il n'y aurait pas de changement statutaire. En revanche, on a appris aussi que c'est le conseil d'administration qui a le pouvoir en ce qui concerne d'éventuels changements statutaires. D'où ma question : notre statut est-il véritablement garanti et peut-il offrir une réelle garantie aujourd'hui sans entraver les compétences du conseil d'administration ?

J'ai également une question concernant les dirigeants de l'entreprise. J'aurais bien voulu, comme cela a déjà été exprimé, avoir une connaissance beaucoup plus précise de qui, vis-à-vis de la loi, donc d'un point de vue juridique, est considéré comme directeur dirigeant et qui est directeur technique. En effet, la différence entre la responsabilité pénale et la responsabilité civile est quand même très différente. J'aimerais bien avoir un peu plus de précisions là-dessus.

J'aurais bien voulu avoir une précision sur la délégation dont bénéficie notre directeur général délégué, si c'est une délégation totale et entière ou si des responsabilités n'ont pas été déléguées, outre les responsabilités ou les compétences propres au Président.

M. le PRESIDENT.- Je suis obligé de vous quitter pour accueillir les Présidents des associations d'actionnaires petits porteurs. Je réponds juste sur le cas qui me concerne. Comme vous l'a dit M. Birolichie, pour ma part, j'ai des pouvoirs identiques pour engager la société vis-à-vis de l'extérieur de la société, ou la représenter. J'ai donc des pouvoirs de droits pleins, mais qui peuvent être limités par le conseil d'administration. Comme le Président, d'ailleurs.

M. Birolichie vous a expliqué que le Président avait souhaité, pour ce qui le concerne, et cela s'est passé de la même façon pour moi, que certains sujets relèvent des pouvoirs du conseil d'administration à partir d'un certain seuil. Par exemple, pour la stratégie et les grands projets, pour l'adoption du plan d'investissement et de financement sur 5 ans du groupe Aéroports de Paris, la cession d'actifs ou des investissements, les principes généraux d'affectation des transporteurs aériens entre aéroports, l'approbation du contrat pluriannuel de régulation économique, le CRE, l'approbation des transactions d'un montant supérieur ou égal à 15 m€, la renonciation à une créance pour un montant de même niveau etc.

Ce sont des thèmes pour lesquels le Président ne peut pas s'engager seul. Il l'a proposé et le conseil d'administration l'a retenu, et cela passe par le conseil d'administration. Idem pour ce qui me concerne : j'ai des pouvoirs à peu près équivalents sur un certain nombre de domaines bien précis. En clair, le Président a plus de responsabilités que moi en interne sur un certain nombre de domaines bien précis.

Je vais vous citer un exemple important pour la lisibilité dans notre entreprise. M. Stevance parlait à l'instant des cadres IV. La nomination des cadres IV, leur recrutement, leur départ aussi, relève du pouvoir du Président. On y travaille un peu ensemble, mais les pouvoirs sont clairement ceux du Président. Je peux les exercer si le Président me les délègue quand il est en congés. Il me donne une délégation générale sur les écarts qu'il y a entre ses pouvoirs et les miens, sinon, dans le mode quotidien de l'entreprise, c'est comme cela que cela fonctionne.

Autre point : le Président a un pouvoir spécifique sur la nomination des directeurs, des cadres dirigeants, cadres IV, et des représentants de la société Aéroports de Paris au sein des filiales et participations, les cessions d'actifs inférieures à 30 m€ etc. Une petite liste précise les choses. Voilà pour ce qui me concerne.

Tout cela est assez récent ; je ne parle pas des individus, mais de la pratique. Il faut se familiariser avec, c'est pourquoi je vous remercie d'avoir souhaité débattre de ce sujet aujourd'hui parce que c'est un sujet intéressant. Je vérifie régulièrement dans l'entreprise que nos collègues n'ont pas en tête toutes ces nouvelles règles justement parce qu'elles sont nouvelles. De temps en temps, nous avons besoin de M. Birolichie pour nous rappeler ce qui a juridiquement bougé. Tout cela va s'inscrire dans la durée et tout le monde sera, je pense, à l'aise avec ces règles d'ici quelques mois ou quelques années.

Merci à vous, désolé de vous quitter et je passe la présidence à M. de Cordoue. Bonne journée de travail.

(Départ du Président

M. de Cordoue prend la présidence)

M. de CORDOUE.- La première question concernait la représentation des actionnaires salariés au conseil d'administration. Vous l'avez rappelé, la loi précise que ceci est de droit lorsque les actionnaires salariés détiennent plus de 3 % du capital. Ce n'est pas encore le cas. Vous l'avez fait remarquer, de manière conventionnelle, on pourrait aussi admettre qu'un actionnaire salarié représentant ses collègues siège au conseil ; cela a été le cas dans certaines entreprises, dont Air France.

L'entreprise Aéroports de Paris n'a pas, à ce stade, souhaité déroger aux dispositions réglementaires également compte tenu de la fraîcheur de l'actionnariat salarié et du fait que les jeux d'instances ne sont pas organisés ; par exemple, on ne sait pas encore aujourd'hui bien clairement s'il y a des associations d'actionnaires salariés, comment elles sont représentées, quelle est leur ambition etc. Je pense que ceci se décantera. On ne peut que souhaiter que les salariés jouent un rôle plus important dans l'exercice du pouvoir dans l'entreprise, et ceci, au travers de la propriété de l'entreprise.

Pour répondre à votre autre question, je pense que vous en connaissez la réponse, mais c'est intéressant pour tout le monde : Aéroports de Paris est une entreprise dite "sous statut". Ceci sous-entend une différence avec les autres entreprises qui relèvent de conventions collectives de branche ; par exemple, dans les métiers aéroportuaires, la plupart des entreprises relèvent maintenant des conventions collectives et tous nos sous-traitants en relèvent. L'une est très connue : la convention collective des personnels au sol du transport aérien, à laquelle vient de se rallier Air France. C'est tout récent.

Mais les entreprises publiques, elles, ont un statut qui joue le rôle de convention collective dans une disposition qui est, peut-être à tort, moins contractuelle que les conventions collectives, c'est-à-dire que les conventions collectives évoluent dans une relation entre le patronat et les syndicats qui les font progresser alors que le statut d'Aéroports de Paris est décidé par le conseil d'administration et l'on peut sous-entendre que le conseil d'administration pourrait faire ce qu'il veut. Ce n'est pas la pratique de cette entreprise, vous le savez bien. On a toujours cherché, dans cette entreprise, à appliquer la même logique que pour une convention collective, c'est-à-dire prendre l'avis des représentants du personnel pour son évolution.

Je voulais simplement vous redire que cette disposition du statut d'Aéroports de Paris, qui prévoit que le conseil d'administration a la compétence exclusive et expresse pour établir les statuts du personnel relève de l'article R 251-3 du code de l'aviation civile qui n'a pas évolué. Cela existait déjà avant et dans les mêmes termes.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je vais insister à nouveau sur la question posée tout à l'heure : est-ce que tous les cadres IV sont cadres dirigeants ? Je sais que j'insiste peut-être un peu lourdement, pour autant, la question est motivée. Vous savez en effet que si les cadres IV sont des cadres dirigeants, ils ne sont plus considérés comme des salariés classiques et M. Birolichie nous expliquera cela mieux que moi, mais les lois et règlements de notre pays leur confèrent des droits, des devoirs, des restrictions et des obligations particulières et c'est afin de savoir si, effectivement, les cadres IV de l'entreprise sont assujettis à tous ces droits, devoirs, restrictions et obligations que le SICTAM/CGT vous pose la question aujourd'hui.

Nous aimerions avoir une réponse claire, et si ce n'est pas le cas, avoir une liste exhaustive de ces cadres dirigeants.

M. de CORDOUE.- Je vous lis l'article du statut que j'ai en tête: "*il existe en outre une catégorie IV composée des cadres dirigeants qui sont assujettis aux dispositions du présent statut*". Dans le cadre du statut du personnel, ils sont dans une catégorie à part parce qu'ils n'ont pas tout à fait la même protection que les autres salariés et votre question m'intéresse vis-à-vis du code du commerce : est-ce que la fonction de cadre dirigeant emporte des obligations et des droits particuliers ? J'avoue que je n'ai pas la réponse à ce stade, mais la question m'intéresse.

M. BIROLICHIE.- Quelques observations. S'agissant des délégations, je rappelle que l'ensemble des délégations se trouvent sur Intranet. Il n'y a donc aucun secret. En cliquant sur une icône, vous pouvez accéder à toutes les délégations limitées dont bénéficient le Président, le directeur général et le directeur général délégué ainsi que toutes les délégations que le directeur général, M. Graff, a données à l'ensemble de ses collaborateurs. Tout cela est transparent, il suffit d'aller sur Intranet. Peut-être cela

demande-t-il des explications ou autres, mais il n'y a aucun secret, c'est transparent, c'est sur Intranet.

Deuxième point : je fais un peu d'histoire, et cela fait quand même dix-huit ans que je suis à Aéroports de Paris. M. Rubichon vous a indiqué que, depuis qu'il est là, aucun cadre IV n'avait été nommé, ni aucun directeur. Vous demandez à juste titre qui est directeur et qui n'est pas directeur ? Qui est cadre IV ? Je rappelle que, lorsque nous étions un établissement public, c'est-à-dire jusqu'en juillet 2005, il fallait appliquer le statut de l'établissement public. Et que disait-on à l'article R 252-12 du code de l'aviation civile qui déclinait les pouvoirs du conseil d'administration ? Que la nomination aux emplois de direction ne pouvait intervenir qu'après avis du conseil d'administration. Les directeurs étaient donc nommés après que le conseil d'administration ait donné son avis.

Il suffit de regarder les délibérations du conseil d'administration pour savoir qui a la qualité de directeur et qui ne l'a pas puisqu'aucun autre directeur n'a été nommé depuis. C'était un élément d'observation que je voulais vous indiquer.

Par ailleurs, pour essayer de répondre à votre question, Monsieur Stevance, qui est quand même assez difficile, la distinction que l'on fait entre cadres IV et cadres dirigeants n'est qu'une question statutaire purement interne à Aéroports de Paris, qui n'a strictement aucun sens au regard du droit pénal ou du code de commerce.

Ce que je veux dire par là, au-delà des terminologies, au-delà des titres, c'est qu'il faut vérifier si la personne considérée bénéficie d'un pouvoir ou pas pour exercer sa fonction. Peu importe le titre. Vous ne serez responsable ni civilement ni pénalement parce que vous aurez un titre de directeur ou de cadre dirigeant, ce n'est pas le sujet. Le juge, lui, va vérifier si, pour exercer votre fonction, peu importe votre qualification, qui ne s'impose absolument pas au juge, vous aviez, premièrement, la compétence, deuxièmement, les moyens d'exercer cette fonction et troisièmement, l'autorité pour exercer votre fonction.

Si vous remplissez ces trois critères, indépendamment de la qualification qui vous est attribuée, votre responsabilité aussi bien civile que pénale peut être engagée. D'ailleurs, aux termes du statut du personnel, la notion de "chef de département" n'existe pas. Dans le statut du personnel, il existe les ingénieurs en chef et les administrateurs en chef, mais la notion de "chef de département" n'existe absolument pas.

Tout comme la notion de "directeur" n'existe pas. Je vous ai indiqué simplement qu'il y a les cadres dirigeants, mais c'est une notion-balai pour accoler à la catégorie des cadres IV ; ce sont des terminologies qui n'existent pas.

J'ai essayé de répondre à votre question : ce n'est pas un problème d'étiquette, d'appellation ou de titre, ce qui est important, c'est la fonction que vous exercez et de savoir si vous remplissez les trois critères que j'ai indiqués.

Je me souviens que, lorsque je suis arrivé à Aéroports de Paris et que j'ai pris mes fonctions de chef du service contentieux, à l'époque, dans les années 1987-1988, j'ai eu à traiter une affaire très douloureuse, dont certains d'entre vous doivent se souvenir : l'affaire des égoutiers. Un certain nombre d'égoutiers avaient été asphyxiés et étaient morts. Un chef de service admirable, M. Simon, qui était cadre A à l'époque, qui n'était

même pas chef de service, dans cette affaire-là, a dit : *"c'était moi qui étais responsable de ces égoutiers, c'est moi qui devait veiller à ce que les égoutiers respectent la réglementation, aient leurs cordes, les masques etc., et si quelqu'un doit être tenu pour responsable de ce qui s'est passé, c'est moi"*. Fort heureusement, il n'a pas été condamné à de la prison, mais c'était pour vous dire que cela ne tenait pas à des titres, mais à des fonctions.

Je voulais vous rappeler cette anecdote puisque c'était M. Simon qui, lui-même, spontanément, s'était présenté au juge en disant que c'était lui qui était responsable des égoutiers. Il est décédé maintenant.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je rappelle que les élus du comité d'entreprise ne sont pas destinataires des délibérations du conseil d'administration et j'entends bien ce que vient d'exposer M. Birolichie, mais il est peut-être nécessaire que l'on présente au comité d'entreprise un organigramme avec tous les directeurs et cadres dirigeants. Je pense que c'est l'objet de la demande de la plénière.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je suis désolé, il y a 18 ans, j'étais encore à l'école donc je vais vous poser des questions. Le SICTAM/CGT demande depuis longtemps que les délibérations du conseil d'administration soient publiques et que les organisations syndicales en soient destinataires. Je veux bien les consulter, mais en l'occurrence, il y a actuellement un barrage.

Monsieur Birolichie, j'ai bien compris ce que vous avez expliqué en termes de responsabilité civile et pénale et je ne doute pas de la véracité de vos propos. En revanche, pour avoir préparé mon intervention avec un avocat, je peux vous certifier que la notion de cadre dirigeant est bien à exprimer avant et que toute entreprise qui se place en statut de société anonyme doit avoir une liste exhaustive de ses cadres dirigeants, et j'insiste sur le fait que ces personnes-là ont des droits, des devoirs, des restrictions et des obligations. Ces quatre termes ont été choisis volontairement puisque c'est un homme de loi qui me les a soufflés.

Le SICTAM/CGT insiste fortement : au vu des obligations que cela suppose, nous souhaitons savoir si tous les cadres IV sont cadres dirigeants ou pas. Si oui, le problème est résolu, nous avons la liste exhaustive, si non, nous souhaitons l'obtenir.

En revanche, je peux comprendre que vous ayez besoin d'un délai pour répondre à cette question, qui semble être plus délicate que supposé au départ. Pour autant, la demande de notre organisation syndicale est bien d'avoir cette liste exhaustive.

Mlle MARTIN (FO).- Nous avons réagi en même temps suite à votre réponse selon laquelle il était assez facile de savoir qui faisait quoi puisqu'il suffisait de lire les délibérations du conseil d'administration. Nous demandons donc à avoir communication de tous les comptes rendus du conseil d'administration. On les avait il y a assez longtemps donc on demande leur communication au moins aux secrétaires des organisations syndicales puisque nous avons besoin, en tant qu'organisations syndicales, de connaître les niveaux hiérarchiques pour les interventions syndicales. On ne va pas demander quelque chose à un cadre B s'il faut que l'on voie au niveau du cadre IV ou du directeur. Il y a une certaine hiérarchie au sein d'Aéroports de Paris et nous demandons un organigramme complet de l'entreprise avec tous les directeurs et leur qualification afin de vérifier qu'ils sont bien tous catégorie IV.

M. de CORDOUE.- Merci. Je vais conclure assez simplement sur ce point-là.

Cette entreprise est une entreprise qui a l'habitude d'être transparente et je comprends très bien que vous ayez besoin de savoir, quand vous vous adressez à quelqu'un, s'il a de réels pouvoirs. Cela me paraît légitime.

Je serais réservé sur la publicité des comptes rendus du conseil d'administration parce que je crois qu'il y a des règles en la matière dans le code du commerce. En revanche, pour ce que vous avez à connaître, cela doit être porté à votre connaissance et je regarderai clairement ce problème de cadres dirigeants. M. Birolichie l'a bien expliqué, "dirigeant" sous-entend "responsable" quand on se place sur un plan juridique et l'on ne peut être responsable que de ce que l'on maîtrise. On ne peut donc pas être responsable si l'on a simplement une carte de visite. C'est un peu trop facile. Il faut que l'on ait les moyens, les délégations et les compétences.

Je reviendrai vers vous sur ce sujet en suivi lors d'une prochaine réunion plénière et éventuellement, je diffuserai un document indiquant quelles sont les personnes de l'entreprise désignées par le conseil d'administration.

Quand j'ai été nommé, ma décision de nomination commençait par "*vu la décision du conseil d'administration*" et je crois que vous êtes en copie. On sait que c'est une décision du conseil d'administration.

Je remercie M. Birolichie pour cette présentation très intéressante. Je vous indique qu'à la réunion du bureau, nous avons évoqué, mais ce n'est pas encore arrêté définitivement, une proposition faite par la direction de permettre à ceux d'entre vous qui le souhaiteraient d'assister à une demi-journée ou une journée d'information faite par un intervenant externe sur toutes ces problématiques de relations entre les représentants du personnel et la direction d'une entreprise cotée, mais pour ce faire, nous devons organiser une rencontre entre le secrétariat et ce prestataire externe pour mettre au point le contenu. Si vous êtes intéressé, vous pourrez assister à cette séance qui vous permettra de comprendre encore mieux les rouages du fonctionnement.

**POINT 2 - INFORMATION SUR LE BILAN DE CAMPAGNE
HIVERNALE 2005/2006. CONSULTATION SUR LA
DEMANDE DE DEROGATION DE DEPASSER LA
DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL ET LA
DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE ABSOLUE
POUR LA CAMPAGNE HIVERNALE 2006/2007**

M. de CORDOUE.- Nous accueillons comme expert M. Soukehal au nom de la CFDT.

M. POVEDA (SAPAP).- Je prends la parole en préalable que nous avons presque deux heures de retard. Tout d'abord, nous nous excusons auprès des personnes qui attendent ; il faudrait peut-être avoir une réflexion sur les temps de parole. Ou alors il fallait inscrire une heure trente pour le point 1, mais pas une demi-heure. M. Birolichie a fait un exposé de trois quarts d'heure et cela commence à suffire, je ne vais pas passer ma vie au comité d'entreprise, j'ai autre chose à faire. Il faut que l'on essaie de respecter les temps de parole. Si cela continue comme cela, les délégués de l'UNSA/SAPAP ne vont pas y passer leur journée. On a autre chose à faire, on doit travailler sur le terrain. Nous nous excusons auprès des gens qui attendent depuis des heures. Il faut avoir un peu de respect pour ces gens-là.

M. de CORDOUE.- Je donne acte de ses propos à M. Poveda parce que je partage à 100 % son point de vue. On a déjà évoqué cette idée la dernière fois, on a dit en bureau que l'on allait travailler sur ce sujet de l'organisation des temps de parole. Je n'ai pas non plus mis fin au débat sur la gouvernance parce que c'était un débat riche, mais on aurait pu y consacrer plus de temps dans l'ordre du jour.

Nous avons donc une demi-heure maximum sur la campagne hivernale.

M. LEICHTNAM.- Je serai relativement bref. Mon intervention est classique et annuelle puisque, chaque année, nous avons l'occasion de venir vous présenter ce bilan du temps de travail consacré au service hivernal, et donc, au dépassement autorisé par l'inspection du travail. Je m'exprimerai sur le cas d'Orly.

En préambule, je rappellerai le principe fondamental qui gouverne notre action en matière de service hivernal : le risque zéro. On ne prend aucun risque et on ne fait aucune supputation sur la probabilité d'occurrence de tel ou tel événement annoncé par Météo France. Dès qu'il y a la moindre information d'un risque de neige, fut-il très faible, on prend la décision de mettre les personnels en astreinte ou en consigne. Jusqu'à présent, sur 3 hivers, cette stratégie a été la bonne et nous a permis d'affronter avec succès les événements qui se sont présentés.

Cela étant rappelé, le bilan de l'hiver dernier sur les événements météorologiques montre, par rapport à l'hiver précédent, un hiver moins difficile, mais que je qualifierais de plus curieux, c'est-à-dire que les événements qui ont été constatés et traités ont été au

nombre de 4 et n'ont pas duré très longtemps (une demi-journée), mais nous avons eu énormément d'alertes de Météo France qui ne se sont pas traduites par des chutes de neige. Nous avons donc mobilisé assez souvent nos personnels.

Sur Orly, le bilan est de 3 740 heures consommées, soit moins que l'année précédente (4 300 heures). Les agents qui ont vu leur temps de travail dépassé au-delà des 48 heures étaient en nombre inférieur (77 au lieu de 107).

Nous sommes très attentifs à ce que le temps hebdomadaire maximal de 60 heures ne soit pas dépassé ; cela a fait l'objet d'un suivi extrêmement précis parce que nous sommes très attentifs à cet aspect-là. Nous avons presque réussi pour ORYR. Nos collègues d'ORYL ont eu un dépassement : un agent a fait 62 heures. C'est le seul petit accroc par rapport à ce principe auquel nous tenons et que nous essayons de respecter.

Moyennant ce temps de travail, le service hivernal a été très satisfaisant, c'est-à-dire que nous avons pu remettre en service notre aéroport dans des délais tout à fait raisonnables, c'est très important.

M. BERNET.- M. Authier vous prie de l'excuser, il a eu un impératif. Je suis responsable des ressources humaines à CDG R.

C'est la même problématique pour nous aussi : nous privilégions le risque zéro. De même, nous mettons les gens en astreinte ou en consigne. Nous avons effectué un peu plus d'heures : 10 584 au lieu de 8 700. Le nombre d'agents ayant dépassé 48 heures hebdomadaires est de 278.

Nous avons eu beaucoup d'alertes météo, mais les alertes ont été repoussées régulièrement donc nous avons été obligés de faire cela. Nous avons eu 17 centimètres de neige cumulés au lieu de 22 l'hiver précédent. Le 28 février, la neige était prévue et l'alerte a été repoussée de 7 ou 8 heures. On ne pouvait pas faire autrement.

En revanche, le personnel s'implique beaucoup, j'ai pu le constater, et a surtout fait preuve d'un grand professionnalisme.

Nous essayons au maximum de respecter la coupure de 11 heures et les 60 heures. Dix agents ont dépassé les 60 heures.

M. POVEDA (SAPAP).- J'ai 3 réflexions à propos de la demande que vous adressez au ministère des transports. Je ne vois pas ce que fait CDG A ici. Il y a INA, mais sur la campagne de l'année dernière, il y a INA MO ; cela devient général donc c'est problématique. C'est facile de dire que l'on met tout INA alors qu'il y a eu INA MO.

Ma dernière question porte sur Le Bourget, LBG. Vous ne mettez que le service LBGX. En outre, Monsieur Leichtnam, à quel titre nous avez-vous présenté le dossier ? Idem pour M. Bernet.

M. BERNET.- C'est M. Battistela, directeur de l'unité opérationnelle aéronautique de CDG, qui, pour des raisons d'impératifs de travail, n'a pas pu venir. Il avait délégué cette mission à M. Authier, son adjoint cadre B, et lui non plus n'a pas pu venir donc il m'a envoyé ici.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Au-delà du bilan des heures et du dépassement d'heures, il aurait été intéressant de nous exposer si Aéroports de Paris a actuellement les moyens en interne d'organiser les campagnes hivernales ; car je vous rappelle qu'il y a des ordres de priorité. Les aires de trafic sont prioritaires par rapport aux accès sur les aéroports.

Il s'agit de savoir comment sont organisées ces deux campagnes puisque je crois savoir que l'on fait appel à des prestataires extérieurs pour accomplir certaines missions, de connaître le pourcentage de ces prestataires extérieurs par rapport au potentiel d'intervention d'Aéroports de Paris et de distinguer ce que l'on peut faire en interne et en externe.

De là découlent plusieurs questions.

Premièrement, aujourd'hui, dans l'organisation retenue, combien de temps Aéroports de Paris peut-il faire face, avec des moyens internes, à des précipitations neigeuses ?

Deuxièmement, vous avez parlé de l'activation des PC neige ; j'aurais aimé savoir à combien de reprises ils ont été activés parce que c'est important de le prendre en compte.

Troisièmement, quel est le coût du recours aux prestataires externes pour les interventions effectuées ? Cela nous permettrait de faire un parallèle avec les ressources en interne.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je voudrais savoir si le projet de renforcer les équipes par des agents administratifs, même s'ils sont formés, pour des interventions de courte durée autour des postes avions est toujours d'actualité.

Autre point, qui vient des agences, en termes de logistique : sur Orly, les agents se plaignent de la très mauvaise qualité des plateaux-repas.

M. DUBUISSON (SAPAP).- J'ai une demande. Je suis très inquiet concernant ce que l'on appelle le "premier train de neige". Vous n'êtes pas sans savoir que le premier train de neige peut durer (et ce sont bien des agents qui pilotent) 24 heures.

En ce moment, on parle un peu du travail de nuit, du fait qu'il ne faut pas faire des vacations trop longues. Déjà, on dit que 12 heures sont pénibles pour les agents, mais là, c'est deux fois 12 heures consécutives. On demande que l'on puisse arrêter cela. Même s'il arrive un gros problème, en 12 heures de temps, on peut trouver du monde, il suffit de se donner les moyens, de les mettre d'astreinte ; cela coûte un petit peu, mais au moins, on sait que l'on a un potentiel que l'on peut appeler à tout moment.

Notre demande est d'arrêter le premier train de neige de 24 heures. En effet, si la neige tombe, on dit aux agents "*vous êtes là, vous allez rester là 24 heures*". Ils rentrent chez eux avec une petite coupure de 11 heures et reviennent, mais pas de chance, la neige tombe encore. Ils restent encore là 24 heures.

Avec ce système, on va rapidement arriver aux 60 heures et pour le salarié, ce n'est pas très bon. Ces gens ont quand même des engins dans les mains. Quand on sait ce que cela représente, cela peut poser problème.

M. LEICHTNAM.- Je présente ce bilan de saison hivernale tout simplement parce que c'est dans mes responsabilités. L'unité opérationnelle ORYR a la charge de l'organisation du service hivernal sur les aires aéronautiques, ce qui est quand même l'un des sujets importants pour Orly. C'est à ce titre que je présente les résultats à la fois d'ORYR et d'ORYL puisque c'est ORYL qui fournit une bonne partie des chauffeurs de nos engins sous la conduite des différents responsables d'ORYR.

A la question de savoir pourquoi INA MO a été sollicitée et intégrée dans le service hivernal cette année, je réponds que c'est tout simplement pour des raisons historiques. Ces personnels-là étaient ORYR encore l'année passée, c'était les agents de notre section travaux 9 qui a été transférée à INA dans le courant de l'année 2005. Ces agents ont manifesté leur intérêt pour la participation au service hivernal ; comme ce sont des gens compétents, nous avons souhaité qu'ils puissent rester dans le dispositif du service hivernal. Ceci explique pourquoi ces agents, qui sont devenus INA MO ont participé au service hivernal l'hiver dernier.

Quant à la question du recours aux prestataires extérieures, deux cas de figure se présentent :

- le cas de figure aires aéronautiques, celui que je connais bien, avec un recours aux prestataires extérieures quasiment nul. On fait simplement recours à une entreprise avec laquelle on a un marché d'entretien, en l'occurrence la SCREG, qui met à notre disposition des engins de travaux publics, des chargeurs pour évacuer les tas de neige constitués sur les postes de stationnement. Cela arrive de façon rarissime. Ce n'est pas arrivé cet hiver, cela peut arriver de façon exceptionnelle. On recourt à cette entreprise pour transporter ces gros paquets de neige quand ils se créent.

- nos collègues d'ORYB, qui ont la responsabilité du déneigement sur le réseau public de l'aéroport recourent, à ma connaissance, un tout petit peu plus à une entreprise, je crois que c'est d'ailleurs la même, pour les aider dans certains cas particuliers.

Pour résumer, le recours à la sous-traitance extérieure à l'entreprise est faible, voire marginal sur Orly.

Quels sont nos moyens, quel est le potentiel dont on dispose sur Orly pour faire face à un événement ? Il y a un exemple extrêmement probant, c'est ce qui s'est passé l'hiver 2004-2005 où, entre mi-février et début mars, on a dû faire face à 17 jours quasiment consécutifs de chutes de neige, avec des chutes faibles ou importantes. Toujours est-il que l'on a maintenu le dispositif pendant 17 jours. Très franchement, on n'y croyait pas trop, on en a fait la démonstration et, là aussi, les événements ont été traités avec satisfaction.

On a donc les moyens d'affronter des périodes de chutes de neige relativement longues, 15 jours ; sous la latitude de Paris, c'est très long. A proprement parler, il n'y a pas eu de création, le PC neige a toujours existé, il s'est transféré, mais c'est l'expression de l'évolution du statut de l'entreprise, avec le départ de la direction des opérations aériennes. En tout cas, à Orly, le PC neige a été transféré au PCR, mais dans un fonctionnement qui est resté à peu près analogue. Je n'ai pas le nombre de fois où ce PC a été activé. L'ordre de grandeur doit être de 10 à 20.

A propos de la question de M. Pépin sur l'intervention de personnels administratifs sur les postes avion, pour clarifier ou préciser les choses, il se trouve que, pendant très longtemps, et cela a été réaffirmé fortement par la direction d'Aéroports de Paris, à l'issue des événements de janvier 2003, le principe est qu'Aéroports de Paris n'intervient pas sur les postes de stationnement occupés par des avions. On considère que le poste de stationnement est sous la responsabilité de la compagnie aérienne et c'est à elle de traiter le poste occupé, ce que fait d'ailleurs Air France. Il est vrai qu'Air France a les moyens humains et matériels. Ils se sont d'ailleurs dotés à l'issue de l'hiver 2003-2004 donc le font très bien.

Le reste des compagnies aériennes ne peut pas se doter de ces moyens-là et nous considérons que cela peut porter préjudice à l'écoulement du trafic sur l'aéroport d'Orly. Nous avons donc réfléchi à un moyen qui nous permettrait de compenser cette situation difficile. L'idée que nous avons eue l'an dernier, qui aurait pu fonctionner, mais qui n'a pas été activée, était de former des personnels administratifs à la conduite d'engins très petits, très maniables. Ce sont en fait des engins que l'on utilise pour le traitement des espaces verts en été, que l'on reconditionne avec une lame et qui nous permettraient d'intervenir autour des avions dans des conditions très précises parce qu'il y a des enjeux de sécurité et d'assurance très forts.

Nous le ferions, non pas au titre de l'autorité aéroportuaire, mais en tant que sous-traitants de l'opérateur d'assistance. Voilà le dispositif que l'on imagine. Il est en train de se finaliser pour l'hiver prochain à la fois en termes contractuels vis-à-vis de ces opérateurs d'assistance et en termes de management et d'organisation vis-à-vis de ces personnels.

Je terminerai sur ce sujet en disant que, pour l'instant, et en tout cas pour l'hiver prochain, on considère que c'est une action à caractère expérimental, on va vérifier la pertinence de notre dispositif et s'il apporte l'avantage que l'on en escompte, on essaiera de le rendre plus capacitif pour l'hiver suivant.

Quant aux problèmes de logistique, Monsieur Pépin, je ne vois pas à quoi vous faites allusion. La qualité des repas s'est bien améliorée par rapport à ce qu'elle était il y a quelques années. On considère que c'est important pour des agents qui font des efforts importants, qui restent longtemps sur leur lieu de travail, dans des conditions difficiles, la météo y est pour quelque chose, de leur apporter une bonne qualité de repas. Cela a été à peu près le cas cet hiver et l'hiver dernier également.

Un problème de logistique s'est posé un jour où les personnels ont dû prendre leurs repas dans des conditions matérielles difficiles. Il y a des raisons à cela. Les personnes qui étaient sur le site n'ont pas eu forcément le bon réflexe, j'en conviens bien volontiers, et on a pris la décision de rénover une salle au niveau du PCR qui permettra d'accueillir dans des conditions beaucoup plus satisfaisantes des équipes quand elles viendront prendre leurs plateaux-repas.

Dernière question : sur la dérogation qui nous est accordée de faire intervenir nos personnels pendant 24 heures. Elle est importante et il faut y tenir absolument, en soulignant le fait que ce n'est pas un objectif que de garder nos personnels 24 heures. Bien qu'ayant cette possibilité, on essaie de s'en tenir à 18-19 heures, ce qui est déjà beaucoup, j'en conviens. Mais les événements météorologiques en région parisienne sont souvent de courte durée. Je parle des chutes de neige en elles-mêmes. Il faut savoir

que si une chute de neige dure un certain temps, généralement, il faut deux fois plus de temps pour remettre l'aéroport en bonne situation de fonctionnement. Ce n'est pas parce que la neige s'est arrêtée de tomber que la situation est devenue saine en quelques minutes.

Quelques heures de chute de neige, c'est tout de suite 12 à 15 heures de travail sur le terrain pour rendre la circulation dans des conditions de sécurité satisfaisantes. Il faut tenir à cette règle des 24 heures, continuer à demander cette dérogation, sachant que l'on ne l'utilisera pas forcément si le besoin n'est pas avéré.

M. BERNET.- Je ne peux pas répondre pour savoir combien de fois a été activé le PC neige. Nous nous adressons à l'entreprise Viam pour enlever la neige. Nous avons des personnels externes de l'entreprise Robert. Nous avons à peu près les mêmes épisodes neigeux, n'étant pas très éloignés.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Je n'accuse personne au sujet de la logistique et des temps de repas des agents, c'est quand même une priorité. Avant d'être permanent au syndicat, je peux vous dire qu'il y a eu des améliorations au niveau de la qualité des repas etc. Cela dit, je suis représentant du personnel, les agents se plaignent auprès de moi pour que je fasse remonter l'information. Pour éviter de faire un courrier, en direct, je vous dis que les agents se plaignent des plateaux-repas actuellement. Ensuite, vous le prenez en compte ou pas.

Au sujet des 24 heures, je rejoins tout à fait la déclaration du SAPAP et pour les agents administratifs, c'est quand même une priorité. Avant d'être permanent au syndicat, je peux vous dire qu'il y a eu des améliorations au niveau de la qualité des repas etc. Cela dit, je suis représentant du personnel, les agents se plaignent auprès de moi pour que je fasse remonter l'information. Pour éviter de faire un courrier, en direct, je vous dis que les agents se plaignent des plateaux-repas actuellement. Ensuite, vous le prenez en compte ou pas.

Au sujet des 24 heures, je rejoins tout à fait la déclaration du SAPAP et pour les agents administratifs, c'est quand même une priorité. Avant d'être permanent au syndicat, je peux vous dire qu'il y a eu des améliorations au niveau de la qualité des repas etc. Cela dit, je suis représentant du personnel, les agents se plaignent auprès de moi pour que je fasse remonter l'information. Pour éviter de faire un courrier, en direct, je vous dis que les agents se plaignent des plateaux-repas actuellement. Ensuite, vous le prenez en compte ou pas.

On demande le retour à l'exécution, qui est de plus en plus en train de disparaître. Le service hivernal prouve que l'on a besoin de plus en plus d'exécution alors arrêtons de vider les services des agents d'exécution et au moins, pour le service hivernal, il n'y aura pas besoin de demander des dérogations.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Monsieur de Cordoue, en tant que Président de séance, le SICTAM vous demande davantage d'informations sur l'expérience que compte mener M. Leichtnam.

En l'occurrence, trois points nous surprennent dans ce qui a été dit. J'ai du mal à comprendre comment Aéroports de Paris peut devenir le sous-traitant d'autres opérateurs, autres opérateurs qui sont par ailleurs concurrents de notre service en escale. J'aurais aimé que tout cela soit un peu élucidé.

On aimerait savoir si, à l'occasion de ce projet, on va augmenter le nombre de salariés dépassant le plafond d'heures et si celui-ci va être dépassé davantage, c'est-à-dire si le nombre d'heures de dépassement sera supérieur à celui que l'on connaît actuellement. Nous n'aurons certainement pas la réponse en séance plénière aujourd'hui, mais il faut qu'une réunion ait lieu rapidement pour informer les organisations syndicales.

Par ailleurs, mon camarade Michaud m'a soufflé que vous aviez ignoré sa question donc je vous la repose : on aimerait savoir combien de temps Aéroports de Paris est autonome sur les épisodes neigeux et connaître les modalités d'organisation de la saison hivernale.

M. de CORDOUE.- Sur l'autonomie, M. Leichtnam a fait la démonstration qu'il avait su tenir 17 jours en 2005.

Sur la sous-traitance, je pense que nous sommes confrontés à un problème réglementaire : il s'agit d'intervenir sur les aires de trafic qui sont de la responsabilité de la compagnie aérienne donc nous sommes dans le cadre d'une prestation d'assistance.

En principe, chaque assistance se débrouille toute seule, mais l'expérience montre que ce n'est pas le cas parce que les compagnies dégagent la ligne pour la roulette donnée et le tracteur et laissent tout le reste en vrac donc le poste ne peut pas être ouvert pour un avion qui arrive derrière. Je suppose que c'est pour cela que la direction d'Orly a décidé de prendre les choses en main et d'organiser un service payant vendu aux organismes.

La question que vous posez, à savoir s'il faut ne le faire que pour l'escale ou les concurrents de l'escale est une vraie question. Mais quand c'est l'autorité aéroportuaire qui rend le service, elle le rend pour tout le monde.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- M. Leichtnam a évacué ce problème-là parce qu'il a dit que c'était en dehors de l'autorité aéroportuaire, c'est pourquoi nous avons posé la question.

M. LEICHTNAM.- On doit faire en sorte d'aider les compagnies aériennes à assumer leur rôle, à avoir un service le plus efficace possible. L'autorité aéroportuaire intervient dans le cadre du déneigement des pistes et des voies de circulation. Là, on essaie de proposer un service qui est plus un service aux opérateurs d'assistance.

M. de CORDOUE.- Cela résulte quand même d'un service pour tout le monde. On l'appelle autorité aéroportuaire ou pas, mais il relève d'une prestation d'assistance.

On vous consulte sur la demande de dérogation. On a bien entendu la remarque de M. Dubuisson sur les 24 heures. Ce n'est pas parce que l'on demande 24 heures que l'on se doit de les utiliser et c'est une vraie question de santé au travail sur laquelle il faudra que l'on revienne dans les CHSCT.

Mlle MARTIN (FO).- Une explication de vote. Comme tous les ans, nous allons nous abstenir, non pas que nous sommes opposés à cette dérogation puisqu'elle est nécessaire pour la continuité du service public, on a des positions très précises sur les heures supplémentaires sur la base du volontariat, payées ou récupérées au choix du salarié, là, c'est exceptionnel, l'entreprise a besoin de cette dérogation, notamment si l'on avait des tempêtes de neige, donne dans ces conditions, comme tous les ans, on s'abstient.

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

16 abstentions : SAPAP, SICTAM/CGT, SPE/CGT, FO, CFTD, CGC

2 absents

POINT 3 - INFORMATION SUR LE BILAN D'ACTIVITE DE LA FILIALE HUB TELECOM

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- En attendant l'arrivée de M. Verdier, j'ai une remarque sur le journal d'Aéroports de Paris sorti cet été, où l'on vante les mérites d'un partenaire de restauration externe dans la partie "ressources humaines". Je suis surpris. C'est quand même un journal qui concerne Aéroports de Paris.

D'après cet article, si l'on se fonde sur la convention signée entre la direction d'Aéroports de Paris et le comité d'entreprise, le comité d'entreprise pourrait reprendre la gestion de cette unité parce qu'il y a un potentiel d'agents.

Je demande à l'avenir que l'on soit très prudent sur les publications du journal d'Aéroports de Paris. Je rappelle qu'il est important que nous défendions avant tout les ressources internes.

M. de CORDOUE.- D'ailleurs vous citez cet exemple. On aurait pu citer un autre exemple sur le numéro de juillet, traitant des mutuelles. Ceci met en évidence un défaut de coordination entre la DRH et la direction de la communication, qui publie ces revues. Nous allons dorénavant y regarder d'un peu plus près et demander que l'on nous soumette tous ces exemplaires avant tirage.

Nous accueillons M. Verdier. Nous allons avoir une présentation par vidéo projecteur. Vous avez reçu les transparents que M. Verdier va vous projeter.

M. VERDIER.- Nous nous étions engagés à présenter un bilan de l'activité de Hub Télécom presque à une date-anniversaire puisque Hub Télécom a démarré le 1^{er} août 2001 et aujourd'hui, nous sommes le 14 septembre, soit 5 ans plus tard. Au bout de 5 ans, on peut avoir une bonne approche de ce qu'est aujourd'hui Hub Télécom.

Je me propose, dans le sommaire, de vous rappeler les principes fondateurs de la création de Hub Télécom. Il faut ensuite rappeler les règles du jeu qui existent entre Hub Télécom et Aéroports de Paris. Ensuite, je vous parlerai de la situation actuelle et dans ce monde des nouvelles technologies et de l'innovation, il m'a semblé intéressant que je vous parle des offres. Je ne sais pas si cela correspond à quelque chose de classique dans un comité d'entreprise, mais je voulais vous présenter ce sur quoi on travaille, quelles sont les offres parce que c'est cela qui donne une valeur à une entreprise comme Hub Télécom.

ADP Télécom (c'est le nom que portait la société à cette époque) a été créée en 2001 et Aéroports de Paris a apporté en dotation à sa filiale, pour lui donner un capital, un certain nombre d'apports. Les premiers sont ce que l'on appelle les biens meubles, à hauteur de 20 m€ ; cela correspondait aux réseaux enterrés et au centrex téléphonique qui se trouve à Charles de Gaulle. Il y avait d'autres équipements et je vous donnerai des précisions ultérieurement.

Deuxièmement, une société a un fonds de commerce, son potentiel de clients, évalué par les experts à 4,4 m€. Et bien entendu, comme, dans la vie, il faut quand même avoir du cash, Aéroports de Paris avait donné en numéraire environ 3,8 m€. C'est la somme de ces trois qui constitue le capital social de la société, environ 28 m€.

Les principes fondateurs sont très simples : tout ce qui est réseau de transport était la propriété de Hub Télécom. De toute façon, à l'époque, il fallait avoir une licence d'opérateur pour pouvoir passer ces réseaux de transport. Bien sûr, la filiale paie un droit de passage à Aéroports de Paris, droit de passage public, utilisé par EDF et France Télécom, dont les câbles passent dans la plate-forme, et d'autres réseaux que vous pouvez imaginer.

Le réseau de distribution au sein des bâtiments d'Aéroports de Paris restait propriété d'Aéroports de Paris, ce qui est toujours vrai, et c'est normal puisque c'est le propriétaire qui doit l'avoir, il ne peut pas s'en dessaisir, ne serait-ce que pour des problèmes d'assurances. Ce réseau de distribution est mis à disposition de Hub Télécom pour que Hub Télécom puisse vendre ses services jusqu'à la prise. Ces principes avaient été présentés au conseil d'administration en avril ou mai 2001.

Deuxième point : à l'intérieur d'une filiale et d'une maison-mère, et encore plus vrai dans un groupe, un contrat d'objectifs a été défini par ADP vis-à-vis de Hub Télécom. Je vais le lire avec précision parce que, dans un contrat d'objectifs, tous les mots sont importants.

Premier objectif : Hub Télécom doit assurer la fourniture de services télécoms pour Aéroports de Paris en proposant des offres spécifiques, une équipe dédiée et des moyens techniques spécialisés.

Deuxième objectif : contribuer au développement de services aéroportuaires performants, en particulier en termes de mobilité, de services particuliers au monde aéroportuaire, de services télécoms managés et supervisés (c'est la continuité du centrex) et développer des services de haute sécurité, puisque nous sommes dans un domaine où la sécurité a une importance capitale.

Troisième objectif : développer et valoriser son savoir-faire sur des sites d'activité complexes hors plates-formes aéroportuaires parisiennes. C'est un objectif qui a été fixé par Aéroports de Paris au niveau de Hub Télécom en disant : "*ne restez pas dans votre pré carré d'Orly/Charles de Gaulle*".

Lorsqu'on est une filiale, ce n'est pas tout à fait pareil que lorsqu'on est une entité dans une entreprise. Dans une entreprise, du moins c'est comme cela qu'il faut le concevoir et le Président directeur général en est d'accord, il n'y a pas simplement respect des objectifs, il faut que l'on ait une volonté en matière d'entreprise. Une entreprise est une entreprise en elle-même, même si elle est à l'intérieur d'un groupe.

La volonté est d'avoir un opérateur télécoms de sites complexes, et je vais l'expliquer à travers les cibles que je vais présenter maintenant. Vous allez comprendre ce qu'est un opérateur télécoms de sites complexes ; et à l'intérieur des sites complexes, on a un peu plus ciblé, on ne peut pas partir tous azimuts.

On nous a demandé d'aller sur les aéroports. On a la volonté d'aller sur d'autres aéroports en France et éventuellement à l'international avec des règles du jeu pour aller à l'international qui correspondent aux règles de l'entreprise à l'international. Bien entendu, c'est encadré. On a aussi visé les centres de congrès, les parcs et expositions, les ports et les pôles d'échange.

Cela peut paraître un peu particulier. Pourquoi va-t-on vers ces ensembles de cibles ? Car elles ont des caractéristiques comparables. Il y a beaucoup d'utilisateurs, beaucoup d'acteurs, qui travaillent dans un endroit où il y a une forte densité, et toutes ces zones sont ouvertes au public c'est-à-dire que, d'une certaine façon, même si le mot n'est pas très élégant, le client est au milieu de l'usine, c'est-à-dire le passager, le visiteur, qui est au milieu de cet espace-là avec les gens qui travaillent.

Tous ces gens ont un problème : ils ont besoin de mobilité. Vous le voyez quand vous avez le GSM, qui est une difficulté, mais plus il y en a, plus on se différencie et plus Hub Télécom est bien. Il y a une différence entre mobilité et nomadisme. La mobilité signifie que, quand vous êtes à un endroit, quand vous avez le GSM, vous pouvez téléphoner, mais la plupart du temps, vous ne bougez pas. Là où c'est un peu plus difficile, c'est ce que j'appelle le nomadisme, c'est-à-dire que l'on contacte quelqu'un qui, lui, est dans un travail et qui bouge. C'est-à-dire qu'il ne faut pas que la personne perde la continuité. C'est plus complexe car il va passer d'une cellule à une autre. Cela demande plus de technologie.

Et puis c'est lié à la contrainte du temps et des ressources, c'est-à-dire l'espace-temps. La notion de temps est importante, il faut que l'avion décolle le plus vite possible, que la personne qui monte un stand le fasse le plus vite possible. Le jour où, sur le stand Mercedes, quelqu'un va faire venir la presse française etc., il faut qu'à 10 heures, cela marche et pas à 10 heures 05. Il va se mettre en visioconférence avec Stuttgart pour faire quelque chose. Ce sont des notions très contraignantes sur lesquelles il faut être très performants.

Troisième point, très fort, que l'on a connu dans les aéroports (c'est l'esprit du centrex, qui est reparti sur beaucoup de choses) : le besoin communautaire fort. Il ne s'agit pas de savoir ce que l'on fait, mais ce que font les autres partenaires. C'est le cas d'un avion : le groupe électrogène doit savoir s'il doit intervenir maintenant ou si la personne a fini de ravitailler en essence. C'est le service communautaire que l'on trouve dans ces caractéristiques.

Voici nos références aujourd'hui. On a mis Paris au même niveau que les autres aéroports. On est sur 10 aéroports et je pourrais même en rajouter un autre où nous sommes, Casablanca, depuis 6 mois, où l'on offre le Wifi pour la RAM en relation avec Air France. C'est nous qui avons la prestation d'opération Wifi à Casablanca.

Sur les parcs d'exposition, nous sommes à la Porte de Versailles, au Palais des congrès de Paris et sur les pôles d'échange. La chaîne Alliance Hospitality est connue sous le nom d'Holiday Inn. Il y a les hôtels des plates-formes parisiennes et récemment, on a eu un début de contrat pour entrer au MIN de Rungis.

Bien sûr, dans la communauté aéroportuaire, ce sont des choses beaucoup plus classiques : les compagnies aériennes qui, dans l'ensemble, nous ont bien fait confiance. Je pense surtout à Air France, qui nous a demandé de l'accompagner souvent en

province pour la "cible avion", c'est-à-dire tout ce qui se passe autour de l'avion pour qu'ils sachent où ils sont à l'escale de Toulouse en direct vis-à-vis du centre d'opérations d'Air France à Paris au lieu d'avoir des informations par téléphone.

Que vend Hub Télécom ?

- de la voix. C'est notre métier traditionnel, classique, d'où nous sommes nés, avec la téléphonie, les équipements et les services, et la voix sous IP, sans vouloir être technique, mais pour faire comprendre que nous sommes toujours dans la recherche de suivre le marché, les innovations.

- les données, avec les liaisons spécialisées, les réseaux locaux et 2 choses qui se sont beaucoup développées ces derniers temps : Internet et VPN, c'est-à-dire la possibilité de suivre un client à l'extérieur, ce que l'on ne savait pas faire autrefois car les technologies n'existaient pas. C'est le prolongement d'Internet, c'est-à-dire pouvoir faire quelque chose à distance même si vous n'êtes pas sur le site.

- la mobilité s'est énormément développée aussi dans les 5 ans avec 2 produits-phares, le Wifi et le Radio Lan, c'est-à-dire le Wifi "pro". Le Wifi est pour le grand public, c'est-à-dire que quelqu'un va se connecter sur son ordinateur dans un hôtel ou un palais des congrès ; le Radio Lan est plutôt professionnel. Je prends comme exemple le système de traitement bagages. Actuellement, on scanne et cela va sur une antenne Wifi ; à ce moment-là, on sait que l'on a embarqué tel bagage et qu'il est dans tel conteneur. Je prends cet exemple, mais il y a d'autres applications.

Une autre application est le Tétra, quelque chose d'origine : c'est la continuité de ce que l'on appelait autrement le 3RP, mais la technologie est beaucoup plus moderne. Le Tétra permet, à la différence du GSM, de communiquer avec plusieurs personnes. C'est très important en milieu aéroportuaire car, dans le milieu aéroportuaire, quand vous dites "*j'ai terminé mon travail*", vous ne le dites pas à une personne, mais à un groupe de personnes. Et en plus, un groupe de personnes qui ne se connaissent pas. C'est encore plus compliqué.

Et puis nous avons le GSM. Nous sommes entrés dans la distribution. Comme beaucoup d'opérateurs, Orange nous a donné la possibilité de distribuer du GSM Orange. On a des accords avec Orange. Cela s'appelle Hub Télécom by Orange.

- des services à valeur ajoutée : informations aéroportuaires, météo, SMS. Cela existait déjà, mais on l'a amélioré. SMS vient également du GSM, mais il y a 3 produits plus nouveaux : la géolocalisation, la gestion de crise puisqu'il faut pouvoir mobiliser des moyens de télécommunications extrêmement. On a eu un exercice formidable avec Aéroports de Paris qui a accéléré après le 11 septembre 2001. On nous a demandé de renforcer ce point, donc nous avons acquis une force dans la notion de gestion de crise.

- bien sûr, je ne parlerai pas d'ingénierie, c'est classique, tout le monde l'a.

Parmi les nouvelles offres, je voulais montrer où nous en sommes. Je pense très sincèrement aujourd'hui que l'on suit bien le peloton, et même, on essaie d'être devant ou, comme tous les opérateurs, au niveau des grands opérateurs sinon, on n'existerait plus.

Le premier est le réseau ROHD (opéré haut débit). J'ai fait ce schéma pour vous expliquer comment cela se passe. Autrefois, on avait des liaisons avec France Télécom pour joindre nos sites ; plutôt que de joindre le site simplement entre Orly et Paris Charles de Gaulle, on s'est dit "on va faire un réseau à haut débit qui va se promener et passer par plusieurs points". Le petit logo au milieu est Raspail, on est passé par le MIN de Rungis et des endroits assez astucieux.

Nous avons passé un contrat de vingt ans avec une filiale de la RATP, Telcité, qui nous permet d'être indépendants et d'offrir ce réseau haut débit comme si l'on était un opérateur France Télécom. On a un potentiel très fort. Les deux points Europe et TéléHouse sont des plates-formes qui ont été constituées en Ile-de-France où arrivent tous les opérateurs. C'est-à-dire que tous les opérateurs peuvent s'interconnecter à ces points-là. Si l'on me dit "*tel opérateur doit pouvoir servir la téléphonie pour Atlanta, par exemple, pour American Airlines, qui a besoin de relations très fortes*", je peux me mettre en relation avec un opérateur qui va venir se brancher sur TéléHouse. On lui a donné un nom commercial.

C'est un service d'interconnexion très haut débit à la carte pour relier les différents sites d'une entreprise. C'est important parce que l'on a la possibilité commerciale de dire : "*on peut vous suivre, on n'est pas que sur la plate-forme si vous faites un appel d'offres global*".

Deuxième point : au lieu de tirer beaucoup de lignes, on tire moins de lignes et on offre des débits. C'est une bagarre très importante parce qu'aujourd'hui, tout le monde veut télécharger tout cela. Bien sûr, les deux sociétés qui vont en profiter au départ, qui souhaitaient l'avoir, sont Air France et Aéroports de Paris. Je vous donne un petit exemple pour vous expliquer pourquoi ce service est intéressant. Il y a un grand programme de vidéosurveillance à Aéroports de Paris avec 6 000 caméras. Imaginez où l'on met les informations de ces images, surtout que l'on va nous demander de les restituer, éventuellement de les restituer dans Paris pour le ministère de l'Intérieur.

Avec un tel réseau, on peut ramener toutes les informations en bases de données et les retransmettre, même en cas de crise, selon les règles de la CNIL. C'est très encadré. On peut les retourner à tel endroit pour effectuer des recherches. C'est important.

Orly Ouest a besoin d'avoir une coordination très forte et avait besoin de haut débit. Si nous ne lui offrons pas, nous perdons.

Je vais aussi vous parler des nouvelles offres pour montrer que, petit à petit, nous renforçons notre offre, et pas simplement avec des choses classiques. Le premier a été la géolocalisation. Il s'agit de passer de "*tu es où ?*" à "*tu es là*". Le marché de la géolocalisation consiste à savoir où sont les engins aéroportuaires, quel véhicule est affecté à un vol donné, quelle personnes est affectée au véhicule, que font les véhicules, dans quel état ils sont, s'ils sont en activité ou en étape pour optimiser tout cela.

Il y a plusieurs offres. Par exemple, on peut assurer la sécurité du personnel, savoir où sont les personnes, notamment quelqu'un qui va travailler tout seul en bout de piste. On a réfléchi à des offres de ce genre-là, qui sont prêtes. Pour vous montrer que c'est quelque chose d'important, on a fait un partenariat avec Servair. Toute la flotte de Servair est équipée en géolocalisation. Cela va même jusqu'à un point assez précis puisque l'on suit la température au long des conteneurs entre le moment où ils quittent la

base et le moment où ils arrivent dans l'avion. Vous voyez que la géolocalisation consiste aussi à vérifier le bon fonctionnement de la chaîne.

Je pense que les besoins sont communautaires parce que ce qui intéresse Servair et Air France, c'est de savoir quels sont les partenaires. C'est-à-dire que Servair peut optimiser sa flotte et veut savoir où en est le groupe électrogène pour savoir s'il est bien synchronisé. Il y a donc un besoin communautaire, pas simplement un besoin de l'entreprise. Servair a besoin de savoir quand les autres qui travaillent avec lui sont prêts.

Nous travaillons également sur une offre sur les hôtels. On était capables d'équiper les hôtels de la plate-forme tout simplement en leur donnant la même chose que ce que l'on voyait dans les aérogares. C'est-à-dire que l'on mettait une ficelle avec un téléviseur comme dans les aérogares. Mais dès que l'on voulait partir à l'extérieur, on était ennuyé parce que tirer les ficelles, cela coûte cher et c'est compliqué.

On a développé une solution en mélangeant les technologies Internet et ce que l'on fait en TVP. On va la commercialiser ces jours-ci et elle pourrait être utilisée à la fois par des hôtels parisiens et des hôtels en province par quelqu'un d'un autre aéroport. On espère que cela va bien marcher. C'est un mélange à la fois d'affichage déroulant et de capture d'une information par quelqu'un en faisant l'équivalent de ce que vous faites sur Internet.

Dernière offre : la voix sur IP. Vous en avez entendu parler, c'est une révolution importante. Jusqu'à maintenant, la voix, c'était plutôt les télécommunications et les données, c'était plutôt l'informatique, mais il n'y avait pas les mêmes protocoles. Vous avez remarqué que votre téléphone est branché sur une prise téléphonique et que l'ordinateur est branché sur une autre prise. Or, cela va converger à travers cette conversion de la voix sous IP. Cela va faire changer complètement les choses, et même le modèle économique. Vous aurez un forfait et, sur ce forfait, vous aurez du fixe, du mobile et de l'Internet. Vous aurez donc un abonnement. Actuellement, les packages livebox ou freebox sont un peu en avance sur la voix sous IP. On va vers cette solution.

Nous sommes prêts à franchir le cap technologique et nous avons intérêt à le franchir. C'est fondamental parce que cela va permettre d'aller chercher des clients même s'ils ne sont pas sur notre réseau. Vous allez voir un exemple : le succès client avec Avis. Avis nous a demandé : *"je voudrais être sur IP à Charles de Gaulle"*, puis, après avoir discuté, il a dit : *"cela m'intéresserait aussi que vous touchiez les 182 agences en propre et les 50 en milieu aéroportuaire sinon, on n'en veut pas"*. Autrefois, en téléphonie classique, cela n'aurait pas été évident, il aurait fallu que je passe un pacte avec 9 Télécom. Avec France Télécom, ce n'était pas possible et avec Cégétel, ç'aurait été compliqué.

Avec cela, on peut le proposer parce que l'on est dans le virtuel. Il y a un serveur à un endroit et presque tout le monde a accès à ce serveur comme à travers la technologie Internet, mais là, c'est de la voix. Cela va bousculer complètement le paysage des télécommunications. Une société comme Free fait peur à tout le monde. On ne sait pas très bien jusqu'où cela peut aller.

A ce jour, on en a déployé 182. Il y a 400 000 euros par an de chiffre d'affaires, ce n'est pas négligeable. Là aussi, on va aller vers quelque chose de communautaire, c'est-à-dire

que si, un jour, on fait de la voix sous IP, ce serait bien que l'on garde l'esprit du Centrex. En d'autres termes, même si des gens ne sont pas de la même entreprise, mais qu'ils travaillent ensemble, ce serait bien qu'ils puissent communiquer. C'est un peu plus compliqué et si l'on fait cela, on va faire une petite différence. France Télécom se moque de la communauté ; nous, cela nous intéresse.

Ce sont des choses nouvelles qui débutent, qui sont même encore un peu instables au point de vue technique, mais il faut y aller. On va encore plus loin parce qu'il faut aussi que l'on soit en innovation, c'est-à-dire sur des choses qui n'existent pas encore, mais sur lesquelles il faut que l'on soit prêt. Si l'on n'est pas dans l'innovation, dans ces métiers-là, on est en difficulté.

L'antenne du Wifi couvre 100 m, ce qui est très limité. A l'intérieur d'un bâtiment, c'est possible, mais sur une plate-forme aéroportuaire, ce n'est plus possible. Le WiMAX, c'est 10 kilomètres. Avec 2 antennes sur Charles de Gaulle, on arrive à couvrir à peu près. C'est formidable parce que l'on peut faire énormément de choses avec cela. L'autorité de régulation des Télécoms a mis sur le marché un certain nombre de licences : les licences WiMAX. Elle a décidé d'attribuer 2 licences régionales par région. Il y a eu des candidatures et des consortiums. Au départ, il y avait 35 candidatures qui se sont regroupées en 6 consortiums qui ont proposé d'acheter des licences. C'est l'autorité de régulation des télécoms qui les a attribuées le 7 juillet.

Avant de dire comment s'est passée l'attribution, je voudrais revenir sur ce que l'on avait fait. Il se trouve que l'on avait pris contact avec l'ARCEP, avec qui l'on a de bonnes relations, l'année dernière à cette époque, en disant : "*nous sommes prêts à être testeurs*". Ils nous ont demandé de tester des liens avec des bornes Wifi, c'est-à-dire que la grande borne relance les petites bornes. On l'a fait sur les équipements de véhicules en termes de géolocalisation ; on a fait des relevés de capteurs de bout de piste pour le laboratoire, que l'on a testés.

A propos de la vidéosurveillance sur le numérique, les 6 000 caméras sont autour des aéroports, mais supposez qu'un jour, on nous demande de surveiller la clôture. Comment fait-on ? Vous vous rendez compte du nombre de fibres optiques déjà existantes ? ! Ce serait bien que l'on puisse le faire par cette technologie-là. On l'a testée.

Etant donné que nous avons acquis une petite compétence lors de ce test de WiMAX, nous avons été abordés par un certain nombre de consortiums, qui nous ont dit : "*on aimerait bien que vous entriez dans le consortium*". Après discussion avec Aéroports de Paris, le consortium dans lequel nous sommes entrés est le consortium qui a pris le nom de Bolloré Télécoms parce que c'est Bolloré qui a mené une grande partie du financement de ce consortium.

Nous en avons un autre avec un autre partenaire, Antalys TV, qui a des points hauts en France. Vous voyez bien que c'est important. Aujourd'hui, nous sommes à hauteur de 10 %. C'est évidemment un accord collectif avec Aéroports de Paris. C'est Bolloré qui porte 85 % du poids du consortium.

Le 7 juillet, l'ARCEP a donné le résultat et nous avons eu 12 licences WiMAX, c'est-à-dire 12 régions, que vous voyez ici : le Sud, la Bretagne et l'Ile-de-France. En effet, il y a les plates-formes parisiennes. Si j'avais été obligé de demander à un autre opérateur de

venir, j'aurais été obligé de lui demander de faire le WiMAX, mais puisque l'on a l'Ile-de-France, les antennes que nous mettrons à Roissy et Orly appartiendront à Hub Télécom et la licence sera la licence Bolloré, c'est-à-dire que l'on n'a pas besoin de demander à SFR. Vous voyez l'intérêt.

Dernier point : aujourd'hui, on réfléchit sur autre chose (et très curieusement, le monde du transport aérien est relativement en retard) : le RFID, consistant à mettre des petites puces qui permettent, avec la géolocalisation, de faire plus que de la géolocalisation, c'est-à-dire de la traçabilité, notamment tout ce que l'on peut faire pour suivre le bagage et le conteneur. Même aujourd'hui, on essaie de travailler avec des gens en première ligne pour être les premiers sur ces logiques.

On voit le domaine aéroportuaire, mais cela va nous ouvrir des domaines considérables. Par exemple, dans les parcs d'exposition, on peut savoir où sont les visiteurs etc., bien sûr avec les protections nécessaires en termes de confidentialité, dans les zones portuaires, dans les pôles d'échange, en particulier au MIN de Rungis. Si l'on est entré au MIN de Rungis, ce n'est pas simplement pour leur apporter la voix ou des transferts de données ; on a pensé que ce qui était intéressant, c'était de savoir où sont les véhicules des gens qui apportent les conteneurs. C'est ce sur quoi on va travailler.

Pardonnez mon enthousiasme, mais dans une société comme Hub Télécom, il faut l'être, il faut avoir cette approche de ne pas avoir peur de l'innovation sinon, on ne peut pas exister.

On va passer aux résultats de 2005. Le chiffre d'affaires est de 71,3 m€. L'effectif est de 239 personnes. Il y a plus de 120 000 utilisateurs au quotidien et plus de 1 350 entreprises clientes.

Les autorités aéroportuaires représentent 40 %, dont 37 % pour Aéroports de Paris, les compagnies aériennes, 22 %, les opérateurs télécommunications, qui sont un de nos clients parce que l'on s'achète et l'on se revend des prestations, notamment le dégroupage, représente 7,4 %, le monde du fret, 7,3 %, les parcs d'exposition, qui sont significatifs aujourd'hui, 6,3 %, tout ce qui est commerces, hôtels et restaurants y compris ceux qui sont à l'extérieur comme l'Holiday Inn, 5,1 %, tout ce qui est administrations, c'est-à-dire police et douanes, 3,3 %, les transports terrestres et les locations, tels Avis et Hertz, 4,2 %.

Nos produits classiques et traditionnels que sont la téléphonie et la transmission de données chiffres aujourd'hui à 38 % et 46 % ; la mobilité, 10 %, les services à valeur ajoutée, 4 % et l'ingénierie, qui est relativement faible, 2 %, mais on n'a pas vocation, comme ADP ingénierie, d'être des ingénieristes.

Passons au chiffre d'affaires en termes de performances. En 2001-2002, on avait fait un exercice fiscal de 17 mois et j'ai ramené en 2001-2002 les chiffres en année pleine qui auraient été obtenus si l'on en avait eus en année pleine : 60 M€ en 2003, 66,7 M€ en 2004, 71,3 M€ en 2005. L'excédent brut d'exploitation, c'est ce qui reste quand on a enlevé les charges. On l'a augmenté.

Pour les résultats d'exploitation, on a eu à peu près les mêmes chiffres. On enlève les investissements. Il est certain qu'en 2004, on est entré dans une période où l'on a beaucoup plus investi, ceci explique cela, mais il n'y a rien d'anormal et, au point de vue

résultat net, cela dépend des problèmes fiscaux, on est en moyenne autour de 6 M€ et en termes de dividendes, ADP prend des dividendes sur cette partie, la règle du jeu est de 50 %. C'est la logique qu'il y a dans les entreprises.

Nous sommes très encadrés par ADP. La direction financière d'Aéroports de Paris a une caractéristique depuis ces dernières années : celle d'encadrer énormément. On a aussi un contrat d'objectif. En 2006, le chiffre d'affaires est à 75,2 M€ et en 2008, on a prévu 84,3 M€.

Dans ce contrat d'objectifs, il peut aussi y avoir des fluctuations. C'est la vie d'une entreprise, il peut y avoir des plus et des moins. On doit augmenter le résultat brut d'exploitation et le résultat.

Je terminerai en vous disant, en termes d'effectifs, combien nous sommes aujourd'hui. Je vous ai indiqué 239. Nous avons eu une croissance assez forte entre 2003 et 2004. On est plus à même de se maintenir à ce niveau-là. Dans les 239, il y a 215 contrats à durée indéterminée, 13 CDD et des stagiaires. Nous sommes très sollicités pour des demandes de stages, mais c'est aussi intéressant parce que, dans nos métiers, souvent, les stagiaires apportent quelque chose. Les stagiaires sortis d'écoles apprennent souvent leur métier au cours de stages qui durent souvent plutôt 6 mois qu'un mois.

Au 1^{er} septembre 2006, on est dans un deuxième détachement des personnes. Le premier détachement était de 3 ans et le deuxième était de 2 ans. Aujourd'hui, il y a 25 personnes détachées au 1^{er} septembre 2006, 16 cadres et 9 non-cadres. Au départ, il y en avait 10 de plus, 35 qui avaient été détachés, toutes populations confondues ; sur les 35, il y en a 5 qui sont retournés à Aéroports de Paris lors des divers retours, une partie à l'informatique, 2 qui sont partis à la retraite et 3 qui ont opté pour le statut Hub Télécom et qui ont abandonné le statut d'Aéroports de Paris. Donc sur les 10 personnes, il y en a 5 qui sont venus. J'attends vos questions et je vous remercie de votre attention.

M. de CORDOUE.- Merci pour cet exposé intéressant et long.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Pour nous, l'heure commence maintenant parce qu'il faut réguler le temps de parole au niveau de la direction, pas seulement aux organisations syndicales.

Deuxième point : Monsieur Verdier, ce n'est pas un catalogue commercial que nous attendions, nous n'avons rien à vous acheter, nous sommes élus. Ce que l'on attendait, c'était des comparatifs. Au 1^{er} août 2001, il y avait un portefeuille, Hub Télécom n'est pas parti de zéro donc il est important de savoir à quel niveau était le portefeuille à l'époque sachant que, par exemple, sur CDG, c'était 98 % des installations faites par Aéroports de Paris. Aujourd'hui, quels sont les pourcentages que fait Aéroports de Paris en installations internes et tiers sur la plate-forme de Roissy, par exemple ?

Troisième point : on voit que les opérateurs Télécoms représentent 7,4 % du chiffre d'affaires ; que reste-t-il aujourd'hui en nombre de lignes sur le Centrex effectif ? Ce sont des points de ce genre qui sont intéressants pour nous, pour voir l'évolution parce que l'on ne peut pas parler d'aller en province si, suivant notre corps de métier, sur les plates-formes parisiennes, que ce soit Roissy ou Orly, on perd une certaine quantité de clients. C'était cela qui était important pour nous.

Quatrième point : les évolutions technologiques étaient déjà en préparation dans les années quatre-vingt-dix. Dans votre catalogue commercial, évitez de parler du Tétra parce que l'escale aéroport, les agents aéroports voire la sous-traitance ne sont pas particulièrement satisfaits du Tétra.

En tant qu'élus, nous attendions de réels comparatifs. Aujourd'hui, nous n'en avons pas. Vous nous apportez un catalogue commercial sur des comparatifs que nous n'avons pas. Que voulez-vous que l'on porte comme jugement sur l'évolution entre la structure Aéroports de Paris et la structure actuelle qui est privatisée ?

On aurait bien aimé que vous nous présentiez les évaluations. Il y avait 98 % des installations tiers et internes sur CDG en août 2001, aujourd'hui, on sait que c'est au mieux autour de 47 % que vous avez les installations sur Roissy CDG donc que s'est-il passé ? Comment expliquez-vous l'évaporation de nos clients et pourquoi en est-on arrivé à cette situation ?

Si cela continue comme cela, comme vous parliez de base sur l'Ile-de-France, et c'est compréhensible puisque cela devrait être notre cœur de métier, si cela s'évapore et que vous vous implantez en province, voire à l'étranger et qu'il reste de moins en moins de structures sur les plates-formes parisiennes, quid du devenir de la filiale au sein d'Aéroports de Paris ? Je ne vois pas quel sera l'intérêt de la maison-mère de garder Hub Télécom dans son giron. Ce sont tous ces enjeux qui sont intéressants pour nous. Ce que vous nous avez présenté aujourd'hui ne correspond pas à notre attente.

M. TOTH (CFDT).- Effectivement, ce qui a été présenté aujourd'hui est plutôt l'activité économique de Hub Télécom et j'ai quelques questions d'ordre économique.

En ce qui concerne le réseau de transport, il y a paiement d'un droit de passage ; j'aurais bien voulu connaître la somme, tout comme la rémunération de la mise à disposition du réseau de distribution.

Deuxièmement, vous avez parlé d'un partenariat Hub Télécom by Orange en ce qui concerne l'architecture inter plates-formes. J'aimerais connaître l'économie de ce partenariat entre Hub Télécom et Orange.

Troisièmement, je souhaiterais un peu plus d'informations sur Telcité, que vous avez nommée. Nous sommes en séance de comité d'entreprise d'Aéroports de Paris, donc avec les élus de l'entreprise ; j'aurais bien voulu avoir plus d'informations sur l'activité sociale de Hub Télécom. Vous nous avez appris que, sur 10 personnes détachées, seules 3 sont restées dans la structure, ont changé de statut d'Aéroports de Paris au statut de Hub Télécom. J'aurais bien voulu avoir un peu plus d'informations sur l'activité sociale, c'est-à-dire le résultat des élections professionnelles. Ce n'est peut-être pas ce qui est demandé directement, mais quand on voit le bilan de l'activité de la filiale Hub Télécom, on peut supposer que cela en fait partie également. A la CFTC, c'est important.

Il est également important pour nous de connaître les conditions de travail et les conditions de sécurité du travail et de sécurité sur les plates-formes. A propos du WiMAX, produit qui peut bien sûr présenter un grand avantage, nous nous posons la question de savoir si, de votre côté, vous avez fait effectuer des examens sur les effets nocifs des radiations éventuelles. Car si j'ai bien compris, cela veut dire que cela

engendre quand même davantage de radiations. Si vous avez pris l'initiative de faire ces examens-là, j'aimerais en connaître le résultat.

J'ai également une question sur le partenariat avec Bolloré, l'économie de ce partenariat. J'aimerais que vous nous éclairiez un peu là-dessus.

En page 40, dans le chiffre d'affaires des produits, 46 % concernent les données. Je voulais tout simplement à voir un peu plus de précisions sur le contenu des données.

M. GAUDIN (SAPAP).- Effectivement, la présentation est assez alléchante ; Monsieur Verdier, la réalité est tout autre. Vous le savez très bien, on est meilleur sur un stand Mercedes au Salon de l'auto où l'on va réagir en dix minutes que sur un client fret où, au bout de 5,5 points et de multiples réclamations, il n'a pas satisfaction. Et ce n'est pas un exemple, cela se produit depuis 3-4 ans, ce sont les problèmes que nous rencontrons au quotidien.

Le gros danger, par l'intermédiaire de cette filiale, était effectivement de se tourner vers l'extérieur, de remporter des marchés (vous avez parlé du MIN, des hôtels) et d'abandonner notre cœur de métier, les aéroports. On voit qu'Aéroports de Paris Orly est une ligne parmi une trentaine de lignes. La démonstration est faite que l'on abandonne Aéroports de Paris comme client privilégié.

Dans l'immobilier, où je suis, on vend Hub Télécom et je peux vous dire que ce n'est pas facile, il faudrait entendre les critiques. On essaie de donner satisfaction aux clients, je suis intermédiaire dans beaucoup de cas, mes collaborateurs sont intermédiaires, mais quelquefois, la patience a des limites parce qu'on le constate nous-mêmes : je prends la place du client, et souvent, je téléphone devant le client avec toutes ses remarques et effectivement, j'obtiens satisfaction sous 48 à 24 heures. Ce n'est pas normal qu'un client attende 5,5 points de réclamation.

Vous connaissez ces problèmes alors soyons bons déjà chez nous pour vendre Hub Télécom à nos clients les plus proches avant d'aller le vendre en face, au MIN de Rungis.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Nous sommes vraiment au cœur de la stratégie à la fois de Hub Télécom et d'Aéroports de Paris. Ce dossier est une illustration parfaite de notre revendication pour la création d'un comité de groupe. Cela éviterait un débat au comité d'entreprise.

On a demandé ce bilan au niveau du comité d'entreprise parce que, jusqu'à maintenant, quand on nous présente les comptes consolidés au niveau d'Aéroports de Paris, les élus du comité d'entreprise d'Aéroports de Paris n'ont aucune lisibilité sur la circulation des flux économiques entre la maison-mère et les filiales. C'est un point important à souligner.

Sur la présentation de M. Verdier, toute la partie "orientations", que je qualifierais "d'orientations stratégiques" et de politique commerciale était très intéressante, mais la demande initiale du comité d'entreprise était un bilan et une analyse de l'évolution d'ADP télécoms, devenue Hub Télécom, sur le périmètre de départ et sur le périmètre actuel.

Dans ce périmètre, on inclut tout ce qui est capital technique, donc propriété technique qui appartenait à Aéroports de Paris transféré à Hub Télécom, tout ce qui est périmètre social au niveau de l'évolution des effectifs et tout ce qui est périmètre stratégique. En effet, la stratégie qui est actuellement retenue par Hub Télécom est une stratégie offensive vis-à-vis de l'extérieur, non pas vers l'intérieur. Il est important de prendre en compte une remarque de M. Izzet : quelle stratégie à terme pour Hub Télécom ? Si l'on a de moins en moins de présence sur les aéroports, notamment Aéroports de Paris, quid de l'activité au sein du groupe Aéroports de Paris ? Avant de se poser cette question terminale, il aurait fallu que l'on puisse avoir une évolution de la date de mise en place d'Aéroports de Paris Télécoms, devenue Hub Télécom pour voir l'évolution des différents points que j'ai soulignés.

M. RENIER (CGC).- L'exposé que vous nous avez fait, certes, est un beau document, on arrive à bien comprendre les choses, mais en termes de lisibilité, cela peut paraître plus délicat. Si je fais un parallèle par rapport aux répartitions du chiffre d'affaires, sur les 3 années antérieures que vous nous présentez, j'ai l'impression que l'on a une diminution du chiffre d'affaires. Cela peut s'expliquer.

Sur le slide que vous nous avez présenté concernant les clients, je constate que nous avons deux gros clients tels que l'autorité aéroportuaire, dont 37 % pour ADP, et les compagnies aériennes ; dans les compagnies aériennes, j'imagine que le plus gros client est Air France ; si l'on avait ce comparatif par rapport aux années antérieures, on verrait s'il y a une diminution par rapport à ces années qui nous renverrait à ce qu'ont dit M. Izzet et d'autres intervenants : on aurait tendance à favoriser plutôt le côté commercial des choses à l'extérieur que nos plus gros clients pour faire vivre cette activité, et surtout, la faire perdurer.

M. de CORDOUE.- Monsieur Michaud, vous m'avez enlevé de la bouche l'idée du comité de groupe donc je ne vais pas dire plus que ce que vous avez dit, c'est une nécessité et on a l'intention d'ouvrir les négociations avant la fin de l'année sur le comité de groupe.

Sur la tonalité générale de ce dossier, ne perdez pas de vue, et certains autour de la table le savent bien, dans quelles conditions nous avons créé ADP Télécom. Nous étions partis d'une situation où nous avions le monopole de la fourniture du téléphone sur nos plates-formes ; ce monopole ne pouvait plus tenir et nous étions contestés dans nos positions. Cela nous a amenés à créer ADP Télécom, puis Hub Télécom. J'observe quand même que Hub Télécom reste le fournisseur unique et exclusif d'Aéroports de Paris. Pour le reste, nous sommes en concurrence avec d'autres opérateurs.

M. VERDIER.- Je réponds sur trois points : sur l'aspect stratégique, même si c'est un petit peu délicat ; sur le problème commercial et sur TC.

Sur le plan stratégique, bien entendu, le groupe Aéroports de Paris, ne serait-ce que vis-à-vis du contexte de l'ouverture du capital, a bien réfléchi en se demandant si Hub Télécom doit partir tous azimuts ou rester sur la plate-forme. Ce n'est pas aussi manichéen que cela, mais il y a des limites. Aujourd'hui, c'est une réponse en termes de chiffre d'affaires : à peu près 7 % du chiffre d'affaires est réalisé hors plates-formes. Vous enlevez 7 % des 71 M€ et vous voyez que, par rapport aux 50 M€, il y a quand même eu de l'argent recueilli sur le terrain. C'est cela, le résultat.

Et puis le contrat d'objectifs a fixé à 12 % le recours à l'extérieur. Bien entendu, le Président directeur général a borné en disant "*vous êtes d'abord sur la partie aéroportuaire*" donc en termes de stratégie, pour le moment, c'est clair, la croissance ne va pas se faire à l'extérieur, elle s'accompagne de l'extérieur, mais doit se faire sur la plate-forme.

Si vous prenez les chiffres et si je passe de 7 à 12 %, vous verrez qu'il faut croître sur la plate-forme. C'est l'aspect stratégique. Notre vocation est bien entendu d'être sur les plates-formes. Regardez les objectifs précis fixés : assurer les services sur Aéroports de Paris et sur la plate-forme.

Sur l'aspect commercial, je m'excuse, mais on ne réalisait pas 98 % des installations sur les plates-formes, on oubliait le siège d'Air France et beaucoup de choses. Si l'on ramène à la plate-forme, d'une certaine façon, ce n'est pas vrai. Fedex, par exemple, avait sa propre téléphonie. J'ai un chiffre en tête, mais c'est extrêmement difficile de regarder une part de marché. Si quelqu'un vient me signifier qu'il a une part de marché, je dirai que ce n'est pas possible. C'est très difficile. On était aux alentours de 60 %.

Je prends l'exemple de Fedex et tout le siège d'Air France ; c'est France Télécom qui était déjà là. Et puis il y en avait ailleurs.

Sur les années à venir, vous pouvez rester en position dominante, mais en position à 100 % dans la dérégulation actuelle, c'est très difficile. On ne réalise pas 60 %, mais si l'on en fait 47 ou 50 %, c'est que l'on a quand même pas mal résisté.

C'est vrai, nous avons perdu des clients et en avons gagné d'autres. Si l'on a perdu des clients, je le regrette parce que cela ne fait jamais plaisir, mais c'est que l'on a été mauvais.

Quand je suis arrivée en 2001, Air France était considéré comme le loup, le client affreux. Aujourd'hui, j'ai la croissance du chiffre d'affaires d'Air France, qui nous a fait confiance sur des choses qu'il ne faisait pas autrefois. C'est nous qui sommes l'opérateur du Wifi professionnel du hub, avec les exigences que cela demande. Il faut aussi peser les choses.

Cela ne veut pas dire que l'on ne doit pas s'améliorer. Des clients du fret ne sont pas contents et d'autres, si. Par exemple, le groupe Aelia m'a passé un gros marché pour couvrir toutes les boutiques. On ne l'avait pas autrefois. Il n'y avait qu'une ligne, maintenant, c'est un véritable réseau local.

Il faut savoir que le monde des télécoms est dur, il faut être forts commercialement parlant, il ne faut pas perdre de l'argent, il faut faire des choix parce que l'on ne nous demande pas simplement de faire du chiffre d'affaires, mais aussi de la rentabilité. Or, de temps en temps, il y a des secteurs où l'on ne peut pas faire de la rentabilité. J'ai des objectifs de rentabilité vis-à-vis de la maison-mère. Il faut donc faire la part des choses.

On doit d'abord être présents sur les plates-formes aéroportuaires. Si l'on est défaillant dans certains cas, nous sommes dans un groupe et n'hésitez pas à nous dire où nous en sommes. Nous sommes aussi là pour pouvoir être corrigés. Mais nous sommes bien sûr fortement présents. D'abord, dans les 239 personnes actuelles, 21 personnes sont à la Porte de Versailles, mais toutes les autres sont sur les plates-formes.

A l'extérieur, on nous demande de venir pour des questions d'image, de notoriété et de savoir-faire, mais c'est d'abord notre métier et les plates-formes aéroportuaires.

Sur l'économie, les droits de passage, les réseaux de distribution, il me semble, mais je ne suis pas loin de l'ordre de grandeur, que les droits de passage plus la rémunération du réseau de distribution doivent être au niveau de 3,5 M€ par an. Permettez-moi de vérifier et je mettrai un ordre de grandeur dans le compte rendu.

Deuxième point : les procédures en termes d'antennes. Vous vous doutez bien aujourd'hui que, dans ce monde où, dans le principe de précaution développé par tout le monde de façon extraordinaire en France et plus particulièrement en France qu'ailleurs, car même les Latins ne partent pas dans des considérations de ce genre, chaque fois qu'il faut mettre des logiques d'antennes, je peux vous dire qu'il faut des autorisations.

On peut dire tout ce que l'on veut, mais on est très encadré en France ; on ne peut pas en mettre à proximité d'une école, il existe des règles. C'est vrai pour les antennes GSM comme c'est vrai pour les antennes WiMAX ou Wifi. Ce n'est pas nous qui prenons les mesures, elles sont imposées aux divers constructeurs et industriels. Il est évident qu'une fois qu'une antenne est mise à disposition, elle est normée par des règlements, des émissions, des perturbations etc.

Dernier point : il y a un comité d'entreprise à Hub Télécom. Depuis que l'on a atteint la cinquantaine de salariés, c'est une obligation légale et il y a eu des élections au mois de juin avec une représentation. Cela fonctionne comme un comité d'entreprise, d'après ce que j'ai pu en voir. Je dirais même d'une certaine façon que, souvent, les personnes qui m'ont aidé à monter ce comité d'entreprise sont des personnes qui avaient appartenu à Aéroports de Paris et qui étaient détachées. Je pense à Bernard Malherbe qui, en plus de son rôle de cadre, puisqu'il était responsable des équipes techniques, m'a aidé à faire un comité d'entreprise dont le fonctionnement est proche du fonctionnement du comité d'entreprise d'Aéroports de Paris.

Au niveau du conseil d'administration d'Aéroports de Paris, il y a 2 représentants du comité d'entreprise qui ont voix d'avis, un cadre et un non-cadre, qui participent à toutes les délibérations du conseil d'administration de Hub Télécom.

Quant au partenariat avec Bolloré, c'est tout récent et les juristes travaillent là-dessus. Bolloré Télécom est plus un consortium qu'une société. On a tous la possibilité de sortir, après une certaine période, donc déjà, il y a une protection, c'est-à-dire que l'on peut sortir.

Deuxièmement, le point important des accords passés ensemble, c'est que l'on a tenu à ce que les investissements des équipements de WiMAX sur les plates-formes parisiennes soient propriété, non pas de Bolloré Télécom, mais de Hub Télécom. C'est-à-dire que, si, un jour, elle se désengageait de Bolloré, elle pourrait, à partir de nos antennes, s'adresser à un autre détenteur de licence. C'était la règle du jeu.

Troisième point que l'on a avec Bolloré : quand il va avoir besoin d'assistance technique, des experts techniques, il fera d'abord appel à Hub Télécom et si, après, on estime qu'il y a une antenne à mettre en Corse, on n'ira pas, pour des questions économiques. Ils doivent d'abord nous informer si nous mettons en place les moyens.

Je ne peux pas entrer dans les détails, qui sont confidentiels. Il faut aussi revoir Aéroports de Paris en termes d'organisation. Il existe un comité des filiales qui se tient tous les mois ; tous les aspects stratégiques sont discutés en comité des filiales. Lorsqu'on a voulu aller à la Porte de Versailles, cela s'est décidé en comité des filiales. Il y a maintenant une obligation de reporting qui va devenir trimestrielle avec une consolidation trimestrielle et des objectifs. Croyez bien qu'aujourd'hui, la logique de groupe a même renforcé le contrôle sur les filiales. En effet, cela participe au chiffre d'affaires et à la consolidation. N'oubliez pas que l'on publie maintenant des chiffres d'affaires consolidés. Tous les résultats sont consolidés donc toute entité qui participe est forcément contrôlée.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Monsieur de Cordoue, pour votre information, en 2001, on n'avait pas le monopole. Depuis 1994, tout le monde s'installait sur la plate-forme y compris des installateurs privés.

Monsieur Verdier, je comprends que vous mélangiez allègrement le problème de l'installateur et celui de l'opérateur. Je répète mes chiffres : je vous ai parlé de l'installateur. On faisait des installations pour France Télécom pour des clients sur la plate-forme et ces clients, on les a perdus aujourd'hui, donc je répète : sortez-nous les chiffres de votre portefeuille en 2001, ce que vous évaluez, vous, et après, on verra ce que l'on peut faire avec vos chiffres, et que l'on compare ce que vous êtes aujourd'hui en tant qu'installateur Aéroports de Paris sur les plates-formes d'Orly et de Roissy et en tant qu'opérateur sur les plates-formes de Roissy et d'Orly.

En clair, combien représentent X nombres de lignes aujourd'hui sur le Centrex à Roissy, combien d'installations vous reste-t-il sur la plate-forme de Roissy et d'Orly de façon que l'on puisse comparer des éléments comparables. Aujourd'hui, nous n'avons rien pour comparer. Nous n'avons que votre parole : "*on réalise un chiffre d'affaires*". Demain, si Air France s'en va, vous pliez bagages sur les plates-formes. Cela veut dire que, quelque part, on est relativement fragile, et on veut savoir à quel niveau de fragilité on se trouve. C'est tout.

M. de CORDOUE.- Vos questions concernent presque plus la société Hub Télécom que l'entreprise Aéroports de Paris.

Je vous propose d'aller déjeuner. Nous reprenons à 13 heures 30.

Suspension de séance

POINT 4 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE RAPPORT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES ANNEE 2005

M. JOUVENT.- Ce rapport est maintenant rédigé dans cette version depuis 5 ans. Lorsque, en 2000 et 2001, nous avons refondu le rapport, nous avons à l'esprit l'idée de dégager les tendances, c'est pourquoi le rapport contient autant que possible des chroniques suffisamment longues pour pouvoir voir les évolutions.

Les chapitres traditionnels sont l'emploi, la formation et les rémunérations. Comme vous le voyez, à partir des pages 6 et 7, sur l'évolution des effectifs, on s'aperçoit que le taux de féminisation depuis maintenant 7 à 8 ans, ne progresse pas, et s'il y a une évolution, elle est plutôt à la baisse. On a un taux de 39,6 % à fin 2005 toutes catégories de personnels confondus.

Dans les évolutions par catégorie, on peut quand même voir quelques différences. Deux catégories progressent, ce qui est quand même un aspect positif sur les dernières années, en taux de féminisation : la catégorie IIC, les catégories IIIA et, dans une moindre mesure, la catégorie IIIB.

Le détail des effectifs montre une évolution lente, à la hausse, des emplois techniques, mais cela concerne quand même des effectifs très faibles. Malgré tout, l'évolution à la hausse est continue.

Concernant les promotions, le rapport essaie également de montrer une évolution, d'une part sur les dernières années, d'autre part, sur longue période. Pages 41, 42 et 43 figure le détail des promotions des trois dernières années. On s'aperçoit notamment que le taux de promotion pour les femmes est insuffisant pour améliorer les choses. C'est notamment vrai pour les promotions chez les cadres. Les promotions en cadres A, en cumulé sur les trois dernières années, sont au nombre de 111 hommes et 59 femmes, 170 promotions au total.

Pour les promotions en cadres B, sur les trois dernières années, 87 hommes ont été promus et 32 femmes, soit 119 au total.

En cadres IV, 28 hommes ont été promus hors directeurs et 7 femmes, soit 35. Si l'on ajoute la catégorie directeurs, il y en a 14 de plus pour les hommes et 2 de plus pour les femmes. Si l'on considère les cadres IV comme une seule catégorie, on a 42 hommes et 9 femmes. On voit des taux toujours inférieurs pour les personnels féminins.

Le chapitre "rémunération" traduit les écarts entre les sexes. Quels sont les deux grands facteurs explicatifs ? D'une part, ce que l'on vient de dire, c'est-à-dire que la parité n'est pas actuellement assurée au niveau hiérarchique. En d'autres termes, plus on monte dans les niveaux hiérarchiques, moins le taux de féminisation est élevé. C'est un premier point très important.

Deuxième point : pour une catégorie donnée, il y a un effet métier très important puisque la structure des rémunérations est totalement différente si l'on est en horaires décalés, si l'on exerce un métier en H24 ou si l'on exerce un métier administratif. Bien entendu, la structure des effectifs est très différente pour une catégorie donnée. Ce sont les deux principaux facteurs qui expliquent les évolutions en termes de rémunération.

Il y en a sans doute un troisième sur la partie carrière. Si l'on regarde les courbes de rémunération chez les cadres, notamment cadres A et cadres B où, maintenant, il y a des effectifs suffisants pour établir des statistiques, on s'aperçoit que l'âge et l'ancienneté peuvent jouer. L'âge correspond à peu près à un échelon de plus si l'on fait la moyenne compte tenu du fait que les hommes sont un peu plus âgés que les femmes chez les cadres. Cela peut expliquer l'effet rémunération.

En termes d'ancienneté, notamment chez les cadres B, cela ne suffit pas complètement à expliquer les écarts. On peut ensuite entrer dans les hypothèses, mais il est possible que, dans une carrière, on puisse avoir un ralentissement malgré tout en raison du fait que les femmes ont des congés maternité et ensuite souvent un partage des tâches dans l'éducation des enfants à leur détriment. On peut penser que cela peut créer un effet supplémentaire sur la partie rémunération et l'évolution de carrière. Pour l'instant, ce ne sont pas des éléments statistiques, simplement, on constate les écarts de rémunération entre les sexes par catégorie.

Je m'arrêterai là parce que c'est plus intéressant d'avoir le rapport de la commission. Pour information, je rappelle que les trois dernières années 2003, 2004 et 2005, étaient les années du premier accord en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes. Le bilan, au vu des statistiques en termes d'effectifs, de rémunération, peut paraître assez décevant puisque c'était le premier accord. L'accord a surtout eu des éléments plus matériels qui se sont traduits dans les faits comme le fait de pouvoir donner le maintien de la rémunération pour le congé paternité, la mise en place de crèches... tous ces points-là qui ne font pas partie des statistiques relevées dans le rapport égalité professionnelle au 31 décembre.

Je vous remercie et vous laisse la parole pour vos questions.

M. de CORDOUE.- On va laisser la parole à la présidente de la commission pour l'égalité professionnelle. J'ai oublié de signaler que nous accueillons Mme Arrieu à titre d'expert pour le compte de FO.

Mme DONSIMONI (CGC).- Voici le rapport de la commission égalité professionnelle hommes/femmes.

"La Commission Egalité Professionnelle s'est réunie le 08 septembre 2006 pour étudier le rapport qui vient de nous être présenté.

En préambule, avant d'entrer dans le détail de l'analyse de ce document, je tiens à vous répercuter ici les remarques formulées par les membres de la commission présents à cette réunion, remarques qui rejoignent celles que j'ai déjà eu l'occasion de présenter dans cette instance en tant que Présidente de cette commission.

Nous déplorons tous que, cette année, ce document nous ait été transmis si tardivement, en plein mois d'août alors que nombre d'entre nous étaient en congés. Nous n'avons eu que peu de temps pour en faire l'étude que l'importance du sujet mérite.

Une seule réunion de la commission a pu être consacrée à ce sujet, ce calendrier très serré indépendant de notre volonté n'a pas permis à de nombreux membres de la commission d'être présents à cette unique réunion pour participer pleinement aux débats et exprimer leur position.

En dépit de cela, je ne doute pas que leur avis rejoindra celui que je vais exprimer ici. En effet, même si nous avons dû l'analyser plus brièvement que nous ne l'aurions souhaité, un constat s'impose rapidement à la lecture du rapport sur la situation 2005. Cette année encore, comme les précédentes, nous devons déplorer que, pour la majorité des femmes dans l'entreprise, la situation n'ait que très peu évolué.

Cela dit, nous allons examiner les éléments qui, dans le rapport 2005, ont retenu l'attention de la commission.

> Examinons tout d'abord les conditions générales de l'emploi dans l'entreprise :

I. Si l'on regarde les effectifs par contrat (Page 6), deux remarques s'imposent :

a) pour ce qui concerne les « Effectifs permanents » le taux de féminisation dans l'entreprise baisse sensiblement en 2005 (39,1%, contre 39,2% en 2004).

b) en revanche, en ce qui concerne les « Effectifs temporaires », la remarque formulée l'année dernière demeure d'actualité : cet effectif reste majoritairement féminin. Le pourcentage est même en augmentation, il représente en 2005 62,8 % des effectifs pour 62,6 % en 2004 et 58,9 % en 2003.

Ainsi, on peut conclure, en ce qui concerne les effectifs 2005, à une précarisation de la situation des femmes.

II. Si l'on examine maintenant les « Effectif par domaine d'activité » (Page 8)

On peut noter que la tendance amorcée en 2003 et 2004 conduisant à l'augmentation de l'effectif féminin dans des secteurs dont la population est majoritairement masculine, se confirme en 2005 :

- secteur technique : 5,5 % en 2003, 5,7 % en 2004 et 6,0 % en 2005.

- catégorie cadres : 26,8 % en 2003, 28,8 % en 2004 et 30,3 % en 2005.

Toutefois cette « bonne nouvelle », si tant est que l'on puisse la qualifier comme telle, doit être nuancée par la « mauvaise nouvelle » concernant l'effectif féminin dans le secteur administratif. La population dans ce secteur demeure en effet majoritairement féminine et le pourcentage, qui avait baissé en 2003 (71,6 %) et en 2004 (71,1%), augmente de nouveau pour représenter 72,2 % en 2005.

En ce qui concerne le secteur exploitation, les remarques formulées en 2005 par la commission étaient presque prophétiques. En effet, nous avons constaté que, si la

population de ce secteur était relativement équilibrée, on pouvait noter que, si les chiffres de 2003 et 2004 donnaient un petit avantage aux femmes, la situation était inversée en 1997 et 1998. Nous en concluons qu'en 2005, la tendance pourrait donc une nouvelle fois s'inverser au bénéfice des hommes, ce qui est, hélas, confirmé puisque, cette année, l'effectif de la catégorie représente 48,9 %. Il faut remonter à 1996 pour retrouver des chiffres similaires.

III. Si l'on regarde la « Répartition des effectifs par catégorie » (Effectifs permanents + temporaires Tableaux des pages 18 et 19)

Ainsi que l'avait déjà noté la Commission l'année passée, la tendance à maintenir les femmes dans des « basses catégories » se confirme également cette année.

Si l'on se réfère comme précédemment à la catégories IB2, on constate que, même s'il baisse, le pourcentage de femmes dans cette catégorie demeure important et représente 52,9 % des effectifs permanents. Toutefois, le pourcentage doit être rapproché de celui des effectifs temporaires de la catégorie, qui est en augmentation par rapport à l'année précédente. Il représente 69,9 % des effectifs pour 69,5 % en 2004. Si l'on rajoute à ces chiffres ceux de la catégorie IB1, on peut constater qu'il y a une baisse de l'exécution et que l'écart entre hommes et femmes se creuse.

Pour ce qui concerne la catégorie IIB, on peut noter une baisse des effectifs féminins dans la catégorie, à mettre en corrélation avec la baisse des effectifs globaux (total hommes/femmes) de la catégorie. Il n'y a pas eu de rééquilibrage au profit des femmes.

Pour ce qui est des catégories IIC on peut constater :

- en IIC1, stagnation du pourcentage même si le chiffre des effectifs féminins dans la catégorie est en légère augmentation (problème d'arrondis !).

- en IIC2, on note une augmentation des effectifs féminins alors que les effectifs globaux de la catégorie diminuent.

Pour ce qui concerne les cadres, la tendance déjà soulignée l'an passé, à savoir une augmentation du nombre de femmes dans la catégorie se confirme essentiellement pour ce qui concerne la catégorie des cadres A et, dans une moindre mesure, pour celle des cadres B.

IV. Si l'on regarde l'âge et l'ancienneté moyens (page 20) on constate que la moyenne d'âge et l'ancienneté moyenne des femmes dans la catégorie IB augmente beaucoup plus que celles des hommes dans la même catégorie alors que, dans cette catégorie, les effectifs féminins sont en légère augmentation (voir tableau page 18). Cela n'est guère réjouissant. On peut presque en conclure que les femmes « croupissent » à leur poste de travail. Ces chiffres sont à rapprocher de ceux concernant les rémunérations, que nous étudierons un peu plus loin.

V Si l'on examine la Répartition des effectifs par activité et catégorie (tableaux pages 28 et 29) on peut faire toujours le même constat : pas de réelle évolution depuis plusieurs années, les femmes demeurent concentrées dans les secteurs administratif/commercial.

Pour le secteur informatique, la commission réitère les commentaires déjà formulés l'année dernière et les précédentes. Dans ce secteur, qui n'exige pourtant pas de capacités physiques particulières, l'effectif féminin ne cesse de diminuer, les femmes étaient 14 en 2002, 11 en 2003, 10 en 2004 et ne sont plus que 9 en 2005.

Comme l'année dernière, la commission souhaiterait savoir pourquoi il y a aussi peu de femmes dans cette catégorie.

VI. En ce qui concerne les effectifs à temps partiel (P 37), le constat est hélas identique à celui de 2004. Il y a une énorme disparité entre les hommes et les femmes, le travail à temps partiel concerne 90 % des femmes. Toutefois, il ne nous a pas été possible, comme l'année précédente, de faire une analyse plus fine des chiffres. La commission réitère sa demande : elle souhaiterait que soit intégré dans le rapport un tableau distinguant les temps partiels « choisis » des temps partiels « imposés ». De même, en ce qui concerne les temps partiels « choisis », la commission confirme sa demande d'avoir à sa disposition un tableau récapitulatif de l'ensemble des demandes présentées par les agents d'Aéroports de Paris toutes catégories confondues, et les refus qui ont été opposés à ces demandes.

VII. Congés sans solde (P39)

Le tableau qui nous est présenté indique, en réponse aux demandes formulées par la commission, un état selon les motifs de congés. L'étude de ce tableau est très intéressante. Ainsi, on peut constater que le total des femmes demandant un congé pour création d'entreprise est bien supérieur à celui des hommes (7 au lieu de 4). Pour progresser, les femmes qui en ont la volonté et le dynamisme doivent se prendre en main et partir, quitter l'entreprise.

Examinons maintenant les promotions dans l'entreprise (Pages 40 à 48) :

Sur ce point également, la situation des femmes n'a guère évolué. Les chiffres sont éloquentes : les hommes représentent 60 % des effectifs et 62 % du total des promotions. Les hommes sont donc promus 1,7 fois plus que les femmes.

Comme l'année passé, la commission aurait souhaité avoir des éléments chiffrés comparant le taux de promotion des hommes et des femmes suite à une formation professionnelle.

Qu'en est-il des embauches ? (Pages 40 à 48) :

Les remarques formulées en tout début de rapport concernant les effectifs par catégorie peuvent être reprises ici. Les femmes sont embauchées surtout sur des contrats temporaires : 58,3 % des embauches, alors qu'elles ne représentent que 24,8 % des embauches de permanents (soit 1 femme pour 4 hommes !!!).

Et des rémunérations (Page 54) :

Il semblerait que, cette année, l'écart se réduise légèrement. Alors qu'il représentait 371 € en 2002, 377 € en 2003 et 384 € en 2004, il ne représente plus que 358 € en 2005. Ceci devra se vérifier les années suivantes. Toutefois, si l'écart se réduit au global, il n'en est pas de même si l'on étudie les rémunérations par catégorie.

Pour les catégories IB et IIB, l'écart qui tendait à se réduire en IIB l'an dernier se creuse à nouveau alors qu'en IB, il y a stagnation.

- Pour les IB, 210 € en 2002, 182 € en 2003, mais 187 € en 2004 et 187 € en 2005.

- en IIB, 164 € en 2002, 134 € en 2003 et 133 € en 2004, mais 142 € en 2005.

Si l'on rapproche ces commentaires de ceux concernant l'âge moyen des effectifs par catégorie, on peut dire, pour ce qui concerne la catégorie IB, que, non seulement les femmes "croupissent" sur leurs postes mais, qu'en plus, leur rémunération stagne. Tout cela n'est guère motivant pour les femmes !!!

En revanche, chez les cadres, l'évolution de l'écart dépend de la catégorie dans laquelle on se trouve.

Dans la catégorie III A, la tendance à la réduction de l'écart amorcée depuis quelques années se confirme : 315 € en 2002, 330 € en 2003 mais 287 € en 2004 et 210 € en 2005.

Dans la catégorie III B, l'écart qui se tassait depuis 3 ans se creuse à nouveau : 253 € en 2002, 461 € en 2003, mais 324 € en 2004 et à nouveau 366 € en 2005. Enfin, en ce qui concerne la catégorie IV, l'écart qui se creusait se tasse cette année : 265 € en 2002, 422 € en 2003, mais 622 € en 2004 et 531 € en 2005.

Pour une analyse plus complète, la commission aurait souhaité disposer des éléments chiffrés relatifs aux primes moyennes attribuées aux hommes et aux femmes par catégorie professionnelle.

En tout état de cause, nous en tirons les mêmes conclusions que l'an dernier : plus une profession se féminise, plus les salaires moyens baissent. La discrimination salariale perdure ou se creuse.

> Formation Professionnelle (P 66)

Les tableaux présentant les actions de formation de + de 500 heures ne figurent pas dans le rapport 2005. La commission avait constaté en 2004 que les formations de niveau universitaire (Bac+4 et +) restaient encore majoritairement ouvertes aux hommes alors que, pour un même quota d'heures, les femmes se concentraient sur des formations plus courtes niveau Bac à Bac + 2 maxi. Les tableaux n'étant pas joints cette année, il ne nous a pas été possible de vérifier ce qu'il en a été en 2005,

Un constat général peut être tiré des éléments à notre disposition. Si le nombre d'heures de formation dispensées aux femmes a augmenté en 2005 (45 % contre 36 % en 2004), les hommes partent tout de même plus souvent en formation, et surtout les hommes des catégories les plus élevées.

> Commentaires sur le rapport en lui-même

La commission avait, en 2005, présenté un certain nombre de remarques concernant le contenu du rapport remis chaque année par l'employeur au comité d'entreprise, en application du code du travail (art. L. 432-3-1). La commission avait notamment

déploré que le rapport tel qu'il est présenté chaque année soit un simple constat de fait ne comportant aucune proposition concrète, aucune mesure.

La commission réitère donc sa demande et souhaiterait notamment que le rapport qui décrira la situation dans l'entreprise en 2006 contienne, en plus des éléments chiffrés habituels, les indications concernant les mesures prises au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle, les objectifs de l'année à venir, la définition des actions à mener et l'évaluation de leur coût.

Une fois de plus, cette année, comme la précédente, l'avis de la commission est un constat de statu quo, pour ne pas dire de quasi-échec.

Les seules avancées notables en matière d'égalité professionnelle cette année encore concernent :

1. L'augmentation de l'effectif féminin chez les cadres. Mais ce « progrès » est contredit par les éléments chiffrés sur les rémunérations indiquant que, si les femmes accèdent à des postes d'encadrement, elles continuent à subir une discrimination salariale.

2. La création et l'ouverture des crèches à Orly et Charles de Gaulle.

Au vu des constats relatés dans le présent rapport et des carences sur les objectifs et les actions à réaliser, il apparaît que la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle en 2003 n'a pas fait de l'égalité professionnelle une priorité pour Aéroports de Paris.

Cette année encore, nous avons pu constater :

- une baisse du taux de féminisation des emplois dans l'entreprise,*
- une précarisation des emplois féminins surtout à l'embauche,*
- une concentration des emplois féminins dans les filières administratives*
- une persistance des écarts de rémunérations à tous niveaux et surtout dans les catégories élevées. A titre indicatif, il n'y a aucune femme parmi les dix rémunérations les plus élevées.*

Les inégalités persistent également en matière de responsabilités, de statut et de position hiérarchique. C'est pourquoi, cette année encore, la Commission tient à insister sur le fait que la réduction des inégalités hommes/femmes est un atout et une source de performance pour l'entreprise.

En conclusion, en cette année de négociation sur l'égalité professionnelle, la commission émet le souhait que le prochain accord qui sera conclu et l'éventuelle mise en place d'un « label égalité » puissent vraiment permettre de faire enfin concrètement évoluer la situation. Il y a du travail à faire en la matière et il convient de s'y atteler au plus vite afin que l'année qui vient et les suivantes ne ressemblent pas à celles qui viennent de s'écouler".

Merci de votre attention.

M. de CORDOUE.- Merci, Madame. Beau travail que vous avez fait dans la précipitation. C'est un sujet qui nous intéresse au plus haut point. On a eu l'occasion dans débattre lors de discussions fournies avec les organisations syndicales pour la renégociation de l'accord égalité professionnelle hommes/femmes qui sera présenté au C.E. le 12 octobre.

Avant de passer la parole à la salle, je précise que l'accord précédent était peut-être plus une déclaration de bonnes intentions, et dans le nouvel accord que l'on vous présentera, l'employeur s'introduit des obligations ; c'est quand même un point positif qui nous permettra de passer de l'intention à l'action.

Mme ARRIEU (FO).- La discrimination à l'égard des femmes au sein d'Aéroports de Paris, que je croyais fortuite et involontaire selon les chiffres du rapport de l'année 2004, est malheureusement très largement confirmée dans le présent rapport.

Quelques données seulement l'attestent au niveau des embauches : non seulement, le nombre d'embauches sur contrat permanent a baissé entre 2003 et 2005 (nous sommes passés de 305 à 310 pour descendre à 250 personnes embauchées en 2005), mais en plus, la proportion a été de 4 hommes embauchés pour 1 femme seulement.

En 2004, nous pensions qu'Aéroports de Paris avait atteint des sommets en embauchant 70,65 % d'hommes contre 29,35 % de femmes. Pour 2005, nous battons tous les records puisque nous atteignons 75,20 % embauches d'hommes et 24,80 % d'embauches de femmes seulement.

Au niveau des promotions, les hommes sont plus facilement promus que les femmes : 61,95 % d'hommes promus en 2005 pour 38,05 % de femmes, et si l'on compare, pour chaque sexe, les effectifs promus par rapport au total des effectifs permanents, même si l'écart se réduit légèrement au fil des années, il y a toujours davantage de promotions d'hommes que de femmes.

Au niveau des formations, le nombre de stagiaires hommes est supérieur à celui des femmes, et dans des promotions à peu près similaires, la durée cumulée des stages offerts aux hommes est plus importante que pour les femmes.

Pour autant, les femmes ont un temps individuel de formation plus élevé. Cela peut s'expliquer notamment par le fait que plus de femmes que d'hommes prennent des congés de formation ou effectuent des bilans de compétence. Les hommes, en revanche, bénéficient beaucoup plus que les femmes de formations qualifiantes.

Pour les congés supérieurs à 6 mois, le tableau se trouvant page 39 du rapport que les membres de la commission égalité professionnelle se félicitent d'avoir obtenu fait apparaître de façon très intéressante qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes a bénéficié d'un congé sans solde pour création d'entreprise ou d'un congé sabbatique.

Cela montre que l'absence de perspectives professionnelles au sein de notre entreprise contraint les femmes à en partir. On peut déplorer que ces femmes, qui ont su prendre des risques et des responsabilités, n'aient pas eu la possibilité de mettre ces qualités au profit d'Aéroports de Paris.

Au niveau des rémunérations, la légère baisse de l'écart entre la rémunération moyenne nette mensuelle des hommes et celle des femmes n'est pas significative. Les femmes ont

gagné en moyenne 358 € de moins par mois que les hommes en 2005 contre 384 € en 2004.

Les femmes ont en moyenne un échelon et un âge inférieur à ceux des hommes alors qu'elles ont un ancienneté supérieure. Cherchez l'erreur !

L'inégalité professionnelle hommes/femmes est donc bien avérée à Aéroports de Paris. Nous déplorions qu'en 2004, le rapport ne présente pas les mesures prises en cours d'année pour rétablir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ni les actions qui auraient pu être menées. Nous subodorions à l'époque par déduction que rien n'avait été fait.

Lorsqu'on étudie soigneusement le rapport de situation comparée en 2005, il apparaît que les inégalités sont persistantes et qu'aucune mesure n'a permis d'enrayer cette tendance ni d'en inverser le déroulement. Nous en tirons donc les mêmes conclusions qu'en 2004 et nous posons la question suivante : les femmes de notre entreprise devront attendre encore combien d'années avant de bénéficier des mêmes conditions professionnelles que les hommes ?

M. POVEDA (SAPAP).- Je vais essayer d'être bref et je vais un peu sortir du contexte de ce rapport qui donne bonne figure à la direction, car, puisqu'il faut faire un rapport, vous faites un rapport. Il n'y a jamais de solution donc vous nous faites un rapport tous les ans.

Mais, Monsieur de Cordoue, je vais vous parler d'un point qui, d'ailleurs, va bientôt être d'actualité : les avancements. Il y a vraiment de la discrimination. En effet, un agent féminin qui est en congé maternité ou en temps partiel se voit, dans 90 % des cas, passer à 45 mois. Aujourd'hui, heureusement, Monsieur de Cordoue, que nous avons un manuel de gestion avec des grilles de qualification. Imaginez si l'on n'en avait pas ! Où seraient les femmes ? ! "*Où sont les femmes ?*" comme disait Patrick Juvet !

Heureusement qu'elles sont là, Monsieur de Cordoue sinon, on ne serait pas là aujourd'hui ! (*Rires*)

Au vu de ce rapport, je tiens à vous signaler quand même que, encore cette année, les avancements vont être très difficiles parce que c'est facile, pour nos responsables hiérarchiques, de faire passer des agents parce qu'elles sont mamans, en congé maternité, parce qu'elles prennent un temps partiel ou un mi-temps pour élever leur bébé.

M. ARAGOU (SAPAP).- Nous sommes bien sûr d'accord sur ce qu'a relevé la commission : l'inégalité entre les hommes et les femmes. Ce qui pourrait changer cet état de fait, c'est l'embauche de davantage de femmes que d'hommes et que davantage de femmes soient promues, or, c'est le contraire. La situation ne peut donc que se dégrader.

Je renouvelle une demande au niveau des graphiques de ce rapport, demande que j'avais déjà faite et que je réitère. J'espère que ce sera la dernière fois : je vais être précis sur les graphiques des pages 7, 11 à 16 et 32 à 34. Je demande fermement que ces graphiques soient échelonnés du type échelle unique de 0 à 100 %. En effet, quand on compare un graphique à un autre, quand on voit l'évolution de la féminisation des cadres, on a

l'impression que c'est fabuleux, mais cela reste à des pourcentages très ridicules. Si l'on fait une échelle de 0 à 100 au lieu de la faire de 0 à 20, on verra que c'est ridicule.

Les années précédentes, vous aviez mis les chiffres concernant les femmes en rose et ceux concernant les hommes en bleu ; il faudrait que le graphique du bas soit en rose et que le complément à 100 % soit en bleu ; on verrait le poids écrasant des hommes sur celui des femmes, ce serait beaucoup plus parlant.

Je constate qu'à chaque fois que les effectifs diminuent, on le voit entre 2003 et 2005, le pourcentage des femmes diminue aussi. Cela veut dire que, comme les effectifs ont diminué, des femmes sont parties et des hommes aussi, mais on a moins remplacé les femmes que les hommes. Quand tout va bien, on accepte qu'il y ait quelques femmes en plus, mais quand tout va mal, c'est "les hommes d'abord" ! (*Rires*)

On parle beaucoup de cible dans cette entreprise et cela ne me déplaît pas parce que, quand on parle de cible, je sors mes armes. Les chiffres sont simples, il faudrait qu'on les prenne en compte. Regardons la grandeur de la cible (c'est un chiffre, on n'y peut rien), regardons à quelle distance on la met et après, regardons quelles sont les armes que l'on prend et à combien on règle la hausse, pas la baisse.

Quelle est la cible ? Il y avait 7 856 permanents en 2005, si l'on divise par deux, cela donne 3 928. Or, il y en avait 3 068 donc il en manque 860. La grandeur de la cible est donc 860 femmes à embaucher, en plus de celles qui s'en vont, qu'il faudra remplacer. Si l'on met la cible à 3 ans, c'est 283 femmes par an de plus que celles qui sont parties, qu'il faut embaucher. Si l'on met la cible à 5 ans, cela donne 170.

Cela veut dire que, vu les diminutions d'effectifs ou les stagnations qui sont non dites, mais que l'on voit se dessiner à l'horizon, si l'on se fixe la cible à 5 ans, en dehors du remplacement des femmes qui partent, pendant 5 ans, il va ne falloir embaucher que des femmes. Cela m'étonnerait en effet que l'on ait plus de 170 embauches pour le total de l'entreprise. Ou si c'est plus, il faut nous le dire.

En outre, quels sont les moyens pour faire cela ? Dites-nous la grosseur de la cible, à quelle distance vous la placez et quelles sont les armes et la rehausse que vous réglez.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- Le rapport sur l'égalité hommes/femmes, l'avis de la commission et l'analyse que l'on a faite de ce rapport sont les mêmes que l'année précédente et l'on peut se poser la question de savoir s'il y a une réelle volonté, au niveau de l'entreprise, de prendre des mesures destinées à réduire les inégalités dans l'entreprise.

On peut aussi réaffirmer le principe "à compétence égale, rémunération égale", et là, on va revenir en détail sur les pages 54 et 64 pour compléter cette analyse au niveau de la différence de rémunération entre les hommes et les femmes.

On peut aussi réaffirmer le principe d'égalité hommes/femmes, mais aussi au niveau des salariés. Un petit point intéressant est au niveau du bilan social, quand on constate que les dix plus hauts salaires se sont octroyés une augmentation de rémunération de 5,8 % alors que l'ensemble des salariés d'Aéroports de Paris ont une augmentation de 0,63 % à l'année si l'on fait la moyenne des 1 et 0,8 % proposés sur l'année. En termes d'égalité

professionnelle, il serait souhaitable que l'ensemble des salariés aient la même proposition d'augmentation salariale.

On verra qu'au niveau des négociations salariales, il y a obligation d'évoquer l'égalité professionnelle au niveau des négociations salariales, et l'on aura peut-être quelques propositions à faire en ce sens.

A propos de la différence de rémunération, page 54, on constate que la rémunération des femmes est inférieure de 10 % à celle des hommes. Dans le détail des différentes catégories professionnelles de l'entreprise, ce qui est impressionnant, c'est cet écart de rémunération au niveau des IB : 10,16 %. On peut faire le même constat au niveau des cadres : 7 %. Il y a peut-être une analyse à faire au niveau de cette différence de rémunération en disant que l'on va essayer de proposer une augmentation qui permettrait de réduire cette inégalité.

Un accord salarial est intervenu au niveau d'EDF parce qu'ils ont constaté un écart salarial entre les hommes et les femmes. Ils ont augmenté tous les salaires des femmes de 5 % pour réduire cet écart car ils n'arrivaient pas à l'expliquer. C'est pourquoi, dans l'analyse, on peut difficilement comprendre cette différence de rémunération entre les hommes et les femmes, que ce soit dans les catégories IB, IIB ou IIC.

La volonté de l'entreprise est d'avoir un label "égalité" et d'arriver à un accord majoritaire, mais avec un réel engagement de réduire ces inégalités. Les mesures proposées lors de cette commission, dès le moment qu'elles avaient un impact financier au niveau de l'entreprise, étaient systématiquement refusées. C'est un peu étonnant. On se demande si l'on a la volonté de réduire cet écart.

En termes de rémunération, on pourrait proposer une variable au niveau des Sufa et Cofa. Si une personne élève seule un enfant, on ne peut pas majorer le Cofa. Il y a peut-être des éléments qui permettraient de réduire cette différence au niveau des salaires.

Je reviens sur la différence des échelons, page 56. C'est le constat déjà fait l'année dernière, et le même constat sera fait cette année par rapport à l'ancienneté moyenne au niveau des différents échelons. Un agent féminin en IIB mettra 2,6 ans de plus qu'un homme pour arriver à l'échelon 254 B. Pour un IIC, c'est exactement pareil, il faudra 1,7 année en plus pour y arriver.

Si l'on se réfère à l'effectif, aux échelons moyens et à la moyenne d'âge par rapport à 2004, on voit que cela augmente dans les différentes catégories. En 2004, pour être à l'échelon 254 B, il fallait à un agent féminin 2,5 ans de plus qu'à un agent masculin pour arriver au même échelon. Si l'on compare entre 2004 et 2005 l'évolution entre les hommes et les femmes pour les IIC, on voit que c'est exactement pareil : il fallait 2,8 ans en plus pour arriver à un IIC pour une femme pour être à l'échelon moyen 258B.

Malgré cette présentation, la différence entre les hommes les femmes est nettement augmentée d'une année sur l'autre.

On aurait souhaité que les refus des demandes de temps partiel qui ont été faites soient motivés. C'est une preuve d'inégalité au niveau de l'entreprise.

Nous avons aussi évoqué des mesures correctives. Celles-ci, pour réduire cet écart salarial, dans la proposition d'accord qui a été faite, ne concernent que les agents haute maîtrise et cadres. Le constat est celui d'un écart de rémunération au niveau de toutes les catégories. Ce serait bien que l'on intègre ces mesures correctives pour l'ensemble des salariés.

On constate une différence de rémunération entre les hommes et les femmes. On peut l'expliquer dans certaines catégories de salariés, mais pas dans toutes au niveau des aéroports. On doit pouvoir proposer des mesures correctrices pour ces salariés.

Mlle MARTIN (FO).- Depuis la promulgation de la loi du 9 mai 2001 et depuis que la direction nous présente le fameux rapport sur l'égalité professionnelle, Force ouvrière l'avait rebaptisé "rapport sur l'inégalité professionnelle" et tous les ans, cela nous conforte dans notre position concernant Aéroports de Paris.

Nous estimions que, si le rapport était toujours négatif, c'était parce que les outils étaient mauvais, ne réglaient rien. On espère vraiment que, pour la dernière fois cette année, Aéroports de Paris nous présente un mauvais rapport et que, l'année prochaine, on aura enfin un rapport sur lequel notre organisation syndicale pourra se prononcer pour.

Cette année, il y a eu volonté de la direction, dans les négociations sur l'égalité professionnelle, de mettre en place des outils pour vraiment changer la donne. L'accord est en train d'être finalisé et devrait passer au prochain comité d'entreprise ; on espère que ce sera un accord largement majoritaire, du moins notre syndicat, en toute logique, va le signer. On espère que la commission de suivi, si elle fait vraiment son travail, pourra effectivement impulser un changement de politique en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, mais pas seulement, car nous sommes en train de négocier l'accord sur les travailleurs handicapés. On constate aussi que beaucoup de choses ne vont pas.

On a toujours combattu les discriminations quelles qu'elles soient : les discriminations que subissent les femmes, les hommes, les handicapés, les personnes originaires d'autres pays ou d'autres religions, les syndicalistes ou les syndiqués. Il y a beaucoup de discriminations dans notre société, hélas.

Nous pensons que, pour la première fois, en acceptant de mettre des objectifs d'égalité, nos directeurs vont peut-être regarder de près ce qui se passe en matière d'égalité au sein d'Aéroports de Paris. On espère que ce type d'objectif va être imposé à tous nos directeurs et pas seulement pour l'égalité entre hommes et femmes, mais également pour les travailleurs handicapés. Nous pensons que c'est nécessaire.

Nous ferons un véritable bilan au bout d'un an et demi à deux ans d'application du prochain accord. Nous avons le sentiment que l'accord formation n'est pas encore véritablement appliqué au sein d'Aéroports de Paris, mais nous avons la possibilité de négocier de bons accords à ADP. Cependant, pour qu'un bon accord ait un bon résultat, encore faut-il qu'il soit vraiment appliqué par l'ensemble de l'encadrement. On espère vraiment que la direction des ressources humaines veillera à ce que, l'année prochaine, lorsque le rapport sur l'égalité professionnelle passera au comité d'entreprise, il y ait eu un véritable changement au sein d'Aéroports de Paris. On peut quand même s'inquiéter de constater des différences aussi importantes que celles que l'on peut constater entre les hommes et les femmes dans une entreprise comme Aéroports de Paris.

Vous avez mis "consultation" ; habituellement, on ne se prononce pas, mais là, Force ouvrière votera contre ce bilan.

M. ELKETRANI (SPE/CGT).- J'aimerais avoir l'opinion de Mme Lemoine sur toutes ces mauvaises nouvelles que l'on nous a annoncées à ce sujet, car c'est elle qui gère les réunions. Cela me semble important. Comme l'a dit mon voisin, c'est grâce aux femmes que nous sommes là. Son opinion me semble très importante à partager.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Dans le cadre de ce bilan, il faut distinguer deux choses :

- les actions dans lesquelles la direction a une responsabilité directe, c'est-à-dire la politique salariale, le taux de promotion, la formation.

- la création des crèches. C'est un progrès social, mais je pense que ce n'est pas une conséquence directe de la politique de la direction, c'est un effort particulier consenti non seulement par la direction d'Aéroports de Paris, mais par un certain nombre de partenaires qui permet de résoudre certaines problématiques pour le personnel féminin. Il y a une responsabilité plus travaillée sur les critères sur lesquels la direction peut jouer très facilement, les points que j'ai abordés au début de mon intervention.

Créer des structures pour permettre la garde des enfants est une chose, mais il y a quand même derrière une responsabilité de la direction à appréhender.

M. JOUVENT.- Je présente mes excuses à Mme Donsimoni pour la sortie tardive de ce rapport. Je tiens à vous dire qu'il n'y a pas une seule page des 81 pages de ce rapport que je n'ai pas éditée moi-même. Beaucoup d'entre vous dans la salle savent que nous nous sommes beaucoup rencontrés ces derniers temps, nous avons eu beaucoup de choses à faire et, cette année, pour le rapport égalité hommes/femmes, j'étais tout seul, je l'ai sorti au mois d'août, ce qui explique que manquent les pages sur les longues formations puisqu'au mois d'août, je n'ai pas pu avoir mon interlocuteur pour avoir ces informations. Plutôt que de le sortir en novembre, j'ai préféré le sortir sans ces pages.

Deux mots sur l'accord égalité professionnelle hommes/femmes 2003-2006. En effet, j'y ai participé. Si vous vous souvenez, il y a eu un an et un mois de travail et de négociations. La première réunion s'est tenue le 14 mai 2002, présidée par M. Olivier et Mlle Chiba. A cette occasion, il avait dit qu'ils assisteraient à toutes les réunions de négociation de ce dossier parce que c'était un dossier important. J'ai tous les PV des réunions de négociation jusqu'à l'été 2003, il n'y a pas une seule réunion avec d'autres participants que M. Thierry Parisot, Mme Christine Fromenteau-Roulet et M. Jouvent. Seules 3 personnes ont traité le dossier de bout en bout jusqu'à l'accord signé le 30 juin 2003 par M. Du Mesnil et 3 organisations syndicales.

Je pense sincèrement que ce dossier n'a pas été porté au bon niveau.

M. de CORDOUE.- Je ne ferai pas de commentaires sur cette déclaration, mais apporterai quelques éléments.

Nous sommes là pour établir le bilan de l'année 2005 et nous vous ferons voter puisque nous avons obligation de recueillir votre avis sur un certain nombre de dispositions qui touchent aux personnels et qui reviennent dans les bilans annuels.

Ce bilan n'est pas très bon, je vous l'accorde. D'ailleurs, nous l'avons constaté dans le groupe de travail avec des syndicats qui a mené la négociation sur l'égalité professionnelle. Je rassure M. Jouvent, j'ai essayé d'y être le plus souvent possible parce que je pense que c'est important.

Je ne voudrais pas que l'on confonde les instances ; nous ne sommes pas ici pour négocier l'accord, qui sera négocié avec les syndicats. J'entends vos remarques, dont la plupart sont fondées. Je voudrais reprendre deux petites idées.

On ne comblera pas l'écart d'un coup de baguette magique. En revanche, il serait important que l'on démontre rapidement qu'on le corrige, c'est-à-dire, pour parler comme les mathématiciens, que la dérivée est positive. On verra à quelle vitesse on pourra aller, mais on constate que, cette année, il y a eu une dégradation, donc ce n'est pas satisfaisant.

Rétablir un meilleur équilibre entre les rémunérations est un sujet que l'on peut évoquer lorsqu'on aura la négociation salariale, mais il faudra que l'on trouve un consensus. La masse salariale est à partager ; si l'on en donne plus aux uns, on en donnera moins aux autres. Il faudra bien penser que l'on verra les choses ainsi.

Et puis, Mlle Martin l'a souligné, nous avons souhaité que les cadres dirigeants de cette entreprise soient sanctionnés sur le respect de l'accord que nous proposons, c'est-à-dire plus exactement que, dans leurs objectifs annuels, figure de veiller à améliorer la parité hommes/femmes. Puisqu'a priori, j'ai accès à tous les objectifs de tous les cadres IV, quel que soit leur grade, je m'attacherai à vérifier que c'est bien inscrit dans ces objectifs et qu'à la fin de l'année, on aura un résultat. C'est peut-être un vœu d'optimisme, mais sait-on jamais, quelquefois, quand on commence à menacer, la vertu commence !

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Je voudrais compléter les propos de M. Poveda sur les avancements. En effet, depuis que je suis dans ce comité d'entreprise, tous les ans, je pose la question : comment se fait-il que, parmi les gens qui passaient à 45 mois, il y avait toujours un pourcentage important de femmes parties en congé maternité ou congé parental etc. On me disait ce n'était pas vrai. On tient simplement compte de l'absence et on ne regarde pas pourquoi. C'est dommage. L'année dernière, j'avais déjà posé cette question et l'on m'a répondu : *"ne vous inquiétez pas, on va regarder cela de près"*. J'aimerais savoir s'il y a eu cette réflexion au sein de cette direction et si vous allez le regarder de plus près cette année.

M. de CORDOUE.- Nous allons regarder de près les congés maternité, qui ne doivent pas être pris en compte comme les autres absences dans l'ensemble des appréciations portées.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Je donne une explication de vote de notre organisation syndicale. Nous constatons des avancées, même si M. Michaud en a donné les limitations en faisant essentiellement allusion aux crèches. On note, et la commission égalité professionnelle du comité d'entreprise l'a très savamment souligné, qu'il existe toujours de fortes inégalités. Vous avez parlé de la dérivée tout à l'heure et elle est négative puisque l'évolution par rapport aux années antérieures est assez faible.

Nous souhaiterions que, dans le cadre du futur accord, on avance encore sur le rapport entre la vie professionnelle et la vie familiale, sur les temps partiels, et que soient mises en place des mesures concrètes pour atteindre l'égalité professionnelle à tous les

niveaux. Cela entend qu'il y ait encore du travail avant le C.E. du mois d'octobre pour la présentation de l'accord.

En ce qui concerne le rapport qui nous est présenté aujourd'hui, au vu des inégalités existantes, et surtout, comme on me le souffle gentiment, persistantes, notre organisation syndicale se voit obligée de voter contre ce rapport.

Mme DONSIMONI (CGC).- Le syndicat CFE/CGC reprend à son compte les conclusions du rapport et les préconisations de la commission égalité professionnelle. Ainsi que nous l'avons déjà rappelé dans cette instance, il est fondamental que l'égalité professionnelle devienne vraiment une politique prioritaire pour l'entreprise. En tant que syndicat signataire d'un accord égalité professionnelle qui avait le mérite d'exister, mais qui n'a pas eu les effets escomptés, nous ne pouvons pas cautionner un bilan qui n'est pas à la hauteur de nos attentes. Nous allons donc voter contre le bilan 2005.

Nous insistons : le bilan représente le passé, si nous votons contre ce bilan, nous sommes désormais résolument tournés vers l'avenir et revendiquons de plus en plus fort une véritable politique égalité professionnelle réellement ambitieuse et à la hauteur de nos attentes.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Le SAPAP a aussi été signataire de cet accord, mais au regard du résultat, nous estimons que la direction nous a dupés. Nous allons donc voter contre.

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

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

2 absents

M. POVEDA (SAPAP).- J'espère, Monsieur de Cordoue, qu'il y aura une réflexion suite au vote d'aujourd'hui.

M. de CORDOUE.- Monsieur Poveda, je rends compte aux dirigeants de l'entreprise des positions prises par le comité d'entreprise et cela peut aussi engendrer des prises de conscience. J'interprète en tout cas votre vote comme destiné à cela.

POINT 5 - INFORMATION SUR LE RAPPORT SUR LE CALCUL ET L'UTILISATION DE LA RESERVE DE LA PARTICIPATION

M. EXPOSITO.- Mesdames, Messieurs, le rapport sur la participation 2005 a été institué par un décret tout à fait à la fin de l'année 2005 au titre de 2005 pour Aéroports de Paris. Du coup, on a négocié en tout début d'année. Cette négociation a abouti à un accord qui a été signé par 3 organisations syndicales le 3 mars 2006 et cette participation a été versée normalement à la banque qui traite ce sujet dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise pour le 31 mars dernier.

Je ne vais pas entrer dans le détail, la formule de calcul est la formule légale que vous connaissez et qui a donné comme résultat un montant total de 12 184 517 €. Le calcul précis est donné en annexe à ce document et il a été vérifié par les commissaires aux comptes.

Dans le cadre de la répartition, ce montant de participation subit les déductions de CSG/CRDS, de sorte que le montant net qui a été versé dans le plan d'épargne entreprise représente 11 237 080 €. 8 766 salariés ont bénéficié de cette participation et les droits inférieurs à 80 € sont directement payés au salarié concerné.

Par ailleurs, compte tenu des choix que les salariés étaient amenés à opérer pour savoir sur quel fonds du plan d'épargne entreprise ils voulaient le verser, ces fonds ont été versés majoritairement à ADPARGNE, le fonds que nous avons inscrit par défaut en cas de non-réponse des salariés.

Plus de 80 % des fonds ont été affectés à ADPARGNE, 1,2 M€ à ADPACTIONS et 200 000 € à Fructi-Sécurité.

Voilà ce que l'on peut dire de l'affectation de cette première année de participation. J'ajoute que nous n'avons passé un accord que pour cette première année 2005 donc nous serons amenés très rapidement à nous rencontrer pour négocier un accord pour les années à venir.

M. de CORDOUE.- Y a-t-il des questions ? Ce n'est pas un sujet très compliqué et qui appelle beaucoup de discussions.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- J'ai deux questions très brèves. Monsieur Exposito, comme vous venez de le rappeler, c'est un accord signé pour une durée d'un an ; avez-vous une idée du calendrier qui va nous amener à renégocier cet accord et le renégocie-t-on sur le périmètre complet, c'est-à-dire en entier ou pas ?

Deuxième question : avez-vous le flux financier de la participation qui est passé par le PEE pour finir sur le FCPE créé à l'occasion de l'actionnariat salarié ?

M. EXPOSITO.- Je n'en ai pas parlé puisque c'était quelque chose de particulier qui n'a rien à voir avec le rapport, mais il est indiqué en fin du rapport qu'il restait dans le fonds 2 364 000 €, qui ont été transférés.

M. JOUVENT.- Le transfert ne concerne que les droits de la réserve spéciale de participation, sachant qu'il y a eu plus de 9 millions de transfert de l'ensemble du PEE.

Concernant la participation, sur les 11,2 M€, 2 364 000 € ont été transférés dans le FCPE.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Cela veut dire que les 2,3 M€ de la participation ont été versés directement sur le PEE et qu'ils sont repartis aussi vite sur le FCPE ?

M. JOUVENT.- Oui.

M. EXPOSITO.- Quant au périmètre de négociation, on a dit que la formule était légale et que l'on allait continuer en ce sens.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Formule à laquelle nous pouvons déroger.

M. EXPOSITO.- Certes, mais il y a une position de la direction.

En outre, nous nous sommes engagés, à l'occasion de la discussion sur l'intéressement, à faire bouger le curseur entre la partie uniforme et la partie hiérarchisée. C'est cela qui fera l'objet de la discussion ; j'espère que l'on n'aura pas besoin de beaucoup de séances. Et on rajoutera, du fait de l'existence du PEG, la possibilité de faire le versement vers les fonds du PEG en plus de ceux des fonds du PEE, donc le choix sera plus large pour les salariés.

M. de CORDOUE.- Nous n'avons pas de raison d'attendre. Vers fin octobre, une ou deux réunions devraient suffire pour boucler cet accord de participation. Pour ma part, je souhaiterais que ce soit un accord pluriannuel ; nous en avons déjà pas mal discuté. Il y avait quelques inquiétudes et nous ne savions pas comment cela allait fonctionner. On a vu que, globalement, cela n'avait pas si mal fonctionné.

Et puis on a distribué 12 M€ aux salariés, même si l'argent n'est pas immédiatement disponible.

POINT 6 – INFORMATION SRU LE BILAN DES CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE - ANNEE 2005

M. DU CHALARD.- Je vais d'abord vous présenter le bilan des formations en alternance pour l'année 2005 et je vous distribuerai, comme tous les ans, un document de mise à jour des offres de formation pour cette rentrée scolaire universitaire. Nous vous avons en effet envoyé le document au mois d'août et nous n'avons pas procédé à beaucoup de recrutements. Ils ne sont pas terminés, mais nous avons quand même avancé.

Concernant le bilan de la formation en alternance, l'année 2005 a été particulière en matière de formations en alternance dans la mesure où elle a correspondu à la suppression des contrats de qualification et d'adaptation, auxquels se sont substitués les contrats de professionnalisation, dont la mise en place a d'ailleurs été progressive dans la plupart des entreprises.

Ceci explique la baisse des recrutements des jeunes en alternance en 2005. On est passé de 52 à 39. Pourquoi ? C'est tout simplement lié au fait que l'on a abandonné les contrats d'adaptation que l'on utilisait comme sas d'attente entre l'obtention du diplôme par le jeune et la vacance d'un emploi correspondant au diplôme obtenu. Souvent, lorsqu'un jeune obtenait un diplôme dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de qualification et que nous n'avions pas à ce moment-là d'emploi vacant correspondant à sa formation, nous lui proposons un contrat d'adaptation de 12 mois ; au cours de ces 12 mois, quelquefois, des postes se libéraient, correspondant au diplôme. Cela lui permettait d'intégrer l'entreprise en CDI.

Cela explique également pourquoi, sur les 21 jeunes diplômés en recherche de leur premier emploi, l'entreprise n'a été en mesure, en 2005, de ne proposer que 9 contrats dont 6 CDI.

Les contrats d'apprentissage demeurent la meilleure formule pour préparer un diplôme reconnu par l'Education nationale. C'est la raison pour laquelle nous privilégions ce type de contrat. Vous verrez d'ailleurs dans ce document une grande majorité de contrats d'apprentissage par rapport aux contrats de professionnalisation ou de qualification.

Depuis plusieurs années, compte tenu des débouchés offerts par l'entreprise et le marché du travail, les formations de niveau Bac + 2 sont les plus prisées à la fois par les services et par les jeunes. Une nouvelle fois, on peut se féliciter des très bons résultats obtenus aux examens : 80 % de réussite pour les contrats d'apprentissage même si, au niveau des contrats de professionnalisation, ce taux ne dépasse pas 60 % et la moyenne nationale, 55 %.

M. de CORDOUE.- Des questions ?

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- On est bien sur les contrats d'apprentissage ?

M. DU CHALARD.- Il y a d'abord une présentation globale des deux, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation qui sont présentés, mais j'ai fait une présentation globale pour tous les types de contrats.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Nous avons une question à poser à la direction concernant l'apprentissage et sa position sur l'accueil des jeunes apprentis qui auraient moins de 16 ans. Comme le prévoit la nouvelle loi, nous aimerions connaître la position de la Direction générale.

M. GAUDIN (SAPAP).- Je suis sensible à ce sujet parce que je viens d'avoir une satisfaction : une personne en apprentissage vient d'obtenir son BTS ; j'espère que, demain à la même heure, une autre aura sa licence parce qu'elle présente son mémoire.

Se pose le problème des capacités d'accueil. A la page 8, on s'aperçoit que l'on perd globalement des nouveaux contrats. En 2005, il y a moins de propositions d'accueil. Je lance un appel à tout le monde parce que, depuis 37 ans que je suis dans la maison, j'ai compté que j'étais à plus d'une centaine de personnes prises à tous niveaux dans les ateliers. J'en prenais 2 ou 3 en juillet et 2 ou 3 en août.

J'ai toujours été attaché à la formation dans l'entreprise quel que soit le niveau : enfants du personnel, stages de 3ème, "connaissance de l'entreprise", et j'ai toujours passé la même consigne à tous les stagiaires : *"un jour ou l'autre, où que vous soyez, quel que soit votre âge, renvoyez l'ascenseur"*. Un jour, vous aurez des enfants et comme on a tous été parents, on a vu la difficulté.

Je remarque une certaine frilosité ; quand je demande à mon entourage qui veut prendre quelqu'un parce que l'on ne peut pas tous être tuteur d'un BTS pendant 2 ans, car c'est quand même de l'investissement (on ne demande pas à être reconnu, mais c'est de l'investissement personnel et social), on me répond : *"je n'ai pas le temps"*. Personne n'a le temps, surtout maintenant, où nous avons de moins en moins de temps ; nous sommes de plus en plus "surbookés". En revanche, j'insiste : ce sont les mêmes parents qui, un ou deux ans après, viendront nous supplier de prendre leur enfant.

Donc je dis que tout le monde devrait faire attention à faire un effort une fois dans sa vie professionnelle pour prendre quelqu'un en stage. Vous allez voir que c'est enrichissant et les jeunes nous le rendent bien.

D'autre part, je suis très satisfait des résultats aux examens parce que vous savez que notre seule satisfaction, quand on est tuteur, c'est que le jeune réussisse, quel qu'il soit ; même s'il fait un petit rapport de 3ème, ce serait bien qu'il soit content d'avoir 17 ou 18, c'est mieux que d'avoir 10 ou 12. Ils sont satisfaits, viennent nous le dire et tout cela est important.

On observe aussi une chose, et je vais prêcher pour ma paroisse : page 10, on voit les contrats gérés par direction : CDG 37 % et IMMO 17 %. L'année suivante, on voit 41 % pour CDG et 3 % pour IMMO. J'y vois un signe, mais je n'y vois qu'un signe : c'est peut-être le manque de motivation dans cette direction, ou c'était le manque de motivation dans cette direction alors qu'elles faisaient un effort. Je reconnais qu'IMMO a fait un effort pour prendre des jeunes parce que c'était vraiment une politique d'accueil des stagiaires. J'espère que je ne dis pas de bêtises dans mon analyse, il y a vraiment eu des efforts. C'est bien comme cela qu'il faut le dire.

M. POVEDA (SAPAP).- Une simple remarque. Je suis de la vieille école, mais pour moi, un contrat d'apprentissage, c'était pour obtenir un CAP plomberie, serrurerie, peintre et quand je vois vos contrats, je vois des masters, des Bac "pros", et seulement un CAP mécanique et un BEP électronique. A ADP, on ne propose plus des contrats CAP plomberie, serrurerie ? On va vraiment vers ces métiers-là ? Il n'y en aura plus dans combien de temps ? C'est ma réflexion par rapport à ce qu'était un vrai contrat d'apprentissage, qui était pour des métiers manuels. On constate aujourd'hui que ce n'est plus le cas.

M. DU CHALARD.- Concernant les jeunes apprentis de moins de 16 ans, vous verrez que l'on n'a pas du tout envisagé de le faire, c'est-à-dire que, pour la plupart des apprentis ou des contrats, les jeunes ont déjà 18 ans. Ce n'est pas une option que l'on a choisie, à moins que les directives aillent dans un autre sens, mais cela ne sera pas le cas en 2006.

Concernant l'intervention de M. Gaudin, il faut bien faire la distinction entre les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et les stages en entreprise. Ce sont deux choses différentes. On accueille à peu près tous les ans une centaine de jeunes en formation en alternance et on a à peu près 400 stagiaires. Un stagiaire est quelqu'un présent à 100 % dans l'entreprise et le stage est souvent incorporé dans la durée de ses études universitaires ou scolaires tandis que la formation en alternance signifie que, pour l'apprentissage, l'apprenti passe 50 % de son temps en entreprise où il met en application ce qu'il apprend à l'école. C'est différent.

Il n'en demeure pas moins que si je fais le rapport entre les effectifs d'IMMO et le nombre d'apprentis accueillis, vous êtes "au top". Il est évident qu'IMMO a toujours été une direction très sensible, très pro-formations en alternance.

La contrepartie est que, par rapport aux effectifs d'IMMO, il n'y a effectivement pas énormément d'opportunités de conserver les jeunes dans l'entreprise puisqu'il y a peu de postes vacants correspondant aux diplômes préparés.

Je vais répondre à M. Poveda concernant les CAP et les BEP. Depuis quelques années, on a essayé de faire en sorte que les formations proposées en alternance correspondent aux métiers de l'entreprise, en particulier aux métiers dans lesquels l'entreprise recrute à l'extérieur ou a des difficultés de recrutement, ce qui explique que le niveau moyen va du CAP au master 2, mais le niveau moyen se situe bien au niveau Bac + 2.

Dans nos recrutements futurs, il y en a déjà 40 % qui sont au niveau Bac + 2 parce que, lorsqu'on recrute à l'extérieur, ce sont des emplois de cadres et il y a quelques emplois d'exécution, mais bon nombre d'emplois de techniciens, de contrôleurs-dépanneurs sur lesquels les jeunes qui ont suivi des formations techniques avec un BTS peuvent intégrer l'entreprise. On a quelques exemples cette année. Voilà pourquoi on essaie d'utiliser la formation en alternance comme du pré recrutement.

Je ne veux pas faire de triomphalisme, sur 21, on n'en a récupéré que 9 et sur les 9, on n'a que 6 CDI, mais je vous ai expliqué que cela devient de plus en plus difficile parce que, maintenant, on ne peut plus utiliser les contrats d'adaptation pour attendre qu'un poste soit vacant. C'est pourquoi les taux d'intégration sont plus faibles et c'est plus difficile à faire.

M. de CORDOUE.- Un commentaire général. Je voudrais vous faire part d'une réflexion que j'ai eue en début de semaine. A la DRH, nous sommes très peu dans les associations à l'extérieur parce que nous pensons que notre rôle est de nous occuper de l'intérieur, mais nous participons à une association qui traite de l'emploi des jeunes en entreprise.

Ce qui m'a frappé, c'est que les gens qui participaient à cette réunion étaient tous d'avis que les entreprises devaient s'impliquer un peu plus dans la formation des jeunes et sortir de l'idée que la formation des jeunes est le rôle de l'Education nationale, point, qu'on les met à la maternelle et qu'on les récupère quelque part où ils sont tout de suite utilisables.

J'ai été vraiment choqué d'apprendre que 740 000 jeunes chaque année sortent du système éducatif sans diplôme. J'espère que le chiffre est faux. En tout cas, nous avons le devoir de nous occuper des jeunes, M. Gaudin l'a bien dit. Que ce soit de façon égoïste pour les besoins de notre entreprise (on va se servir d'abord) ou pour la collectivité. C'est une piste qu'il faut privilégier et vous verrez que l'on continuera d'essayer de mettre l'accent sur ces formations en alternance, cet apprentissage, voire dans les formations de deuxième chance, c'est-à-dire les gens en situation d'échec à qui l'on propose un nouveau tour avec l'aide d'anciens, de seniors qui les aident à se remettre dans le circuit et à trouver un travail qui leur permettra d'équilibrer leur vie.

M. POVEDA (SAPAP).- Vous venez de dire que plus de 700 000 jeunes sortent des écoles sans diplôme ; comment la direction d'Aéroports de Paris aujourd'hui pourrait-elle aider un certain nombre de ces jeunes étant donné que vous ne proposez plus des contrats que j'appellerai "de premier niveau" qui pourraient aider ces jeunes à avoir un métier ? Vous parlez de jeunes qui ont 15 à 16 ans qui sortent de l'école sans aucun diplôme et qui pourraient, pourquoi pas, découvrir, comme je l'ai dit tout à l'heure, la plomberie, la serrurerie, la peinture, métiers qui existaient à Aéroports de Paris et qui tendent à disparaître aujourd'hui.

M. de CORDOUE.- Je vous rassure, on en propose. Peut-être pas assez. M. Du Chalard nous dit que l'on a quand même 14 diplômés...

M. DU CHALARD.- 14 % des propositions. Je peux vous citer un exemple et je prendrai Catherine dans l'exemple que j'ai donné. Certains jeunes sortent du cursus scolaire sans diplôme ; il y a eu un reportage hier soir à la télévision sur l'école de la deuxième chance. Il s'agit de reprendre dans des organismes de formation des jeunes qui ont été en échec scolaire et d'essayer de les remettre sur les rails.

Cette année, dans mon service, on a accueilli une jeune issue de l'école de la deuxième chance. Le stage s'est très bien passé, elle est allée ensuite chez Catherine Lemoine, où cela s'est très bien passé et avec Catherine, on a décidé de lui proposer un BEP de secrétariat. Vous voyez, on essaie de faire des choses.

On va essayer de continuer ces liens avec l'école de la deuxième chance parce que ce sont des gens qui mettent en place une pédagogie particulière qui donne envie aux jeunes de reprendre leurs études. C'est une bonne chose. Et puis on les prendra en stage dans l'entreprise. Il y en a à peu près 500 dans l'année et lorsque les stages se passent bien, on leur propose une formation en alternance. Ce que l'on fait est modeste, mais cela pourra peut-être se développer si cela fonctionne bien.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Ce qui est désolant, c'est qu'il y avait avant le contrat de qualification, qui n'existe plus aujourd'hui puisqu'il a été remplacé. Il avait tout de même un avantage : ces jeunes pouvaient entrer dans une entreprise sans aucun diplôme, c'est-à-dire que c'était des jeunes qui étaient sur le bord de la route parce qu'ils avaient quitté l'école. Ils avaient forcément une chance d'avoir un avenir.

A l'heure actuelle, on a créé autre chose, un contrat de professionnalisation, ce qui veut dire que ce n'est pas du tout la même chose. Autrement dit, et M. Poveda l'a bien dit, au sein d'ADP, nous lâchons des métiers et ces jeunes n'auront absolument aucune chance donc faites extrêmement attention lorsque la direction décide tout simplement de laisser mourir un métier.

Je vais prendre un exemple : les jardiniers. C'est un métier qui a disparu. A l'heure actuelle, les menuisiers disparaissent, les peintres aussi etc. On pourrait continuer. Je ne vois pas comment on pourrait donner une chance aux jeunes si, quelque part, on enlève les métiers.

M. ELKETRANI (SPE/CGT).- J'ai une question pour M. Du Chalard. Si j'ai bien compris, seuls certains apprentis ont un CDI à la fin de leur apprentissage ? Or, quand un apprenti vient dans l'entreprise, il espère y être embauché, pas être au chômage au bout de deux ans !

M. DU CHALARD.- L'avantage du contrat d'apprentissage est qu'il débouche sur un diplôme reconnu par l'Education nationale, c'est-à-dire que, quand le jeune est formé à ADP, ou il a de la chance, et là, je ne vais pas vous raconter des histoires, c'est un sur trois au mieux qui pourra intégrer ADP compte tenu des postes à pourvoir en recrutement externe, ou il a de fortes chances, compte tenu du diplôme qu'il a préparé, de retrouver plus facilement un emploi que ceux qui ne sont pas passés par l'alternance.

L'alternance a un avantage pour un employeur : non seulement le jeune a acquis des connaissances, mais il a déjà une pratique professionnelle acquise pendant sa formation d'apprentissage. Finalement, les jeunes issues de l'alternance trouvent plus facilement du travail sur le marché du travail que ceux qui ne sont pas passés par l'alternance.

Mais je ne vais pas vous dire que tous les jeunes que l'on prend en formation en alternance intègrent Aéroports de Paris, je vous ai expliqué que c'est en fonction des postes que nous avons en recrutement externe. Par an, nous avons environ 1 300 postes à pourvoir et on procède à 200 à 300 recrutements externe : un tiers de cadres, un tiers de maîtrise et un tiers d'exécution. Il faut que le poste en recrutement externe corresponde à la qualification qu'a obtenue le jeune. C'est vrai que l'on ne recrute plus de peintres et pratiquement plus de jardiniers.

Je vous rassure parce que, dans le document qui vous a été distribué, ce n'est que 14 %, mais 14 % des formations proposées sont du niveau CAP ou BEP. Cela couvre aussi bien la profession de mécanicien que celle de métallier ou de carrossier.

Je ne dis pas qu'on les abandonne complètement, mais on en fait beaucoup moins parce que l'entreprise propose beaucoup moins de débouchés à ces niveaux et dans ces métiers.

- M. ELKETRANI (SPE/CGT).**- J'ai très bien compris ce que vous avez dit, Monsieur Du Chalard, c'était très bien expliqué, mais je suis désolé, si l'on prend un apprenti, ce n'est pas pour le mettre au chômage, c'est pour qu'il reste dans l'entreprise. Je préfère que la direction générale prenne des apprentis et se dise "*après, je vais les convertir avec un CDI*". C'est une meilleure chose.
- M. MICHAUD (SICTAM/CGT).**- La tendance que l'on constate sur l'évolution des contrats en alternance et d'apprentissage est celle constatée pour l'évolution des métiers dans l'entreprise. Cela correspond bien à une orientation et une politique de la direction, qui a des conséquences sur le recrutement et la formation.
- M. de CORDOUE.**- Pour répondre à M. Elketrani, évidemment, on préférerait offrir un emploi à tous ceux que l'on prend en formation. Simplement, j'observe, dans un secteur que je connais bien, celui de l'escale, où l'on a formé beaucoup de gens, que l'on n'a pas pu transformer en CDI, que les gens formés chez ADP n'ont pas trop de mal à trouver du travail ailleurs parce qu'ils sont très bien formés.
- M. BOUCHIKHI (SAPAP).**- C'est dommage ! Pourquoi ne pas utiliser ces compétences et garder ces gens-là au lieu de les laisser partir ailleurs ?
- M. de CORDOUE.**- Je sais, Monsieur Bouchikhi, mais il y a des éléments exogènes dont on discutera en tête-à-tête qui font que nous avons été obligés de changer de tactique.

**POINT 7 - CONSULTATION SUR LES CONTRATS
D'APPRENTISSAGE - ANNEE 2006.
CONSULTATION SUR LES CONTRATS DE
PROFESSIONNALISATION - ANNEE 2006**

M. DU CHALARD.- Le document qui vous a été distribué est celui qui a été mis à jour hier soir. Vous avez d'abord les contrats en alternance du Bourget et de CDG, au nombre de 20, et les offres de formation proposées sur Raspail et Orly, au nombre de 35. On a surligné en jaune les contrats de professionnalisation. Il y a 50 offres de formation en apprentissage et 5 offres en professionnalisation.

A ce jour, 39 jeunes ont déjà été recrutés ; les 16 autres sont en cours de recrutement. On est en instance de pourvoi, soit que l'on recherche des candidats, soit que l'on recherche des maîtres d'apprentissage. D'ailleurs, on continue à examiner un certain nombre d'offres de formation. Logiquement, d'ici la fin du mois, les 55 offres de formation devraient être pourvues.

La répartition par plate-forme est la suivante : sur les 55 offres de formation, il y en a 33 sur Orly, 19 sur CDG, 2 sur Raspail et 1 sur Le Bourget. La répartition par direction est la suivante :

- 15 jeunes seront accueillis à CDG
- 11 à IMMO, soit 20 % de l'offre de formation
- 7 jeunes à Orly (13 %)
- 4 à INA (7 %).

Et d'autres dans d'autres directions.

CDG, IMMO et INA représentent 67 % des offres de formation en alternance.

Revenons sur les questions posées tout à l'heure en regardant la répartition par niveau de formation, c'est-à-dire par diplôme prévu. Sur les 55, on a 8 propositions concernant des CAP et BEP (14 %), 6 Bacs "pros" (11 %), des Bac+2, qui représentent la majorité : 22 préparation à des DUT et des BTS, soit déjà 40 % de l'offre, 5 Bac + 3 (9 %), 3 Bac + 4 (6 %) et 11 Bac + 5 master (20 %).

Il y a effectivement de plus en plus de Bac + 5 tout simplement parce que vous savez que l'on a réformé les diplômes au niveau national et maintenant, c'est Bac, Bac + 3 et Bac + 5.

Il est étonnant de constater une très bonne résistance des Bac + 2, qui restent un diplôme très professionnalisé. Que ce soit le BTS ou le DUT, souvent, les jeunes sur le marché

du travail avec un Bac + 2 ont un temps d'attente pour trouver un emploi bien moins long que ceux qui ont un Bac + 5. C'est étonnant, mais c'est ainsi parce qu'ils ont appris un métier. Ce sont des formations plus concrètes et plus professionnalisantes. Le Bac + 2 reste un diplôme très prisé par les jeunes et les entreprises.

Répartition par domaine de formation : 18 formations touchent le domaine de la maintenance et des techniques industrielles, soit 32 % des offres. L'informatique de gestion, l'informatique industrielle et les réseaux, 16 % et les systèmes d'information, 9 offres, soit 16 %.

En comptabilité et comptabilité/gestion, il y a 6 offres, soit 11 % et en secrétariat, 6 offres, soit 11 %. Travaux, bâtiments, études de prix, 5 offres soit 9 %. La maintenance, l'informatique, la gestion, la comptabilité, le secrétariat, les travaux et bâtiments et études de prix représentent à eux seuls près de 80 % des offres de formation. Le reste est dans des domaines plus divers : la com, les achats, la logistique, l'hygiène et la sécurité.

Par rapport à 2005 où 39 jeunes ont été recrutés, cette année, nous avons pour le moment 55 offres de formation en alternance. Il y a eu un effort important, mais cet effort découle aussi de ce que l'on appelle le plan Borloo, qui a demandé aux entreprises d'accentuer leur offre de formation, c'est-à-dire qu'il a demandé que les entreprises de plus de 250 salariés aient en formation en alternance 1 % de leur effectif, soit 80 ADP. Aujourd'hui, nous sommes à 110 et j'espère passer à 150 l'an prochain.

Normalement, en 2007, on devrait progresser vers les 2 %, c'est-à-dire que les grandes entreprises, et là, je réponds aux questions posées tout à l'heure, sont mises à contribution pour former des jeunes qui, ensuite, trouveront peut-être plus facilement du travail dans les PME où ils n'ont pas toujours les moyens de prendre des jeunes en alternance. Ce n'est pas parce que l'on est en apprentissage que l'on trouve dans une grande entreprise un emploi en apprentissage, mais souvent, les PME recrutent des jeunes qui ont été formés par les grandes entreprises.

Mlle MARTIN (FO).- Je ne m'y retrouve pas dans vos chiffres. Il me semblait qu'il y avait eu beaucoup de contrats de professionnalisation à l'escale, je ne les vois pas.

M. DU CHALARD.- Je vous présente les jeunes qui vont être embauchés en octobre prochain. Les embauches se font en septembre-octobre. Néanmoins, nous avons recruté à l'escale (on vous les a présentés) en février-mars 28 jeunes en contrat de professionnalisation pour passer une formation de 12 mois dont le tiers était consacré à la formation et qui débouchait sur une certification que l'on a appelée "agent de passage niveau 3". Elle relève de la convention collective du transport aérien. Ces 28 sont à rajouter aux jeunes que l'on embauche en 2006, soit 28 embauchés en mars, auxquels il faut rajouter les 55 que nous sommes en train de recruter.

Quand on fera le bilan de 2006, on sera au-delà des 55 puisqu'il faudra rajouter les 28 contrats de professionnalisation à l'escale.

Mlle MARTIN (FO).- Donc il y en a 28 de plus ? C'est quand même un chiffre non négligeable au regard du peu d'embauches en CDI au sein d'Aéroports de Paris.

Sur les contrats de professionnalisation, on l'a indiqué de nombreuses fois lors des négociations sur l'accord de formation et lors de la réunion de la commission de suivi de l'accord formation, on rappelle que l'on était très attaché à ce que soit bien stipulé dans l'accord qu'il est possible d'embaucher en CDI un jeune en contrat de professionnalisation. Or, nous avons pu constater en ce qui concerne du moins les premiers contrats proposés au sein d'Aéroports de Paris, qu'il n'y avait que des CDD.

On vous rappelle que c'était une clause nécessaire pour que l'on puisse signer l'accord formation : que soit bien stipulée la possibilité de les embaucher en CDI. On tient à ce qu'il y ait possibilité d'embaucher en CDI. La loi le permet donc il ne faut pas qu'Aéroports de Paris se cache derrière ce type de contrat pour dire que l'on va les prendre en CDD. Le CDI est possible et l'on espère assez rapidement voir des personnes embauchées en contrat de professionnalisation directement en CDI.

Nous étions très inquiets, au début, de constater qu'une seule direction avait décidé d'envisager ce type de contrat qui, pour nous, est intéressant dans le sens où il permet à un jeune qui n'a pas vraiment de diplôme ou qui a des difficultés pour retrouver un travail d'entrer dans une entreprise comme Aéroports de Paris par la petite porte et ensuite, via notre service formation, d'avoir un déroulement de carrière au sein de notre entreprise.

Or, on a constaté que vous les aviez pris à l'escale dans des métiers d'agent commercial avec une référence à la convention collective, ce qui nous gênait un peu, même si c'était le niveau 3, et surtout, on tient absolument à ce qu'il y ait un engagement derrière, que tous ces agents trouvent une place au sein d'Aéroports de Paris. Vous connaissez la position de notre organisation syndicale : quand on s'investit sur tous les types de contrats, que ce soit l'alternance ou la professionnalisation, quand on a eu les emplois jeunes etc., on tient absolument, si l'agent est un bon élément, que le maximum soit fait par la direction pour intégrer ces personnes au sein de notre entreprise.

Cela nous gênait qu'ils soient pris à l'escale parce que l'on connaissait tous la situation économique de l'escale. D'un autre côté, on avait trouvé choquant que les autres directions n'envisagent pas pour l'instant d'avoir recours à ce type de contrat, qui est quand même assez intéressant pour les directions comme pour les personnes qui en bénéficient.

Notamment, nous étions assez attachés à ce que cela débouche sur un véritable diplôme. On s'était dit que cela aurait pu être intelligent, sur des métiers du type E.R.P., puisque nous avons un sous-effectif, selon nous, dans ces fonctions, puisque l'effectif minimum n'est pas respecté, qu'ADP recrute ces jeunes en contrat de professionnalisation et leur fasse passer le SSIAP 1, qui coûte cher aujourd'hui. Cela permettait à des jeunes sans qualification spéciale d'entrer à Aéroports de Paris avec, derrière, une filière avec un déroulement de carrière possible en E.R.P. 2 et E.R.P. 3.

C'est également ce que l'on avait préconisé en ce qui concerne la possibilité de négocier la filière de professionnalisation de la lutte contre le péril aviaire puisqu'il y avait des postes exécution ; on nous avait présenté un dossier dans cette même salle sur un passage en maîtrise. On a pensé que c'était intéressant, dans nos filières ex-directions de l'équipement, d'embaucher sous contrat de professionnalisation sur une qualification d'OQ avec, au bout d'un an de contrat de professionnalisation, passage en OHQ et, après, déroulement de carrière.

En tant que syndicat, nous sommes très attachés à ce que l'on puisse encore recruter au sein d'Aéroports de Paris des personnes qui entrent par la petite porte, à savoir, en exécution simple si Aéroports de Paris paie les diplômés, les formations nécessaires avec un passage automatique en exécution principale au bout d'un an, par exemple, et après, déroulement de carrière au sein d'Aéroports de Paris, maîtrise et haute maîtrise en passant des examens. On recrute des gens qui ont déjà des Bac + 2, des BTS, on tient à avoir aussi la possibilité de recruter des personnes qui n'ont pas le Bac. Des CAP existent sur les métiers techniques, pour certains métiers techniques, aucun diplôme n'est nécessaire. Nous pensons qu'Aéroports de Paris devrait envisager d'examiner de près cette possibilité.

On vous rappelle également que l'on a un sous-effectif important sur la filière des agents "co" côté information au public. On a vu les chiffres en ce qui concerne la tenue des poste des renseignements téléphonés ; il y a aussi des possibilités de recruter des contrats de professionnalisation sur des métiers d'agents "co" côté aéroports, ce qui pourrait être positif pour ces groupes de travail qui tiennent à rester en vie. Vous avez besoin de personnels compétents que vous pouvez former en un an sous forme de contrats de professionnalisation. On aimerait bien avoir cette possibilité sur cette filière-là.

M. POVEDA (SAPAP).- Je ne reviens pas sur le débat concernant les "petits métiers", les métiers manuels. Vous nous dites que, cette année, vous avez 55 contrats. C'est bien cela ?

M. DU CHALARD.- Oui.

M. POVEDA (SAPAP).- Cela ne représente pas beaucoup par rapport à l'entreprise, avec tous les métiers que l'on peut découvrir dans l'entreprise. On ne peut pas se contenter de cela.

Comment un jeune peut-il savoir qu'Aéroports de Paris peut embaucher ou peut offrir des contrats d'apprentissage en alternance ? Quelle politique mettez-vous en place par rapport à la formation que vous donnez ? A qui ? Où ? Comment cela se passe-t-il ? A quel moment faut-il s'inscrire ?

Pour nous, vous mettez la barre très haut au niveau des diplômes Bac + 2, Bac + 4, Bac + 5. On ne peut pas être satisfaits de cette situation.

M. ELKETRANI (SPE/CGT).- J'ai une question à M. Du Chalard, qui a dit qu'il y avait 55 emplois jeunes en contrat d'apprentissage. J'aimerais savoir combien on compte en embaucher sur les 55, quel est le pourcentage. C'est important de le savoir.

Deuxièmement, je ne suis pas d'accord avec son analyse. M. Du Chalard a fait une bonne analyse sur le fait que 55 emplois vont être créés pour les PME etc., mais actuellement, le chômage des jeunes est celui qui s'aggrave le plus en France. Je ne sais pas où cela va finir !

M. DU CHALARD.- Je réponds sur la politique de recrutement. La politique de recrutement se fait de la manière suivante. Au mois de mars de chaque année, on procède à un recueil des besoins dans chaque service en leur envoyant un questionnaire et en leur demandant même s'ils sont d'accord pour embaucher des jeunes travailleurs handicapés.

On leur demande aussi s'ils voient des perspectives à l'issue du contrat de formation en alternance CDD/CDI. Là, on a peu de réponses parce qu'ils ont peu de visibilité eux-mêmes. Une fois que l'on a le recueil des besoins, on va chercher des candidatures dans les CFA.

Que se passe-t-il entre le mois de mars et le mois de septembre ? Des services reçoivent des CV, des parents nous sollicitent parce que leurs enfants souhaitent passer par l'apprentissage. On recrute des jeunes correspondant aux besoins des services et on recrute aussi des enfants du personnel parce que les parents ont souhaité qu'on leur donne un coup de main pour former leurs jeunes. Voilà comment cela se passe.

La difficulté est de trouver le maître d'apprentissage et le tuteur et aussi des secteurs d'activité où on va leur faire faire un travail qui correspond à ce qu'ils apprennent à l'école. J'ai d'ailleurs repéré qu'il y avait un CAP de serrurerie. On ne les a pas abandonnés, même si l'on en fait moins.

Quelquefois, lorsque les CFA ne nous trouvent pas, on passe des annonces sur notre site "emploi" pour recruter des jeunes. C'est ce que l'on avait fait pour les contrats de professionnalisation à l'escale.

Quant à savoir combien on va en embaucher, je ne peux pas vous répondre, mais simplement vous dire que l'on essaie de respecter une clause dans l'accord formation qui dit que tout jeune diplômé qui a obtenu au sein d'ADP un diplôme par la voie de l'alternance a une priorité d'embauche en cas de recrutement externe lorsqu'un poste est vacant et correspond à la qualification ou au diplôme qu'il a obtenu.

C'est un des moyens "de pression" que nous avons vis-à-vis des services en disant : "vous avez un poste de CD d'électromécanicien à pourvoir, on a un jeune qui vient d'obtenir le BTS ou le Bac "pro" d'électromécanique et on leur demande de leur donner la priorité, ce qu'ils font le plus souvent sans problème.

Mais je suis incapable de vous dire combien il y aura de diplômés et, au moment où ils seront diplômés, s'il y aura un emploi vacant à ce moment-là fin juin-début juillet dans l'entreprise à pourvoir pour eux. Je ne suis pas Mme Soleil.

M. ELKETRANI (SPE/CGT).- Votre début de phrase m'a intéressé parce que vous avez dit "*j'ai peu de CV, j'ai peu de visibilité*". C'est-à-dire que les U.O. vous donnent peu de visibilité. On va se retrouver avec un petit nombre.

J'interpelle M. de Cordoue, directeur des ressources humaines, pour qu'un gros effort de recrutement soit fait. M. Du Chalard n'a pas les moyens, mais M. de Cordoue a les moyens de décider.

M. POVEDA (SAPAP).- Quand je suis arrivé à d'AP, j'étais Bac - 4 ; je suis entré quand même !

Mlle MARTIN (FO).- En regardant le document que vous nous avez remis en séance sur le contrat de professionnalisation, nous constatons qu'aucun contrat de qualification n'a été recruté en CDI et, dans la page 16 de votre bilan, vous avez écrit : "*le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée*". Vous allez nous mettre en colère ! Nous demandons que, sur la page 16 de votre document "bilan" soit rajouté le

mot "indéterminée". On veut d'ailleurs bien la suppression du mot "déterminée". Indéterminée, c'est important. C'est ce qui nous a fait signer l'accord de formation. Si vous oubliez systématiquement que les contrats de professionnalisation peuvent être recrutés en CDI, on va se fâcher en commission de suivi !

M. DU CHALARD.- On a fait un copier/coller stupide il y a 2 ans, l'année dernière, j'avais corrigé. Au temps pour moi. Je fais amende honorable.

Mlle MARTIN (FO).- Je demande qu'il soit bien acté au procès-verbal que les contrats de professionnalisation, même si la direction n'en a recruté aucun en CDI, peuvent être recrutés en CDI.

Nous souhaitons savoir pourquoi aucun de ces contrats de professionnalisation n'a été recruté en CDI. Encore, pour ESC, on aurait pu comprendre que la direction ne souhaite pas s'engager sur des titularisations au sein de l'escabe par rapport à l'évolution de la situation, de la directive européenne etc. en disant "*on s'engage à les prendre agents "co" info sur une qualification d'agent commercial si possible*", mais sur les différents contrats de professionnalisation, qui sont sur des métiers où il n'y a absolument pas d'ouverture à la concurrence, même si le CRE dit que l'on ne va pas vraiment recruter, que c'est un gel des effectifs sur plusieurs années, on souhaiterait savoir pourquoi aucun contrat en CDI n'a été proposé et pourquoi la direction propose systématiquement des contrats de professionnalisation sur des diplômés Bac + 2 à master.

Ce n'est pas seulement l'objectif du contrat de professionnalisation, il y a aussi énormément de jeunes au chômage parce qu'ils sont en échec scolaire et on a la possibilité de les aider, à Aéroports de Paris.

On aimerait avoir des explications parce que, pour l'instant, on s'oriente plutôt vers un vote négatif et quand on signe un accord, on n'aime pas voter négativement sur les bilans.

M. DU CHALARD.- Sur les 5 contrats de professionnalisation, il y en a un pour lequel on a un peu plus de visibilité : le 2ECF. A DCO, le turn-over n'est pas énorme, ce qui explique que l'on n'a pas mis de CDI. A DCO, c'est un diplôme assez recherché parce qu'il va du BTS au Bac + 4. C'est une formation qui, normalement, correspond aux offres d'emploi lorsqu'ils passent à l'extérieur.

A la limite, je peux leur reposer la question, mais il est quand même dit dans notre accord que l'on donne la priorité d'embauche à ceux qui ont obtenu leur diplôme. Je ne peux pas savoir deux ans à l'avance si cette personne va obtenir son diplôme. Ce sont en effet souvent des formations étalées sur deux ans.

On ne peut pas embaucher tout le monde, mais pour le peu que l'on embauche, autant donner une priorité à ceux qui ont décroché leur diplôme. C'est pourquoi, deux ans à l'avance, c'est difficile de s'engager. Vous allez me dire que certains contrats de professionnalisation ne durent qu'un an ; c'est vrai, mais ils sont non diplômants.

J'ai noté tout à l'heure vos idées concernant l'ERP 1. On a eu une demande et il faut qu'on l'examine de plus près ; il y avait un problème. Je sais que l'on peut faire des CAP pour obtenir le CÉCIAP. C'est un moyen d'obtenir l'ERP 1, si je connais bien la réglementation.

On s'est dit que l'on pouvait peut-être essayer d'en mettre en place, que cela pourrait constituer un vivier et s'il y a un turn-over important chez les ERP 1 dans les années qui viennent, il sera peut-être possible de recruter en CDI sur ce type de métiers. Encore faut-il qu'il y ait du turn-over. Malheureusement, ces fonctions sont mises en place depuis peu de temps.

M. de CORDOUE.- Une conclusion rapide avant les explications de vote. Je note que l'on passe de 39 offres en 2005 à 83 en 2006, soit plus du double. Ce n'est pas rien.

Je note aussi que vous exprimez tous, et c'est bien normal, la préoccupation : et pour le futur ? Quels seront les besoins ? Ceci rejoint le travail que nous entamons maintenant à la DRH sur la gestion prévisionnelle des emplois.

M. Du Chalard a dit : *"quand on consulte les directions, elles n'ont pas d'autonomie et ne savent pas très bien elles-mêmes"*. Il faudrait que l'on sache. Au moins que l'on sache jusqu'où on peut savoir. Ceci devrait participer à renforcer notre politique de formation en apprentissage ou par contrats de professionnalisation avec, espérons-le, des débouchés dans l'entreprise.

J'ai aussi entendu M. Du Chalard dire qu'un tiers des recrutements externes venait de cette filière, ce qui n'est pas rien.

Mlle MARTIN (FO).- On a eu certaines réponses honnêtes, à une nuance près, Monsieur Du Chalard : mettre la priori sur les diplômes, c'est logique de votre part, mais je rappelle que les 28 contrats de professionnalisation agents "co" n'ont pas le diplôme. Or, ils n'ont pas non plus de CDI donc je suppose que, pour ce cas-là, c'est à cause de la situation économique de ce secteur.

Etant donné qu'il y a quand même une progression des contrats et des semi-engagements de titularisation des agents s'il y a obtention du diplôme, on va s'abstenir. On regardera le bilan l'année prochaine, mais soyez certains que s'il n'y a aucun contrat de professionnalisation embauché directement en CDI, si ce sont systématiquement des contrats de professionnalisation Bac + 2 et plus et qu'il n'y a pas de possibilité de point d'entrée au sein d'Aéroports de Paris par la petite porte pour des gens qui n'ont pas du tout de diplôme et qui pourraient passer des CAP, soyez certains que l'on va se fâcher et que l'on votera contre. La balle est dans votre camp, on regardera au niveau de la commission de suivi de l'accord formation. C'est une abstention dans l'attente de. On attend.

M. DUBUISSON (SAPAP).- Au début, on souhaitait voter contre, mais pour le respect de ceux qui œuvrent pour ces jeunes (je pense aux tuteurs), on va s'abstenir.

M. de CORDOUE.- Pas d'autres explications de vote ? On passe au vote.

2 voix pour : CGC

14 abstentions : SAPAP, SPE/CGT, SICTAM/CGT, FO, CFDT

2 absents

M. le PRESIDENT.- J'aurais espéré un vote un peu plus positif parce que cela aurait incité la direction à poursuivre ses efforts, mais je note que, globalement, il n'est pas négatif.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Dans l'ordre du jour il est prévu deux consultations, or, on en fait une. Est-ce que l'on reconduit ou pas ? C'est pour une question de procédure, qu'il n'y ait pas de soucis ensuite.

M. de CORDOUE.- Dans mon esprit, j'ai fait voter pour les deux, mais si vous estimez qu'il faut faire deux votes, ont refait un vote. Qu'en pensez-vous ?

(Approbation générale)

M. le PRESIDENT.- Auriez-vous voté différemment sur les deux ?

Mlle MARTIN (FO).- Peut-être !

QUESTIONS DIVERSES

M. PRETRE (FO).- J'aurais dû l'indiquer en début de séance, mais nous avons 3 questions diverses.

M. de CORDOUE.- Allons-y. Posez votre première question le temps que l'on installe le matériel pour traiter le point 8.

M. PRETRE (FO).- J'en ai deux concernant la commission économique.

Premièrement, des questions concernant l'intérim sont à ce jour restées sans réponse. Quand pensez-vous être en mesure de nous les communiquer ?

Deuxièmement, si mes connaissances sont exactes, les SA sortent des comptes à 6 mois. A ADP, ces comptes doivent être à ce jour arrêtés. Nous vous demandons d'en informer la commission économique.

Si ces comptes sont réellement arrêtés et s'ils étaient présentés sans que la commission économique n'en ait été informée, nous pourrions considérer qu'il y aurait rétention d'informations avec toutes les conséquences que cela pourrait entraîner.

Pour mémoire, l'article 432-4 du code du travail stipule que les élus du C.E. doivent avoir au minimum les mêmes documents d'information que les actionnaires et au plus tard au même moment. Et cela, si je ne m'abuse, est aussi valable pour toutes les informations devenant publiques. Je vous remercie.

M. de CORDOUE.- Je suppose que la question sur l'intérim a été posée à mes collaborateurs et qu'ils ont dû vous promettre une réponse dans un délai que je ne connais pas. On vous la donnera.

Deuxièmement, des comptes semestriels vont effectivement être présentés en assemblée générale le 20 septembre. Ces documents partent aujourd'hui donc vous pouvez être prévenus en même temps que les autres. Je vais vérifier, mais je pense que ce que vous dites est exact. On avait déjà eu ce débat pour l'arrêté des comptes annuels. Je ne vois pas spécialement de difficultés à vous les transmettre, ce qui peut vous permettre d'interpeller l'assemblée générale si vous y êtes.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- En termes de procédure, pour interpeller l'assemblée générale des actionnaires, il y a un délai à respecter. La date-limite qui a été fixée est le 23 août. Comprenez l'intervention du Président de la commission économique : si ce point avait été abordé, il aurait fallu qu'en amont, les élus de la commission économique, et donc, le comité d'entreprise, en soient informés. C'est une simple remarque.

M. de CORDOUE.- Je comprends, mais je ne vois comment on pouvait vous communiquer les informations avant le 23 août sans tomber dans la problématique du délit d'initié. Il faut que l'on examine ce point de plus près.

POINT 8 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA PROTECTION BIOMETRIQUE DU PC DES EXPATRIES

M. de CORDOUE.- Cela vous paraît peut-être un peu étrange que l'on vous consulte sur ce point, mais cela tient au fait que nous sommes dans le domaine des libertés individuelles et qu'il est normal de consulter le comité d'entreprise lorsque l'on prend des dispositions qui touchent à ce registre.

M. DEMEUZOY.- Je suis responsable sécurité des systèmes d'information à la direction de la sûreté et je suis accompagné par Mme Botharel et M. Lormant, tous les deux chez DIT.

Fin 2003, il a été décidé, sous l'impulsion du directeur de la sûreté et des préventions, de lancer une réflexion avec pour objectif l'instauration d'une politique de prévention des risques à l'étranger pour les expatriés du groupe.

Un comité de pilotage dédié a été constitué. Parmi les principales mesures décidées et mise en œuvre par ce comité de pilotage figurait la mise en place d'outils de protection de l'information pour les salariés en déplacement à l'étranger.

Pourquoi une politique renforcée ? Parce que sont confiées aux expatriés missionnaires, dans le cadre de leur mission d'ingénierie internationale, des données sensibles, des offres de construction d'aéroports et/ou de management d'aéroports étrangers très fortement concurrentielles avec des offres de pays anglo-saxons, avec des risques forts d'intelligence économique (l'espionnage industriel) qui concerne les plans d'architecture et/ou des offres commerciales qu'il nous faut absolument protéger.

Comment protéger efficacement les données ? Afin de s'assurer la confidentialité de ces informations stratégiques, Aéroports de Paris a souhaité renforcer la sécurité de ses ordinateurs portables, notamment ceux destinés à l'étranger en raison des risques de vol dans les hôtels, les transports, les voitures etc.

Pour atteindre cet objectif, 2 types d'outils ont été mis en œuvre par DIT.

Le premier est un logiciel de chiffrement de données. Les données stockées sur le disque dur des ordinateurs portables sont chiffrées de façon transparente pour l'utilisateur, pour que ce soit plus commode pour lui, détenteur de la clef de déchiffrement. Ces informations sont alors inutilisables pour toute personne ne disposant pas de clef de déchiffrement. En cas de perte ou de vol de l'ordinateur, la confidentialité des données stratégiques est assurée.

Le deuxième est un logiciel d'identification forte par reconnaissance d'empreintes digitales destiné aux utilisateurs particulièrement sensibles où la sécurité doit être renforcée. Une solution d'authentification forte leur est fournie. Elle permet de garantir que la personne essayant d'accéder aux données est bien la personne autorisée.

La technique retenue est la reconnaissance d'empreintes digitales. Les raisons en sont les suivantes : la biométrie permet d'atteindre le niveau de confiance requis : les vols, prêts ou emprunts du moyen d'authentification sont très difficiles à mettre en œuvre, voire impossible, selon les techniques biométriques.

L'identification par empreintes digitales est à l'heure actuelle la technique biométrique la plus fiable, la moins chère et la plus simple à utiliser pour le contrôle d'accès logique.

Le contexte : un expatrié est souvent seul, il a besoin d'un moyen d'identification autonome et d'une durée de vie longue.

On va vous faire passer un capteur d'empreintes et une clé USB cryptée.

Combien de personnes expatriées sont concernées ? Une quinzaine d'expatriés pour l'instant ont été recensés et n'auront pas tous besoin d'identification forte par la reconnaissance d'empreintes digitales. DIT a acheté 50 licences pour couvrir les besoins éventuels.

Rappel de l'obligation faite aux filiales du groupe de mettre en place des procédés de protection des données des expatriés et des missionnaires pour des raisons de sécurité avec le déploiement obligatoire pour le chiffrement du PC, la gestion d'antivirus, la gestion des mises à jour de Windows et un déploiement optionnel, après accord de la CNIL (les démarches sont en cours), l'authentification biométrique pour remplacer le mot de passe Windows, une clé USB biométrique cryptée de 512 MB.

A propos de l'avis de la CNIL, on a eu un accord expérimental pour les phases de test et de pilote chez DIT en phase transitoire du stockage de la biométrie sur PC de l'expatrié puis sur carte à puce. C'est une technologie qui va arriver assez rapidement.

Le délai d'analyse de la CNIL est normalement de 2 mois à partir de la date de réception du dossier. En cas de demande de renseignement supplémentaire de leur part, un nouveau délai de 2 mois commence à partir de la réception de nos réponses.

Comme la CNIL a travaillé avec Aéroports de Paris pour les badges DGAC, nous sommes connus. Elle nous a autorisé à présenter le dossier en réunion à son siège.

Le calendrier est le suivant :

- 7 octobre : demande de rendez-vous à la CNIL
- 7 novembre : rendez-vous à la CNIL
- 19 décembre : réception des formulaires de la CNIL
- 10 avril : premier envoi des déclarations remplies à la CNIL pour avis
- 2 mai : réponse de la CNIL : demande de renseignements complémentaires
- 13 juin : deuxième renvoi de déclaration
- 28 juin : réponse de la CNIL (demande de renseignements complémentaires)

- 30 juin : troisième renvoi de la déclaration modifiée à la CNIL pour avis.

Situation au 7 septembre 2006 : suite à la 3ème déclaration à la CNIL du 30 juin 2006, l'attaché des affaires économiques de la CNIL a rédigé le projet de délibération aux experts ; passage en séance de délibération le 28 septembre 2006.

L'avis de la CNIL sera communiqué immédiatement à Aéroports de Paris qui en informera le Comité d'Entreprise. Cela n'a pas empêché de recevoir ce jour-là de nouvelles demandes de renseignements complémentaires.

En fin de contrat de travail de l'expatrié, la CNIL nous demande la destruction obligatoire par DIT des enrôlements biométriques effectués. Notre réponse a été qu'à son départ, l'agent remet son PC qui sera formaté pour être remis à un autre agent. Les enrôlements biométriques seront par conséquent détruits.

Confirmation par DIT que les éléments biométriques enregistrés (doigt et gabarit) ne circuleront jamais sur le réseau informatique d'ADP : les portables ne seront utilisés qu'en local et ne seront pas raccordés au réseau d'entreprise. Si l'on a un problème avec un expatrié, il téléphone et on règle le problème par téléphone. On peut l'aider.

Le stockage de la biométrie ne sera fait que sur le portable uniquement, et pas sur un serveur à ADP.

Ces renseignements ont été envoyés à la CNIL le 7 septembre et l'on attend leur avis le 28 septembre. Nous sommes prêts à répondre à vos questions.

M. de CORDOUE.- Merci pour cet exposé au pas de charge, mais clair.

M. STEVANCE (SICTAM/CT).- La présentation au pas de charge a l'avantage d'avoir pris en compte les remarques faites par notre organisation syndicale lors de la réunion de présentation. C'est plutôt sympathique.

Nous rappelons essentiellement pour le procès-verbal puisque les réponses ont été données les trois points sur lesquels notre organisation syndicale a été particulièrement attentive : part, une utilisation purement locale du PC sans aucune connexion au réseau ADP ; une déclaration à la CNIL ; le point qui était plus important pour nous : un stockage de l'information biométrique qui soit uniquement local et absolument pas central. Nous avons un engagement fort qu'aucun fichier central biométrique n'existe et que ces informations ne seront jamais disponibles sur le serveur ADP.

En revanche, nous sommes extrêmement attachés à l'avis de la CNIL et, comme vous l'aviez signalé lors de la réunion de présentation, la CNIL ne se prononcera que le 28 septembre au mieux donc nous souhaitons, même si c'est prévu, être rapidement informés de l'avis de la CNIL et sans cet avis nous ne pouvons nous prononcer aujourd'hui.

Dernier point : on nous a communiqué lors de la présentation le prix d'un PC portable qui, pour ces personnes expatriées, coûte bien moins cher que ceux qui restent en France et qui en font la demande au sein d'Aéroports de Paris. Pour l'anecdote, on aimerait bien savoir comment on peut passer du simple au double.

M. de CORDOUE.- C'est dommage que M. Verdier soit parti.

M. PRETRE (FO).- Je rejoins la dernière partie de l'intervention de M. Stevance : je ne vois pas comment on peut se prononcer si la CNIL ne l'a pas fait pour l'instant.

M. de CORDOUE.- Vous pouvez vous prononcer sous réserve. Je veux bien le repasser au C.E. de septembre, mais on ne va pas en sortir. Il est évident que l'entreprise ne prendra pas des dispositions illégales. Si la CNIL donne un avis négatif, cela arrête tout. Supposons que la CNIL donne un avis positif, vous pouvez, vous, être d'avis négatif. Ou l'inverse, vous pouvez être d'un avis positif et on ne pourra pas le mettre en service parce que la CNIL aura donné un avis négatif.

M. POVEDA (SAPAP).- Sur le principe, je pense que c'est quand même assez bien ficelé, on votera pour.

M. RENIER (CGC).- Merci pour cet exposé, même s'il était au pas de charge. Il a le mérite d'être clair. Nous nous excusons de ne pas avoir participé à la réunion de présentation parce que notre calendrier ne nous le permettait pas. Néanmoins, nous nous sommes rapprochés de certaines personnes proches de nous pour qu'elles nous fassent leurs remarques afin de nous prononcer aujourd'hui.

Toujours est-il que nous nous positionnerons favorablement pour ce dossier sous réserve, comme vous l'avez dit tout à l'heure, d'un avis favorable de la CNIL.

M. de CORDOUE.- Merci. D'autres explications de vote ?... Non. Nous passons au vote.

7 voix pour : SAPAP, CFDT, CGC

9 non-participations au vote : SICTAM/CGT, SPE/CGT, FO

2 absents

Nous remercions nos collègues pour cet exposé intéressant parce que cela nous permet de savoir comment travaillent nos expatriés.

M. STEVANCE (SICTAM/CGT).- Nous allons justifier notre vote après celui-ci. Nous renouvelons notre satisfaction que, sur le projet qui vient de nous être présenté, l'équipe qui l'a présenté ait bien suivi nos demandes. Le seul point qui motive le fait que le SICTAM/CGT n'ait pas pris part au vote est l'absence de la décision de la CNIL et absolument pas une non-reconnaissance du travail de l'équipe qui a présenté le dossier.

M. de CORDOUE.- Vous avez raison de le préciser. Je l'avais compris comme cela.

M. GENTILI (FO).- On va innover en s'expliquant après le vote. C'est à peu près la même position concernant Force ouvrière. J'ajoute que la CNIL est peut-être en sous-effectif flagrant, mais nous n'avons pas le mandat de la CNIL pour régler ce problème. En effet, il fut une époque où la CNIL avait un véritable rôle par rapport à l'informatique.

Or, les moyens informatiques étant en développement exponentiel, les protections qui vont avec croissent aussi de façon exponentielle, on a bien l'impression que cette CNIL ne sert plus à grand-chose et je rajouterai, concernant la position de Force ouvrière concernant tout ce qui est censé créer, si j'ose dire, un code de déontologie sur les outils informatiques nous pose problème.

Nous nous sommes prononcés contre les N.T.I.C., nous ne signerons probablement pas l'accord donnant les moyens aux organisations parce que nous estimons qu'il y a un système répressif relativement subjectif qui n'est, certes, aujourd'hui, pas appliqué à la lettre, mais qui permettrait des sanctions lourdes contre le personnel de cette entreprise s'il y avait un comportement subjectivement déviant.

Nous sommes dans un cas un peu plus particulier, mais de façon générale, toute répression à l'encontre des salariés liée à des "abus" sur l'utilisation d'outils informatiques y compris les fuites vers l'extérieur nous pose question. On aimerait bien, un jour, rediscuter des choses de façon plus objective.

Aujourd'hui, par méconnaissance des bêtises que l'on peut faire avec l'informatique, de nombreux agents pourraient être en danger si vous appliquez à la lettre tout ce qui relève du système répressif par rapport à l'utilisation de l'ensemble des outils informatiques. Cela pose problème à l'organisation syndicale. De façon générale, nous sommes très prudents, mais nous comprenons aussi que l'entreprise ait besoin de protéger, dans le contexte actuel plus qu'avant, ces données.

Voilà pourquoi vous n'avez pas pris part au vote, mais nous souhaiterions qu'un jour ou l'autre, on rediscute. Vous n'avez pas tort de dire que la CNIL a un avis, on peut en avoir un autre indépendant. Cela dit, le jour où le C.E. aura le même pouvoir de la CNIL et pas celui de dire : *"on n'est pas d'accord, mais vous le faites quand même"*, on reverra la situation.

M. de CORDOUE.- Ce n'est pas pour demain !

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Sur ce sujet, j'ai bien enregistré l'engagement de la direction de nous transmettre l'avis de la CNIL. Je vous rappelle que nous sommes toujours en attente de l'avis de la CNIL sur 2 dossiers passés en C.E. sur les caméras de Raspail et celles du Bourget. Dont acte. Nous veillerons à ce que cet avis nous soit transmis puisqu'il y a un engagement de votre part.

M. de CORDOUE.- Vous faites bien de nous le rappeler. Nous y veillerons.

QUESTION DIVERSE (SUITE)

M. GENTILI (FO).- Je vais m'exprimer en tant que R.S. sur cette question. Monsieur de Cordoue, nous avons eu un peu honte, il y a quelques années, de voir ADP condamné par la Cour de Cassation conjointement avec une entreprise qui s'appelait Air Portage, puisque ladite société, visiblement, utilisait des travailleurs indépendants de façon frauduleuse. En effet, ces travailleurs indépendants n'étaient pas des salariés, mais touchaient un pourcentage du bagage qu'ils portaient. Depuis, je pense que la situation n'a pas vraiment été réglée sur le fond même si, certes, nous ne passons plus par une entreprise maffieuse.

En revanche, d'après nos informations, même si toute la transparence autour des marchés n'est pas aussi claire qu'on le souhaiterait, Aéroports de Paris a confié à la société Penauille cette fonction de porteurs de bagages à CDG. Depuis fin août, les salariés ne sont plus payés et Penauille, qui pourrait faire l'objet d'un jugement en référé, dit que c'est la faute d'Aéroports de Paris, que le marché a été rompu.

Je ne souhaite pas que ce soit rendu public, mais je dirais que c'est tant mieux puisque nous en avons un peu assez de Penauille, qui prend régulièrement nos activités. Cependant, imaginez des salariés qui n'ont plus de salaire et à qui on dit qu'il n'y aura pas de reprise du personnel par la nouvelle société sélectionnée.

Je ne pense pas qu'il soit dans l'esprit de la direction de reprendre avec du personnel Aéroports de Paris cette fonction de porteurs de bagages. Ce que je souhaiterais savoir, c'est, s'il y a derrière cette opération, une opération machiavélique, c'est-à-dire qu'on licencie les salariés sans réellement les licenciés parce qu'ils sont sans salaire. Ils ne vont pas rester longtemps sans salaire de façon à éviter l'article 38 bis qui prévoit la prise du personnel par la nouvelle société entrante.

Etant donné que nous sommes dans une période de vide juridique, j'estime que c'est le donneur d'ordres qui est fautif. Si ADP a rompu le contrat avec Penauille et si ADP a l'intention, dans 3 mois, de prendre une nouvelle société, quid des personnels ?

Même si vous n'avez pas tous les éléments pour nous répondre maintenant, je souhaiterais véritablement que l'on évite ce genre de catastrophe liée à une décision d'ADP (que je pourrais peut-être applaudir) de se débarrasser de Penauille sur cette fonction, mais quid des salariés pendant trois mois ?

M. de CORDOUE.- La position de l'entreprise, que vous avez peut-être lue dans la presse, est qu'il n'y a pas de donneur d'ordre, il y a simplement Aéroports de Paris qui a autorisé une société à faire du portage à CDG1.

Il se trouve que cette société, avec des mœurs un peu bizarres, considère qu'elle n'a pas la rentabilité parce qu'elle ne récupère pas les recettes à 100 % comme elle pourrait être en droit de le faire (je ne porte pas de jugement) et essaie de jouer par voie de presse

interposée pour faire pression sur Aéroports de Paris afin qu'Aéroports de Paris les débarrasse d'un problème, pour parler pudiquement.

Nous, Aéroports de Paris, nous essayons de mettre un peu d'huile dans les rouages pour arranger cette affaire, mais nous ne voulons pas non plus être pris en otages. Je comprends que c'est très dommage pour les 29 agents qui se trouvent sans salaire, mais c'est quand même le fait de la société Penauille. On se défend aussi par voie de presse en renvoyant la balle chez Penauille, qui est bien à l'origine du problème. Il appartient à Penauille, s'il le souhaite, de vendre son activité ou de la céder, mais pas de l'arrêter. Vous l'avez dit, il y a une sorte de vide juridique.

M. GENTILI (FO).- Nous avons une responsabilité morale, même si elle n'est pas, sur le plan juridique, fondamentalement établie compte tenu que ce n'est pas un marché. On a déjà été condamnés par la Cour de Cassation pour avoir été complices. C'est du banditisme. Quand une entreprise comme Air Portage prend des travailleurs indépendants, le problème est là : on a affaire à des porteurs de bagages qui "se paient sur le passager". Ce n'est pas acceptable. Il fut une époque où c'était un marché Sapsen et l'on n'avait pas ce problème de gens qui prennent l'argent.

On demande qu'il y ait une réflexion, peut-être pas ici au comité d'entreprise. Ce que je ne voudrais pas, c'est que, dans quelques mois, on nous dise : "*on a enfin trouvé une solution, enfin, il y a des porteurs de bagages*" alors que les copains auraient été licenciés.

On demande qu'il y ait une réflexion et si des salariés font preuve de délicatesse, on sait faire autrement que de se débarrasser du problème. Le problème de Penauille s'est déjà posé avant.

Il y a aussi une solution simple : que les porteurs ne soient plus payés un pourcentage de l'argent que paie le passager, mais qu'ils aient un vrai contrat de travail et qu'ils obéissent à leur employeur. Ce serait la vraie solution et je vous invite à relire la condamnation qui nous a frappés ; les attendus de la Cour de Cassation étaient assez clairs à ce sujet.

M. de CORDOUE.- Je vous rassure : on a lu dans le plus fin détail la condamnation, et les dispositions prises à l'issue de cette condamnation visaient à nous mettre à l'abri de toute difficulté ultérieure. Et je répète ce que j'ai dit : on n'est pas dans une situation de donneur d'ordre, mais dans une situation où l'on autorise une société qui nous demande l'autorisation d'exploiter du portage à le faire.

Je sais bien que c'est compliqué parce qu'il y a 29 personnes sur le sable, mais nous ne sommes pas inactifs. Nous sommes en discussion avec Penauille pour essayer de faire pression sur la direction, quitte à aider pour qu'une solution correcte soit trouvée, mais nous allons même au-delà de ce que nous estimons être nos obligations.

M. HUBERT (SAPAP).- Je vais ajouter quelque chose cela ce que vient de dire M. Gentili. J'ai appris par la fédération générale des transports CFTC que la situation de ces 29 porteurs était dramatique. Je regrette que vous n'en ayez pas été informés auparavant.

J'informe la séance plénière que la CFTC a demandé à la justice de statuer en référé sur le sort de ces 29 porteurs qui, en attendant, sont bien déterminés à se faire remarquer pour pouvoir exercer leur mission professionnelle.

La CFTC et les salariés souhaitent qu'ADP prenne ses responsabilités et embauche directement les porteurs.

M. de CORDOUE.- Je ne ferai pas de commentaire, nous sommes en train de dériver en dehors des compétences du comité d'entreprise d'Aéroports de Paris parce que l'on parle de salariés qui ne sont pas dans l'entreprise.

J'entends tout cela, j'en prends bonne note, je vous dis, au titre de la communication, ce que l'on fait, mais on n'est pas en train de parler de salariés d'Aéroports de Paris.

La séance est levée.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DRH - DRHR

MM. LES MEMBRES DU C.E.

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

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