

ORLY, LE 25 JUIN 2007

N° 5

**COMPTE RENDU DEFINITIF
DU COMITE D'ENTREPRISE
EXTRAORDINAIRE
DU 8 MARS 2007**

ORDRE DU JOUR

POINT N° 1 : INFORMATION SUR LA SITUATION ECONOMIQUE DE L'ACTIVITE
D'ASSISTANCE EN ESCALE D'AEROPORTS DE PARIS

POINT N° 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES CONSEQUENCES DE LA CREATION
D'UN POLE DE SERVICES AEROPORTUAIRES POUR LA DIRECTION DE L'ESCALE

ETAIENT PRESENTS

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

INVITES

M. GISSELMANN
Mme SENENTZ
Mme TARDY, assistante sociale

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

M. MARIN
Mme ROSIERS
M. PEPIN

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

M. MICHAUD
M. SADET
M. IZZET
M. BUATOIS
M. VIDY
M. GUARINO
M. PIETTE

MEMBRES DU C.E. **CGC**

Mme DONSIMONI
M. FAUVET
M. FONTANY
M. PIGEON
M. TOURRET
M. TOLLARI

EXPERTS

Mme DESMOULINS
Mme HELLIO

MEMBRES DU C.E. **CFDT**

M. TOTH
M. SALVANES
M. FERNANDEZ

MEMBRES DU C.E. **FO**

Mlle ETTIS
Mlle MARTIN
M. BROWN
M. TOUATI

EXPERTS

Mme ERVIN-VIGNAUD
M. FERNANDEZ

MEMBRES DU C.E. **SAPAP**

Mme BAUT
Mme BIOTA
M. POVEDA
M. RIFFET
Mme COMBACAL

EXPERTS

Mme BRASSEUR
Mme PALLIE

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. RENIER
M. HUBERT
M. GENTILI
M. PAPAUX
M. DUBUISSON
M. LEVEQUE

CFE/CGC
CFTC
FO
SICTAM/CGT
UNSA/SAPAP
CFDT

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

Nous avons deux points à l'ordre du jour. Tous les documents d'informations détaillées vous ont été envoyés préalablement. Avant d'aborder cet ordre du jour et de commencer par le point n° 1, avez-vous des déclarations, des points à évoquer ou des demandes d'intervention à effectuer ?

Dans la mesure où c'est la Journée de la femme, on donnera la parole à Mme Donsimoni.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC).- Je voudrais simplement faire une déclaration. Pour ce qui concerne le dossier de l'escala, la CFE-CGC tient à préciser que, dans la mesure où M. Pigeon a fait le choix, à titre professionnel, de travailler sur ce dossier au sein de la Direction des ressources humaines, les propos qu'il tiendra, ses interventions et ses prises de position n'engageront en rien le syndicat CFE-CGC.

En accord avec l'intéressé pour tout ce qui concerne le dossier de l'escala, M. Pigeon est en congé du syndicat et ne sera pas amené à siéger dans cette assemblée dans les rangs de la CFE-CGC.

M. le PRESIDENT.- C'est très clair, merci Madame Donsimoni. La parole est à M. Dubuisson.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- L'UNSA-SAPAP n'a pas appelé à la grève ce jour, mais comprend les motivations des salariés de l'activité de l'escala ainsi que leurs collègues des autres secteurs qui manifestent aujourd'hui pour exprimer leur mécontentement et leurs inquiétudes. En ce qui nous concerne, nous agissons en temps voulu et nous n'écarterons aucune éventualité pour défendre les emplois et les intérêts des 667 agents.

Agissant en syndicalistes responsables, nous attendons ce comité d'entreprise pour nous positionner compte tenu des informations formelles qui nous seront données.

Nous réaffirmons que nous sommes contre l'application de l'article L 122-12 car celui-ci permet à l'employeur de transférer les agents dans une ou plusieurs filiales et de conserver leur statut initial pendant quinze mois maximum. Passé ce délai, le nouvel employeur renégocie évidemment à la baisse les contrats de travail de tous les salariés transférés. Nous ne pouvons nous inscrire dans cette démarche.

M. le PRESIDENT.- Merci, Monsieur Dubuisson, ceci est très clair également. La parole est à M. Michaud, que je salue.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Monsieur le directeur général, avant de débiter cette séance, je vous signale que lorsque les salariés souhaitent manifester leur désaccord auprès de la Direction générale et du Président, le siège de Raspail est quasiment inaccessible. Ceci s'est vérifié à plusieurs reprises.

En tant qu'employeur, vous avez une responsabilité pour les personnels du siège de Raspail. Toutes les mesures prises pour restreindre l'accès au siège de Raspail est une chose, mais il faut prévoir les procédures pour, éventuellement, l'évacuer. J'aimerais avoir la confirmation que les procédures d'évacuation en termes d'incendie et d'évacuation soient bien respectées.

M. le PRESIDENT.- Effectivement, lors de mouvements précédents, vous m'aviez fait la remarque de dire que c'était mal organisé, qu'il y avait notamment des personnes que l'on empêchait de passer, qui n'étaient pas reconnues, enfin que cela ne fonctionnait pas bien.

Cette fois-ci, nous avons veillé à ce qu'il n'en soit pas ainsi et, pour ma part, j'ai veillé à regarder comment cela se passait ce matin. Qu'il y ait un dispositif, c'est tout à fait normal parce que c'est le respect des instances de dialogue social de cette entreprise.

Nous sommes là, le droit de grève est pleinement légal et constitutionnel en France, nous le respectons.

Le droit du travail et le droit de débattre ensemble est aussi un point constitutionnel et légal en France et, pour ma part, mandataire social de cette entreprise, je veillerai à l'égal respect de ces droits.

C'est pour cela qu'il existe un dispositif que nous avons essayé de faire intelligent c'est-à-dire avec des personnes bien formées, professionnelles, polies et qui veillent à ce que tout cela se passe bien. Je crois avoir noté, en l'observant, que c'est nettement mieux que par le passé quand cela ne se passait pas bien et que ce n'était pas très bien organisé. Evidemment, nous veillerons et nous veillons à la sécurité des salariés dans ce dispositif, tant en termes d'entrée que de sortie.

M. FAUVET (CFE/CGC).- Je voudrais redire ici ce que j'ai dit à la deuxième réunion de concertation avec les organisations syndicales. Je voudrais attirer votre attention sur le fait que cet ordre du jour a été établi en comité restreint et non pas avec le bureau du C.E. Nous en avons été écartés. Nous nous étonnons que cet ordre du jour ne comporte pas de point sur le volet social. Sur un dossier aussi important, il est étonnant que cet ordre du jour ait été établi de cette façon.

M. le PRESIDENT.- Je passe la parole à M. de Cordoue, qui va répondre sur cet aspect organisationnel.

M. de CORDOUE.- Sur l'organisation de la présentation de ce dossier, vous imaginez bien qu'un dossier aussi important que celui-ci ne se discute pas en deux heures. On prend le temps d'organiser la concertation, la négociation et le dialogue.

Dans les procédures réglementaires et légales, il est prévu que l'employeur commence par informer et consulter le comité d'entreprise sur la situation économique d'un secteur, en l'occurrence celui-ci, et les conséquences que cela peut avoir sur les effectifs. C'est la première étape.

Une fois cette étape franchie, l'employeur, après avoir consulté son comité d'entreprise, commence ses travaux qui concernent l'accompagnement social de son projet. Ce travail débutera dès que l'on pourra ouvrir les discussions avec les organisations syndicales.

Sur la façon dont l'ordre du jour a été préparé, je rappelle que celui-ci est établi en accord avec l'employeur et le secrétaire du comité d'entreprise.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Pour répondre à l'intervention de la CFE-CGC, je tiens à rappeler, tout d'abord, qu'il y a eu un bureau de comité d'entreprise avant ce bureau de

comité restreint où, comme l'a rappelé M. de Cordoue, c'est le secrétaire du comité d'entreprise et le représentant de la Direction qui élaborent l'ordre du jour.

Ce dernier est signé par le représentant de la Direction et non pas par le secrétaire du comité d'entreprise. C'est un deuxième point puisque s'il faut regarder les textes, on va les regarder.

Ensuite, sur le fond de l'ordre du jour, c'est exactement le débat que nous avons eu en bureau de comité d'entreprise. Effectivement, les quatre élus du secrétariat ont préparé cet ordre du jour.

Une réunion est prévue début mars sur le règlement intérieur du comité d'entreprise et un certain nombre d'éléments seront revus parce qu'aujourd'hui, c'est complètement insensé que le secrétaire du comité d'entreprise signe l'ordre du jour pour le C.E.

Si on se réfère au code du travail, l'employeur signe l'ordre du jour et celui-ci est élaboré conjointement avec le secrétaire et l'employeur.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- A la question posée par M. Michaud, vous n'avez pas répondu sur l'ordre d'évacuation du siège social en cas de problème. Vous avez simplement expliqué comment on pouvait y entrer et dans quel ordre.

J'ai une autre question, puisque je suis représentant syndical et pas élu au C.E. Je suis délégué du personnel et, suite aux dernières réunions des Délégués du Personnel, la DRH nous a clairement expliqué que lorsqu'on était en grève, on était en suspension de contrat de travail.

Le temps de délégation est reconnu comme travail effectif. Pour les délégations qui sont en grève, je serais curieux de savoir aujourd'hui comment vous considérez les élus grévistes ? Puisque nos contrats de travail sont suspendus, je voudrais savoir comment nous sommes considérés aujourd'hui et si l'on peut admettre que le C.E. est valable. Ou alors, cela veut dire que vous nous reconnaissez différemment et, à l'avenir, il faudra reconnaître nos collègues en grève différemment dans les groupes de travail. On aimerait avoir une réponse immédiatement.

M. le PRESIDENT.- Je passe la parole à Mme Lemoine, qui va vous répondre sur ce sujet.

Mme LEMOINE.- Sur le plan des principes, la grève suspend le contrat de travail, mais pas le mandat représentatif des salariés (syndical ou électif).

Sur le plan factuel, tout personnel qui se déclare gréviste voit son contrat de travail suspendue. Il appartient à chaque salarié, qu'il dispose ou non d'un mandat, lorsqu'un mouvement de grève est déclenché, de se déclarer gréviste.

Pour un mandat syndical, s'il ne se déclare pas gréviste, le temps effectué pendant la période de grève est considéré comme du temps de délégation assimilé, à du temps de travail et payé comme tel.

Par conséquent, concernant la situation des représentants du comité d'entreprise, que vous soyez représentants syndicaux ou membres du comité d'entreprise, à partir du moment où vous siégez, vous êtes considérés en heures de délégation. Cependant, vous

pouvez vous déclarer grévistes, ce qui ne suspendra pas votre mandat. En ce qui concerne la présence au comité d'entreprise, du fait que vous êtes assis autour de cette table, que vous êtes élus par les salariés de l'entreprise, vous êtes considérés siéger en tout régularité.

M. GENTILI (FO).- Je ne voudrais pas que l'on débâte du sexe des anges trop longtemps. J'ai un peu de mal à savoir dans quelle situation juridique se trouve l'élue Force Ouvrière qui est à ma droite dans la mesure où elle sera gréviste formellement cette nuit.

Or, actuellement, elle est convoquée sur du temps "off". Dans quelle situation juridique est ma camarade, Mlle Martin ? Je ne le sais pas dans la mesure où elle s'est portée gréviste.

Moi-même, je ne sais pas dans quelle situation je me trouve puisque mon chef de service a bien pris en compte hier, - il y a des traces dans l'intranet - le fait que je suis déclaré gréviste, mais je ne sais pas si j'étais en vacation le matin ou le soir.

Si vous voulez que l'on s'amuse sur le terrain juridique pour savoir dans quelle situation on est ici du point de vue de l'exercice de notre contrat de travail, ce n'est pas très intéressant dans la mesure où la jurisprudence dit que si on déclare qu'étant en suspension de notre contrat de travail on ne peut pas siéger, autant sortir de suite. Cela vous permettrait de dire que les élus qui refusent de se prononcer sont des élus qui sont contre, de saisir un juge des référés, de faire valoir que nous n'avons pas voulu nous positionner ni sur le point n° 1, ni sur le point n° 2.

Pour l'instant, si j'ai bien compris, nous ne sommes ni sur le point n° 1, ni sur le point n° 2. J'ai cru comprendre qu'une organisation se prononçait déjà sur un problème de droit qui, de mon point de vue, relève du point n° 2 de l'ordre du jour, je ne sais pas s'il est pertinent pour mon organisation d'essayer d'éclairer les élus comme c'est mon rôle.

Rapidement, en ce qui concerne le point n° 1 de l'ordre du jour, l'organisation Force Ouvrière estime que l'on est dans une situation normale. Vous estimez qu'une situation économique est dégradée, nous ne le contestons pas. Nous sommes en droit d'exiger plus d'informations précises. Nous sommes en droit de demander à notre conseil, A Prime pour ne pas le citer ou un autre, de vous demander des informations complémentaires au regard de cette situation économique.

Nous sommes également en tant que comité d'entreprise en droit de désigner un conseil pour lui demander de trouver une solution qui nous permettrait de sortir de cette impasse économique tout en restant dans le cadre d'une escale Aéroports de Paris avec du personnel Aéroports de Paris.

Concernant le point n° 2 de l'ordre du jour, en tant qu'organisation syndicale, je dois être beaucoup plus mauvais en droit qu'une autre organisation syndicale puisque je ne sais pas du tout ce qui se passera dans la mesure où, premièrement, l'article L 122-12 est d'ordre public.

Ce n'est pas vous qui décidez, ni l'UNSA, ni moi-même. Je ne sais pas où sont les statuts de la société vers laquelle l'activité serait transférée. Personnellement, je n'ai pas vu les statuts et l'extrait K-bis de la NewCo. De mon point de vue, il est impossible de

savoir si l'article L 122-12 s'appliquera ou pas puisque vous ne pouvez pas transférer l'activité d'Aéroports de Paris vers une nouvelle société tant que celle-ci n'existe pas.

Le deuxième point de droit qui me perturbe est que je ne suis pas convaincu que l'article L 122-12 s'appliquera pour nous étant donné les éléments économiques que vous invoquez.

S'il ne s'applique pas pour nous, il ne s'appliquera pas non plus pour les mille salariés des six filiales. Vous n'êtes pas sans savoir que, s'agissant du domaine public, si cela s'applique pour nous, cela s'applique pour eux. Il n'y a pas de discrimination possible quant à l'interprétation d'un article qui a force de loi et qui relève de l'ordre public. Je peux me fonder sur l'ensemble des arrêts de la Cour de cassation depuis que le droit existe. Il ne saurait y avoir une quelconque discrimination.

De ce point de vue, nous sommes en droit, nous en tant que comité d'entreprise, d'être éclairés, d'avoir, d'une part, les statuts de ladite société, d'autre part, l'avis du comité de groupe qui devra se prononcer ou pas sur l'applicabilité de l'article L 122-12 dans le cas d'espèce.

Concernant Aéroports de Paris, je tiens à rappeler que nous sommes dans une situation particulière puisque, contrairement à nos camarades des filiales, nous ne sommes pas concernés par l'ensemble des articles du code du travail, notamment l'article L 132-8 qui, comme l'a dit l'UNSA, vous permettraient peut-être, après consultation du comité de groupe, dans un an et trois mois de nous dire : *"il vous faut un statut commun"*. Je pourrais évoquer un principe de faveur, faire que ce soir je demande au ministère d'appliquer le statut du personnel aux filiales, je ne pense pas qu'il y aura un décret permettant une telle chose avant le mois de mai.

Dans ces conditions, j'estime que l'article L 134-1 peut s'appliquer. Ce dernier stipule qu'en aucun cas un accord peut être moins favorable que le statut du personnel. Or, le statut du personnel ne dit pas - contrairement à ce qui vient d'être dit - que l'on perd notre statut au bout d'un an et trois mois. Il dit l'inverse : *"les personnels pourront être mis à disposition ou détachés dans une filiale"*. Vous créez une filiale, c'est votre droit. Il est de notre devoir, en tant que représentants du personnel, de demander à être éclairés.

Par voie de conséquence, si vous maintenez le point n° 2 de l'ordre du jour, je demande, d'une part, qu'il y ait un conseil juridique, soit l'avocat classique du comité d'entreprise, soit un autre, peu importe... je demanderai que l'assemblée plénière désigne le secrétaire du C.E. pour ester en justice et exiger que nous soyons éclairés sur cette question.

D'autre part, dans le cas où vous souhaiteriez maintenir la consultation du point n° 2 de l'ordre du jour, je demanderai au secrétaire du C.E. de saisir le juge des référés pour indiquer que nous n'avons pas été valablement consultés et nous demanderons également à ce que le juge des référés décide d'annuler toute consultation du Conseil d'administration le 14 mars.

Nous sommes très clairs : le point n° 1 nous paraît normal, classique ; le point n° 2 est un délit de droit de notre point de vue puisque vous ne pouvez pas, vous n'avez pas le droit de nous consulter - je tiens à ce que ce soit acté au procès-verbal - sur une

cessation d'activités de l'escale d'Aéroports de Paris avec transfert de l'ensemble de cette activité dans une société qui, pour l'instant, est virtuelle sans nous avoir éclairés sur tous les points que je viens de préciser.

M. TOTH (CFDT).- Je ne souhaitais pas prendre la parole maintenant, mais je vois la tournure que prend la matinée. Pour ma part, il est important de situer la situation dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui.

Nous avons eu des historiques faits par la Direction où, entre autres, des mots assez sévères, voire qui pourraient avoir des conséquences même au niveau pénal à l'égard de l'instance dans laquelle on se situe aujourd'hui relatives à notre demande d'obtenir plus d'informations en séance suite à l'annonce faite en février par le Président concernant la décision de se désengager de l'activité escale au sein même de la maison-mère Aéroports de Paris.

Il est important d'expliquer où nous nous situons aujourd'hui dans la mesure où il nous a été demandé de nous orienter immédiatement suite à cette information qui est, il faut le rappeler, unilatérale de la part de la Direction, de nous situer sur un plan de négociation d'un accord.

Or, ces accords, qui existent depuis 1989 et qui ont été instaurés par la volonté du législateur de l'époque, n'étaient absolument pas faits pour négocier un accompagnement social quelconque. L'évolution a fait que l'on s'est retrouvé dans la situation où un certain nombre d'entreprises ont entamé ce genre de négociations.

Etant donné l'importance du code du travail, qu'on le veuille ou non dans la société actuelle qui n'est pas encore anéantie, qui a donc un rôle à jouer dans la protection des salariés, qu'on le veuille ou non, cela peut être parfois plus compliqué à gérer que de se situer directement sur un plan contractuel. On peut le comprendre, c'est une contrainte, mais celle-ci existe pour la protection des salariés.

En conséquence, nous ne pouvons pas nous situer immédiatement dans une logique de négociation d'accord à partir du moment où l'on n'a pas toutes les informations nécessaires qui nous permettraient de nous prononcer en toute connaissance de cause et notamment sur un dossier aussi sensible que l'escale.

Je m'explique : si l'on regarde l'historique de l'activité escale, - je ne vais pas développer ce thème parce que d'autres le feront bien mieux que moi – et son évolution qui est allée de promesses en promesses d'un avenir meilleur, finalement, au bout du compte, on se retrouve dans une situation encore plus catastrophique que la veille.

Veuillez nous excuser, mais nous éprouvons une très grande méfiance en termes de confiance quant à se situer dans une logique de négociation d'accord. D'autant plus que l'on constate une décision unilatérale au sujet du volet économique censé normalement être négocié dans la logique des accords de méthode à l'intérieur desquels une procédure devait être négociée pour sécuriser aussi bien l'entreprise que les salariés.

Or, aujourd'hui, la décision a été prise unilatéralement et on se situe sur un volet qui n'a été négocié de manière légale, si l'on veut, que depuis 2005. Ce n'était absolument pas sa vocation première.

On ne peut pas adhérer à cela d'autant plus que l'on a eu des propos auxquels j'ai fait référence précédemment qui étaient extrêmement sévères vis-à-vis des représentants des salariés.

Je peux perdre un peu mes moyens parce que le dossier est plus qu'important et cela impacte beaucoup de monde. Nous avons voulu plus d'informations parce que nous mettons en cause la pertinence de se désengager de l'activité escale qui concerne 667 personnes dans une société qui, par ailleurs, se félicite avec tous les moyens à sa disposition d'une santé économique exemplaire. Qui plus est, la société qui a fait l'audit s'est étonnée de la très bonne santé de cette entreprise.

Une entreprise qui se félicite également d'avoir une politique sociale et sociétale responsable choisit de mettre des agents dans une situation - on ne va pas se voiler la face - de précarité parce que le statut d'Aéroports de Paris, qu'on le veuille ou non, est plus favorable que les conventions collectives vers lesquelles on envisage d'envoyer une activité de cette entreprise. Nous ne sommes absolument pas convaincus que ce soit la bonne solution.

Je m'arrêterai là pour l'instant, mais il y a évidemment beaucoup plus à dire sur le dossier.

M. le PRESIDENT.- J'entends bien tout ce que vous me dites, Monsieur Toth, et j'ai également entendu ce que m'a dit M. Gentili. Je vous fais la même réponse : on va débattre de ces éléments.

Nous sommes ici pour débattre de ces questions d'informations économiques, etc. Je ne suis pas en train de vous proposer un accord tout ficelé sur les modalités sociales. Nous sommes justement dans cette phase, c'est la raison même de la réunion et de nos échanges aujourd'hui et des autres réunions à venir.

Mme DONSIMONI (CGC).- Pour ma part, je n'envisageais pas non plus de prendre la parole à ce moment de la réunion puisque nous n'avons pas encore abordé les débats, mais il est clair que nous devons préciser certains points.

Nous sommes des partenaires sociaux responsables. Dans la précédente session du comité d'entreprise, nous avons affirmé que nous voulions être là pour obtenir des informations, pas pour négocier.

Premier point : en ce qui concerne le point n° 2 de l'ordre du jour - on n'y est pas encore, mais je préfère que cette déclaration soit actée à ce moment précis - nous estimons que la consultation... déjà le terme de "consultation" est totalement inapproprié. On nous consulte sur des conséquences. C'est très maladroit. Cela veut dire que les choses sont déjà actées alors que l'on n'en est qu'aux prémices.

Je lis *"conséquence de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la direction de l'escale"*...

M. le PRESIDENT.- On vous en parlera à l'occasion du point n° 2 de l'ordre du jour.

Mme DONSIMONI (CGC).- Je préfère que ce soit prévu parce que nous envisageons d'en parler. Je rejoins ce qu'a dit M. Fauvet en ce sens que les termes de cette consultation

nous paraissent tout à fait erronés. Même si j'aborde le fond du dossier, les choses sont faites de façon très maladroite. Sommes-nous en C.E. ? Sommes-nous en négociation ?

Deuxième point : je rejoindrai peut-être les propos de M. Gentili : *"sur quoi sommes-nous consultés dans ce dossier ? Qu'est-ce que NewCo ?"* Je n'irai pas plus loin parce que nous en reparlerons dans les débats, mais je tiens à ce que ce soit précisé.

M. le PRESIDENT.- C'est tout ce que je vous propose ! Je donne la parole à M. Gentili puis je vous propose de passer au point n° 1 de l'ordre du jour pour remettre les choses dans l'ordre.

M. GENTILI (FO).- Monsieur Rubichon, en ce qui concerne la procédure, vous savez en jouer ; nous également. Or, présentement, nous sommes sur un sujet de fond - cela a été dit par d'autres - et pas que pour l'escale.

J'utiliserai vos termes. En ce qui concerne le terme "groupe", on n'arrête pas de l'entendre. C'est à vous de peser les conséquences de plus de vingt ans d'une politique sociale rétrograde au sein du groupe qui s'est aggravée au fil des années puisque, récemment, on a divisé les salariés dans différentes conventions. On les a compartimentés. La DSP a-t-elle été appliquée ? Ont-ils un Conseil d'administration ? Je vous rappelle vos devoirs. C'était un devoir puisque Alyzia est une entreprise publique à cent pour cent, de constituer d'abord un Conseil d'administration avec des élus du personnel... vous ne l'avait jamais fait ! De constituer un comité de groupe... pas fait non plus, de discuter de l'article L 122-12 ? J'en doute, de discuter de la fusion-absorption au sein des six C.E., des six filiales ? Jamais ! Vous leur avez retiré leurs droits.

M. le PRESIDENT.- Veuillez m'excuser de vous interrompre, mais on est au C.E. d'Aéroports de Paris SA !

M. GENTILI (FO).- Je le sais, mais on n'a pas encore entamé le point n° 1, on n'est pas non plus le 21 mars. On a trois points qui constituent un tout. Des salariés sont en grève, pas qu'ici, dehors, il y en a à Roissy et cela va s'accroître comme chez Airbus.

Je m'adresse au directeur général de l'entreprise en tant que secrétaire-général de mon syndicat. On va peut-être jouer la procédure mais, sur le fond, je vous demande de vous prononcer. Vous êtes prêt à reculer d'un millimètre c'est-à-dire que vous annulez le point n° 2 de l'ordre du jour et vous donnez raison à tous c'est-à-dire à Mme Donsimoni, à M. Dubuisson, à M. Gentili.

Nous sommes tous d'accord pour dire la chose suivante : *"il est hors de question d'accepter la liquidation de 666 personnes, le dernier étant le directeur et je ne suis pas mandaté"*. J'estime être mandaté pour tous les agents de l'escale pour refuser la cessation d'activité de l'escale d'Aéroports de Paris, on ne l'accepte pas.

Discuter de la situation économique, oui ! Nous ne sommes pas des idiots, nous ne sommes pas des autruches, ni à Force Ouvrière ni aucune personne autour de cette table. La situation économique est dégradée. On le sait, malheureusement..., mais on n'a pas le même point de vue que vous et on n'aboutit surtout pas à la même conclusion !

Contrairement à vous, on a un espoir. Je ne suis pas "has been" parce que je suis trop jeune pour changer de poste et démissionner de l'entreprise pour laisser la place à un de mes camarades.

Or, il y a vingt ans, j'entendais des personnes comme vous dire "l'escale va mourir", M. Poisson pour ne pas le nommer, et les oiseaux de mauvais augure qui veulent anéantir l'escale. Cela dure depuis quinze ans à Bruxelles. Pour ma part, je n'accepte pas cela. Arrêtez de nous prendre pour des imbéciles parce que si l'on est consulté sur le point n° 2, vous direz le 14 au Conseil d'administration : *"effectivement, le comité d'entreprise est contre, mais nous demandons au Conseil d'administration de voter sur la cessation d'activités"*. C'est ce qui est prévu à l'ordre du jour.

Vous me dites : *"Monsieur Gentili, on va prendre du temps..."*

M. le PRESIDENT.- Non ! Ce n'est pas du tout ce qui est prévu à l'ordre du jour du Conseil d'administration.

M. GENTILI (FO).- Je lis *"consultation..."*

M. le PRESIDENT.- Ce n'est pas du tout prévu à l'ordre du jour du Conseil d'administration !

M. GENTILI (FO).- Je ne sais pas, Monsieur, puisqu'on nous interdit de connaître les ordres du jour du Conseil d'administration. On nous interdit de les communiquer... J'ai un courrier du Président qui nous interdit de communiquer au personnel la façon dont les élus votent parce que cela ferait chuter l'action. De qui se moque-t-on ? On nous interdit de communiquer au personnel des documents sur lesquels vous nous demanderez un vote dans quelques instants. Arrêtez d'essayer de nous bâillonner, cela ne marche pas ! Que vous bâillonniez les élus au Conseil d'administration...

Si vous me dites : *"M. Gentili, on prend du temps. En ce qui concerne le point n° 2 de l'ordre du jour, on estime qu'il n'y a pas consultation au sens strict. On estime que le C.E. est fondé pour s'en remettre à ses experts sur cette question précise, qui est un problème juridique"*. Sinon, je vous le dis ; je demande à ce qu'il y ait un vote, c'est mon droit, avant même d'aborder le point de l'ordre du jour sur le fait que si vous maintenez le point n° 2 et si vous estimez qu'il y a eu consultation au sens strict du C.E. - vous ne pourrez peut-être pas le 14, le 15 ou le 30 - et que la décision soit prise au Conseil d'administration, cela ne va pas.

Pourquoi M. Graff est-il venu il y a un mois jour pour jour annoncer : *"j'ai pris ma décision"* ? Pourquoi, le lendemain, M. Gisselmann... - je n'irai pas regarder si cela rentre dans la dégradation des comptes de l'escale - a loué le Hilton pour effectuer ce genre d'annonce au personnel ?

Si vous me dites que ce n'est pas décidé, retirez immédiatement de l'ordre du jour le point *"consultation sur les conséquences..."*. En plus, il ne faut pas nous prendre pour des idiots *"de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la direction de l'escale"*. A la limite, ce n'est pas méchant, mais le contenu l'est. Vous l'avez écrit, oui ou non ? *"Cessation d'activité d'Aéroports de Paris"* Ah, c'est une mort lente, deux ans. C'est une morte qui semble douce. Comme l'euthanasie, vous êtes apparemment prêts à y mettre ce qu'il faut.

Nous ne sommes pas d'accord. Le préalable est que l'on vous demande de retirer cette décision officiellement. Si vous n'en avez pas le pouvoir, dites-le à celui qui est venu, il y a un mois, annoncer cette nouvelle *"Je sauve l'escale en tuant l'escale !"* Qu'il vienne !

M. de CORDOUE.- Vous soulevez un point de procédure, Monsieur Gentili. Nous pourrions en débattre. Ce ne serait pas la première fois qu'on le ferait dans cette instance. Vous savez qu'il est arrivé à plusieurs reprises que l'on présente des dossiers au comité d'entreprise et que l'on se donne plusieurs réunions pour se prononcer.

J'entends ce que vous venez de dire puisque vous êtes opposés à la consultation en estimant qu'il y a besoin de compléter l'information des élus - on le verra quand on sera dans le débat -, mais on aura des questions assez précises auxquelles on ne sera peut-être pas en mesure d'apporter des réponses définitives immédiatement. Je proposerai que l'on prenne une option collective de savoir si l'on consulte ou pas et que l'on apporte l'information.

Il serait peut-être souhaitable que l'on arrête les débats d'ordre général qui retardent le début de la séance et que l'on aborde le point n° 1. On traitera vos questions dans le cadre de chacun des points.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- On n'en est pas au même point que vous. Notre organisation syndicale a déposé un préavis de grève dont je suis signataire et je suis représentant.

Je vous demande maintenant, après le C.E. ou quand vous le voulez, de recevoir une délégation des salariés en grève, pas seulement des salariés de l'escale, mais de l'ensemble des salariés parce que notre préavis porte sur l'ensemble de l'entreprise.

Le problème posé est que la méthode que vous utilisez aujourd'hui fait peser une menace pour tous les salariés dans l'entreprise. Il suffit simplement que vous lanciez une "affaire" comme celle de l'escale pour se retrouver filialisé, licencié. C'est inacceptable !

Premier point : on vous demande de recevoir une délégation des salariés en grève.

Deuxième point : vous nous demandez de débattre sur la situation de l'escale. Pour ce qui est de l'organisation syndicale SICTAM-CGT, nous ne sommes absolument pas d'accord sur la manière dont vous procédez notamment en disant que l'escale - vous avez des chiffres - est déficitaire, etc.

On dit que vous portez l'entière responsabilité de l'échec de l'escale et l'une des revendications de la CGT est le diagnostic partagé, pas seulement sur l'aspect financier de l'activité escale, mais sur toutes les mesures que vous avez prises pendant des années qui ont amené à couler l'escale parce que, selon nous, vous avez pilonné l'escale et c'était un acte délibéré.

Vous avez chargé en multipliant les étages de la fusée, en chargeant la masse salariale de l'activité escale. Vous avez envoyé des activités dans vos filiales et, ensuite, vous avez pilonné le contrat avec Star Alliance. Vous êtes, donc, responsable de la situation de l'activité escale aujourd'hui.

D'ores et déjà, pour SICTAM-CGT, on vous demande de mettre en place et d'ouvrir des négociations immédiates sur un bilan partagé, sur un diagnostic partagé de l'activité

escale. Ce n'est qu'à partir de ce moment, pour ce qui est de SICTAM-CGT, que l'on pourra entrer en négociation.

Ne pas faire cela aujourd'hui, c'est faire fi du mouvement qui se met en place sur Aéroports de Paris et des salariés qui sont actuellement en bas du siège social.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Papaux, j'ai bien entendu ce que vous nous dites. Je n'entrerai pas dans les propos de la deuxième partie de votre intervention. J'ai entendu ce que vous demandiez au début.

On a toujours dit que l'on était favorable au dialogue social. Cela ne veut pas dire que l'on n'est par principe d'accord avec vous. Cela veut dire que l'on est, par principe, d'accord pour vous entendre tous régulièrement et notamment lorsque nous avons des points de divergence.

La pire des solutions est de ne pas entendre les arguments des autres. Cela rend toujours plus intelligent d'entendre les autres même quand ils ne sont pas du même avis et même quand on a des positions qui peuvent parfois être irréconciliables, provisoirement.

J'ai entendu votre demande et, après ces déclarations préalables, j'aimerais que nous puissions avancer et traiter la question qu'a évoquée M. Gentili pour que, à l'issue de ce comité d'entreprise, nous puissions avoir un échange et entendre une délégation choisie comme vous le proposez.

Je vous propose de passer à ce premier point qui ne fait pas débat dans sa tenue.

POINT 1 : INFORMATION SUR LA SITUATION ECONOMIQUE DE L'ACTIVITE D'ASSISTANCE EN ESCALE D'AEROPORTS DE PARIS

M. le PRESIDENT.- Le Président est venu le 8 février. Il a voulu être présent par respect à l'égard des salariés de l'escale. Il se tient très informé de nos réunions. Il vous a présenté son analyse de la situation économique avec M. Gisselmann.

Nous allons revenir sur le point de cette situation économique pour répondre à vos questions, pour creuser tous les éléments que vous jugeriez utiles puisque, comme le Président l'a dit le 8 février dernier, nous n'avons rien à cacher sur cette situation économique. C'est un bilan que nous pouvons établir ensemble et je sais pour vous voir en dehors de cette grande instance que vous ne contestez pas cette situation économique sur le fond même si je ne vous demande pas de le dire aujourd'hui.

Je passe la parole à M. Gisselmann qui est notre directeur de l'escale pour qu'il vous présente ce premier point de l'ordre du jour de notre réunion d'aujourd'hui.

M. GISSELMANN.- Bonjour Mesdames, bonjour Messieurs. Je vais vous présenter un certain nombre de transparents qui consistent en une synthèse du document que vous avez reçu. A propos de ce document, j'ai déjà eu l'occasion de vous le présenter lors du C.E. du 8 février. Néanmoins cela me permettra chemin faisant de vous donner quelques informations complémentaires sur la façon dont les choses ont évolué au cours de ces 30 derniers jours.

Je reviens sur les éléments qui caractérisent le marché parisien de l'assistance en escale. Vous connaissez ce document. Je vous encourage d'ailleurs à consulter la page 19 du document préalable qui vous a été envoyé avant ce comité d'entreprise où vous trouverez des éléments beaucoup plus détaillés sur les volumes d'activité traités par Air France dans le cadre des 65 % de parts du marché global des aéroports parisiens. Pas de changement par rapport à ces éléments d'information.

Le volume de 400 M€ de marchés accessibles sur les aéroports parisiens est validé. Le seul élément que je vous demande de prendre en compte c'est qu'à compter du 1^{er} janvier 2007, les parts relatives des différents opérateurs vont être modifiées puisque nous avons un troisième opérateur sur Orly-Sud depuis le 1^{er} janvier. Le groupe Penauille-Servisair sera remplacé à CDG1 par le groupe WFS.

Dorénavant, le groupe WFS étant présent sur les deux plates-formes et étant l'un des deux principaux sous-traitants de la compagnie Air France indépendamment du fait qu'il soit opérateur de certaines infrastructures centralisées telles que la galerie bagages à CDG1, fera de WFS un acteur que je qualifierais de majeur sur l'exercice 2007 sur l'ensemble des deux plates-formes. Il n'est pas exclu que sa part de marché soit très nettement supérieure à la nôtre. J'ajoute que ces gens ont des activités dans le fret et que ce n'est pas notre cas.

Le deuxième élément qui vous a été présenté sur lequel nous avons basé nos études tourne autour de la pression observée sur les tarifs de la part des compagnies aériennes qui, certes, depuis quelque années ont trouvé du répondant chez nos concurrents qui se sont livrés à l'exercice classique d'achats de parts de marché en situation de concurrence. C'est ce que nous avons pu constater progressivement depuis 2000 à aujourd'hui puisque WFS opère de la même manière. Ceci se traduit par une baisse de notre chiffre d'affaires de 31 % depuis l'année 2000.

Cette pression sur les prix trouve un écho auprès des compagnies clientes d'abord parce que les compagnies aériennes sont elles-mêmes dans une situation économique qui les incite à la prudence en partant du principe que le premier secteur d'activités où la flexibilité pourrait exister, il faut s'en occuper. Les activités d'assistance au sol étant pour une compagnie aérienne quasiment le seul endroit où la concurrence existe, il est clair que c'est par ce secteur qu'elles commencent.

Pour illustrer mes propos, j'avais évoqué l'autre jour le fait que certains de nos clients historiques, notamment Air Algérie, s'étant engagés avec nous dans un contrat normalement signé sur cinq ans, nous font la pression presque quotidiennement pour renégocier les prix sur la base de propositions qu'ils ont eu de nos concurrents. Voyant notre résistance, comme nous avons refusé purement et simplement de nous rendre à Alger pour négocier, c'est Alger qui vient à nous, cela aura lieu la semaine prochaine.

Même sur un sujet aussi sécurisant que celui d'Air Algérie, nous avons besoin d'être très prudent et il faut se préparer à avoir du répondant. Une fois de plus, le répondant sera : *"ou je vous donne plus de services pour le même prix ou je vous donne le même niveau de services, mais à un prix différent"*. C'est globalement l'enjeu traditionnel auquel nous sommes confrontés lorsque cette compagnie est, chez nous, je vous le rappelle, notre premier client et qui pèse à elle-seule environ 12 M€. Cela nous incite à réfléchir sérieusement aux marges de négociation que nous avons.

Je voudrais également préciser puisque nous avons évoqué le cas de la prochaine compagnie Transavia.com à Orly. Transavia.com n'a pas signé avec nous. En outre, j'attire votre attention sur le fait que la vocation de cette nouvelle compagnie est d'aller taper sur le marché d'autres compagnies comme Blue Line et Air Méditerranée, qui sont au T3 et qui sont nos clientes.

Je doute fort que ces compagnies aient les reins suffisamment solides pour résister à la pression de Transavia.com. Ce qui signifie que nous devons d'ores et déjà – c'est une des responsabilités qui sont les nôtres d'un point de vue commercial - anticiper ce qui se passera au T3 dans les 18 mois qui viennent, pas cet été, mais sans doute l'été prochain.

D'une façon générale, cette tendance des compagnies aériennes à faire pression sur ses fournisseurs s'explique en partie parce que les utilisateurs et les passagers des compagnies aériennes se livrent eux-mêmes à cet exercice. D'ailleurs, tous autant que nous sommes, dès lors que nous pouvons profiter d'un billet "discount" sur internet, il n'y a a priori aucune raison de s'en priver.

Parallèlement à l'attitude de la clientèle, il y a les coûts que représente le kérosène même si la situation s'est légèrement stabilisée - je vous rappelle pour mémoire que si aujourd'hui le cours se stabilise et fait le yo-yo entre 60 et 70 dollars, il était à 27 dollars il y a trois ans - Le prix du kérosène étant légèrement supérieur à celui du brut pour

cause de raffinage, on se rend compte que cela suit les mêmes courbes et dans le dossier est présentée une courbe d'évolution des coûts du kérosène. Dans ce même document, vous constaterez que cela représente entre 27 % et 30 % des coûts de nos clients aujourd'hui.

Le renforcement des normes de sécurité -ceci a déjà été évoqué- est aussi une surcharge pour eux et, en conclusion, afin de préserver leurs propres marges, la négociation est d'autant plus forte.

En dernier point, les compagnies aériennes considèrent que les plates-formes parisiennes sont parmi les plates-formes les plus chères d'Europe à tort ou à raison. Si c'est vrai sur certains secteurs d'activité, cela ne l'est pas sur d'autres.

Nous sommes obligés de constater que, d'une façon générale, les plates-formes parisiennes coûtent plus cher qu'à Francfort, que chez les Italiens ou les Espagnols. Pour rester dans un périmètre beaucoup plus restreint, les coûts d'assistance sur Paris sont plus élevés que sur les plates-formes de province notamment sur Lyon, Marseille, Bordeaux et Lille.

Il faut signaler deux points : l'un qui me tient à cœur est celui du renforcement des alliances. On a eu l'occasion de se frotter à elles dans le cadre de l'appel d'offres de Star Alliance. Nous avons dû nous retirer de cet appel d'offres dès lors que nous avions absorbé l'ensemble de nos marges et que nous n'étions plus en capacité de négocier. A la limite, on aurait pu envisager un effort de 50 € par touchée – j'ai bien dit 50 € ce qui paraît relativement peu -, mais à raison de 550 touchées par semaine sur 52 semaines par an, nous aggravions notre déficit de près d'1,5 M€. Ce n'est pas du sabotage comme j'ai pu l'entendre dire, mais telle est la raison pour laquelle il était complètement déraisonnable d'aller au-delà dans cette négociation.

Quant à Transavia.com, j'en ai parlé ; je l'ai cité non pour le plaisir, mais dès lors que nous n'avons pas un contrat, il faut savoir qu'une compagnie travaille également sur ses propres parts de marché et que si elle va chercher ses parts de marché chez les concurrents, il se peut que le concurrent soit l'un de nos clients, ce qui est le cas de Transavia.com.

Puisque nous parlons de concurrents, ceux-ci se sont positionnés sur le marché parisien d'une façon particulièrement agressive. Je ne parle même pas de ceux qui ont tenté de s'y installer comme Aviapartner à l'occasion du renouvellement des licences à Orly-Sud fin 2007.

Si j'ai cru comprendre que ces compagnies pouvaient être nuisibles par le passé, ce qui est certain, c'est que pensant qu'elles obtiendraient cette licence, elles ont fait le tour des compagnies clientes sur les deux plates-formes pour essayer d'obtenir leur vote au comité des usagers. - comme vous le savez, au comité des usagers, les compagnies votent en fonction de leurs unités de trafic - en leur proposant des niveaux de prix qui étaient de l'ordre de 30 % inférieurs aux prix les plus bas de la plate-forme c'est-à-dire qu'Aviapartner s'apprêtait à être 30 % moins cher que GlobeGround à Orly-Sud par exemple. C'est délirant !

Les plates-formes parisiennes pour ces opérateurs sont très attrayantes parce que le marché n'y est pas statique, il se développe. Puisque je parlais d'Aviapartner, ce n'est

pas parce qu'ils n'ont pas eu de licence que nous n'avons plus de risques de les voir puisque rien ne s'opposerait à ce qui reste du groupe globeGround-Servisair décide de sous-traiter ses activités à Aviapartner de la même façon qu'Aéroports de Paris le fait vis-à-vis de ses filiales Alyzia.

Ce n'est pas parce qu'ils n'ont pas été élus que nous n'avons pas le risque d'être confrontés demain à ces compagnies ou des compagnies comme Fliecare* en provenance d'Espagne ou de Menzies en provenance de Grande-Bretagne.

Ainsi que je l'avais indiqué, je voudrais vous rappeler que sont présents sur les plates-formes parisiennes les deux premiers opérateurs européens, assurément. Sans doute, le premier opérateur mondial puisque Swissport et le groupe GlobeGround-Servisair se disputent cette première place. Ces gens bénéficient d'un réseau d'escales internationales qui leur permet de consolider leurs comptes - il est très difficile d'avoir une visibilité sur leurs résultats sur la plate-forme de Paris - et, par ailleurs, leur donne des possibilités de négociations que nous n'avons pas puisque nous ne sommes implantés que sur les deux plates-formes parisiennes.

Enfin, j'ajoute que la quasi-totalité pour ne pas dire la totalité de ces concurrents opère sous la convention collective du transport aérien. D'une façon générale, leur structure opérationnelle est comparable aux structures opérationnelles mises en place par les compagnies aériennes qui ont décidé de s'auto-assister, qu'il s'agisse d'Air France, de Corsair ou de Lufthansa pour prendre trois exemples parisiens. Globalement, elles sont présentes sur le terrain avec une offre tarifaire plus compétitive.

On sait que ce marché est très disputé. Si l'on a du mal à investiguer ce qui peut se passer dans les deux, trois ans en matière d'évolution des technologies de service, technologies d'enregistrement, je voudrais quand même vous rappeler que les compagnies membres de IATA se sont fixées un objectif de recherche d'économies de 3 Md€ à compter de 2007 qu'ils trouveront en essayant de supprimer des coûts qui pour eux sont importants : par exemple, le coût de location des banques. Le problème est que derrière une banque se cache une personne.

Les dispositifs en cours de développement sur lesquels je ne reviens pas parce que vous les connaissez nous laissent plus que supposer - puisqu'aujourd'hui on sait qu'Air France s'est donné ces propres objectifs et est un peu en avance sur le sujet. On sait également que les principales compagnies régulières européennes, telles que British Airways et Lufthansa pour n'en citer que deux, se donnent des objectifs comparables - que la mise en œuvre des dispositifs tels que les billets électroniques que chacun connaît bien maintenant, les bornes libre-service, les codes-barres sur les cartes d'embarquement et les dispositifs d'identification des bagages par fréquence radio - je pense d'ailleurs que l'on n'a pas encore tout vu en la matière - sont des inventions fiables. J'allais dire... malheureusement, la réalité est que cela fonctionne.

Le seul petit espoir que nous pouvons avoir est que le profil actuel de notre clientèle n'est pas très consommateur de ce type de technologies. Néanmoins, pour retrouver 3 Md€ rapidement à compter de 2007, il faudra que les modes de consommation des passagers évoluent. Il est clair que nous serons amenés à en faire "les frais".

Ce marché, décrit comme très concurrentiel avec une pression sur les prix en permanence à la baisse, présente une caractéristique partagée sur un certain nombre de

plates-formes européennes qui démontre que même si le trafic aérien progresse, le marché de l'assistance en escale, lui, devrait stagner en ce qui concerne les activités de passage et de piste.

Cela s'explique en partie par le grossissement de l'emploi moyen des avions et on sait que pour conserver des parts de marché du type de celles que nous avons aujourd'hui - je vous renvoie à la page 5 : nos parts de marché sont de l'ordre de 30 % - nous pourrions être conduits d'ici à 2009 à revoir à la baisse nos tarifs de prestations de l'ordre de 11 % d'une façon générale, voire même de 14 ou 15 % selon que l'on souhaite ramener dans notre portefeuille des compagnies "low cost" ou des compagnies européennes.

Je signale à nos amis d'Orly que les commerciaux, qui étaient à Bratislava pour sauver Sky Europe, ont réussi à le faire, mais au prix d'efforts non pas tarifaires, mais plutôt de services supplémentaires qui seront demandés à la filiale, à savoir la prise en charge gratuite de la surveillance de l'intégrité des bagages entre la galerie bagages et avions. La réglementation est parfaitement claire en la matière. Les bagages des passagers "vrac" ne doivent pas rester sans surveillance.

Aujourd'hui, cette prestation est offerte par des entreprises spécialisées et le niveau de facturation se situe entre 65 € et 75 € par vol ce qui veut dire que la contrepartie du service supplémentaire que nous allons fournir est de cet ordre (65 € à 75 €). Il s'agit d'un exemple des actions qui doivent être menées pour garder des clients comme Sky Europe qui sont stratégiques pour Orly d'une part parce que cela représente six vols par jour, ensuite parce qu'ils sont bien positionnés et d'autre part, parce que cette compagnie a l'air d'être plutôt en bonne santé et j'ajouterai que la tâche a été facilitée par la bonne qualité de services qu'ils nous reconnaissent.

Tenter de récupérer des compagnies européennes nous permettant de combler nos trous d'activités dans la journée nécessiterait selon nous de baisser encore nos prix de l'ordre de 14 % d'ici à 2009.

Le descriptif que je viens de vous faire génère les conséquences que l'on sait sur l'activité d'assistance en escale. J'ai évoqué précédemment la baisse de chiffre d'affaires de 31 % depuis 2000. Le chiffre d'affaires 2006, qui n'était qu'une prévision au moment où nous avons réalisé ce transparent, est validé. Il est exactement de 117,2 M€ ce qui démontre que nos prévisions ne sont pas absurdes et que l'on a pu tenir notre objectif.

Si ce chiffre d'affaires a subi la dégringolade importante que vous pouvez constater, je voudrais signaler notamment les difficultés rencontrées en 2005 où nous avons perdu 9 % de notre chiffre d'affaires liés à la perte de nombreux contrats qui, pour certains d'entre eux, relèvent de problèmes de qualité de service inhérents non pas à l'escale Aéroports de Paris et non pas aux filiales, mais l'année 2005 a été marquée par la perte d'un grand nombre de contrats à CDG2 qui étaient sous-traités au groupe Vinci à l'époque.

Dans le même temps, nous n'avons pas su, malheureusement, retrouver suffisamment de contrats pour compenser cette perte de chiffre d'affaires ce qui, en six ans, démontre à l'évidence qu'on n'a pas une année en plus ou en moins, c'est-à-dire des incertitudes quand on regarde le profil de la courbe du chiffre d'affaires. Ce chiffre d'affaires décroît

dans des proportions importantes, nos parts de marché également par voie de conséquence.

Cela a été évoqué, il convient de rappeler que cette situation est d'autant plus fragile que nous avons tenté de la redresser avec trois plans successifs de restructuration : en 1998 en prévision de la mise en œuvre de la directive, en 2000 et en 2003. Cette mobilisation de l'ensemble des forces de l'entreprise n'a pas permis de rétablir la situation sur la durée comme on vient de le voir. Néanmoins de 1998 à 2004, les effectifs de l'escale ont pourtant diminué de 43 %.

Parallèlement, comme cela a également été évoqué, l'entreprise a augmenté la sous-traitance progressive d'une partie de ses services à des sous-traitants, en l'occurrence on fait allusion à Aviance. Cela a été la condition sine qua non pour enrayer l'évasion d'un certain nombre de clients de notre portefeuille.

Quant aux plans d'actions commerciales au sujet duquel j'ai entendu un certain nombre de propos assez désagréables, je voudrais saluer l'effort des commerciaux de l'entreprise qui ont réussi en 2006 à limiter la casse sans pour autant compenser les pertes importantes de chiffre d'affaires observées en 2005. D'autant plus que pour arriver à ce résultat, compte tenu du fait que nous sommes obligés de travailler sur "les fonds de tiroirs" si je puis m'exprimer ainsi, le montant moyen des contrats que nous signons étant, de moitié, moins important que les contrats que nous avons perdus, il faut en signer le double. Il faut travailler deux fois plus.

Globalement, les actions commerciales et les efforts entrepris au travers des plans de restructuration n'ont pas solutionné le problème du segment escale qui en 2006 terminera encore à (- 14,4 M€). Les chiffres officiels ne sont pas parus, je crains que ce résultat soit un peu plus dégradé encore.

Le positionnement d'Aéroports de Paris aujourd'hui et le concept de l'assistance en escale au sein d'Aéroports de Paris ne lui permettent plus d'être compétitif sur un marché dont je viens de rappeler les principales caractéristiques.

La réalité est la suivante - nous sommes prêts à le développer - l'organisation au sens large de nos activités d'assistance en escale aujourd'hui est trop coûteuse. On a dit que si l'on voulait se repositionner, il faudrait baisser nos prix en moyenne de 11 %, voire même plus en fonction du profil de clientèle que nous recherchons. Pour baisser nos prix sans perdre plus, cela suppose d'améliorer d'autant nos coûts de production, voire plus pour ramener le segment à l'équilibre.

Les contrats que nous avons aujourd'hui dans notre portefeuille ne nous permettent pas d'optimiser la charge de travail puisque, pour l'essentiel, nous n'avons plus de compagnies aériennes ayant plus de huit vols quotidiens mêmes si cela s'est amélioré depuis la semaine dernière avec la signature d'un contrat avec la compagnie espagnole Vueling qui en aligne six par jour.

Notre activité est constituée majoritairement de vols traités dans des pointes de trafic, ceux qui travaillent aux opérations connaissent bien. Enfin, après l'échec des négociations avec Star Alliance, nous nous sommes très peu positionnés sur les alliances puisque Sky Team est intouchable, Star Alliance est à la concurrence. Il reste

OneWorld, qui n'a pas aujourd'hui dans l'esprit de vouloir faire un appel d'offres groupé comme l'a fait Star Alliance. Cela m'étonnerait que cela se produise avant 2009.

Nous avons investigué ce qui explique les écarts de prix par rapport à la concurrence. L'essentiel est que nous comparons une structure d'assistance en escale au sein du groupe, des travaux qui sont opérés en partie dans des filiales, en partie au sein de l'entreprise dans un dispositif où l'entreprise est le donneur d'ordre et les filiales sont sous-traitantes. Ceci nous amène à des additions de structures et de coûts de structures qui alourdissent le coût de nos prestations.

Il en va de même pour la production tant dans les filiales qu'au sein d'Aéroports de Paris qui indépendamment des coûts salariaux et des efforts déjà consentis par les agents ne permet pas de mettre en œuvre les dispositifs et surtout les polyvalences nécessaires au maintien ou à l'amélioration de notre compétitivité. Ainsi, sur le tableau qui vous est présenté, les effectifs de l'escale décroissent de façon naturelle et beaucoup moins vite que ne décroît l'activité traitée, ce qui explique que le coût de production augmente au lieu de diminuer.

Sur ce dernier transparent, je n'ai rien à ajouter dans la mesure où les chiffres mentionnés dans le tableau restent valables au moment où je vous parle à la remarque près que les chiffres 2006 sont les chiffres prévisionnels de la prévision 2006. Nous attendons la publication des résultats pour les affiner. Malheureusement, on peut craindre qu'ils ne soient plus dégradés que ce que nous avons mentionné.

J'ai essayé d'être le plus synthétique possible sur cette partie concernant la situation économique de l'activité.

M. le PRESIDENT.- Merci, Monsieur Gisselmann. Avez-vous des questions ou des interrogations sur ce premier point et sur cette information économique ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Nous avons été surpris des propos tenus par la Direction lors de plusieurs réunions, où des soupçons pesaient sur les élus du personnel de faire traîner les choses pour faire traîner les choses. Je tiens à dire aujourd'hui que l'on ne fait pas de la procédure pour faire de la procédure. On a même tenu des propos que je ne répéterai pas devant cette assemblée parce que j'avais prévu une cagoule ce matin, mais ne sommes pas des terroristes. Nous sommes des élus responsables et savons toujours bien nous tenir.

Je tenais à dire qu'en ce qui concerne la procédure, aujourd'hui, vous avez fait cette information officielle en direction du C.E., mais il y a des obligations auxquelles vous ne pouvez pas vous soustraire puisque nous sommes une société anonyme. Il y a des avantages et des inconvénients selon où on se place. Nous relevons donc du code du travail et, à cet égard, vous ne pouvez pas vous soustraire à un certain nombre d'obligations.

Je vous les rappelle rapidement puisque cela a fait l'objet d'un débat en bureau de C.E. et, ensuite, en comité restreint où nous avons donné notre approche et la méthode à utiliser qui n'a pas été retenue, mais je tenais à le rappeler :

- Premier élément qui est l'article L 432-1 *"pour toutes ces questions touchant à l'ordre économique de l'entreprise influant sur le volume de la structure des effectifs, il doit y avoir consultation du comité d'entreprise."*

- Deuxième élément : *"consultation ponctuelle - en cas de compression d'effectifs, le C.E. est informé et consulté et l'avis du C.E. est transmis à l'administration."*

- Troisième élément : *"il y a une information ou une consultation obligatoire sur les modifications de l'organisation économique et juridique de l'entreprise"*.

Dans le projet que vous présentez aujourd'hui, il y a une modification de l'ordre économique et juridique de l'entreprise.

- Quatrième point : *"information sur la mise en œuvre de nouvelles technologies."*

M. Gisselmann faisait référence au PLS. C'est une consultation obligatoire prévue dans le code du travail pour des nouvelles technologies qui influeraient sur les méthodes et l'organisation du travail et indirectement sur les effectifs.

Ce que je souhaite dire, c'est que lors de la communication du Président au comité d'entreprise du 8 février, un échéancier avait été fixé au premier semestre 2007. On ne peut pas déconnecter cet échéancier de l'Assemblée générale des actionnaires. Pourquoi ces propos ? Je rejoins ainsi ce qu'a énoncé M. Gentili.

Un avis du comité d'entreprise doit être prononcé et transmis au Conseil d'administration pour pouvoir appréhender en Assemblée générale des actionnaires les prérogatives ou les projets d'organisation de la structure juridique et économique de l'entreprise puisque le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale des actionnaires et cette dernière entérine les propositions et les projets du Conseil d'administration. C'est en ce sens que M. Gentili intervenait sur le fait qu'il y avait une nécessité d'une consultation du comité d'entreprise sur un certain nombre de points.

Quoi qu'il en soit, la consultation du comité d'entreprise est valable à partir du moment où le comité d'entreprise estime qu'il a été valablement informé pour pouvoir être consulté. Je rejoins les interventions de SAPAP et de la CGC sur le fait que les informations dont nous disposons aujourd'hui ne sont pas complètes et parfaites.

L'aspect économique est une chose : l'aspect qui a été développé par M. Papaux, représentant syndical de la CGT, sur le fait qu'il y a une méthode et une procédure qui fait que l'on arrive à une situation qui est celle de l'escale, aujourd'hui.

Sur le fond, la nature de la décision émane de la Direction générale et de la présidence. C'est une décision économique que l'on peut ramener à une décision politique. Veuillez m'excuser si je fais un peu de politique. On est une société anonyme aujourd'hui, on a une logique de rentabilité et de satisfaction des versements de dividendes. D'ailleurs, je vous renvoie à l'éditorial du Relais du mois de mars.

M. le PRESIDENT.- J'ai lu.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je pense ne pas trahir ce que... ou alors j'ai une mauvaise analyse des choses...

M. le PRESIDENT.- Vous êtes fidèle à l'éditorial, en tout cas !

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- On est dans une nouvelle logique, une nouvelle approche et un nouvel environnement économique concernant Aéroports de Paris. Au-delà de ces rappels de forme et de principe, je laisse les organisations syndicales donner leur avis sur l'information dispensée lors de ce comité d'entreprise. On verra ce que l'on fera.

M. de CORDOUE.- A la fin des questions, on reviendra sur les points de forme que vous avez évoqués pour vous donner notre lecture qui n'est pas très différente de la vôtre, mais qui mérite d'être précisée.

Y a-t-il d'autres questions, d'autres observations sur la présentation qu'a faite M. Gisselmann ? (*Non*).

M. le PRESIDENT.- Cela me prend un peu de court qu'il n'y ait pas de questions !

M. de CORDOUE.- Comme l'a rappelé M. Michaud, en ce qui concerne les procédures et dans la mesure où les procédures législatives ne sont pas familières à tous, je veux bien rappeler que l'on s'inscrit aujourd'hui dans le cadre de l'article L 432-1 comme l'a dit M. Michaud. Que dit-il ? Vous l'avez un peu résumé Monsieur Michaud, je vais le lire complètement : *"Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs..."* Aujourd'hui, on est dans ce sujet précisément *"...la durée du travail, les conditions d'emploi et de formation professionnelle du personnel"*.

Puis, il y a un deuxième sous-alinéa : *"le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compressions des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ces modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente"*.

On n'est pas aujourd'hui dans ce que les spécialistes appellent le Livre III. On n'en est qu'à la première étape où, si l'on va à la consultation - j'ai proposé auparavant que l'on ait un débat sur ce sujet - on consulte sur la pertinence d'un projet. On ne consulte pas sur le contenu, les choses doivent être bien claires. On fait la présentation sur les sujets d'ordre économique qui amènent l'employeur à penser qu'il faut déployer un projet. Il propose son projet, on consulte le comité d'entreprise sur ce projet.

M. le PRESIDENT.- Puis-je interrompre M. de Cordoue qui est très clair sur cet aspect pour reformuler et vous dire que j'ai bien compris votre interrogation. Afin d'y répondre, nous aurons une autre consultation sur le contenu du dispositif.

Nous ne sommes pas là, aujourd'hui, en consultation pour aboutir à la mise en œuvre du dispositif dont on parle. Nous sommes réunis pour une consultation liée à l'information sur ce projet qui pourrait avoir des incidences en matière d'organisation des effectifs dans l'entreprise. Ce sont des subtilités juridiques. Je suis désolé d'y entrer, mais c'est vraiment cela.

Il est très clair qu'il faudra juridiquement et on a toujours prévu, - on ne vous fera pas un mauvais coup sur ce dossier - de faire une consultation très dense sur le contenu de

l'ensemble de ce dont nous aurons débattu. C'est une consultation que l'on fera dans un certain temps parce que nous devons y travailler ensemble.

Aujourd'hui, nous ne sommes pas du tout dans cette phase-là. On est dans une phase qui permet de travailler et, ensuite, les membres du C.E. se prononceront sur cette consultation et dans le cadre de la procédure qu'a évoquée M. Michaux très précisément. C'est de cela dont il a parlé. Celle-ci est très liée à la phase amont, préalable que nous sommes en train de faire qui est juste une information sur le lancement d'une réflexion et d'un projet. Ces deux points sont assez liés dans cette phase très amont du dispositif.

M. de CORDOUE.- Pour la suite de la procédure qu'évoquait M. Michaud, il est évident que nous respecterons toutes les procédures. S'il y a lieu d'informer le Conseil d'administration, si le Conseil d'administration a besoin de prendre position, cela sera fait dans les règles. On n'a pas pour habitude de ne pas faire les choses dans les règles.

M. MARIN (SPE/CGT).- Sur le constat économique, je vais être franc, je n'y connais rien et cela me paraît assez complexe et lourd de conséquences, on le sait tous. Cela me fait rappeler qu'il y a eu une demande de nomination d'un expert. De notre point de vue, le C.E. ne pourra pas se passer d'un éclairage. Il y a le constat que vous faites où l'on a tendance à croire que les chiffres sont justes. Ensuite, on peut avoir des divergences sur la politique menée pendant toutes ces années. On peut s'apercevoir que cette politique globale, qui impose les règles du "moins-disant", à un moment donné a des conséquences sociales lourdes. On le voit bien sur d'autres dossiers au plan national qui nous font réfléchir sur les limites de cette politique.

On a tendance à vouloir rester très prudent parce qu'il s'agit de l'avenir d'une activité de l'entreprise et des salariés qui l'accomplissent. Ce n'est pas négligeable. Il s'agit de plus de 600 salariés avec un niveau de technicité assez important. Comme on l'a dit précédemment, cela risque d'avoir des conséquences également sur d'autres activités, donc mettre en péril l'économie globale de l'entreprise. Je pèse mes mots. Je répète : la demande d'un expert me paraît indispensable.

Monsieur Rubichon, nous ne sommes pas nés aujourd'hui. Consulter sur un projet sans faire état du contenu... je n'y crois pas. Si vous me demandez d'être consulté sur le simple fait d'avoir l'idée de proposer une solution sans en étudier les composantes...

Sachez que nous ne sommes pas d'accord sur l'option prise. D'ailleurs, je le rappelle et chacun l'a dit à sa manière, mais la brutalité avec laquelle le projet a été annoncé... franchement... vous avez intérêt à faire des efforts de communication et à jouer cartes sur table sans mépriser les instances. Je pèse mes mots. A un moment donné, vous voyez bien que le recours du comité d'entreprise est d'aller chercher dans le formalisme, ce qui va être un soutien à la situation des salariés. On va chercher dans le code du travail, on va chercher... parce que vous avez, quand même, bien avancé dans la décision. Ce n'est plus un projet dans votre esprit. Il s'agit maintenant de voir comment il se mettra en application, en réalité, quelle forme prendra ce projet.

Pour cette fois, on tient à vous rappeler que, comme on l'a dit, comme on le répètera, on n'est pas d'accord sur l'option retenue parce que cela a des conséquences sociales lourdes et que l'on n'est pas prêt à brader en même temps une activité qui, il n'y a pas si longtemps que cela, était la vitrine de l'entreprise.

En conclusion, Monsieur Rubichon, j'estime qu'entre le moment où l'établissement public a basculé en société anonyme et les engagements qui ont accompagné cette mutation, on peut dire aujourd'hui qu'un an, un an et demi plus tard, des critères inscrits dans la loi ne sont plus respectés : l'unicité de l'entreprise, le maintien des activités et le statut du personnel pour 10 % de l'ensemble de l'effectif, ce n'est pas rien.

Permettez-nous de ne pas être en accord avec ce projet parce qu'il remet en cause toute une politique. En même temps, il supprime des emplois, ce qui, pour nous, n'est pas ce que l'on cherche à faire. C'est plutôt le contraire. Même au plan national, la situation n'est pas suffisamment reluisante pour se permettre de passer de plans sociaux en plans sociaux et d'augmenter le chômage.

M. le PRESIDENT.- On ne fait pas de plan social !

M. MARIN (SPE/CGT).- Les emplois qui disparaissent, c'est du travail en moins pour les chômeurs.

M. le PRESIDENT.- Il n'y a pas d'emplois qui disparaissent !

M. MARIN (SPE/CGT).- Pour conclure, s'il ne s'agit que d'un projet, jusqu'à présent vous ne parlez que de projet, dans ce cas je demande l'intervention d'un expert pour expérimenter d'autres voies. On pense que d'autres voies sont possibles et qu'il faut le courage de regarder ce qui est possible, ce que l'on peut faire pour justement préserver cette activité au sein de l'entreprise Aéroports de Paris et préserver ses salariés.

M. le PRESIDENT.- Avant de passer la parole aux autres intervenants, je sais bien que ces procédures sont compliquées et le code du travail - M. Michaud le connaît bien - est un code un peu touffu.

Pour que ce soit bien clair, cette consultation très amont dont nous parlons aujourd'hui au point n° 2 de l'ordre du jour, je vous le répète, n'est en rien la consultation qui permettrait la mise en œuvre de ce projet. Nous sommes bien d'accord.

Pour être très précis, dans les mois qui viennent – je ne vous dis pas dans les jours qui viennent – après cette consultation liée au point n° 2 sur l'information économique, il y aura dans le déroulement de nos travaux au moins deux autres consultations du C.E. avec vote.

Nous sommes dans une phase extrêmement amont qui permet juste de travailler ensemble. Je vous le dis solennellement et ce sera inscrit au procès-verbal et enregistré... je vous le dis : après cette consultation d'aujourd'hui, il y aura au moins deux autres consultations. Qu'il n'y ait pas d'ambiguïté. Ce n'est pas une manœuvre de la Direction pour, ensuite, clore le sujet et y aller à la hussarde. Ce n'est absolument pas cela.

Vous l'avez rappelé, M. Michaud l'a rappelé, le Président avait été extrêmement clair à ce sujet, il a parlé du premier semestre. Je vous rappelle que l'on est début mars, on est loin d'être à la fin du premier semestre. Dans toute cette démarche, il y aura bien d'autres consultations et au moins deux autres en dehors de celle-ci. Je souhaitais préciser ce point.

M. TOTH (CFDT).- Nous venons d'avoir une information sur la situation économique de l'escale. On a déjà eu un certain nombre d'informations données dans le document dont on dispose et ce que je recherche à savoir, c'est la pertinence de ce qui nous est proposé en fonction des chiffres.

Je suis loin d'être un expert dans la maîtrise des chiffres et de l'économie de l'escale. Je ne prétends absolument pas l'avoir. Je prends un seul exemple : les tableaux des pages 30 et 32 concernant le chiffre d'affaires et le nombre d'agents présents à l'escale. Au niveau de la productivité des agents, cela a beaucoup augmenté. Quand on connaît la vie sur le terrain, on sait bien à quel prix a été faite cette augmentation. Ce n'est qu'un constat et je sais que pour avoir une vue globale sur la situation économique de l'escale, cela ne vaut que comme constat.

La question que je me pose au point où on en est aujourd'hui est la suivante : n'y a-t-il pas d'autres moyens ? Ou n'y aurait-il pas pu y avoir d'autres moyens pour ne pas se retrouver dans la situation dans laquelle on se retrouve aujourd'hui ?

Afin de redresser la barre, n'y a-t-il pas d'autres moyens que ce qu'on semble nous proposer ? Je n'ai pas la réponse à cela, je suis intimement convaincu qu'il y a d'autres moyens, mais le dossier traité aujourd'hui et sa présentation ne me convainquent pas que tout a été essayé.

Il serait pertinent d'examiner la situation de plus près et de faire appel à un expert pour analyser la situation de façon plus approfondie. Il faut également examiner la situation en dehors de l'escalen même s'il y a une séparation juridique. Il existe une directive européenne qui n'est pas, pour l'instant, à l'ordre du jour, ce qui change la donne par rapport à la séparation entre l'escale et la maison-mère.

L'escale fait partie de la maison-mère jusqu'à preuve du contraire. On pense qu'il peut y avoir d'autres possibilités que ce qui est pressenti parce qu'à mon avis, les conséquences pour les salariés de l'escale peuvent s'avérer dramatiques à très court terme si l'on n'examine pas d'autres solutions. Ce sont des agents qui sont passés ou qui risquent de passer, en moins de deux ans, d'un statut Aéroports de Paris en un statut qui dans le temps intermédiaire est garanti par une loi, cette même loi qui a transformé la société Aéroports de Paris en société anonyme. La proposition qui nous est faite aujourd'hui est de donner notre accord pour envoyer ces agents vers une convention collective alors que l'on sait très bien que c'est une situation précaire.

Aujourd'hui, nous sommes le 8 mars. C'est la journée internationale des Femmes. Le constat que l'on peut faire dans le dossier, c'est que pour une fois Aéroports de Paris a pris la décision de s'occuper des femmes parce qu'à l'escale à Roissy, il y a 66 % de personnel féminin, à Orly, il y en a 73 % et, dans cette entreprise, on a de gros problèmes en ce qui concerne l'égalité hommes/femmes, en ce qui concerne les salaires. Dans ce secteur de l'entreprise plus particulièrement, les femmes travaillent en majorité, souvent à temps partiel c'est-à-dire avec des bas salaires. Ce sont ces salariées que l'on choisit éventuellement d'envoyer vers des filiales, vers davantage de précarité.

Pour une société qui se veut responsable socialement, je trouve dramatique et je ferai tout mon possible pour éviter que l'on arrive à cette solution. Pour l'instant, la loi protège le statut Aéroports de Paris pour l'ensemble de ses salariés. Je suis intimement

convaincu que l'on peut trouver une autre manière de faire que de précariser les salariés de cette activité. Je demande plus d'informations et l'aide d'un expert.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Toth, nous allons répondre globalement à l'ensemble des questions posées.

Mme DONSIMONI (CGC).- Vous étiez étonné que nous n'ayons pas davantage de questions sur le volet économique. Nous sommes restés sur notre faim en termes d'informations puisque c'est quasiment une redite de ce qui a été dit le 8 février par le Président. Peut-être que les chiffres sont les mêmes, mais nous nous attendions à ce que vous développiez un peu plus.

On est d'accord sur le constat, il y a un problème, il faut le régler, il faut prendre le problème en mains et donner plus d'informations. Je rejoindrai les propos de M. Toth sur la situation des femmes. Il est vrai que dans les quelques informations qui ont été rajoutées, on note que les effectifs sont majoritairement féminins, en situation précaire, avec en plus des conditions de travail assez particulières. Il sera difficile de les reclasser dans la maison-mère à Aéroports de Paris, en tout état de cause, de prendre en considération cette situation particulière. On souhaite plus d'informations sur la partie économique.

Quant aux procédures, je vous ai entendu nous dire que vous nous consultez sur les termes du projet et, ensuite, vous envisagez au moment opportun de nous consulter sur le contenu du projet.

Or, j'ai un petit souci. Un C.E. est prévu le 21 mars. L'ordre du jour de ce C.E. comporte un point "*ajustement de l'organisation du service escale de l'aéroport CDG*". Ce dossier est inscrit dans le calendrier du document. Quand envisagez-vous de nous consulter sur le contenu du projet si vous envisagez déjà le 21 mars de mettre en place ce projet ? Il y a un problème. Je veux des éclaircissements sur ce point.

M. de CORDOUE.- Je réponds immédiatement sur ce point pour ne pas qu'il y ait d'ambiguïté. Cela a été vu avec le bureau du C.E., mais cela n'a peut-être pas été encore diffusé.

Le dossier dont nous débattons le 21 mars n'a aucun lien avec celui-ci. C'est un dossier qui doit être traité comme on a eu l'occasion d'en traiter par le passé, des ajustements d'effectifs liés aux pertes de clients. D'ailleurs, on a prévu de vous adresser une ou deux pages qui ajustent bien ce dossier qui est, je le répète, totalement indépendant de ce dossier général. C'est un dossier qui ressemblera au dossier que l'on a déjà eu malheureusement l'occasion de traiter par le passé. On a aussi fait des ajustements d'effectifs.

M. le PRESIDENT.- C'est totalement distinct et je le dis solennellement avec l'engagement le plus total.

Notre démarche n'est en rien de vous faire un coup sur ce sujet précisément. Nous voulons le traiter en transparence dans toute la procédure avec le temps, les informations dont vous souhaitez disposer. Je suis là pour vous le dire au nom du Président et de l'entreprise. On ne va pas essayer de passer une nuit sans lune. La procédure prendra le temps qu'il faudra, on aura les phases intermédiaires qu'il faudra

entre deux, mais on ne va pas faire cela un 21 mars, un 3 avril, etc. J'en prends l'engagement le plus total devant vous.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Monsieur le Président, vous avez dit lors de votre arrivée ici *"je ne vous mentirai jamais"*.

M. le PRESIDENT.- Oui, je sais.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Pourquoi vous acharnez-vous à dire que l'ouverture de capital n'a aucun lien avec la fermeture avancée de l'escale ? Les perspectives du Président lorsqu'il en parlait à l'extérieur et à une assemblée d'actionnaires étaient : *"je verrai en 2008. Si on n'arrive pas à redresser l'escale, on verra ce que l'on fera"*. Aujourd'hui, le couperet est tombé ! C'est fait, le coup a été donné.

En ce qui concerne le projet économique, il est vrai que nous ne sommes pas des experts. Vous annoncez des chiffres, on ne conteste pas qu'il y a de la concurrence, mais le diagnostic partagé pas uniquement sur le volet économique nous intéresse vraiment.

Quand on vous alertait il y a quelques années en vous disant : *"attention, on n'a pas les moyens de se battre contre la concurrence. Donnez-nous les moyens de nous battre au même titre qu'eux"*. On nous a dit non. On ne nous a jamais réellement donné les moyens de nous battre contre eux.

Ensuite, M. de Cordoue nous l'avait précisé la dernière fois, quand vous alliez défendre les dossiers à la DGAC, on vous disait déjà *"débarrassez-vous de l'escale ; pourquoi vous ennuyer avec cette activité ?"* A l'époque, le Président était M. Graff. Ce n'est pas une attaque personnelle envers M. Graff. En revanche, c'est lui qui a eu comme mission d'ouvrir le capital de l'entreprise et d'enlever tous les segments déficitaires de l'entreprise.

Sur Internet, j'ai un mot de M. Graff félicitant les 2,6 millions d'actionnaires qui ont pris des actions Aéroports de Paris. Il termine en disant *"...l'augmentation de capital qui l'accompagne nous assureront de nouveaux moyens pour atteindre nos objectifs de performances opérationnelles et financières et de rémunérations de nos actionnaires. Merci de partager nos ambitions"*. Nous n'avons peut-être pas les mêmes ambitions que M. Graff. Je ne les partage sûrement pas. Quand il nous a dit la dernière fois : *"je n'y crois pas"*, il ne sait pas si, moi-même, j'y crois ou n'y crois pas...

En outre, Monsieur Rubichon, je vous regarde droit dans les yeux. Ce qui va se passer sur ce projet, parce que l'on regarde également à l'extérieur, on lit la presse, on se documente, conduit à un appauvrissement des salariés. Chaque fois que vous allez appauvrir les salariés, vous nous trouverez en travers de votre route. Je le développerai plus tard si vous le souhaitez.

Que représente le déficit de l'escale par rapport au montant de la communication engagée pour l'ouverture du capital auprès des actionnaires ? Quel a été le coût de cette communication, quel a été le coût du déficit ? Il faut que les salariés le sachent ! Ils n'ont plus confiance.

C'est peut-être idéologique, je ne sais pas comment vous qualifierez mes propos. Cependant, je suis content d'avoir un idéal et de laisser aux générations futures non pas

ce que je suis en train de vivre actuellement, mais un monde meilleur. Cela passe par la lutte et l'opposition et pas forcément d'accepter ce que l'on nous propose. On luttera.

Dernièrement, j'ai porté mes deux médailles de l'aéronautique, celle de bronze et celle d'argent. L'or, je ne la verrai peut-être pas parce que l'on va se débarrasser de moi plus tôt que prévu ...

M. le PRESIDENT.- Je regrette que vous ne soyez pas venu la chercher, j'aurais été heureux de vous la remettre.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Je n'ai pu venir la chercher, Monsieur Rubichon, puisqu'il y a eu un colis radioactif sur la piste ce jour-là sinon, je vous aurais dit la même chose. Je ne veux pas faire de polémique, mais à chaque fois que vous appauvrirez les salariés, on sera devant vous pour vous le faire remarquer. Même en leur donnant un peu d'argent pour aller dans la filiale, être payé 30 % moins chers avec les conditions que l'on connaît, des personnes fragiles accepteront et, ensuite, où les retrouvera-t-on ? Dans la rue, monsieur !

M. le PRESIDENT.- Je réponds à un certain nombre de vos points. Vous nous interpellez sur notre responsabilité sociale de dirigeant d'entreprise et cela m'intéresse.

D'abord, vous me dites : *"pourquoi M. Graff a dit : on traitera le sujet en 2008 alors qu'on le traite maintenant ?"*

On le traite maintenant en annonçant quoi ? L'information du Président était claire, les propos qu'il a tenus étaient clairs. Il était de dire : *"nous vous avons préparé un plan, nous voulons en discuter avec vous pour ne pas être dos au mur en 2008 et nous nous mettons en situation de mettre en place ce plan progressivement pour qu'il soit le moins douloureux possible et le plus dilué dans la durée d'ici la fin de l'année 2008"*. Cela a été affiché, écrit de toutes les façons depuis le 8 février.

Ensuite, vous dites : *"vous nous trouverez en travers du chemin à chaque fois que ce sera pour appauvrir les salariés"*. Si c'était le cas, je comprendrais tout à fait votre position.

La question mérite d'être posée et j'ai deux réponses à faire : la première réponse est que nous avons voulu élaborer ce plan maintenant pour le financer. Je vous le dis de la façon la plus extrême et la plus claire. Ce n'est pas en 2008 ou en 2009, mais maintenant que nous voulons le financer.

Dans la mesure où nous voulons faire un vrai plan avec ceux qui accepteront d'en discuter au nom des salariés, il y aura une vraie discussion c'est-à-dire un vrai échange, les positions s'ajusteront, nous voulons avoir une base sur laquelle discuter avec vous pour les salariés d'Aéroports de Paris qui ont travaillé à l'escale. Voilà pourquoi... cela ne va pas tout à fait dans le sens de l'appauvrissement des salariés, Monsieur Guarino.

Le dernier point que vous évoquez, qui sera débattu inmanquablement et sur lequel on aura à s'exprimer, à donner des garanties, des précisions, des justifications et, surtout, à être convaincant, porte sur les salariés qui iraient dans la filiale si ce projet se mettait en œuvre avec toutes les consultations dont on a parlé pendant plusieurs mois.

Que peut-il se passer dans la filiale ? Un jour, les personnes ne peuvent-elles pas regretter d'y avoir été transférées ? Les personnes qui quittent Aéroports de Paris volontairement, je le rappelle - puisque le volontariat est la condition que nous nous sommes fixée, personne n'ira dans la filiale sans être volontaire – croyez-vous que l'on va se désintéresser de ce sujet sur une filiale à cent pour cent Aéroports de Paris comme les filiales à cent pour cent Aéroports de Paris aujourd'hui ?

Aujourd'hui, il faut créer des instances pour que, dans les autres groupes et même dans beaucoup de groupe public, les filiales ne soient pas vécues comme l'Amazonie, mais comme étant ce qu'elles sont : la propriété d'Aéroports de Paris et se situant dans le même périmètre du groupe Aéroports de Paris. La Direction a sûrement une part de responsabilités à ce sujet. Il y a une instance à laquelle je tiens, je sais qu'il y a eu des débats et que l'on a failli y arriver.

Je souhaite qu'il y ait un comité de groupe Aéroports de Paris. J'y tiens pour que nous ayons des éléments de ciment social commun sur l'ensemble du groupe, pour que l'on arrête de dire que quand on crée des emplois dans des filiales, on détruit de l'emploi en France. Bien sûr que non ! On crée des emplois dans des filiales appliquant des conventions collectives qui rémunèrent leurs salariés. Il ne faut pas raconter n'importe quoi.

Il faut que l'on puisse débattre, parler du périmètre de l'ensemble du groupe et qu'il n'y ait pas une frontière avec, d'un côté, la lumière Aéroports de Paris et, de l'autre côté, les ténèbres, les filiales. Ce n'est pas comme cela.

Dans la filiale, nous avons des milliers de salariés aujourd'hui. Je les respecte pleinement, ce n'est pas l'instance sociale où on peut en débattre, mais si j'ai un message à leur porter, c'est que je les respecte pleinement. Aujourd'hui, ils rendent un service à Aéroports de Paris et à nos clients.

J'aimerais bien qu'un jour on arrive à parler de ce périmètre où la majorité des milliers de salariés, au moment où nous parlons, qui travaillent dans le groupe Aéroports de Paris sur le métier de l'assistance en escale sont des salariés des filiales.

Vous le savez : plus de 60 % des salariés du groupe Aéroports de Paris, qui travaillent sur l'assistance en escale au moment où je parle, sont des salariés des filiales. On ne peut pas faire comme s'ils n'existaient pas. Le fait de les rejoindre, alors que la ligne a été des créations d'emplois dans ces différentes filiales, est perçu comme si on s'enfonçait dans les ténèbres.

J'aimerais bien que l'on puisse travailler ensemble sur cet aspect comme je crois que cela a été fait à un moment puis interrompu. J'aimerais que l'on puisse reprendre ce travail et réfléchir à un comité de groupe qui amène à se poser toutes ces questions et également les questions de nature sociale pour l'ensemble des salariés du groupe Aéroports de Paris. C'est un point de progrès important et qui n'ira assurément pas dans le sens de l'appauvrissement des salariés. En tout cas, nous y veillerons.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Ce ne sont pas les consultations que vous préconisez au nombre de deux dans un avenir proche qui garantissent le dialogue social.

Vous avez décidé d'un projet et vous l'exposez. Ce n'est pas du dialogue social. Ce que l'on vous demande d'abord, c'est que l'on fasse ensemble le diagnostic de l'activité escale. Ensuite seulement, on rentrera en négociation. Vous nous demandez d'être vos partenaires et ceux, qui ne le seraient pas, seraient qualifiés de syndicalistes irresponsables.

J'entends autour de cette table aujourd'hui des syndicalistes responsables. S'il y a des syndicalistes responsables, cela signifie qu'il y a des irresponsables. Dès aujourd'hui, on vous demande que l'on se mette d'accord au moins sur un socle commun sur l'activité escale.

Quel est le point de départ de la négociation ? Cela ne peut pas être votre diktat ou celui de M. Graff. Ce n'est pas de dire : *"on fait un plan et on vous demande de nous assister auprès des salariés pour aider à le mettre en place"*. Ce n'est pas cela, le rôle d'une organisation syndicale. La CGT notamment a toujours pesé sur le choix et les orientations des entreprises. Elle a toujours su s'exprimer quand il le fallait et c'est ce que l'on vous dit aujourd'hui.

Quand vous dites : *"il n'y a pas de pertes d'emplois"*, bien sûr qu'il y en a ! Vous allez-vous séparer de 670 salariés c'est-à-dire 670 postes en moins à Aéroports de Paris.

M. le PRESIDENT.- Mais non !

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Imaginez que tous les salariés partent dans les filiales ; cela représente 670 postes en moins pour la maison-mère !

M. le PRESIDENT.- Je ne peux pas vous laisser dire cela ! C'est faux !

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Lorsqu'on n'est pas d'accord avec vous, c'est faux ; lorsqu'on est d'accord avec vous, toutes les portes s'ouvrent. Je suis désolé, je ne suis pas là pour être d'accord avec vous. Je suis là parce qu'aujourd'hui, des salariés sont inquiets, Monsieur Rubichon, quand vous nous dites 670 salariés en moins, c'est 670 postes de moins à l'escale puisque l'on ferme une activité. Ce sont des postes que l'on a en moins à Aéroports de Paris SA.

M. le PRESIDENT.- Mais non !

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- J'entends bien !

M. le PRESIDENT.- Sur les 670 salariés, si plusieurs centaines choisissent de rester à Aéroports de Paris SA, ce ne sont pas des postes qui vont être supprimés dans l'ensemble d'Aéroports de Paris SA.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Oui, mais on devra retrouver 670 postes. On vous dit que ce ne sont pas les bonnes solutions. On veut examiner et on fera des constats et chacun se posera...

Aujourd'hui, vous avez fait un constat sans vos partenaires sociaux comme vous les appelez. En ce qui nous concerne, on ne se considère pas comme vos partenaires sociaux dans votre démarche. Vous nous imposez des orientations et, ensuite, une fois imposées, vous nous dites avoir des solutions.

Vous avez demandé des sacrifices aux salariés de l'escale, ils ont plus que donné dans ce que vous leur avez demandé. Aujourd'hui, vous leur refusez ce diagnostic partagé. C'est inadmissible ! Qui plus est, vous avez privatisé l'entreprise. La seule image que l'on a d'Aéroports de Paris à la télévision concerne l'activité escale. Vous êtes en train de vous en débarrasser. C'est cela que vous êtes en train de faire.

On ne peut pas aller dans votre démarche. Si vous trouvez des partenaires, tant mieux pour vous, mais ne vous étonnez pas. Je crois que notre organisation syndicale dans bon nombre d'entreprises en France a toujours su se positionner et n'a jamais refusé le dialogue social. Encore faut-il que l'on soit d'accord à la base sur ce que l'on fait et où l'on veut aller. Vous nous dites simplement : *"externalisation de l'escale et voilà ce que l'on vous propose, des départ à la valise, un éventuel PARDA, etc."* D'autres sont passés avant vous. Cela a été les portages, tout a été qualifié par... Vous savez très bien faire, Monsieur Rubichon, vous savez utiliser les salariés de l'entreprise pour laisser courir des bruits que la valise... on se croirait à la "Valise RTL". Tous les matins, quand on prend notre service, le niveau de la valise change ! Ce n'est pas sérieux, ce n'est pas du dialogue social.

On vous demande d'informer l'ensemble des organisations syndicales, tout au moins celles qui le souhaiteront, sur ce qui vous a conduit à dire : *"on ferme l'escale"* sans évoquer uniquement le bilan financier.

Vous ne nous avez pas écoutés et on a des choses à vous dire sur l'escale. Il faut au moins que vous preniez le temps de recevoir les organisations syndicales sur le diagnostic partagé sur l'activité escale et, ensuite, on sera en mesure de vous dire si l'on négocie ou pas. Aujourd'hui, il n'y a pas de négociations, vous proposez un rythme..., vous cherchez des alliés...

M. le PRESIDENT.- J'ai compris, Monsieur Papaux ! Je voudrais vous répondre. Dans le dialogue, c'est souvent comme cela que cela se passe.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Vous me dites que vous avez compris. Je sais bien que je me répète. Or, j'ai compris votre exposé. Cela fait au moins la sixième fois que l'on entend votre discours. Vous n'avez pas changé d'un iota sur vos propos : dans un premier temps, vous nous recevez ; ensuite, vous organisez deux réunions, vous convoquez les salariés de l'escale, vous leur vendez la même soupe... nous aussi on comprend, mais ce n'est pas...

M. le PRESIDENT.- Je peux essayer de vous répondre, Monsieur Papaux ?

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Oui. Ce que l'on dit aux salariés : assurez-vous qu'il restera le même niveau d'emploi lorsque l'activité escale sera fermée. Vous ne pouvez pas affirmer ce point aujourd'hui.

De la même manière que, par le passé, vous avez affirmé des choses. Aujourd'hui, elles s'avèrent fausses puisqu'on externalise l'escale. Dites aux salariés, on vous prêterait notre micro, que vous leur garantissez l'emploi sous statut Aéroports de Paris. Vous avez beau dire que vous leur garantissez l'emploi, vous leur proposez simplement de changer leur statut. Vous leur proposez simplement 20 % de salaire en moins. Quand vous dites qu'on leur donnera une indemnité ou autre équivalent, la vie ne fonctionne pas comme cela ! Aujourd'hui, vous faites une photographie à un instant "T", vous faites des

propositions alléchantes. Vous ne leur dites pas qu'ensuite, c'est terminé. Vous ne leur dites pas qu'ils seront imposés sur ce que vous leur donnerez et que cela leur créera un certain nombre de problèmes.

M. le PRESIDENT.- Je peux répondre ?

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Allez-y, répondez, mais vous êtes en train de casser l'emploi dans l'entreprise. En plus, vous faites des largesses en proposant des conditions intéressantes. Ce n'est pas votre argent, c'est l'argent de la collectivité que vous êtes en train d'utiliser. C'est facile de jouer avec l'argent de la collectivité.

M. le PRESIDENT.- La collectivité, c'est également les actionnaires. Vous avez remarqué que ce sont eux qui ont apporté leur argent l'année dernière.

Sur le fond, je vais vous dire le fond de ma pensée même si c'est déroutant, mais je fonctionne plutôt comme cela.

Que l'on discute de savoir pourquoi on en est arrivé là, qui est responsable, quelle décision aurait pu être prise il y a sept ans... c'est sûrement très intéressant. Mais j'ai aussi une autre préoccupation. Celle-ci, je ne la trouve pas inintéressante. Or, j'ai d'autres préoccupations et d'autres urgences également dont vous êtes aussi les porte-paroles.

Dans ces préoccupations et dans ces urgences, j'ai le retour des salariés de l'escale, mais peut-être ne l'avez-vous pas, vous, et je ne suis pas un représentant des salariés, qui disent : *"quand commence-t-on à parler concrètement de nos cas individuels ?"*. Figurez-vous que cette préoccupation, moi je l'ai chevillée au corps. Je veux bien que l'on entre dans des discussions macro-économiques comme on dirait à l'université, sur d'où on arrive... On a passé un mois à faire deux réunions d'informations économiques sur le sujet et on a conduit deux autres réunions présidées par M de Cordoue et M. Gisselmann pour répondre aux questions que vous vous posez, aux compléments économiques, etc. Nous sommes donc à la quatrième réunion en un mois sur le sujet. Vous me direz que l'on pourrait y passer six mois. Or, j'ai le sentiment que les salariés ont envie d'avoir des réponses à leur avenir personnel et individuel avant six mois et qu'ils attendent de nous tous, vous comme nous, que l'on se mette en situation de commencer à leur donner des esquisses sur leur avenir individuel.

J'ai également cette préoccupation. C'est pour cela que le temps compte pour moi vis-à-vis de ces salariés. J'entends bien ce que vous dites, que vous pouvez être contre, etc. Je respecte ces positions, je les connais, ce ne sont pas les miennes, mais je les respecte.

En revanche, que l'on prenne des semaines et des mois de plus pour analyser le chiffre de 1993 et le chiffre de 2004, etc., on peut le faire et je ne refuserai pas qu'on le fasse. Mais ayons aussi à l'esprit – et j'en suis certain, vous l'avez encore plus que moi – que les salariés de l'escale ont envie de savoir le plus vite possible, et ce sera à nous tous de leur expliquer qu'il faut aussi du temps pour que l'on y travaille, que l'on a commencé à travailler à la résolution de leurs cas individuels même si le cas individuel de M. Untel ou de Mme Untel ne se pose qu'en septembre 2008.

Qu'ils sachent assez tôt en amont la solution qu'on leur proposera. A ce stade, je suis obligé de vous contredire, Monsieur Papaux, puisque nous nous sommes mis la

contrainte de nous dire que ce plan ne s'appliquerait que sur la base du volontariat. Cela veut dire, et je vous contredis sur ce point, que tous les salariés qui, après mûre réflexion, après échanges avec vous, avec les négociateurs, après avoir consulté ce que l'on proposait en termes de garanties et de conditions, diront : *"en mon âme et conscience, j'ai décidé de rester à Aéroports de Paris SA sous statut Aéroports de Paris SA"*, ils resteront. Je ne peux pas vous en dire plus en termes d'engagement avant même d'entamer une négociation. Le moins que l'on puisse dire est que ce soit cadré. Il ne faut donc pas dire l'inverse !

Je suis d'accord pour que l'on ait un affrontement logique parce que l'on est sur des positions différentes. Vis-à-vis des salariés de l'escale qui se posent beaucoup de questions, je le comprends, c'est toute une affaire et, affectivement, cela doit être bien dur à avaler, mais je ne veux pas qu'on leur raconte d'histoires. Je ne veux pas que l'on dise qu'on va les mettre dehors parce que c'est totalement faux, c'est de la désinformation.

Je ne veux pas que l'on puisse leur dire qu'ils seront mutés dans les filiales. Cela ne sera absolument pas le cas. Tout se fera sur la base du volontariat et un salarié qui nous dira : *"Je reste à Aéroports de Paris SA. Débrouillez-vous pour me donner un travail dans les deux ans qui viennent quand le mien que j'occupe actuellement à l'escale s'arrêtera concrètement en septembre 2008 ou en mars 2008. Trouvez-moi à l'avance le travail et la formation pour que je puisse rester à Aéroports de Paris SA"*, la position est claire. Nous le ferons. C'est écrit et signé par le Président. Je ne pense pas que l'on puisse faire plus.

Je ne vous demande pas d'y adhérer mais, au nom de nos collègues, je vous demande de ne pas dispenser une information qui serait fausse parce que nous avons tous envie de rendre plus service à nos collègues que de leur donner de fausses informations. Je sais bien dans quel cadre cela se fait. Personne ne sera mis sur le bord du chemin, personne ne sera forcé de sortir de l'entreprise, personne ne sera forcé d'aller dans la filiale, personne ne sera forcé de quitter le statut Aéroports de Paris. C'est clair, c'est enregistré et porté au procès-verbal.

M. GENTILI (FO).- Monsieur Rubichon, on n'aime pas beaucoup les ténèbres, on préfère la lumière. Cela voudrait dire que vous nous annonciez une bonne nouvelle, une nouvelle intelligente. Il faut arrêter la division entre les salariés qui appartiennent à cent pour cent à Aéroports de Paris au travers de sociétés-écrans et nous-mêmes.

Monsieur Rubichon, vous avez raison, cela fait trop d'années que cela dure. Pourquoi ? Il y a une haine entretenue, je pèse mes mots, par les cadres de cette entreprise qui, eux, ont le statut. Citez-moi un seul dirigeant dans une des filiales qui ne bénéficient pas du statut. Je n'en connais pas à part Hub Télécom, mais je ferais bien de me renseigner. La seule chance d'être une SA c'est que je vais enfin connaître le salaire de Mme la patronne d'Hub Télécom. Pour les autres ? M. Gisselmann a le statut ? Il n'y a pas de problèmes entre nous, on peut parler, on est des agents d'une même entreprise.

Monsieur, ce qui fait le ciment, cela n'a jamais été les comités de groupe. En général, c'est nous qui les demandons, c'est bizarre. Les syndicats disent : "ce serait bien qu'il y ait un comité de groupe. On pourrait communiquer avec nos camarades..." d'abord ce sont des filiales. J'aimerais bien savoir ce que la maison-mère décide pour eux contre eux. D'ailleurs, aujourd'hui ils auraient bien aimé être invités, mes camarades d'Ara,

d'Aviance, de Sapsen et d'Alyzia Training peut-être, qui sont oubliés. Vous citez cinq filiales. En ce qui concerne Alyzia Training, elle "train" qui ? L'assistance en escale ou la sûreté ? Il faudrait mettre de l'ordre dans vos têtes parce que les directives européennes, cela existe.

Il y a une solution simple. Vous m'avez vanté la poste. On peut démissionner de la fonction publique, on perd la garantie de l'emploi, mais si on a 30 % de salaires en plus, c'est un choix que l'on fait en tant qu'individu, Monsieur Rubichon. On ne fait jamais le choix de perdre une forme de garantie de l'emploi, de fait, mais pas de droit.

Je dis cela parce que je vois un tract qui me fait hérissier le poil ! Licenciement économique : vite, un plan social !

Vous voulez vraiment régler le problème de ce groupe, de votre groupe ? Vous avez raison, nous ne sommes que les représentants du personnel, d'une partie du personnel. En tout cas, Force Ouvrière n'a jamais prétendu représenter cent pour cent du personnel d'Aéroports de Paris. Certains n'aiment pas les syndicats et préfèrent se prendre pour des actionnaires, c'est leur problème.

Je représente un certain nombre d'agents, mes camarades en représentent un certain nombre également et un certain nombre d'agents sont dans la rue et ne sont pas prêts d'arrêter, non pas par rapport aux ténèbres parce que vous ne nous envoyez pas aux ténèbres. Vos juristes sont compétents de temps en temps. Ils ont dû vous dire : *"si jamais vous n'appliquez pas l'article L 122-12, ils perdent leur statut. Si vous créez une société-écran, vous allez être condamnés par la Cour de cassation"*.

Je sais qu'Aéroports de Paris a l'habitude d'être condamné parce que, depuis un certain nombre d'années, la société est féodale. Non seulement on considère qu'une maison-mère mérite d'avoir un bon statut, mais estime que ses manutentionnaires ne le méritent pas, sans parler de la discrimination ethnique. Dès que l'on en parle, le sujet fait mal. Vous le savez et pourquoi les a-t-on privés du statut ?

Est-ce que mes camarades d'EDF-GDF sont prêts à mettre le feu quand il y a une filialisation ? Non. Parfois, ils votent "pour" si cela permet sur le plan fiscal ou européen ou autre, de garder l'activité, mais ils ont conservé leur statut dans les filiales. De même que mes camarades allemands, vous le savez bien, combattent la séparation juridique. Pourtant, Fraport a-t-il abouti à la perte de statut des personnels allemands ? Non, vous le savez.

Le problème est là. Je dis que vous êtes déjà, Monsieur, vous le faites exprès, dans le point n° 2 de l'ordre du jour. Moi, je n'y suis pas !

La question de savoir si l'article L 122-12 s'appliquera ou pas, ce n'est pas vous qui le déciderez. Arrêtez de vous prendre pour ce que vous n'êtes pas. Seule, la Cour de cassation pourra dire le droit, pas vous !

Or, qu'est-ce que vous écrivez ? Je ne l'ai pas écrit, ce n'est pas moi qui dis que je n'ai pas le droit de le reproduire. Mais je ne devrais pas en parler, c'est le point n° 2. Ce n'est quand même pas moi qui écris que le projet aboutit à la disparition de tous les emplois de l'escale. Vous mettez deux ans pour le faire, mais vous l'avez écrit. Vous avez bien écrit que la cessation de l'activité escale au sein d'Aéroports de Paris d'ici fin 2008

devrait se traduire par la suppression progressive de 667 emplois relevant de cette activité. Est-ce Force Ouvrière qui envoie ces 667 emplois dans les ténèbres ? C'est vous !

Parce que les ténèbres, c'est perdre son métier ou son statut, pas pour tous. Mais on n'est pas là pour faire du cas par cas à cette étape. On le fera au moment voulu et un certain nombre d'agents vont me dire : *"cela fait des années que je postule parce que j'ai peut-être plus d'avenir dans une filière, etc"*. Vous ne savez pas qu'aujourd'hui certains ont postulé. On leur répond : *"non. On a besoin de toi à l'escale. On n'a pas d'effectif !"* On leur refuse quand ils postulent d'aller vers d'autres postes à l'exploitation, peut-être, moins menacés comme mon poste d'agent commercial aux informations. Mais il est menacé également parce que j'ai vu partir une partie de mon travail.

En ce qui concerne vos engagements, on n'y croit pas l'ombre d'une seconde. Si vous me dites : *"M. Gentili, on n'aime pas les ténèbres, on veut la lumière"*. Très bien. Vous venez avec moi à 17 heures. On demande au ministre de faire un décret pour que le statut du personnel s'applique aux filiales et dans tous les aéroports de France. Pourquoi ? C'est un peu facile pour le gouvernement de stipuler dans une loi - sauf si l'on a un super contenu - qu'il n'y a plus de statut, mais il y a un accord d'entreprise. Ils l'ont fait à Air France. Les copains ont accepté parce qu'ils étaient privatisés. De plus, l'accord substitutif a un statut qui, lui, relève du décret qui, lui était issu d'une loi.

Je constate que nous sommes sous le coup d'une loi qui dit que les partenaires sociaux devraient créer une convention collective des aéroports. De quel droit le Gouvernement peut décider à la place des partenaires ? Cela n'existe pas. En revanche, le rôle du Gouvernement est de faire des décrets pour faire appliquer les lois. S'il est intelligent, pour régler le problème, on a un statut. Pour les copains des aéroports de province, la convention n'existe toujours pas et il est toujours bien facile de dire aux partenaires sociaux de signer un accord, etc. On n'en est pas là.

La lumière serait que tous nos camarades de nos filiales aient le même statut que nous. En tant que syndicaliste, cela me plairait bien ! Pour l'instant, je ne suis pas totalement convaincu que face à moi, on ait cette volonté politique de dire à nos camarades des cinq filiales... - puisque apparemment dans votre dossier, dans le point n° 2, on les identifie - votre groupe existe, vous l'avez écrit aussi. Vous avez même fait l'organigramme du groupe assistance en escale, Alyzia. Elle est propriétaire de Locmafer, Sapser, Aviance... ou alors je vais tout de suite chercher l'extrait K-bis. Si on n'est pas d'accord entre nous, entre vous et nous, sur ce qui nous appartient et sous quelles formes juridiques, on peut toujours parler de dialogue social, Monsieur Rubichon ! On n'est même pas capable de se comprendre.

J'ai l'habitude du dialogue social Aéroports de Paris, il est bizarre. Je n'ai pas le droit de présenter ma position. Quand M. Untel présente sa position sur l'évolution de mon métier, j'arrive avec un document PowerPoint et je n'ai pas le droit. Il n'y a que le chef qui a le droit d'être intelligent dans cette entreprise. En tout cas, c'est ce que vous pensez.

Vous dites que vous voulez une solution "soft". Il n'y a aucun problème. Cela va être de commencer par faire ce que vous auriez dû faire depuis longtemps, vous constituer un comité de groupe avec les différentes filiales : Aviance, Locmafer, Sapser, Alyzia Rampe, Alyzia Training. Dans l'organigramme, on voit bien la super structure

avec une branche qui n'a rien à voir avec l'autre. Ce n'est pas à vous que je vais dire qu'une directive nous oblige à séparer les comptes et qu'une autre directive, en cours de discussion - je ne connais pas votre point de vue, je connais le mien - qui dit qu'il faudra être extrêmement précis sur ce qui relève du financement par les taxes et les redevances de ce qui relève de l'ouverture à la concurrence. On sait de quoi on parle.

Sur ce sujet, vous avez votre ligne de démarcation. Commencez par cela. J'ai un mandat pour être également leur porte-parole. Ce ne sont pas nos ennemis. On parle avec nos camarades d'Alliance, etc. Ils sont assez d'accord pour se retrouver tous dans la même société, pour faire un certain nombre d'économies. Ils sont d'accord pour reconnaître qu'avoir six DRH, six directeurs généraux, six sièges, six voitures de fonction, six PC, etc., cela a un coût.

En revanche, si vous leur dites que vous allez leur prendre leur prime du dimanche parce qu'ils vont changer de convention à Orly, ils vont se fâcher. Quand on harmonise les statuts, ce n'est pas par le bas ; le principe de faveur dans le pays, exit.

On est prêt à avoir un certain nombre de discussions, même à vous dire que l'on est conscient qu'il y a un problème sur certains avions. On a un copain tout seul, une filiale toute neuve. Je peux la citer mais, étant donné que les débats sont publics, je ne voudrais pas faire chuter l'action d'une future société inexistante. On ne sait jamais ! Quel malheur si on spéculait sur quelque chose d'inexistant ? Cela ne s'appelle-t-il pas des dérivés ? Si l'on nous interdit de communiquer cet organigramme, je n'ai pas compris, personne ne comprend si ce n'est que vous nous interdisez de faire notre travail et de rendre compte aux personnels. Ce n'est pas acceptable !

Puisque nous étions censés être sur le point n° 1 de l'ordre du jour, Monsieur Rubichon, et que vous nous parlez de la cessation de l'activité de l'escale comme principe avec, ensuite, des reclassements et des aides au départ, nous en discuterons. Mais on ne discute pas de cela puisque l'on fait un préalable.

Sur le point n° 1, je souhaite vous poser deux ou trois questions :

- Premièrement, avez-vous fait faire une contre-expertise sérieuse ou un audit sérieux sur la facturation interne et l'impact que cela peut avoir sur les comptes de l'activité escale ?

- Deuxièmement, avez-vous envisagé de changer radicalement votre politique commerciale et d'arrêter de nous prendre pour des pigeons ? Il est trop facile, dans un même C.E., de dire : *"les compagnies vont faire des coups sur le dos"* Merci, on le savait. *"Les pilotes ne veulent pas lâcher leurs salaires"*. Les pilotes disent que ce n'est pas vrai. C'est un peu trop facile de nous dire *"c'est la faute de"*, etc. Oui, il y a des pressions, mais elles vont s'arrêter le jour où ils vont comprendre que l'on est arrivé au taquet chez les manutentionnaires et les assistants de piste si les avions deviennent dangereux parce qu'ils sont trop mal payés, ils sont trop précaires. On va calquer Aviance sur ce que fait Swissport. C'est n'importe quoi. A un moment donné, des critères de qualité seront imposés, vous le savez aussi bien que moi. Bruxelles devra arrêter de faire du chantage.

Séparation juridique et on fera du contrôle. Nous, on ne veut pas de séparation juridique et on veut du contrôle. Monsieur Rubichon, vous connaissez peut-être

M. Van Kenheim* ? Il y a plus d'un an, il s'est engagé à créer un corps spécial d'inspecteurs du travail, spécialisé pour aller contrôler nos concurrents qui font n'importe quoi. J'attends toujours qu'on les voie sur une piste d'aéroport.

Or, je peux vous dire que l'on pourrait vous donner un coup de main, mais c'est curieux, lorsqu'on vous dit : *"qu'attendez-vous pour aller vous adresser à telle compagnie aérienne parce que son prestataire actuel a des problèmes ?"* vous ne le faites pas. Allons bon !

Aujourd'hui, Aéroports de Paris dit : *"j'ai un service super-plus, il coûte cher et puis j'ai le service standard"*. Le service standard, c'est le contrat Aviance. On va nous dire : *"vous ne pouvez rien y faire"*. On va ramasser des contrats Aviance, mais on n'aura plus Aéroports de Paris. Pourquoi ? Vous l'avez dit vous-mêmes : aujourd'hui, les compagnies aériennes ne regardent pas vraiment la qualité. Elles veulent éviter des accidents d'avions au décollage ou éviter des chocs avions. Cela coûte cher, mais cela arrive, chacun le sait et je n'ai pas encore les statistiques des dérives.

A un moment donné, les compagnies souhaiteront une entreprise sérieuse. Si quelqu'un de sérieux à Aéroports de Paris dit : *"vous êtes une compagnie low cost, on vous met à la T3, ce sera traité entièrement par une filiale x..."* On peut discuter de cela, c'est déjà quasiment le cas.

En revanche, il est complètement stupide sur le plan commercial de dire : *"j'ai un service plus cher, mais j'ai également un service standard"*. Si vous continuez cette pratique, c'est vrai que dans un an, deux ou trois ans, il n'y aura plus d'activité escale, mais cent pour cent Aviance.

On vous demande d'arrêter cette politique commerciale. Vous n'y êtes pas obligés. Vous pouvez avoir une autre politique commerciale qui est de dire : *"Aéroports de Paris passe un contrat, mais en fonction du site et du type de compagnie aérienne, ce sera priorité soit par du personnel d'Aéroports de Paris, soit pour partie du personnel de telle ou telle filiale"*.

Quand on vous dit que vous allez plus que trop vite, malheureusement vous pensez aller trop fort et vous vous prenez les pieds dans le tapis. Où est l'avis des fameux C.E. des cinq filiales sur leur regroupement et que pourrait-on faire en termes de synergies, d'économies, etc. plutôt que de nous mettre un organigramme contraire au droit, contraire aux conventions collectives ?

Je n'ai pas entendu M. Gisselmann dire : *"j'ai vérifié, vous avez raison !"* Mettre dans le dossier d'une nouvelle société une qualification "leader" qui n'existe absolument pas et qui, en plus, est en langue étrangère... Le jour où vous trouverez dans la convention collective transports aériens ou une autre convention un "leader", vous viendrez me le montrer. Je demanderai à la FNAM de réviser les classifications de la convention collective mais, pour l'instant, ce n'est pas le cas. Donc, vous faites n'importe quoi y compris sur ce point.

Pour ce qui est du nombre de directions dans cette nouvelle société, nous ne sommes pas d'accord non plus. Il y a des doublons, mais ce n'est pas à nous d'en discuter normalement. C'est d'abord à mes camarades d'Aviance, etc. Je n'oublie pas

Alyzia Training, j'aimerais qu'on leur dise ce qu'ils vont devenir, que vous le leur disiez ainsi qu'à nous ensuite parce que c'est ce que l'on appelle le comité de groupe.

Quand on va discuter d'éventuelles synergies entre nous et nos camarades, nous n'y sommes pas opposés. On se doute bien que s'il y avait un Aviance, ce serait mieux d'éviter d'avoir systématiquement trois représentants du même groupe ou un tout seul parce que cela peut poser quelques problèmes d'avoir une personne d'Aviance seule sous un avion si l'information n'est pas faite exactement comme on pense. Permettez-moi d'avoir un doute sur la question pour l'instant !

Quant au chef d'équipe Sapsen qui relevait d'une autre convention et qui, lui, remplissait la même fonction c'est-à-dire vérifier le chargement de l'avion, qui remplit également la même fonction d'un corps de piste Aéroports de Paris, on a bien compris aucun TPSV, on a tous lieux de penser qu'un certain nombre de nos camarades qui sont plutôt en fin de grille qui ont une très bonne expérience aimeraient que leur compétence et leur expertise puissent aider les filiales à se restructurer et à devenir une société fiable, mais pas au détriment de leur statut. Ils ne sont pas plus idiots que nous.

Quant au statut du personnel, ils savent que l'on peut être mis à disposition, que l'on peut être détaché. La preuve : les chefs le sont. Il faut arrêter de penser, Monsieur Rubichon, qu'Aéroports de Paris restera une entreprise féodale parce que je suis au moins d'accord avec vous : sortons des ténèbres cette entreprise ! Faites les choses correctement en arrêtant de vous prendre pour des dictateurs - ce n'est pas une attaque personnelle, c'est plutôt le Président-directeur général que je considérerais comme tel - parce que ce sont des pratiques nouvelles. Je n'avais pas l'habitude que l'on profite du fait qu'un responsable syndical soit en train de fêter une victoire contre l'Europe pour que le PDG vienne tuer cette victoire. Je le dis solennellement : je n'ai pas apprécié du tout ce qui s'est fait le 8 février, de même que mes camarades, parce que M. Graff a dit : *"j'ai décidé"*.

Veillez m'excuser, c'est de la défiance, mais je demande au secrétaire d'envisager de saisir le juge des référés parce que, malheureusement, j'ai l'impression que nous allons nous "faire avoir". Vous allez dire que le C.E. a été consulté. Quant à la date du Conseil d'administration, on nous a fait le coup sur le projet de loi de privatisation : on changeait de date tous les jours. On se mobilisait pour aller au Conseil d'administration et ce n'était plus le bon jour. Puis, vous déplaciez le lieu. La méthode Graff, on s'en méfie ! Vous allez dire que l'on fait un procès d'intention. Non, je ne fais que relater ce qui se passe depuis deux ans.

Monsieur Rubichon, vous savez très bien que ce dossier n'est pas économique. S'il l'était, on s'arrêterait au point n° 1 de l'ordre du jour et vous nous laisseriez étudier les choses. Il est politique, vous avez décidé de supprimer l'escale et on est consulté sur ce point. Vous me dites que nous n'avons rien compris. Je vous réponds de retirer ce projet. Je vous demande de le retirer depuis 9 heures ce matin.

Ensuite, on discutera dans le calme et la sérénité. On a des idées, on l'a dit. Mais l'idée est la suivante : mon congrès me donne mandat pour signer un PARDA, pas un plan social amélioré, mais un PARDA dans les conditions que vous avez faites en 2000. C'est public, vous pouvez vérifier. J'ai ce mandat.

Etes-vous prêts à faire un PARDA comme en 2000 ? Vous n'arrêtez pas de nous dire que l'on coûte cher. Ah le statut des personnels ! Je regarde le salaire d'un assistant piste à l'Aéroports de Paris qui est en exécution et je le compare à un chef d'équipe de la Sapser, celui-ci gagne plus que l'agent Aéroports de Paris.

Je regarde le salaire d'un agent Co qui vient d'être embauché, je pleure ! Arrêtez, l'agent 251, regardez le salaire et allez nous dire que l'on est des nantis ! Non, c'est vrai, on a un coût, on a des avantages statutaires, mais on a également les inconvénients. Par exemple, il y a cinq jours de préavis si aujourd'hui vous ne nous dites pas : *"on est raisonnable, on retire le projet. Il n'y aura pas de saisine du C.E. tant que vos experts font leurs études. On calme le jeu"*.

En ce qui concerne mes camarades des filiales, ils n'ont pas de préavis donc le statut du personnel a des contraintes. Mais cette fois, ils se mettent en grève, ils bloquent des avions... Cela me plairait beaucoup, j'applaudirais. Peut-être le feront-ils demain, ce sera plus drôle parce que, au moins, il n'y a pas d'effet d'annonce et de préavis pour eux.

Maintenant si ce n'est pas ce qui se passe, on saisit le juge des référés et on demande à la justice de dire le droit parce que vous ne le dites pas. Vous faites exactement l'inverse du droit. Le droit, c'est de s'en remettre, nous-mêmes, à nos experts en tant que comité. On s'en remet à nos experts pour la partie économique, ils sont payés pour cela, c'est leur travail. Ils vont vous demander d'aider les banques parce que le dossier économique est assez incomplet et partisan. J'aimerais bien qu'il y ait une contre-expertise qui puisse démontrer que l'on sait gagner 10 % d'économies par une politique commerciale intelligente, par des économies d'échelle. J'en ai cité quelques exemples avec un préalable qui est le maintien de l'escale au sein d'Aéroports de Paris.

A partir de ce moment, on pourra discuter. Sinon, on ne discute pas et encore moins de discuter de la cessation d'activité alors que vous faites n'importe quoi. Ou alors, le dialogue social, c'est de s'écouter sans forcément se mettre d'accord. C'est un minimum que de s'écouter.

M. Rubichon, quand je vous dis que l'article L 122-12 est du domaine public, me comprenez-vous ? Ou il s'applique ou il ne s'applique pas. S'il ne s'applique pas, c'est pour personne. Vous avez écrit qu'il ne s'applique pas dans votre dossier. Maintenant, je pense que je suis tout aussi hors sujet que vous parce que l'on est en train de discuter du point n° 2 de l'ordre du jour.

Le point n° 1 de l'ordre du jour, je souhaite vraiment que le conseil A prime soit présent, il ne l'est pas. On va le mandater officiellement, travailler et définir notre cahier des charges de façon indépendante de vous et j'aimerais que, sur cette question économique, vous nous disiez que ce n'est pas idiot, peut-être que vous pouvez avoir des idées, peut-être que vous n'avez pas complètement tort de dire que l'on n'a pas regardé toutes les possibilités.

J'ai failli éclater de rire il y a un instant, mais je ne suis pas d'humeur à rire aujourd'hui lorsque M. Gisselmann a parlé qu'il allait récupérer Air Algérie. Quand on connaît les liens entre une de nos filiales et l'aéroport d'Alger, quand on connaît la réalité économique, politique, financière de la gestion de l'aéroport d'Alger et quand on sait quels sont les modes de financement des flux de l'aéroport vers la compagnie aérienne, j'ai envie d'éclater de rire quand il me dit que l'on va peut-être gagner Air Algérie.

Il y a un coup de fil entre M. Perben et son homologue en Algérie, cela se fait, ou il n'y en a pas et cela ne se fera pas. Ce n'est absolument pas une différence de services apportés en plus qui pèsera sur la décision. Celle-ci sera prise au niveau politique.

Monsieur Rubichon, on a des collègues dehors qui vont s'impatientser... ils sont tous agents comme nous et ont tous envie de garder leur statut, leur métier pour la plupart. Sur les 666 salariés, une cinquantaine souhaiterait peut-être partir en PARDA. Je vous l'indique pour Force Ouvrière, ce n'est peut-être pas le cas des autres camarades. Mais il doit s'agir d'un vrai PARDA et on trouve bigrement discriminatoire que nos camarades qui ont des situations au travail tout aussi pénibles que nos camarades pompiers n'aient pas le même droit. La pénibilité existe vraiment en piste. Elle existe vraiment pour le travailleur de nuit. On est prêt à regarder. Pas de PSE. Détacher un certain nombre d'agents pour aider nos filiales, on est prêt à en discuter. On est prêt à discuter sur beaucoup de points.

M. le PRESIDENT.- Je vais passer la parole à M. de Cordoue qui vous répondra sur un certain nombre de points. Je réaffirme pour la quatrième fois qu'il y aura d'autres consultations sur ce projet dans les mois qui viennent et que ce n'est pas à partir de cette consultation que nous allons mettre le projet en œuvre. Je l'ai déjà dit quatre fois, je m'arrête à la quatrième fois. Si vous continuez à ne pas me croire, j'aurais tout tenté pour vous convaincre.

Avant de passer la parole à Gonzalve de Cordoue, il y a un point que je ne laisserai pas passer dans vos propos, M. Gentili, c'est à propos de Pierre Graff. C'est pour moi, depuis fort longtemps, un modèle professionnel, mais surtout un modèle humain. Par conséquent, je ne laisserai pas dire ce que vous dites, surtout pour la deuxième raison.

Je le connais bien depuis très longtemps. En aucun cas, je ne laisserai dire que c'est un dictateur et tout ce que vous voulez...

C'est tout l'opposé. S'il donne le sentiment que c'est un homme qui prend ses responsabilités quand la facilité pourrait l'amener à ne pas les prendre, je peux vous affirmer que c'est un homme qui prend ses responsabilités. Je vous le confirme, je l'ai souvent vu le faire depuis plus de quinze ans. Je suis bien content qu'il puisse le faire au sein d'Aéroports de Paris pour l'avenir de notre entreprise.

M. de CORDOUE.- Je suis les débats et je constate que l'on est déjà rentré dans le point n° 2. Puisque vous intervenez sur le point n° 2, je vais revenir en termes de méthodes sur la conduite de la réunion.

En début de séance, on a bien entendu quelques organisations syndicales s'exprimer sur le fait qu'elles considéraient aujourd'hui ne pas avoir suffisamment d'informations pour s'estimer valablement consultées. On a du mal à vous répondre puisque vous posez des questions sur le point n° 1 et sur le point n° 2 alors que nous n'avons pas commencé à exposer le point n° 2.

Je vous proposerais de faire deux choses : de faire l'information du point n° 2 de façon à ce que vous ayez tout le dossier et lorsque cette information sera terminée, on procédera à un vote sur le fait que vous acceptiez ou refusez d'être consultés et on respectera ce vote. Voilà ce que je vous propose en termes de méthode. L'exposé du point n° 2 est assez bref...

(Protestation de la CGC).

M. de CORDOUE.- Je passe la parole deux minutes à la CGC. Je voudrais que l'on évoque une méthode de travail sinon...

M. RENIER (CFE/CGC).- Si c'est la méthode de la coalition que vous voulez, il faut le dire.

M. FAUVET (CFE/CGC).- Je donne la parole à Hélène, puisque c'est la Journée de la femme.

Mme HELLIO (CFE/CGC).- Bonjour, ma question s'adresse à M. Rubichon. Je souhaite revenir sur votre précédente intervention concernant le maintien des emplois au sein de la maison-mère pour les agents qui le souhaiteraient.

Pouvez-vous affirmer ce que vous aviez dit par écrit pour mes collègues qui sont en bas et qui sont actuellement dans les aéroports ? Non, pas de cette manière. Il faut les rassurer davantage.

Jusqu'à présent, dans les documents écrits transmis aux personnes présentes ici, je peux lire qu'il y a une solution adaptée à chaque situation basée sur le volontariat sans aucun départ contraint de l'entreprise. C'est un peu flou parce que j'aimerais voir écrit "*aucun licenciement sec possible dans le futur*".

Je suis agent d'escale, je travaille à Roissy. Je suis un peu le porte-parole de mes collègues. Effectivement, le climat est inquiétant, on ne peut pas aborder le volet social aujourd'hui, ce n'est pas à l'ordre du jour, mais il faudra y venir assez rapidement.

On se dit que, si pôle il y a, il n'y a pas suffisamment de postes au sein de la maison-mère pour reclasser tous les salariés. Avez-vous une réponse concrète à ce sujet ? Je voudrais y revenir parce que c'est très important pour nous. Beaucoup ne veulent pas aller dans cette filiale. Concrètement, où allez-vous trouver les postes ? Merci.

M. le PRESIDENT.- Merci pour votre double question qui est mon sentiment - ce n'est pas à moi d'en juger - que ce sont les deux vraies questions que se posent les salariés de l'escale.

Sur le premier point, je n'ai aucun problème, Madame. Je suis prêt à écrire à tous les salariés pas seulement de l'escale, mais d'Aéroports de Paris SA pour reformuler mot pour mot ce que je leur ai dit aujourd'hui.

Le Président l'a fait dans l'Infodif le 8 février, mais il est vrai que l'on a parlé de départ contraint parce que c'est le terme consacré juridiquement. Comme on l'a fait une fois, je peux parler du terme "*licenciement sec*" comme vous venez de le dire, ce sera encore plus clair. D'ailleurs, moi-même, lors de la rédaction de ce dossier, j'avais posé la question parce que c'est encore plus clair en termes d'engagement.

Sur le deuxième aspect de la question, j'aimerais pouvoir vous en parler. Je suis là pour cela. C'est le point n° 2 de l'ordre du jour.

Je vais vous en parler et vous expliquer comment on va y arriver. Retenez simplement, je comprends que même quand on a écrit, dit les choses etc., comme c'est un choc, les

salariés doutent. Si j'étais à leur place, je me poserais les mêmes questions, je me dirais : est-ce qu'ils ont bien compris, est-ce qu'ils ne nous roulent pas dans la farine ?

C'est normal qu'il faille le réaffirmer, cela n'a rien de honteux au contraire. On va continuer à le dire. Le Président l'a écrit dès le 8 février : *"tous les salariés, qui ne voudront pas aller dans la filiale ou qui n'opteront pas pour un PARDA parce qu'ils n'ont pas l'âge ou qui n'opteront pas pour un projet personnel que nous accompagnerons, souhaitant rester Aéroports de Paris SA - statut Aéroports de Paris SA - auront leur place dans l'entreprise. Nous les gardons tous dans la famille Aéroports de Paris et chacun aura sa place dans l'entreprise"*.

Je comprends que la question à se poser est de dire : *"où ? Est-ce qu'il y a la place ? On ajoute le S3, le T2G, mais le compte n'y est pas. C'est des HE ? C'est-à-dire qu'ils vont nous mettre dans des bureaux quand il n'y a rien à faire ?"* Je comprends que les salariés se posent la question.

Nous commençons à en parler dans le point n° 2. Je ne suis pas en train de ruser pour M. Gentili. Je ne parle de la consultation, mais de l'information pour qu'il n'aille pas imaginer que je suis en train de lui faire un coup de Trafalgar.

Nous commençons à en parler dans le point n° 2. Nous allons y travailler ensemble. Comme l'a dit M. Gentili, de la manière polémique que je lui connais bien depuis presque autant de temps que je connais Pierre Graff, la très grande importance de ce plan est qu'il se déroule sur deux ans.

Si, aujourd'hui, après les trois ou quatre consultations, à la fin du premier semestre, on mettait en place ce plan et que l'on dise : *"on arrête l'escale et il nous faut trouver une place pour 667 personnes"*, évidemment que l'on n'y arriverait pas.

On va le faire sur deux ans c'est-à-dire que des salariés travailleront au sein de l'escale Aéroports de Paris jusqu'à fin 2008. C'est en fonction du cadencement de nos besoins d'emplois, on en parlera dans le point n° 2, que nous allons pouvoir monter les emplois. On aurait à faire cela d'une seule masse, d'un seul coup, on n'y arriverait pas, on ne le ferait pas correctement. Les formations n'auraient pas été préparées, les salariés auraient l'impression que c'est un bazar incroyable. Ce projet s'échelonne petit à petit en fonction des chantiers qui s'arrêtent sur deux ans.

Il y a toutes les ouvertures de surface qui arrivent, mais on a également réfléchi à force de vous entendre, il en reste quelque chose. Certains d'entre vous me diront que l'on raconte des histoires... je parle avec le micro allumé. On a réfléchi à des renforcements d'effectifs, à des créations d'effectifs, à des endroits où nous en avons besoin dans notre entreprise et où les représentants des salariés le disent depuis des mois. Je l'entends depuis dix-huit mois que je suis là.

L'engagement a été pris. Je vais reformuler à nouveau ce deuxième engagement ainsi que le premier pour les agents aujourd'hui.

Concrètement, à quel moment j'arrêterai mon travail à l'escale ? dans un an, un an et demi ? sept mois ? Tout cela, nous ne pouvons y travailler qu'en ayant commencé ce travail comme dirait M. de La Palice. C'est ce que je vous propose et l'engagement est formel et sera réaffirmé aujourd'hui.

Mme DONSIMONI (CGC).- M. Fauvet devait s'exprimer sur le point n° 1. Nous acceptons que l'on passe au point n° 2 et nous demandons à ce qu'il soit le premier à s'exprimer ensuite.

M. le PRESIDENT.- Comme c'est la Journée de la femme, Madame Donsimoni, nous n'oserions pas nous y opposer. On a compris que l'on n'a pas intérêt à s'y opposer !

M. de CORDOUE.- Monsieur Michaud, peut-on passer à la présentation du point n° 2 ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je souhaiterais une suspension de séance avant d'aborder l'information sur le point n° 2 parce qu'il nous faut faire le point avec les organisations syndicales sur un certain nombre d'éléments, sur la nature de l'information que vous allez dispenser sur ce point n° 2. Nous en avons pris connaissance lorsque vous avez envoyé les dossiers. Il faudrait que l'on fasse le point avant d'aborder le point n° 2.

De plus, des salariés attendent en bas de l'immeuble. Il est normal que l'on fasse un compte rendu de l'évolution de la situation et du déroulement du C.E.

Je vous demande une suspension de séance et comme l'a sollicité un certain nombre d'organisations syndicales, une demande a été faite pour qu'une délégation d'agents soit reçue. Cela nous permettra de faire le point sur les agents qui feront partie de cette délégation qui pourra être reçue par la Direction cet après-midi.

M. de CORDOUE.- Combien de temps durera la suspension de séance, Monsieur Michaud ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Une bonne demi-heure.

M. le PRESIDENT.- C'est quand même difficilement cohérent avec l'ensemble de vos demandes. Vous demandez que l'on puisse recevoir les salariés, vous me dites qu'ils s'impatientent... moi je veux bien mais, enfin, à un moment...

M. PEPIN (SPE/CGT).- Monsieur Rubichon, excusez-moi de vous interpellier, mais des agents sont en grève. Soit vous les recevez maintenant pendant l'interruption de séance et vous les faites monter, il n'y aura pas de problèmes...

M. le PRESIDENT.- Non !

M. PEPIN (SPE/CGT).- Les agents sont en grève, donc...

M. le PRESIDENT.- Et bien moi, je vous réponds, Monsieur Pépin.

M. PEPIN (SPE/CGT).- Tout à fait. On verra.

M. de CORDOUE.- On fait une suspension de séance. Il est midi. On reprend à 12 h 30 au plus tard.

Suspension de séance

M. de CORDOUE.- Monsieur Michaud, vous aviez demandé une suspension de séance...

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- J'attends le reste de la délégation CGT pour reprendre la réunion. Je suis désolé, on a essayé d'être ponctuel, mais tout le monde ne l'est pas !

Suite à l'exposé qui a été fait et à l'information donnée par la Direction sur la situation économique de l'activité escale, vous avez entendu les déclarations à l'extérieur provenant des salariés regroupés devant le siège de Raspail.

Je vais soumettre au comité d'entreprise le déclenchement de la procédure d'alerte sur la base de l'article L 432-5. J'ai préparé une motion à l'adresse de l'ensemble des élus du comité d'entreprise. S'il est nécessaire, je peux en faire des photocopies.

Sur le fond, le comité d'entreprise d'Aéroports de Paris réuni le 8 mars a eu connaissance des faits suivants : il regroupe à la fois ce qui a été dispensé dans le cadre de l'information sur le point n° 1 et également sur les dossiers qui nous ont été transmis pour préparer ce comité d'entreprise puisqu'un certain nombre d'éléments concernant le point n° 2 que l'on ne peut pas dissocier.

"Le comité d'entreprise d'Aéroports de Paris, réuni le 8 mars 2007, a eu connaissance des faits suivants :

- *projet d'externalisation de l'activité escale de la maison-mère vers une filiale cent pour cent Aéroports de Paris,*
- *projet de création d'une filiale pôle services aéroportuaires sous la convention collective transport aérien,*
- *669 salariés sous statut Aéroports de Paris sont impactés par ce projet,*
- *perspective de redéploiement en interne et incitation aux départs favorisés."*

Cela reprend l'information faite ce matin où un certain nombre de pistes de réflexions ont été identifiées.

"Ce projet déclare vouloir maintenir cette activité au sein du groupe et de la ramener à l'équilibre économique. Il s'inscrit en fait dans la logique boursière et capitaliste qui privilégie les dividendes des actionnaires au détriment des salariés et des usagers. Depuis la création de la Société Anonyme en juillet 2005, les bénéfices de l'entreprise sont distribués pour moitié en dividendes au détriment des salaires et du développement de l'entreprise.

Le comité d'entreprise considère que ces faits sont préoccupants pour l'avenir de l'entreprise, de son personnel et des usagers. Il décide en conséquence de déclencher la procédure d'alerte interne prévue à l'article L 432-5 du code du travail et demande à la Direction de lui fournir des explications sur ses activités suivantes".

Pour le suivi de cette expertise, nous proposerons la désignation de l'expert qui suit les comptes depuis un certain nombre d'années, le cabinet A Prime. Si vous le souhaitez, je vous donnerai les coordonnées et la raison sociale de ce cabinet.

"Le comité d'entreprise demande à la Direction de répondre aux questions suivantes de manière détaillée :

- Pourquoi les dividendes versés aux actionnaires représentent-ils un niveau considérable de 50% des bénéfices nets ?
- Pourquoi ne pas réinvestir une partie des dividendes dans un plan de relance de l'escale ?
- Quels sont les motifs qui ont prévalu dans la décision de la Direction de se désengager de l'activité escale ?
- Quelles sont les perspectives d'avenir pour le segment escale ? Communication du plan à moyen terme détaillé.
- Quelle sera la stratégie du groupe sur l'activité escale et quelles seront les conséquences sur les effectifs du groupe ?
- Quelles seront les répercussions de ce projet sur les effectifs au sein de la maison-mère et sur l'organisation de la société ?
- Quelles seront les répercussions de ce projet sur les catégories professionnelles de la maison-mère ?
- Si le statut du personnel est trop coûteux pour l'escale, quelles sont les activités pour lesquelles il ne l'est pas ? A quand la mise en concession ou en filialisation des CTFE, de INA, des parcs, de l'immobilier ?

En conséquence, le comité d'entreprise décide de mandater son expert, A Prime, dans le cadre de la procédure de droit d'alerte interne pour diligenter une contre-expertise économique afin d'obtenir toute information complémentaire pour éclairer valablement le comité d'entreprise. Il demande à son expert de rechercher toute solution permettant de maintenir l'activité escale sous statut Aéroports de Paris tout en préservant l'ensemble des personnels affectés dans les différentes filiales".

Je tiens à dire que cette procédure d'alerte est distincte de la demande formulée par les organisations syndicales sur un diagnostic partagé. Une analyse économique peut être appréhendée dans le cadre du C.E. et suivie par la commission économique.

Parallèlement, le diagnostic partagé avec les organisations syndicales peut être enclenché puisqu'il y a un certain nombre d'éléments qui peuvent être apportés et complétés.

M. de CORDOUE.- J'ai juste une question de procédure. Souhaitez-vous faire voter le comité d'entreprise sur cette procédure maintenant ou après que l'on est informé sur le point 2 ? J'observe que, dans votre intitulé, vous reprenez les éléments du point n° 2. C'est une question de forme, cela ne change rien. Vous voterez le moment venu.

Mme DONSIMONI (CGC).- Nous venons de prendre connaissance de cette motion. Sur le principe du droit d'alerte, on aurait pu rejoindre le secrétaire du C.E., cela nous aurait paru acceptable.

Ce qui nous paraît totalement inacceptable, c'est le dévoiement de cette motion au profit de positions purement politiques et doctrinaires. Nous ne pouvons pas accepter cela. On oublie l'intérêt des salariés de l'escale, on oublie l'intérêt de l'entreprise. Notre position

est claire : droit d'alerte peut-être, pas dans ces termes. Nous ne prendrons pas part au vote sur cette motion qui est inacceptable.

(Applaudissements).

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Tous comptes faits, j'ai bien fait de laisser la parole à Mme Donsimoni parce que c'était exactement ce que j'allais dire.

Concernant cette motion, un amalgame est fait. Nous ne sommes pas ici pour faire un amalgame, nous n'allons pas jouer votre jeu, certainement pas !

En ce qui nous concerne, on ne prendra pas part au vote.

(Applaudissements).

M. GENTILI (FO).- Je ne ferai pas de remarques sur ce qui vient d'être dit. Il appartient aux organisations de prendre leur responsabilité face aux agents qui sont dehors.

Concernant le droit d'alerte, nous sommes d'accord. J'étais dehors et je n'ai aucun problème à rendre compte de mon mandat. Nous sommes favorables à ce qui nous semble le minimum et ce que notre expert démocratiquement désigné par cette séance plénière de façon régulière et de façon extraordinaire aujourd'hui travaille en espérant que la Direction le laissera travailler, laissera l'accès à l'ensemble des données dont nous aurons besoin.

Nous souhaitons que le vote ait lieu maintenant car, concernant le deuxième point de l'ordre du jour, il y aura probablement une autre résolution. Je pensais que vous l'aviez compris, la discussion sur le point n° 1 de l'ordre du jour ne nous posait pas de problème majeur sauf s'il aboutit à ce que vous nous mettez dans la consultation aujourd'hui. Jusqu'à preuve du contraire, nos élus sont convoqués sur une consultation sur le point n° 2 de l'ordre du jour. La consultation a été libellée telle quelle.

On se réserve la possibilité, d'une part, de voter une résolution, d'autre part si vous maintenez la possibilité soit par vote sur le vote soit par vote directement et c'est votre droit en tant qu'employeur d'exiger un vote sur le point n° 2 puisque vous nous convoquez pour cela. On vous l'a dit et on prendra les précautions d'usage. Si tel était le cas, on saisiserait la justice pour faire annuler la décision comme quoi ce C.E. a été valablement consulté. On n'a pas changé de position depuis tout à l'heure et les agents à l'extérieur l'ont parfaitement compris.

M. de CORDOUE.- Un petit point de procédure pour que les choses soient claires parce que ce n'est pas la peine de s'engager dans des choses où l'on contestera les positions : j'ai écouté attentivement les explications que demanderait le comité d'entreprise si la motion est votée, je suppose qu'elle le sera. Ces explications portent sur les points n° 1 et n° 2. Il serait donc logique que l'on ait écouté le point n° 2.

En ce qui concerne la question que vous posez précisément, qui est de savoir si l'on consultera sur le point n° 2, on peut procéder au vote immédiatement si vous le souhaitez.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Au titre du C.E., je maintiens le vote de la motion même si un certain nombre d'éléments sont sous-entendus dans le cadre du point n° 2. Les faits préoccupants sont à l'appréciation du comité d'entreprise et ne sont pas de nature à être mis en cause par la Direction.

Effectivement, si un certain nombre d'attendus que j'ai soulignés dans le cadre de la procédure de droit d'alerte sont intégrés dans le point n° 2 d'information-consultation, ce sont des éléments qui nous ont été communiqués de manière informelle lors du comité d'entreprise du 8 février et dont on a la confirmation officielle aujourd'hui. En conséquence, nous maintenons la demande de vote pour cette motion.

M. de CORDOUE.- On ne pourra pas le refuser. Je précise bien que vous vous considérez suffisamment informés sur le point n° 2 pour nous poser des questions dans le cadre du droit d'alerte sur le point n° 2. Sinon, on ne pourra pas y répondre.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- A partir du moment où le comité d'entreprise a connaissance sur la base de l'article L 432-1 de faits préoccupants concernant l'évolution et la structure de l'emploi et des effectifs au sein d'une entreprise, le comité d'entreprise est en droit de déclencher un droit d'alerte.

Lors de la communication du 8 février, vous nous avez exposé un certain nombre d'éléments que vous avez portés sur ce document. Ceux-ci ont été réaffirmés dans les deux documents que vous nous avez communiqués pour préparer cette séance plénière du C.E. Sur la base de ces éléments et de l'information qui nous ont été communiqués, nous déclenchons le droit d'alerte. C'est sur la base de l'article L 432-1 comme vous l'avez rappelé tout à l'heure.

M. le PRESIDENT.- C'est clair. Je résume votre position : c'est à partir des documents que vous avez reçus et analysés et dont vous aurez une présentation complémentaire dans quelques instants que vous proposez cette procédure.

Il faudrait relire cette motion pour procéder au vote.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- D'accord.

(Relecture de la motion)

Dès la fin de ce C.E., je m'engage à vous transmettre par écrit la motion que je viens de vous lire afin d'avoir la même base d'interpellation.

M. de CORDOUE.- C'est bien ce que j'allais vous demander. On va procéder au vote de cette motion.

Mme LEMOINE.- Monsieur Michaud, il y a un point d'ordre qui peut être accepté si le Président de séance l'accepte.

Normalement, si nous déclenchons la procédure de droit d'alerte aujourd'hui, vous posez les questions. L'employeur apporte les réponses à ces questions. Si celles-ci ne vous conviennent pas, à ce moment-là, vous pouvez nommer un expert. On peut passer au-

delà de cette règle de procédure, mais nous avons le Cohen comme lecture commune. C'est ce qui est indiqué dans le Cohen.

M. le PRESIDENT.- Mme Lemoine nous a rappelé le droit, elle a bien raison. Voyez-vous, je suis plus serein que vous. Je vais accepter la désignation d'un expert dans les délais parce que je vous l'ai dit, je vous le redis après cette longue déclaration, le fond de mon analyse est qu'il y a urgence dans l'esprit des salariés de l'escala pour qu'on leur dise un peu plus que ce que sont les affres de la logique boursière et capitaliste. A mon avis, ils ont envie d'en savoir un peu plus sur leur cas individuel. J'ai hâte que l'on puisse leur en dire un peu plus.

Je ne joue pas la procédure, je ne joue pas la montre. Comme l'a rappelé Mme Lemoine, le code du travail est organisé de la sorte. Je suis d'accord parce que je n'ai rien à cacher sur cette question. Je l'ai toujours dit, je continuerai à vous le dire et à vous le démontrer, je n'ai rien à cacher sur le sujet économique de l'escala et de son organisation. Je suis d'accord pour que la désignation d'un expert soit effectuée dans la même séance du C.E. sur la même motion. C'est le point juridique.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Si je peux me permettre de rebondir sur vos propos, Monsieur le directeur général, la désignation de l'expert doit être identifiée dans le cadre de la procédure d'alerte s'il y a nécessité de recourir à l'expert. Comme le souligne Mme Lemoine, s'il n'y a pas d'accord sur les réponses fournies par la Direction, il y a le recours à l'expert.

Monsieur le directeur général, je comprends votre logique d'une négociation individuelle qui a été avancée par le Président lorsqu'il a exposé lors du C.E. du 8 février.

Permettez-moi de vous dire que vous ne ferez pas porter la responsabilité d'un certain nombre d'éléments aux organisations syndicales parce que -c'est peut-être une mauvaise interprétation de ma part. Si c'est le cas, je m'en excuse d'avance - nous sommes là pour garantir d'une manière collective le droit des salariés. Ensuite, à chaque organisation syndicale d'apprécier la démarche dans laquelle il faut s'inscrire, c'est la démocratie. Il n'y a pas de difficultés. Seulement, je ne peux pas vous laisser dire que le C.E. ou les organisations syndicales porteront la responsabilité du retardement de la procédure.

Comme je l'ai dit en début de séance, on ne joue pas la montre pour jouer la montre. S'il n'y avait pas eu cette réactivité des élus du C.E. dans son ensemble sur l'annonce faite lors du 8 février par le Président du C.E., M. Graff, peut-être auriez-vous déjà respecté notre planning de plan d'actions prévisionnel 2007 ? Ce plan d'actions prévisionnel 2007 prévoyait d'arriver à échéance au dernier trimestre 2007 où un certain nombre de points ont été identifiés.

Si vous voulez, je peux vous donner des détails, ce n'est pas un problème. Je suis prêt à vous croire sur le fait que vous êtes prêts à jouer la transparence. Simplement, il faut la jouer de part et d'autre. On jouera toujours la transparence comme on l'a fait. Lors de l'élaboration de l'ordre du jour de ce C.E., nous avons fait état d'un certain nombre de difficultés sur l'élaboration de l'ordre du jour rappelées par un certain nombre d'élus.

M. le PRESIDENT.- Sans aucun problème, Monsieur Michaud. Je n'entre pas dans ce débat. Je n'ai en rien dit que les élus du comité d'entreprise portaient une responsabilité. Vous le

lisez comme cela, tant mieux. J'ai simplement dit que je portais la responsabilité de ne pas retarder la procédure face à votre demande. C'est un peu différent.

Il y a une demande de parole de M. Guarino et de M. Gentili.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Monsieur le Président, vous avez peut-être entendu des salariés vous dire : "dépêchez-vous, on veut savoir ce que l'on va devenir individuellement". Nous avons également entendu des salariés - il y en a en bas de l'immeuble et pas uniquement des adhérents de la CGT, mais d'autres organisations - qui nous ont dit : "aidez-nous à nous battre, battez-vous à nos côtés pour que l'activité escale puisse demeurer au sein d'Aéroports de Paris. Peut-être toutes les pistes n'ont-elles pas été exploitées, peut-être n'a-t-on pas une volonté politique. Pour cela, nous en sommes sûrs. Aidez-nous".

On fera tout ce qu'il faut pour les aider. La CGT n'a jamais mis personne dans le mur... on a toujours été responsable de nos actes. Les élections professionnelles ont prouvé que l'on était un syndicat respectueux des salariés. Dans la mesure où ils ont voté massivement pour nous, on peut se poser des questions : *"si on les emmène dans le mur, ils n'auraient pas voté pour nous"*. On peut également se dire cela. Il faut dire la vérité et ne pas la tronquer. Les salariés sont en bas, ils vont monter. Il faut leur expliquer et, en même temps, il n'y a pas que des personnes qui veulent connaître leur avenir immédiat. D'autres nous disent de se battre à leur côté et de les aider.

M. le PRESIDENT.- Dont acte, Monsieur Guarino. La parole est à M. Gentili.

M. GENTILI (FO).- Ce n'est pas la première fois, mais c'est peut-être aussi une orientation politique de penser que les patrons d'entreprises même publiques disent le droit. Lorsqu'un comité d'entreprise prend une décision, il a sa souveraineté. Il vous appartient de saisir le tribunal si vous pensez que nous n'en avons pas le droit. La justice tranchera.

D'ailleurs, elle peut aussi trancher sur le droit constitutionnel, le droit de grève. Comment se fait-il que vous utilisiez une filiale à cent pour cent pour casser une grève ? Cela porte un nom : délit au droit de grève. Je croyais que nous étions dans un état de droit où ce ne sont pas les pouvoirs politiques qui décident du droit. On envisage également de porter plainte contre vous parce qu'Aviance est en train de traiter les vols des camarades en grève. Vous vous arrogez le droit de faire cela ? Pour ce qui est du droit d'alerte, c'est notre droit. Si vous le contestez, vous allez au tribunal.

M. le PRESIDENT.- Ai-je dit le contraire ?

M. GENTILI (FO).- Oui, mais on nous dit que l'on n'a pas le droit. On est gentil, on le fait quand même. Je rappelle que ce n'est ni à vous, ni à nous de dire le droit, c'est tout. J'aimerais bien que ce point soit établi, que le cabinet A prime soit mandaté et que l'on puisse enfin donner notre point de vue parce que l'on a également le droit d'utiliser l'article 0-2 pour demander une expertise sur autre chose. On fera faire une expertise sur votre droit ou pas de transférer une activité dans une société non-existante et on fera une étude dans le cadre de l'article L 122-12.

On aime bien s'en remettre à des gens experts qui sont indépendants. On le fera également si on le souhaite. Je tenais à rappeler que le C.E. n'est pas le "toutou" de la Direction.

M. de CORDOUE.- Peut-on procéder au vote de la motion ? La CGC souhaite faire une déclaration avant le vote.

Mme DONSIMONI (CGC).- Dans la motion, une phrase ne nous convient pas lorsque il est écrit : "*ce projet s'inscrit...logique boursière et capitaliste, etc.*". On ne prendra pas part au vote.

M. de CORDOUE.- On procède au vote, si vous le voulez bien.

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

7 voix contre : CFE/CGC, UNSA/SAPAP

POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES CONSEQUENCES DE LA CREATION D'UN POLE DE SERVICES AEROPORTUAIRES POUR LA DIRECTION DE L'ESCALE

M. GISSELMANN.- De la même manière que précédemment, je vous présenterai un certain nombre de transparents qui synthétisent les documents qui vous ont été adressés en ne retenant que les éléments essentiels qui procèdent du concept sur lequel a porté notre réflexion et ce que pourrait être le pôle de services aéroportuaires.

D'ailleurs, vous découvrirez que sa structure et sa conception non seulement ne sont pas éloignées de la structure de la conception de nos concurrents mais, d'une façon générale, il s'agit d'une organisation d'entreprise classique.

Le premier point que je voudrais préciser est que la terminologie "NewCo" ne correspond absolument pas au nom de l'entreprise. Il est de tradition dans les secteurs qui sont amenés à travailler sur ce genre d'exercice que pour ne pas se compliquer la vie dans tous les pays du monde, une entreprise sur laquelle on réfléchit s'appelle NewCo. Il s'agit d'un nom provisoire et, en aucun cas, ce ne serait le nom du pôle de services aéroportuaires. Entre nous, je l'appellerai NewCo parce que c'est plus facile à dire.

Vous connaissez l'essentiel des caractéristiques de cette entreprise pour une part. Elle est cent pour cent Aéroports de Paris. Elle a un Conseil d'administration auquel siègent les administrateurs d'Aéroports de Paris. Elle est sous la convention collective du transport aérien. Elle dispose d'un statut très large permettant de recouvrir l'ensemble des activités d'assistance que ce soient les activités d'assistance en rapport direct avec la directive ou tout autre activité d'assistance ou service susceptible d'être rendu sur une plate-forme aéroportuaire sans limitation de zone géographique et sans limitation de zone d'activité autre qu'aéroportuaire.

Sa création vise pour l'essentiel à se réinstaller durablement sur le marché de l'assistance en escale, un des objectifs mentionnés auparavant, en procédant à l'adaptation des modèles économiques existants, aux réalités du marché tel qu'il vous a été présenté et en élargissant notre offre commerciale crédible car compétitive. Le dernier point étant évoqué, on a pris en compte les remarques faites par ailleurs.

Ceci s'appuie sur une organisation nouvelle qui n'est pas novatrice par rapport à ce qui existe dans d'autres entreprises et des méthodes de travail un peu différentes.

L'organisation de NewCo répond à des principes que nous aimerions pouvoir être aussi simples que possible, ne serait-ce que pour être bien compris.

Elle devrait regrouper le meilleur des savoir-faire qui est un avantage concurrentiel propre à Aéroports de Paris aujourd'hui. Elle serait rattachée à un commandement que nous avons voulu unique pour que sa stratégie soit lisible, que les conflits d'intérêt

potentiel évoqués précédemment soient supprimés et que les processus de prise de décision soient rapides.

Enfin, le lien de cette entreprise avec la maison-mère est direct dans la mesure où il n'y a pas une cascade de filiales ou d'organisations augmentant les strates de prises de décision avant de se retourner vers la maison-mère. L'organisation de NewCo serait une organisation resserrée qui n'aurait plus grand-chose à voir avec ce qui existe aujourd'hui et, pour cause, ses activités sont éclatées dans un certain nombre d'unités de production.

Les échelons intermédiaires actuels redondants devraient être supprimés.

Les circuits de reporting, c'est-à-dire la vitesse à laquelle nous sommes amenés à rendre des comptes pour garder la main sur la façon dont évolue notre situation sur le marché, doivent être raccourcis et les circuits de reporting faire de même.

Il y aurait un siège unique autour de fonctions de support communes à l'ensemble des unités de production qui existent actuellement. Ce siège pourrait se trouver entre Orly et Charles de Gaulle. Ce point n'a pas fait l'objet de réflexion.

Ces moyens devraient être dimensionnés en conséquence. Je pense notamment à l'intégration du deuxième poste de coût de cette activité qui est celui du matériel de piste. Après la masse salariale, je rappelle que c'est le matériel qui est le poste de charge le plus important de façon à disposer des taux de disponibilité de nos matériels les plus élevés possible. Cela est un indicateur majeur de la qualité de service que nous sommes en état d'offrir à nos clients.

Nous avons pensé également que cette entreprise devrait avoir quelques valeurs relativement simples. On s'est appuyé sur des valeurs d'ores et déjà existantes. Nous pensons que cette entreprise devrait être organisée de telle manière que l'ensemble du personnel qui la compose puisse comprendre et mettre en œuvre des principes d'engagements, de disponibilités vis-à-vis de nos compagnies clientes parce qu'en fait le seul objectif valable sur lequel il est nécessaire de travailler, c'est de tout mettre en œuvre pour acquérir des clients et pour les garder.

La performance vise à maintenir ou à installer, dans cette structure, le niveau de qualité de services qui pourrait exister et tel qu'il existe aujourd'hui dans la maison-mère et également, contrairement à ce que l'on pourrait penser, dans un certain nombre de filiales. La performance se caractérise également par le fait d'être capable de démontrer rapidement que nous pourrions répondre aux attentes du marché et de prouver la viabilité de cette organisation.

Je passe sur le contenu des valeurs liées au professionnalisme. C'est suffisamment explicite.

Quant à l'équité, nous considérons qu'il est nécessaire de revenir sur le marché avec des outils et des moyens qui sont les mêmes que ceux de nos concurrents sans pour autant bénéficier d'avantages particuliers liés à notre filialisation à la maison-mère pour des questions de réglementation. Ceci ne peut que nous rendre respectable ce qui ne signifie pas que NewCo devrait être une entreprise inerte, elle devra soigner sa communication interne et externe, être capable de communiquer sur ses succès et également de tirer les leçons de ses échecs.

Il faut un certain nombre d'ambitions pour réussir dans un délai relativement court qui est de 18 mois. Cela signifie qu'il faut avoir des objectifs pour NewCo. Ces derniers auraient le mérite d'être peu nombreux, mais d'être clairs.

Le premier de ses objectifs consiste à être un acteur majeur sur les plates-formes considérées comme le meilleur rapport qualité-prix sur Paris. Cela découle des valeurs que j'ai évoquées : le meilleur rapport qualité-prix, c'est vraiment une affaire de compétitivité.

Une partie du travail est déjà fait en ce qui concerne la qualité. Cependant, notre notoriété pourrait être facilitée par notre présence sur plusieurs aéroports et terminaux, c'est un avantage unique que nous avons par rapport à nos concurrents actuellement.

Le deuxième objectif consiste dans des délais relativement courts sur lesquels nous nous sommes engagés par ailleurs, à revenir à l'équilibre en augmentant nos parts de marché ainsi que notre chiffre d'affaires, ceci résultant de la capacité que nous aurons à travailler avec des coûts de production moins importants, ne serait-ce que parce que NewCo aura moins de charges de structures à absorber et ses coûts de production en bénéficieront directement.

Le troisième objectif consiste à valoriser notre portefeuille. Par le passé et en observant la situation d'aujourd'hui, nous avons constaté qu'il était nécessaire d'optimiser notre portefeuille de clientèle pour en tirer le meilleur, ceci ne peut être fait évidemment que pour autant que l'on puisse y avoir accès avec des niveaux de prix qui correspondent à ce que le marché est prêt à payer.

Valoriser notre portefeuille revient à fidéliser, grâce aux compétences, à rompre avec les amalgames que peuvent faire un certain nombre de nos clients entre Aéroports de Paris, autorité aéroportuaire, et les activités d'assistance en escale, à faciliter la contractualisation avec nos clients en faisant plus vite, plus simple et plus efficace, à s'adapter aux demandes qui constituent un élément de concurrence pour nos clients c'est-à-dire faire preuve de souplesse, de réactivité nécessaires dans des délais compatibles à leurs attentes pour répondre à des demandes correspondant à une évolution de leurs besoins selon eux.

À partir du moment où on a une ambition et des objectifs, il faut que cet ensemble puisse se mettre au service d'une stratégie qui doit être claire et compréhensible. Cette stratégie s'articule autour de deux éléments principaux : le premier consiste à se donner les moyens de mettre en place une offre commerciale compétitive c'est-à-dire une offre lisible. Aujourd'hui, sur un contrat "*full handling*" signé avec une entreprise, il faut lui expliquer que trois, parfois quatre structures de production différentes se trouvent sur le pont.

Lorsque tout se passe bien, c'est transparent ; lorsque cela commence à se passer mal, le client ne sait plus à laquelle de ces structures il doit s'adresser pour résoudre son problème. Dans la mesure où trois, voire quatre structures cohabitent, il est très difficile de solutionner le problème. En tout cas, si on sait améliorer une procédure dans l'une des structures, on ne sait pas nécessairement l'améliorer dans les autres.

La lisibilité pose un problème. Il faut que cette structure soit suffisamment lisible pour faire l'objet d'une bonne communication.

Aujourd'hui, vous ne pourrez pas me montrer un support de communication écrit ou internet vantant les mérites de notre savoir-faire en matière d'assistance aéroportuaire parce que cela n'existe pas et qu'il est très difficile de l'écrire sur un document recto verso.

Dans cette structure, les interlocuteurs opérationnels seraient uniques pour tous les services.

Enfin, je sais que ce point est le souci permanent des chefs d'escales Aéroports de Paris. Se sentant, à juste titre, être les interlocuteurs privilégiés du client, s'ils n'ont pas la mainmise du point de vue hiérarchique sur l'ensemble des salariés qui interviennent sur l'avion en question, les responsabilités se diluent, elles n'appartiennent plus à personne et la qualité de service se dégrade. C'est contre cela que l'organisation matérielle de NewCo devra s'élever.

Notre documentation commerciale devrait exister, devenir accessible et compréhensible. Notre pouvoir de négociation devrait s'améliorer avec une structure commerciale ayant accès aux prix de revient.

La structure, qui commercialise aujourd'hui au sein d'Aéroports de Paris puisqu'Aéroports de Paris porte les contrats, travaille sur la base de structures tarifaires conçues sur la base de bordereaux de prix négociés avec les sous-traitants qu'il s'agisse des filiales du groupe ou d'autres filiales - puisque je vous rappelle que le nettoyage à bord de nos avions n'est pas réalisé par les filiales du groupe - sur lesquels il faut empiler les coûts de structures propres à la direction de l'escale.

Lorsqu'il s'agit de négocier, la direction commerciale de l'escale Aéroports de Paris n'a pas nécessairement accès aux comptes d'exploitation des filiales. Ce sont des structures juridiquement séparées et, à l'inverse, la filiale se trouve, elle, dans une situation de rapport sous-traitant/donneur d'ordre en étant dépendante de ce donneur d'ordre puisque le sous-traitant n'est pas en état, ce sont des choix qui ont été faits, de chercher à se constituer lui-même son propre chiffre d'affaires.

En d'autres termes, dans le dispositif actuel, les filiales ne rentrent jamais en contact avec les compagnies aériennes, ne contractualisent pas. C'est le mode de fonctionnement du porteur du contrat qui est Aéroports de Paris.

Notre adhésion à l'alliance Aviance dans laquelle nous sommes d'ores et déjà doit être maintenue selon nous, ne serait-ce que pour bénéficier d'une présence au moins physique sur un certain nombre d'aéroports. Si jusqu'à aujourd'hui ce n'était pas très performant, notre organisation n'était pas nettement visible du point de vue de l'alliance Aviance. La conséquence serait que NewCo deviendrait sans doute le second partenaire le plus important de l'alliance.

Ensuite, il faut aller à la reconquête du marché. Nous nous sommes essayés à cet exercice sur 2006. J'ai expliqué précédemment que cela n'avait pas suffi parce que c'est long. Néanmoins, les efforts réalisés avaient été porteurs de succès, c'est clairement insuffisant. Si nous avons des objectifs, si nous avons une ambition, si nos coûts de production s'améliorent, nous nous trouvons en situation de partir à la reconquête du marché ou de nos parts de marché plus exactement.

Pour la même raison, notre organisation serait plus compréhensible, elle offrirait une palette de services complète, une capacité à négocier, une qualité de services reconnue, ce qui est déjà le cas, qui sont quatre conditions accessibles pour nous permettre de diversifier notre portefeuille en y intégrant des compagnies au profil mieux adapté. Je l'ai évoqué dans la première partie, les profils que nous recherchons sont des profils de compagnies moyen courrier, européennes et des compagnies low cost pour lesquelles nous savons que nous pouvons pratiquer des niveaux tarifaires entre aujourd'hui et 2009 qui se situeront entre (- 11 %) et (- 14 %). Seuls, notre compétitivité ajoutée au savoir-faire qui nous est déjà reconnu nous permettraient de pouvoir les reconquérir.

Par ailleurs, à l'inverse de certains concurrents, nous pouvons sécuriser un volume de chiffre d'affaires avec l'autorité aéroportuaire. Il s'agit d'activités qui ne sont pas des activités qui nécessairement sont du domaine de l'exploitation de la licence au sens "directives". Néanmoins, dans les filiales aujourd'hui, il existe des activités complémentaires comme le recyclage chariot, mais ce n'est pas le seul.

Aujourd'hui, ces filiales interviennent sur la logistique, la gestion de magasin pour le compte d'Air France, d'Aéroports de Paris télécommunications. Nous intervenons sur le contrôle de bagages de soute. Nous intervenons dans un certain nombre de domaines et sur une plate-forme aéroportuaire aussi importante que celle de Charles de Gaulle ou d'Orly. Il y a la possibilité, en marge des activités d'assistance traditionnelle, de développer un chiffre d'affaires qui peut prendre beaucoup d'importance. Je citerai un dernier exemple qui pourrait être à l'ordre du jour dans les mois qui viennent : un produit adapté aux passagers à mobilité réduite.

Le marché n'est pas fermé à une entreprise structurée de cette manière.

En ce qui concerne l'organisation à proprement parler, NewCo proposerait une organisation, somme toute, classique au regard de l'organisation des autres opérateurs et essentiellement tournée vers les fonctions de production.

Sur la partie droite du transparent, la structure de l'entreprise à direction ou à commandement unique serait présente d'un point de vue opérationnel sur Orly et sur Charles de Gaulle. Sur chacune de ces deux plates-formes, elle exercerait exactement les mêmes types de métier avec un principe de fonctionnement relativement simple : une organisation resserrée avec une capacité de décision opérationnelle sur le terrain, des objectifs partagés par le management et le personnel sur les aspects sociaux, opérationnels, économiques et financiers, avec un dispositif de communication plus simple à réaliser avec des activités moins éparpillées, des principes de communication proactifs, que ce soit en interne, que ce soit en externe.

Si on examine de plus près ce que pourrait être l'organisation plus détaillée de NewCo, on retrouve trois directions opérationnelles : les deux directions d'exploitation et une direction qui apparaît sous le nom de diversification dans laquelle on trouverait les activités qui ne relèvent pas directement de la licence du type de celle que j'ai déjà évoquée.

Puis, on passe aux cinq directions de support faisant l'objet d'un rattachement direct à la Direction générale, ni surdimensionnées, ni sous-dimensionnées. Nous avons considéré que la qualité devait faire l'objet d'une Direction support, ne serait-ce que parce que c'est un des enjeux majeurs que devrait se donner NewCo. Ensuite, nous pensons que la

réglementation pourrait évoluer et nous obliger à rattacher tout ce qui touche à la qualité directement à la Direction générale à l'instar de ce qui se fait déjà dans le transport aérien.

Une Direction d'exploitation pourrait s'organiser de la manière suivante : on retrouve les trois grands métiers que sont le passage dans lequel nous avons mis les activités billetterie et de litiges sur bagages, les activités de trafic et les activités de piste.

Les informations données à la suite de ce schéma reprennent des fonctions qui peu ou prou sont celles qui prévalent au sein de la convention collective du transport aérien, à ceci près que la terminologie "leader" n'apparaît pas sous cette forme ; d'autres l'appellent "agent 1". De la même manière, la notion "agent Co" n'existant pas dans la convention collective, nous avons indiqué "agent d'enregistrement", mais c'est relativement impropre parce qu'il y a des agents de billetterie et des agents qui s'occuperont des litiges. Il s'agissait juste de ne pas faire un organigramme trop détaillé.

Vous pouvez noter que, dans cette hypothèse, le chef d'escale de permanence reste bien le patron de l'exploitation durant sa vacation.

Nous passons à la lecture d'un schéma type de dimensionnement sur lequel nous serions amenés à travailler en permanence. J'insiste sur le fait que c'est un calendrier à caractère purement illustratif sur Charles de Gaulle par exemple. C'est un outil de travail pour être plus clair.

Il faudrait mener en permanence un certain nombre d'actions, la première d'entre elles étant orientée vers nos clients. Si NewCo devait récupérer d'ici fin 2008 l'activité aujourd'hui traitée par l'escale au fur et à mesure de l'attrition potentielle de cette escale, il faudrait, d'une part, calibrer les volumes d'activités dans le temps et que cela corresponde à des périodes logiques : par exemple, la fin du contrat avec une compagnie donnée - il n'est pas question de changer quoi que ce soit avant cela. La compagnie le refuserait - que, d'autre part, le transfert de cette activité tienne compte des volontaires potentiels existant au sein de l'escale pour rejoindre NewCo de façon à retarder le plus tard possible le recours à l'emploi au sein de NewCo.

La bande grise apparaissant sur ce document correspond, dans notre exemple, à une période pendant laquelle nous considérons que nous ne sommes pas en situation d'optimiser le résultat de NewCo puisque nous serons dans l'attente de savoir combien de personnels de l'escale sont prêts à rejoindre NewCo. Afin de traiter les compagnies, il faudra recruter chez NewCo au moins des CDD. C'est la raison pour laquelle nous ne pouvons pas déconnecter la réflexion concernant le transfert d'activités des réflexions que nous devons mener par ailleurs.

Les dates sur ce document sont données à titre indicatif. Il s'agit simplement d'illustrer une méthode de travail.

En ce qui concerne les résultats attendus, nous avons dû travailler sur un grand nombre d'hypothèses puisque on peut travailler sur des hypothèses à l'infini. Il faut intégrer des hypothèses de chiffre d'affaires en fonction de la façon dont réagit le marché et ceci sur la durée et des hypothèses de charges.

En ce qui concerne les hypothèses de chiffre d'affaires, nous avons travaillé sur plusieurs scénarios dont je ne doute pas que la semaine prochaine ils ne seront plus nécessairement bons, mais que le "business plan" sur lequel NewCo doit travailler doit être remis à jour quotidiennement.

Ces hypothèses reposent sur les hypothèses d'évolution de trafic dans les aéroports parisiens entre 2007 et 2010 (+ 2,3 %), le niveau d'agressivité des nouveaux entrants. Dès maintenant, nous devons nous dire que si les compagnies de CDG1, qui n'ont pas été satisfaites de la nomination de WFS à compter du 1^{er} avril, devraient se battre de façon à nous imposer l'arrivée d'un quatrième intervenant, nous serions en situation de devoir estimer à quel moment entre aujourd'hui et 2009 cet intervenant pourrait venir s'il vient et quelles parts de marché il devra prendre.

Le troisième type de facteur pris en compte dans cette hypothèse concerne les niveaux tarifaires que nous serons amenés à pratiquer en fonction des situations. Je vous ai dit qu'il faudrait les baisser de 11 % d'ici à 2009. Ceci dit, plus tôt notre compétitivité s'améliorerait, plus tôt cette baisse de prix serait moins douloureuse pour ce qui nous concerne et nous avons considéré que l'on pourrait se retrouver rapidement en situation de devoir baisser ces prix de 9 % et non de 11 %.

Enfin, pour chacun de nos contrats, nous avons pris en compte les probabilités de renouvellement des contrats en cours, un travail assez long qui a été réalisé contrat par contrat.

Une fois ces hypothèses de travail élaborées avec ces facteurs de base, nous injectons différents paramètres liés à la sensibilité de certains d'entre eux dans le dispositif. Par exemple, j'ai annoncé que l'on avait fait un chiffre d'affaires de 117 M€ en 2006. Sur la base d'un périmètre d'affaires comparable, si nous sommes capables de limiter nos prix de 5 %, on se rend compte que l'impact sur le chiffre d'affaires de la nouvelle entreprise est de (+ 5,4 M€) et de (+ 6,3 M€) en 2009. A l'inverse, si ces prix devaient baisser de 15 %, ce serait (- 5,2 M€) et (- 5,9 M€).

Ce document démontre la méthode de travail sur laquelle nous nous sommes indexés pour travailler sur des hypothèses de "business plan".

En prenant les hypothèses les plus réalistes possibles, on se rend compte que le chiffre d'affaires de NewCo, pour les activités liées au périmètre des activités touchées par la directive, se situerait entre 129 M€ et 140 M€ sur l'exercice 2009 sachant que l'on part d'un niveau qui est à 117 M€ à fin 2006.

Pour ce qui concerne les charges, les hypothèses de charges portent pour l'essentiel sur deux postes majeurs : la masse salariale puisque cela représente dans tous les cas de figure dans ce type de métier entre 70 % et 75 % des coûts ; les coûts liés au matériel et les frais de structures.

Ces hypothèses prévoient qu'il est possible, en année pleine, de trouver dans l'organisation de NewCo une économie de l'ordre de 15 M€ à 17,4 M€ selon les hypothèses retenues. Ce chiffre est constitué, d'une part, d'opportunités de recul de la charge sur la masse salariale qui se situeraient entre (- 11,8 M€) et (- 14,2 M€).

Quant aux frais de structures, pour répondre à une question posée, sur le tableau présenté dans le document qui vous a été remis, les deux premières colonnes représentent les postes de charges qui sont des frais de structures et ce qu'ils coûtent à l'escale en 2005 et en 2006 et ce qu'ils coûteraient à NewCo demain. Cela répond clairement aux questions posées ce matin.

Vous verrez, par exemple, que si l'on descend à la ligne "banques", vous vous rendrez compte qu'en 2006, l'escale aura payé la location des banques à hauteur de 3 M€, la NewCo ne gagnera rien parce qu'elle devra bien les payer.

En bas de la colonne, le chiffre de 1,875 M€ correspond aux gains que NewCo serait amené à faire en fonctionnant dans un dispositif du type de celui que je vous ai décrit.

Les frais de structures seraient de (- 3,2 M€) et les consommations internes représenteraient à elles-seules 1,9 M€.

En ce qui concerne le résultat prévisionnel qui est la conjugaison des deux points précédents, selon toutes les hypothèses retenues et en appliquant des paramètres de sensibilité sur les coûts et les recettes tels que je les ai décrits, en fonction des volumes et de la rapidité du rythme de diminution des effectifs de la Direction escale, sachant que l'objectif est fin 2008, le résultat prévisionnel du segment escale repasserait à l'équilibre dans une fourchette qu'il est difficile de préciser aujourd'hui au quart de M€ près pour la simple raison que le "business plan" dont je vous parle évolue tous les jours en fonction de paramètres nouveaux. Pour 2008, ce résultat se situerait entre (- 0,5 M€) et (+ 1,2 M€). Cela veut dire que c'est encore très sensible au moindre dérapage. Néanmoins, l'objectif de retour à l'équilibre serait juste atteint.

Quant à 2009, il se situerait entre (+ 2,1 M€) et (+ 3,5 M€).

J'ajoute que le dernier passage sur le "business plan" raisonnait sur une hypothèse de début de mise en œuvre de ce dispositif à la fin du premier trimestre.

Quant aux impacts du projet à l'horizon 2008, sur le plan opérationnel, nous avons retenu que l'activité escale au sein d'Aéroports de Paris devrait progressivement diminuer jusqu'à cesser totalement à l'échéance évoquée qui est fin 2008.

Parallèlement, nous procéderions à la création de ce nouveau pôle de services aéroportuaires dont le nom reste à définir. Nous devons assurer sa montée en charge selon un processus qui ressemble au tableau qui vient d'être commenté.

L'idéal serait que NewCo soit prête à recevoir le personnel escale volontaire dès l'automne 2007. Brièvement, quel que soit le nom de NewCo, il faudra qu'elle dispose de ses propres moyens, ne serait-ce que pour assurer la paye de son personnel.

Au niveau social, nos hypothèses de travail démontrent que des créations de postes compenseraient en grande partie la suppression des postes évoquée par ailleurs puisque la suppression à terme et progressive du traitement de la partie d'activités aujourd'hui assurée par l'escale d'Aéroports de Paris SA correspond à 667 postes. Ce chiffre a été donné plusieurs fois ce matin.

Dans le même temps, la création du nouveau pôle permettrait une offre d'environ 500 emplois sur ces mêmes activités et ceci de façon plus précise d'ici à fin 2008 à périmètre d'activité identique, ce qui n'est déjà plus le cas puisque nous avons signé, la semaine dernière, deux nouveaux contrats qui nous amènent à recruter 45 personnes chez Alliance entre aujourd'hui et le 1^{er} avril. Aujourd'hui, je n'ai rien d'autres à proposer.

J'ai terminé la présentation la plus synthétique possible de cette seconde partie.

M. le PRESIDENT.- Merci, Monsieur Gisselmann, pour cette présentation pédagogique et la clarté de votre propos.

J'apporte quelques compléments à ce qui a été dit à l'instant. Je reformule et je reformulerai dans les mêmes termes, dans des termes encore plus précis si vous le voulez, sur ce qui s'appelle les engagements de la Direction dans cette démarche.

Le premier de ces engagements est évidemment de privilégier le dialogue social du début à la fin dans ces travaux que nous allons conduire.

Cependant, les principaux engagements sont les suivants :

- La Direction s'engage à proposer à chaque collaborateur de l'escale Aéroports de Paris SA la solution la mieux adaptée à sa situation, basée sur le volontariat, sans aucun départ contraint de l'entreprise et, pour prendre une autre formulation pour ce dernier point que Mme Hellio m'a suggérée, sans aucun licenciement sec de l'entreprise ;

Pour y parvenir, la méthode sera la négociation avec les organisations syndicales d'un accord de gestion de l'emploi pour définir un certain nombre d'éléments essentiels. Ce sont les mesures d'accompagnement social qui permettent d'organiser, dans les meilleures conditions, les redéploiements au sein d'Aéroports de Paris SA. Je réponds également à Mme Hellio en lui disant que c'est à ce moment-là que l'on va réfléchir à quel poste ? A quel moment ? Dans quel service ? Pour quelle durée ? Les redéploiements au sein d'Aéroports de Paris SA seront discutés.

- Le deuxième point sera les mobilités vers le pôle de services aéroportuaires pour les volontaires. J'insiste bien sur ce terme de "volontaires".

- Enfin, les salariés de l'escale, qui le souhaiteraient, seraient accompagnés dans leur projet personnel. On l'a toujours dit, on le redira et on l'écrit. Vous savez ce que l'on met dans le projet personnel, on y met beaucoup de choses notamment les départs anticipés à la retraite que nous appelons dans notre jargon "PARDA", la création, la reprise d'entreprise, toute sorte de projets personnels qui peuvent être plus individuels, moins nombreux que nous sommes prêts à accompagner et à en discuter avec les représentants.

En toute hypothèse, Aéroports de Paris - je vous en donne l'engagement ici - privilégiera toutes les opportunités de reclassement au sein de l'entreprise pendant cette période.

Voici une première illustration et il y en aura bien d'autres : la priorité sera donnée aux salariés de la direction de l'escale pour les emplois disponibles et adaptés à leur profil liés à la mise en service du terminal S3 en juin prochain notamment.

Voilà en ce qui concerne les engagements de la Direction. J'aurais l'occasion de les réécrire, de les reformuler très régulièrement et nous y veillerons scrupuleusement.

Je passe la parole à M. de Cordoue sur l'aspect méthode.

M. de CORDOUE.- Y a-t-il des questions sur l'exposé ?

M. FAUVET (CFE/CGC).- Rassurez-vous, je ne serai pas très long parce que je ne fais jamais de discours-fleuves. Je laisse largement un espace d'expression pour les autres organisations syndicales.

Mon intervention intervient un peu en décalage. Vous avez répondu à un certain nombre de mes interrogations.

Je voudrais rebondir sur un certain nombre de points qu'avait évoqués M. Papaux dans son intervention qui, pour ma part, sont justifiés parce qu'effectivement les craintes des salariés sont justifiées quant à leur avenir dans l'entreprise.

C'est bien la raison pour laquelle il serait temps à un moment donné que l'on aborde le volet social de ce dossier sur certains points. Je ne vais pas les citer tous parce qu'ils sont nombreux : le statut, le reclassement, la formation, la création d'emploi, les projets personnels, les départs anticipés, la GPEC. J'y reviens, je martèle à chaque fois sur la GPEC, mais comment prendre d'ores et déjà aujourd'hui cet outil pour la mettre concrètement en application. C'est le moment ou jamais de le faire et non pas attendre deux ou trois ans comme certains directeurs hiérarchiques nous le laissent entendre. C'est l'occasion ou jamais de mettre en œuvre cet outil GPEC.

En ce qui concerne les projets professionnels, quelles sont les perspectives professionnelles pour les agents d'escale que ce soit dans la continuité ou non de leur métier actuel ?

Au sujet du départ anticipé j'en ai parlé. A propos des garanties et la sécurisation qui pourraient être apportées dans certains domaines, on en avait abordé un avec M. de Cordoue. Il portait sur la création de dispositifs de sécurité pour les agents partant dans la filiale dans le cas où cela se passerait mal.

Tous ces éléments sont à prendre en compte dans un volet social, pas de licenciement sec, pas de mutation contrainte, cela vient d'être dit.

Comment prend-on en compte la problématique du temps partiel, du traitement personnalisé pour chaque agent dans le cadre de son reclassement, recherche de partenaires, on pourrait en citer beaucoup d'autres.

Je voudrais revenir rapidement à la séance du 15 février 2007 en bureau du C.E. sur la méthode.

La méthode de travail était fermement de dire : on respecte les procédures et les prérogatives du C.E. Il y a d'abord le volet économique et, dans un second temps, le volet social. Ensuite, on ouvre les négociations avec les organisations syndicales sur la gestion de l'emploi et notamment sur un accord de méthode.

Entretiens, un espace a été ouvert sur la concertation à la demande de M. de Cordoue. C'était louable de dire : *"y a-t-il un espace de discussions avant d'aller directement au C.E. ?"*

Aujourd'hui, on a largement débattu et discuté du volet économique. Ce n'est pas la peine de s'y étendre plus. J'en suis déjà à ma quatrième séance sur le volet économique, je ne dis pas que c'est inintéressant, c'est très intéressant.

Il est grand temps de passer à l'étape suivante parce que les agents sont en attente. Il y a une crainte légitime des agents quant à leur avenir. Ils ont besoin d'être éclairés y compris sur le volet social de votre projet.

Il est temps d'y aller : je reprends les termes dits en bureau du C.E. *"information des salariés"* parce que ce sont ces termes qu'il faut reprendre aujourd'hui, rechercher les conditions, les types d'accord, informer les salariés sur le dispositif des mesures d'accompagnement, sur la façon dont le C.E. est informé et consulté et, enfin, sur la commission de suivi.

M. le PRESIDENT.- Je vais vous répondre brièvement, Monsieur Fauvet. Je suis totalement d'accord avec l'intégralité des items de négociation. Ils me paraissent effectivement ceux qui préoccupent beaucoup nos collègues et ceux auxquels il faut s'atteler. Je suis complètement d'accord de même que sur la deuxième partie de votre propos. Je ne veux pas me priver non plus du fait de le dire. Je ne vois pas pourquoi je n'aurais pas ce droit.

Mlle MARTIN (FO).- Vous n'allez pas être d'accord avec moi. Je vous le dis d'entrée, cela vous évitera de me répondre immédiatement.

Monsieur Gisselmann, vous avez dit que vous ne saviez pas combien il y aurait d'agents volontaires pour aller dans la filiale, vous pouvez noter que Mlle Martin ne sera jamais volontaire puisque j'ai eu la malchance ou plutôt la chance de travailler dans une filiale d'un grand groupe. Un lundi matin, en arrivant au bureau, mes collègues étaient en pleurs. On avait chacune sur notre bureau une lettre. Le Conseil d'administration avait décidé de fermer la filiale française. Il s'agissait d'une entreprise américaine. Donc, plus jamais en ce qui me concerne.

Même les belles promesses que l'on entend sur le terrain, on nous donnera 100 000 € - j'aimerais bien voir cela - 100 000 € pour partir dans la filiale, c'est cela !

Sur le fond du point n° 2 *"conséquences de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la direction de l'escale"*, je l'aurais limité à une phrase et non pas à 15 pages si j'avais été à votre place.

La conséquence est simple et se résume en une phrase : cessation de l'activité escale pour la fin 2008, à savoir suppressions de 667 moins 1 personne, donc 666 emplois supprimés puisque je pense que le directeur escale restera directeur escale détaché, le poste ne sera pas supprimé et ... effectivement, *"création d'un pôle de services aéroportuaires"* qui récupère la totalité de l'activité.

Le transfert de l'activité, pour moi, c'est l'article L 122-12. C'est ce que l'on m'a appris en formation syndicale.

Sur votre dossier, depuis mon passage rapide à Air Lib, je constate que vous ne connaissez toujours pas la convention collective, Monsieur.

Je ne reviens pas sur vos agents "leader" puisque cela n'existe pas au niveau de la CCNTA/PS. On est tout à fait d'accord, mais que vous mettiez "leader/agent 1"... Agent 1 est le qualificatif Air France à l'époque où Air France était sous statut. A l'époque, j'étais chez Air France avant d'être chez Air Liberté. Je sais ce qu'est un agent 1.

Quand on parle d'agent 1 dans la convention collective transport aérien personnel sol, on parle d'agent passage niveau 1, coefficient 165. L'agent de passage niveau 1, c'est le CDD que l'on vient d'embaucher qui ne connaît rien au travail et qui fait uniquement le "checking" à savoir l'enregistrement des passagers. Après un an d'ancienneté, il passe au coefficient 185 et quand il a le niveau d'être "dealer", pour moi, il est au minimum agent 3.

...(Mouvements divers)...

"leader"- "dealer", c'est pareil ! C'est comme les vacances, "tagger", etc. J'adore les jeux de mots parce que je n'aime pas l'anglais, en fait.

En ce qui concerne du moins un agent qui a une certaine responsabilité dans la chaîne passage, c'est un agent niveau 3. L'agent niveau 3 est au coefficient 200. Le coefficient 200 de la convention collective, c'est de la petite maîtrise.

Nos agents litiges à Aéroports de Paris sont moins qualifiés que dans la convention collective finalement parce qu'ils ne sont pas en petite maîtrise à Aéroports de Paris alors que, dans la convention, ils sont en petite maîtrise. En termes de salaires, si on regarde chez le voisin, on pleure à cause des suggestions professionnelles, heures majorées...

Concernant la directive de 1996, vous ne la connaissez toujours pas. Vous ne connaissez pas non plus la prochaine directive qui va nous tomber dessus assez rapidement. A mon avis, la commission va se précipiter pour nous sortir un nouveau projet maintenant que FO ne préside plus le comité personnel sol de la Fédération européenne des travailleurs du transport.

"Il y a une séparation comptable obligatoire de toute activité autre que l'assistance en escale", expliquez-moi comment vous allez mettre en place la direction de la diversification ?

Cela va être divers effectivement ! Recyclages bagages, recyclages chariots, vous n'avez pas le droit. Vous allez recréer une billetterie : j'applaudis ! On nous supprime la billetterie à Aéroports de Paris, on met en place un office de tourisme. Dans la NewCo, on aura une billetterie. Mes camarades, ex-billetterie, qui ne sont pas encore toutes reclassées, apprécieront.

Vous avez toujours dit que tout ce qui avait trait à la commercialisation était à part.

Vous oublierez complètement la directive européenne sur cette question et la commission européenne vous tombera dessus. Vous n'avez pas le droit dans une filiale

d'assistance en escale quelle qu'elle soit d'avoir d'autres activités. Sinon, vous vous ferez attaquer. On dira que l'on subventionne l'activité d'assistance en escale par des flux financiers d'autres activités.

C'est logique de faire cela, Monsieur. Vous ferez exactement ce que font les concurrents d'à côté, Penauille fait la même chose. C'est bien le nettoyage, le gardiennage qui finance l'entité assistance en escale pour équilibrer les comptes. Vous vous calquez sur les concurrents, vous vous calquez sur ce que faisait Air Lib, c'est bien. On se rend compte qu'aucun concurrent ne respecte quoi que ce soit dans les règles du jeu. On peut avoir un certain nombre d'inquiétudes.

On aimerait savoir quel est l'avis des six C.E. des six filiales d'Aéroports de Paris concernées puisqu'elles vont fusionner les unes avec les autres ? Comment se positionne leur C.E. ? Pourquoi mettez-vous à nouveau en place les féodalités Aéroports de Paris à savoir cinq directions fonctionnelles et trois directions opérationnelles ?

Finalement, en ce qui concerne les frais de structures, vous économiserez seulement 3,2 M€ selon vos perspectives. Ce n'est pas beaucoup... on s'était dit : six directeurs en moins, six directeurs délégués en moins, six DRH en moins, six voitures de fonction en moins, six locaux en moins, six sièges en moins... En ce qui concerne la facturation, etc. 3,2 M€ c'est un peu juste à moins que vous comptiez maintenir tout un encadrement sur place ou je ne sais pas... Vous vous expliquerez !

J'aimerais également avoir des explications sur le point économique. Je ne peux pas comprendre comment, d'un côté, on fusionne le personnel des filiales, vous créez environ 500 emplois - grosso modo, ce qui nous est dit dans ce dossier, c'est qu'Aéroports de Paris fait le travail avec 667 personnes alors que dans la filiale avec 500 postes en plus, vous suffisez largement - et, d'un autre côté, vous économiserez sur la masse salariale entre 11,8 M€ et 14,2 M€.

Je suis un peu bête, mais quand on fusionne six filiales les unes avec les autres, on maintient le personnel, on supprime les directeurs DRH, etc., les doublons, que l'on crée en plus 500 emplois, comment peut-on faire sur le dos du personnel jusqu'à 14,2 M€ d'économies ?

Mathématiquement, je ne comprends pas sauf si, finalement, vous envisagez dès le départ de ne pas respecter les bons coefficients, de ne pas mettre en place les CQP, de ne rien respecter, de casser tous les accords d'entreprise de nos différentes filiales, à savoir minimum convention collective, nos camarades ARA qui ont réussi avoir mieux qu'Aéroports de Paris - le dimanche majoré à cent pour cent : je pense que l'on va redescendre à vingt-cinq, minimum convention collective - on aimerait connaître les économies que vous ferez sur le dos de la masse salariale. Où se situent-elles exactement ?

Quand vous dites que le CEP sera le patron, il faut arrêter ! On a un seul et unique patron qui n'est pas là ; il est à Saint-Germain. C'est le ministre, c'est la tutelle.

De façon générale, vous vous engagez sur le dialogue social, la concertation... Nous sommes pour la politique contractuelle, pour les accords, non pas uniquement pour parler. Les paroles s'en vont, les écrits et les accords restent.

J'ai entendu, M. Rubichon, j'ai pris acte. Vous vous engagez, il n'y aura pas de licenciement sec.

Jusqu'à M. Duret, en 2000, les organisations syndicales recevaient un courrier du directeur général, un écrit où il s'engageait pendant toute la durée du mandat à ne procéder à aucun licenciement économique au sein d'Aéroports de Paris à savoir qu'il s'engageait à ne jamais appliquer les articles 8 et 9 du statut du personnel.

Lorsque M. du Mesnil est arrivé, on n'a jamais eu de courrier. On a eu pire. Dans cette même salle, vous avez dit que si d'ici à 2008, on n'arrivait pas à équilibrer les comptes de l'escale, on fermerait l'escale, vous fermeriez l'escale. C'est ce qu'il avait dit.

Lorsqu'on avait demandé : *"vous appliquerez le statut du personnel, Monsieur ?"* Il avait répondu : *"je l'appliquerai dans sa totalité- articles 8 et 9 compris"*.

Je note que vous vous engagez. Je vous demande de l'écrire comme M. Duret l'a fait. C'était le dernier à le faire.

Puis, il y a autre chose... on n'aime pas trop les écrits d'un directeur général parce que vous n'êtes que mandataire. Dans 60 jours, il y a une élection présidentielle. On ne sait jamais ce qui peut se passer, le gouvernement désigne son mandataire.

On sait qu'un accord cadré, signé par des organisations syndicales, personne ne pourra y toucher même s'il y a un changement.

Le PASE existe. Il a été signé en 1973. On nous explique en réunion de concertation qu'il ne s'applique plus : première nouveauté ! Nous y sommes assez favorables s'il faut "le toiletter" parce qu'il n'est plus en conformité, parce qu'il y a une protection pour les femmes dans cet accord - les femmes n'ont pas le droit d'être mutées géographiquement par leur statut de femmes. Effectivement, c'est une discrimination envers les hommes, le toiletter, pourquoi pas ?

On est assez favorable à cette garantie d'emploi que l'on n'a jamais eue parce que l'article 9 dit que l'on est en droit de l'avoir. Quand vous nous expliquez : *"on n'impose rien, ce sera sans aucune contrainte"*, on sait comment cela se passe...

On sait comment cela s'est passé pour le PRE. Quand la totalité de nos Coordo piste et de nos RVD ont vu leurs postes supprimés, on leur a proposé une seule et unique possibilité de reclassement au sein d'Aéroports de Paris. C'était PEXAS à CDG1 ou PEXAS à CDG2. Ils refusent par deux fois. Que se passe-t-il ? Il se passe ce qui s'est passé cet automne à ORY.

On inscrit à l'ordre du jour du C.E. le licenciement économique de quatre agents parce que les agents ont refusé de signer l'avenant à leur contrat de travail dans la mesure où la proposition de reclassement ne leur convenait pas.

Lorsque j'ai lu votre dossier C.E. du 21 mars sur les suppressions de postes à ESCR, transfert à Aviance et sur les créations de postes prévues au niveau du S3 alors que cela fait cinq ans que je revendique 12 postes d'agents Co sur CDG, M. Brun me les sort de sa boîte magique. Il va créer 12 postes. On sait très bien que les effectifs avaient été

complètement gelés aux informations parce que ce plan est prévu depuis 2000 et cela on le sait.

En attendant, si on regarde les qualifications, quand je vois un TSU/TPSV sur une grille 2B-2C1A, la seule possibilité de reclassement, c'est un poste 2B agent senior aux informations, je souris...

Vous dites qu'aujourd'hui on reclassera tous les salariés. Vous ne savez pas le faire, vous ne pourrez pas le faire sur les petites qualifications, certainement. Sur la haute maîtrise, vous n'y arriverez pas.

Je ne m'inquiète pas trop pour les catégories 4, mais sur le personnel au trafic et en piste notamment, qui ont un métier très précis, même si on peut dire que l'on a une qualification proche de technicien d'exploitation, ils sont incapables d'être reclassés sur des postes de TE ou TEP qui vont sortir au niveau du S3. CDG 2 n'en voudra jamais.

Lorsque, dans le même temps, des agents postulent depuis cinq ans en dehors de l'escale parce qu'ils se disent : *"j'aimerais bien avoir un déroulement de carrière parce qu'au bout de 24 mois d'intérim maîtrise, j'aurai jamais le poste maîtrise..."* ils postulent, les hiérarchies sont prêtes à les accepter. On refuse de leur donner les postes, Monsieur, et pourquoi ? Parce qu'il y a des CDD en remplacement et si on donne la promotion au copain, on est obligé de titulariser le CDD. La personne revient donc à la case départ d'agent Co et, depuis dix ans, personne ne veut bouger dans cette direction. On fait intérim sur intérim et vous allez reclasser tout le monde sur ce dossier ?

Cela fait combien de temps que l'on attend le reclassement des 130 HE ? En ce qui concerne le PRE, on en a encore qui n'ont pas de postes qui sont sur des missions. Vous pensez que vous avez la possibilité de reclasser 667 agents avec le S3, le terminal 2G ?

Mes camarades de l'escale d'Orly qui habitent Orly ou proche d'Orly, vous allez en faire quoi ? Mutation géographique autoritaire à Roissy ?

A un moment, vous n'allez pas savoir faire et cela on le sait très bien. Notre rôle est également de dire au personnel que les belles promesses de promotions n'existeront pas. Les belles promesses : on va vous donner de l'argent pour démissionner du statut d'Aéroports de Paris.

Me proposer mon pécule maintenant ou lorsque je partirai en préretraite en espérant qu'il y aura un accord PARDA dans cette entreprise, quand je serai en âge de partir, ce pécule est à moi, il est provisionné. Vous ne nous faites pas de cadeau, vous me le donnez maintenant. Mon pécule ne m'intéresse pas avec dix ans d'ancienneté. Cela n'intéresse pas les agents. Notre pécule, c'est de préférer rester dans l'entreprise.

Aujourd'hui, la liquidation de l'escale est votre seul et unique but !

Les filiales ne sont même pas informées, leur comité d'entreprise n'a même pas eu les informations.

La première des choses que nous voulons savoir, c'est comment se positionnent les C.E. des six filiales ?

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Je serai bref parce que le personnel attend. A la lecture de ce dossier, je vous assure que cela m'a redonné encore plus d'espoir !

Dans ce dossier, il y a tout ce que l'on aurait pu faire et que l'on n'a pas fait. Je donnerai quelques exemples, je n'en ai pas beaucoup à vous donner : vous venez de nous prouver que toutes les pistes n'ont pas été étudiées.

J'en veux pour preuve : *"cette solution permettrait de construire une ambition et une culture propres de l'assistance en donnant toute l'attitude pour s'organiser et acheter au meilleur coût, en profitant de ressources performantes et motivées issues de l'escale Aéroports de Paris, en explorant des horizons commerciaux délaissés aujourd'hui"* je n'ai pas fini...

"Limiter les échelons de prise de décision au strict minimum", on l'avait proposé dans d'autres organisations....

"management très opérationnel, doté d'un fort esprit d'équipe, d'une capacité de réaction et d'intervention rapide avec un circuit de décision court", on l'avait également proposé dans d'autres réunions.

Pour moi, l'histoire renaît. En ce qui concerne ce grand projet de veille, puisque Aéroports de Paris étant une entreprise qui compte, pourquoi n'a-t-elle pas organisé une espèce de commando pour aller voir comment travaillaient les autres sociétés et les dénoncer ?

Monsieur Rubichon, je serais fier de dire à mes actionnaires - je n'en ai pas, je parle des vôtres - *"on veut être à chaque instant à la hauteur du rêve de Paris"* puisque vous le dites vous-même dans votre publicité. Je rêve peut-être un peu, mais je rêve encore d'une escale qui puisse vivre dans de bonnes conditions. Si vous nous aviez écoutés...

On a du mal à y croire et, en même temps, on espère. J'ai plein d'espoirs aujourd'hui à la lecture de ce dossier.

Pour terminer, M. Rubichon, en bas de l'immeuble, des salariés attendent d'être reçus comme vous vous y étiez engagé tout à l'heure. On aimerait qu'ils puissent monter.

M. le PRESIDENT.- On vous a dit qu'on les recevrait après le C.E.

Mme ROSIERS (EXPERTE CGT).- Après les déclarations de M. Rubichon, je suis assez perplexe parce que je me demande en cas de changement de direction de l'entreprise Aéroports de Paris SA, on sait très bien qu'il y a des élections présidentielles, que beaucoup d'évènements peuvent se passer, vous ne pouvez vous engager que pour votre part. En cas de changement de direction, tout peut recommencer de nouveau à zéro.

Cela ne coûte pas très cher effectivement de l'écrire maintenant, mais qu'en est-il de l'année prochaine ou dans deux ans ?

Ensuite, vous avez dit dans votre déclaration que vous êtes pour les accords de gestion de l'emploi. Quelle est la différence entre un accord de gestion de l'emploi et un plan de sauvegarde de l'emploi ?

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- A plusieurs reprises, M. Rubichon est intervenu pour indiquer qu'il assumerait ses responsabilités sociales. Son souhait a été de mettre en place très rapidement ce transfert d'activités comme cela a été présenté au niveau du transparent et du document de travail. On définit clairement un calendrier du transfert de 500 agents au niveau de l'escale.

Cette responsabilité sociale, c'est une bonne chose de devoir l'assumer mais, en aucun cas, on n'a entendu dans cette instance la responsabilité qu'a l'entreprise de même que la Direction de l'escale au regard de la situation actuelle de l'escale.

Je reviens sur la présentation de M. Gisselmann au niveau du bilan ou la présentation de l'escale parce qu'il y a beaucoup de points qui m'ennuient. M. Guarino l'a répété en disant que rien n'a été mis en place pour essayer d'assainir un peu la situation de l'escale si ce n'est peut-être, je ne le conçois pas autrement, la volonté de plomber les comptes de l'escale.

Pour moi, c'était peut-être plus simple de transférer une activité. A un moment donné, pourquoi faire compliquer alors que l'on peut faire simple ? La solution était de filialiser un secteur d'activités pour permettre de reprendre les parts de marché ou se mettre à niveau par rapport à nos concurrents.

A propos de la présentation qui a été faite, j'estime qu'il y a une responsabilité de la direction de l'escale. Vous avez évoqué des problèmes antérieurs à 1993, il y a des problèmes plus récents. Le choix fait à un moment donné par la Direction de l'escale de sous-traiter les prestations piste à un concurrent a été très mauvais et cela a engendré une perte de 9 % de chiffre d'affaires à un moment donné.

Je peux parler de la responsabilité lorsqu'il a été dit que la masse salariale, liée aux effectifs, diminue beaucoup moins que le chiffre d'affaires. Je crois qu'il y a une anticipation comme vous l'avez évoqué. En ce qui concerne Blue line, on peut anticiper en disant que l'on espère obtenir une part de marché, on sait anticiper, on sait calculer un délai supérieur à 18 mois.

Dans ce cas, on n'a pas essayé de transférer une partie de ces agents, de les former et de leur proposer d'autres postes au niveau Aéroports de Paris. Le budget formation aurait pu être affecté à ces agents pour leur permettre de postuler, d'être intégrés sur d'autres postes au sein d'Aéroports de Paris. Cela aurait pu être fait.

En ce qui concerne le transfert d'activités et de la diminution souhaitée de 48 agents à Aéroports de Paris, je me pose la question : *"comment l'escale fera avec 48 agents cette saison pour assurer la même charge de travail ?"* Si on baisse notre niveau de qualité, on a des risques de pertes de parts de marché.

Il y a responsabilité de ne pas utiliser toutes les pistes étudiées dans la NewCo quand on parle d'optimiser les locaux. Pourquoi ne l'a-t-on pas fait avant ? C'est une responsabilité de l'entreprise et de la direction de l'escale.

On parle d'anticiper l'augmentation d'utiliser les billets électroniques. A un moment donné, à l'escale, il y avait possibilité pour les agents d'enregistrements d'évoluer et d'aller dans la filière piste, de faire des détachements en saison d'été pour renforcer les

groupes de travail qui proposent des prestations sous les avions. Il s'agit de compétences acquises au niveau des détachements, c'est toujours un atout.

On aurait pu donner la possibilité à ces agents de pouvoir évoluer dans la filière au niveau des métiers de la piste en leur disant : *"vous avez des détachements et, passé une certaine période, les compétences acquises vous permettront soit d'être titularisés sur les postes, soit d'utiliser celles-ci au niveau du poste"*.

Dans l'intervention de M. Graff le 10 février, il indique que les agents d'Aéroports de Paris, mais également ceux de nos filiales, ont fait d'énormes progrès en matière de qualité.

Je reviendrai aux compétences des agents aéroports qui ont été reconnus lors de l'intervention de M. Graff. Je rejoindrai sur l'intervention de M. Serge Gentili en disant que l'on peut transférer une partie de ces agents pour former les agents Alliance et un détachement est possible.

A propos de détachement, les cadres détachés dans les filiales et dont les salaires sont toujours imputés à l'escale, il y a également une responsabilité en disant : *"on maintient les salaires"*. Cela augmente le déficit. Après une certaine période, un détachement doit être affecté à la filiale de même que les salaires correspondants.

C'est l'ensemble de ces éléments qui me posent un problème parce que la reconnaissance des compétences, les niveaux, tous les problèmes clairement identifiés au niveau de l'escale et que l'on essaie de mettre en place une nouvelle organisation, pourquoi ne l'a-t-on pas fait pour l'escale et commencer à anticiper, si ce n'est ramener les comptes à l'équilibre. On aurait déjà pu les réduire et, peut-être, prendre des parts de marché.

Vous aviez évoqué lors de la dernière réunion la productivité d'un agent escale qui était de 20 % inférieure à un agent travaillant à la concurrence. M. Rubichon a dit le fort investissement des commerciaux pour prendre des parts de marché. On peut les prendre sur des créneaux où les agents ne sont pas utilisés.

Il y a peut-être une méconnaissance et une responsabilité des commerciaux qui n'ont pas visualisé l'ensemble des besoins et des possibilités de l'entreprise.

Pourquoi une entreprise comme Aéroports de Paris a un agent qui est de 20 % moins productif qu'un agent à la concurrence ?

Des erreurs, des choix faits à l'escale font que l'on est dans cette situation. Si on prend réellement ces responsabilités, on ne dit pas : *"on filialise rapidement pour répondre aux inquiétudes des agents"*, on essaie plutôt de rentrer dans une démarche qui est de dire : *"on peut prendre de nombreuses actions très rapidement. On s'engage à mettre en place ces réductions de coût, on essaie de résoudre rapidement les problèmes qui ont été identifiés, on se donne un délai pour réfléchir à l'option de maintenir l'escale au sein d'Aéroports de Paris avec de nombreux projets, des compétences, le transfert d'une partie de ces compétences par des agents formés qui ont plus de vingt ans d'expérience à l'escale qui peuvent apporter énormément à nos filiales"*.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT).- Je serai beaucoup plus succinct que mes camarades. Je reviens sur ce que vous avez dit, Monsieur Rubichon, concernant la priorité pour les agents de l'escale sur le S3. Je rappelle qu'ils sont 650 et qu'il y a 121 postes. Je fais référence au C.E. du 30 janvier.

Lors d'une réunion avec M. Delpeuch, M. Piganeau et les organisations syndicales du 5 mars, on nous a annoncé que l'on avait 80 postes en trop et que des postes étaient également réservés pour l'INA sur le S3.

Si tout le monde se tourne sur le S3, on ne va pas y arriver !

M. GENTILI (FO).- Je serai assez bref parce que beaucoup de choses ont été dites. Maintenant, il y a des décisions à prendre. Je lis une motion et je demande un vote sur cette motion. Il est évident qu'elle sera versée par écrit au procès-verbal.

"Le Comité d'entreprise est tout à fait surpris que dans le document intitulé "Conséquences de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la Direction de l'escale", la direction d'Aéroports de Paris consulte le C.E. sur :

- la cessation d'activité par Aéroports de Paris dans le domaine de l'assistance en escale,

- le transfert de l'ensemble de l'activité traitée aujourd'hui par Aéroports de Paris et cinq de ses filiales au sein d'une nouvelle société virtuelle à ce jour.

Attendu, d'une part, que cette nouvelle société est inexistante à ce jour, que sa fiabilité ne peut en aucun être évaluée,

Attendu, d'autre part, que l'article L 122-12, d'ordre public, ne saurait connaître une discrimination de traitement entre les salariés d'Aéroports de Paris et ceux de ses filiales,

Attendu qu'Aéroports de Paris envisage de refuser l'applicabilité du L 122-12 à son propre personnel, cela signifierait que la totalité des salariés des cinq filiales doivent aussi être licenciés pour motifs économiques,

Attendu que le comité d'entreprise doit être éclairé sur les conséquences de l'application de l'article L 132-8 au bout de douze mois alors que l'article L 134-1 dispose que tout accord ne peut en aucun cas être moins favorable que le statut du personnel, le statut du personnel prévoyant lui-même la mise à disposition ou le détachement dans les filiales, préservant ainsi le statut du personnel,

Attendu, enfin, qu'une telle opération ne saurait avoir lieu, le cas échéant, tant que le comité de groupe n'a pas été consulté.

En conséquence, le C.E. décide de mandater un conseil juridique pour éclairer le comité d'entreprise sur l'application du L 122-12 pour la maison mère comme pour ses filiales au regard de son articulation avec les articles précités et le statut du personnel d'Aéroports de Paris.

Le C.E. estime par voie de conséquence qu'il n'a pas été valablement consulté sur un dossier incomplet et irréaliste sur le plan juridique. Il exige le report de l'inscription de ces deux points de l'ordre du jour du C.E. tant que les experts n'ont pas rendu leurs conclusions.

Au cas où la Direction d'Aéroports de Paris passerait outre cette décision, le C.E. mandate le secrétaire du C.E. pour saisir le tribunal de Grande Instance en formation de référé pour dire et juger que le C.E. n'a pas été valablement consulté. Il le mandate également pour, le cas échéant, demander à la juridiction précitée d'interdire à la Direction de saisir le Conseil d'administration pour décision, celui-ci ne pouvant se prononcer sans l'avis du C.E. d'une part, et celui du comité de groupe, d'autre part."

M. de CORDOUE.- Vous mettez un peu la charrue avant les bœufs.

Mme PALLIE (EXPERTE UNSA/SAPAP).- Je parle au nom de mes collègues qui sont en bas et qui souhaitent tout de même un dialogue social de qualité.

J'entends parler de Bruxelles, de capital, de dividendes, de comité de groupe. Pour moi, ce n'est pas un dialogue social de qualité.

Ce que j'entends du côté de la Direction, c'est un discours rassurant, j'ose le dire, même si je me sens peut-être déstabiliser, mais j'ose le dire. Je crois que je ne suis pas la seule.

C'est ce que je vais reporter à mes collègues. La Direction a un discours rassurant. Elle s'est engagée par écrit jusqu'en 2008, au moins jusqu'à l'objectif 2008.

En ce moment, on est vraiment en état de choc à l'escale. On voudrait qu'il y ait un peu plus d'éléments. Je suis un peu déstabilisée par ce que j'entends. Ce n'est absolument pas les discours que j'attendais.

En revanche, je voudrais simplement ajouter que, faisant parti de la commission formation, je ne sais pas si le budget "formation" sur le projet de plan de formations 2007-2009 a été prévu. Pour moi, il n'y a pas de prévisions dans le budget 2007-2009. Je me pose des questions pour ce qui est de la formation.

(Applaudissements)

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- En ce qui nous concerne, nous voterons contre cette motion. Je crois avoir été clair ce matin dans notre déclaration. Nous avons bien dit que nous étions contre l'application de l'article L 122-12.

Que dit cet article ? Il dit une seule chose : "*les salariés vont dans la filiale avec le statut initial.*" Ceci étant, le nouvel employeur a 12 mois + 3 mois pour renégocier les contrats. Nous ne voulons pas de cela.

(Applaudissements)

(Discussion générale)

M. le PRESIDENT.- Je ne voudrais pas m'imposer dans votre débat, mais comme je suis encore Président de séance, je vais quand même vous proposer... Je sais qu'il y a des élections

présidentielles, Mademoiselle Martin, mais elles n'ont pas encore eu lieu. Je vais continuer ma présidence...

Mlle MARTIN (FO).- Non, Monsieur. Vous présidez et Force Ouvrière a demandé à mettre aux voix une motion. Vous redonnez la parole aux organisations syndicales. Vous êtes dans l'obligation de procéder au vote. C'est aussi simple que cela, Monsieur. Vous ne remplissez pas votre rôle de Président, c'est le foutoir !

M. le PRESIDENT.- Vous avez raison, Mademoiselle Martin, et vous le dites en langage fleuri.

Vous avez peut-être une vision de mon rôle et j'en ai une du mien. Dans mon rôle, j'ai le sentiment que je dois répondre au personnel désigné comme expert et qui m'a posé des questions précises.

Si vous n'y voyez pas d'inconvénients - et avec tout le respect que je vous porte même si vous y voyez des inconvénients - j'ai l'intention de répondre aux questions précises qui m'ont été posées, qui n'ont rien à voir avec les élections présidentielles et qui sont très denses.

Ensuite, on en viendra à votre motion. Il n'y a pas de problèmes.

Mme Rosiers m'a posé des questions qui me semblent assez importantes.

Sa première question est la suivante : *"supposons que l'on vous croit"* j'imagine qu'il y a encore du chemin pour y arriver *"vous passez sous un camion en traversant le boulevard Raspail"* quoique la circulation était moins rapide ce matin ! *"Vous traversez au même moment avec M. Graff"*, ce qui nous arrive peu parce que l'on essaie d'éviter les risques, mais... *"les mandataires sociaux c'est-à-dire ceux qui engagent la société ont disparu, etc."*

Il arrive de nouveaux dirigeants, un nouveau Président, un nouveau DG et ces dirigeants disent : *"les prédécesseurs, c'était n'importe quoi. Ils gaspillaient l'argent des actionnaires en faisant des négociations avantageuses et proprement négociées avec le personnel. On va revenir là-dessus. Ce n'est pas possible. C'est une honte d'avoir dépensé cet argent que l'on aurait pu verser en dividendes"*.

Que se passe-t-il dans ce cas précis ? Il se passe que ce que je vous propose n'est peut-être pas une si mauvaise méthode.

Je vous propose d'arriver à un accord négocié et non pas un PSE octroyé. A partir du moment où M. Graff ou M. Rubichon ont signé l'accord négocié, celui-ci engage l'entreprise et non pas ses dirigeants spécifiquement.

Quand un accord est signé entre les représentants du personnel et l'entreprise, il n'est pas signé entre Pierre Graff et M. Gentili ou M. Duval ou M. Dubuisson, etc. Il engage l'entreprise. C'est bien pour cela que je vous le propose. Vous me donnez l'argument le meilleur qui soit, mais je ne m'en sers pas en séance.

C'est une très bonne illustration de ce que l'on veut faire. C'est bien parce que l'on veut arriver à un accord que celui-ci, une fois signé, il ne sera plus possible de faire machine arrière pour la Direction, quoi qu'il advienne, quelle que soit l'évolution.

Je vous le dis de la manière la plus claire, c'est juridique. Vous pouvez le faire expertiser par tous les experts de la Terre, ils vous diront la même chose.

Si ce n'est pas un accord, c'est différent dans ce cas évidemment. C'est pour cela que, depuis le début, depuis le 8 février, nous avons construit ce travail en ce sens. On vous propose d'engager des négociations pour arriver à un accord négocié qui engagera définitivement Aéroports de Paris SA avec ses actionnaires actuels et quels que soient les actionnaires.

La deuxième question de Mme Rosiers était de savoir quelle était la différence entre un accord de gestion de l'emploi et un PSE ?

J'ai un peu répondu, mais M. de Cordoue vous apportera quelques précisions.

J'ai noté que M. Buatois posait une vraie question sur les postes offerts pour le S3 à l'escale. Vous dites que l'on en propose également à IMO.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT).- INA, mais à IMO aussi, d'ailleurs !

M. le PRESIDENT.- A INA. A IMO également, mais pas du tout dans les mêmes proportions. Evidemment, il y aura besoin de compétences très spécifiques. Je ne proposerai pas à un agent au passage... je peux parfaitement lui proposer un poste d'agent Co en aérogare, etc., mais je ne vais pas lui proposer d'être spécialiste de l'électromécanique ou de choses comme cela, ce serait grotesque que j'aie le proposer.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT).- Un électricien peut devenir commercial s'il en a envie !

M. le PRESIDENT.- Ensuite, je voudrais remercier Mme Pallié sur la façon dont elle s'est exprimée et sur le fond de ses propos. Lorsque les choses sont dites de cette manière, je vous garantis que l'on se sent déjà engagé, mais que l'on se sent dix fois plus engagé quand on nous fait confiance. Je souhaite vous en remercier et vous dire que, pour ma part, j'aurai l'occasion d'aller au devant des salariés de l'escale pour leur parler pendant les mois qui viennent. Je considère que c'est également dans mon rôle de le faire.

Pour ce qui est du plan de formation, je vous garantis que l'on mettra les moyens qu'il faut, qu'il soit budgété ou pas. On le fera.

M. de CORDOUE.- Je ne rentrerai pas dans le détail de vos questions parce que, d'une part, un certain nombre de questions sont des demandes de précisions d'ordre économique qui seront abordées dans le cadre de l'expertise puisque vous avez maintenant demandé l'exercice du droit d'alerte et que, d'autre part, pour la plupart des questions posées, on a répondu, déjà répondu et encore répondu.

Si vous le voulez bien, pour rendre la séance un peu plus efficace, on va se dispenser de répondre dans le détail à des questions qui ont été posées plusieurs fois.

Pour Mme Rosiers, la différence qu'il y a entre un accord et un PSE, comme l'a laissé très bien entendre M. Rubichon, c'est qu'un PSE est établi par l'employeur et ne suppose pas d'accord. Il est présenté au C.E. en deux séances et il s'applique. Le C.E. vote contre éventuellement ou s'abstient. Cela dépend des entreprises et cela dépend de la qualité du PSE.

Alors que dans l'accord d'entreprise, encore faut-il trouver des signataires pour qu'il soit signé ? On ne signe pas un accord sur lequel on n'est pas satisfait, ce qui fait forcément monter les enchères pour utiliser une trivialité.

Je souhaite préciser un point de méthode à M. Gentili. Or, il est sorti. Je l'évoque pour le reste de la séance.

Depuis que vous avez voté un droit d'alerte, nous ne pouvons plus vous consulter sur ce dossier. Il faut que l'on attende à présent les résultats de l'expertise.

Je veux bien que vous votiez une motion récusant la consultation, mais elle tombe de fait avec votre droit d'alerte. On pourrait peut-être passer au vote de la motion ?

M. GENTILI (FO).- Vous parliez d'un accident. Heureusement qu'il n'y en a pas eu ce matin puisque les forces de police n'ont pas fait leur travail. J'assume la responsabilité de me retrouver en prison s'il y avait un accident....

Vous savez ce que c'est ? Cela existe, c'est le droit de manifestation. Je venais de m'assurer que mes collègues ne s'étaient pas fait bousculer par les forces de l'ordre. Je viens de constater que tout s'est passé à peu près normalement.

Voilà pourquoi j'ai enfreint... j'ai l'esprit de sécurité... !

M. le PRESIDENT.- Vous n'étiez pas en procès en votre absence, je vous rassure immédiatement ! Lorsque M. de Cordoue parlait, vous étiez en train de rentrer dans la salle. Je proposais de reformuler ses propos pour vous dire que, cela devrait vous satisfaire, sur ce point n° 2, nous ne vous proposons pas de consultation suite à ce que vous avez dit. M. de Cordoue ajoutait que, la motion demandant une non consultation, à partir du moment où il n'y en a pas, elle est un peu... comment dirai-je, vidée de son contenu.

M. GENTILI (FO).- Si vous permettez je l'ai lu peut-être un peu vite. Cela concerne effectivement ce qui est dit à la fin "*le cas échéant, au cas où la Direction maintiendrait sa consultation*", mais cela peut valoir pour un nouveau comité d'entreprise, cela peut valoir entre autres pour un prochain Conseil d'administration.

Je maintiens donc la motion et je demande qu'elle soit mise aux voix. Si vous ne mettez pas à exécution nos craintes, le secrétaire du C.E. n'aura évidemment pas besoin de saisir le juge des référés.

En revanche, la première partie concernant la question du L 122-12, personne autour de cette table n'est capable ou n'a le droit de dire comment il s'applique ou s'il s'applique puisque c'est d'ordre public.

Tout est discutable en ce qui concerne le L 132-8 et L 134-1. Le L 132-8 permet ce qu'a dit l'UNSA peut-être sauf que nous nous avons un statut réglementaire. C'est une vraie question.

Je pars du principe que garder son statut et être détaché ou mis à disposition est plus favorable qu'un vulgaire accord, que vous le baptisiez comme vous voulez. Je dis bien un vulgaire accord qui fait que l'on part avec une valise parce qu'il y a des licenciements

secs, j'ai bien compris, mais on est entre personnes responsables. De quoi parle-t-on ? De licenciements "mouillés..." C'est de cela dont on parle lorsqu'on dit : *"partir avec une valise"* ! En clair, on donne de l'argent aux salariés pour qu'ils quittent l'entreprise.

La Cour de cassation estimera peut-être qu'un tel accord sera plus favorable que le statut du personnel ? Permettez-moi d'émettre des doutes.

M. le PRESIDENT.- J'appelle cela "PARDA".

M. GENTILI (FO).- Quant aux L 134-1, ce serait pas mal qu'un certain nombre d'organisations, qui disent d'avance : *"on va signer le volet social"*, comprennent que cet article stipule qu'un accord ne peut pas être moins favorable que le statut du personnel dans une entreprise réglementaire.

J'ose espérer quel que soit le nouveau locataire de Saint-Germain au mois de mai, quelle que soit sa couleur, que les engagements tenus seront respectés à savoir que l'Etat reste majoritaire.

J'entends des bruits bizarres du côté de l'ancien ministre des finances qui, semble-t-il, cumule d'autres mandats et velléités de nous privatiser complètement. Auquel cas effectivement le patron n'aura plus besoin de l'accord de Saint-Germain pour faire ce qu'il fait.

On n'en est pas là aujourd'hui parce que même l'UMP m'a juré : *"tant que l'on sera au gouvernement, l'Etat restera majoritaire, mais peut-être que les socialistes..."* alors, écoutez...

En ce qui nous concerne, ce n'est pas cela que l'on dit. On dit : *"vous avez pris un engagement il y a deux ans. Vous le violez. M. Graff le viole."*

C'est quoi le maintien de l'unicité d'Aéroports de Paris dans son périmètre actuel ? C'est le maintien de l'escale, vous le savez mieux que moi.

M. le PRESIDENT.- Non.

M. GENTILI (FO).- Pourquoi on nous dit à la tutelle où nous serons reçus à 17 heures *"Aéroports de Paris ? Mais M. Graff a dit que tout se passait bien !" ?*

Lorsque que je suis en grève, je parle au nom des grévistes. Quand je suis jaune, je ne parle pas au nom des personnes qui sont dans la rue.

La division facilite l'absence de mobilisation, c'est une arme connue ! Cela étant dit, la mobilisation est là, je vous le confirme.

La motion est très claire sur ce que l'on demande. On est parfaitement en droit en tant que C.E. de demander une étude juridique, une expertise sur ce que je viens de dire.

Je suis syndicaliste. Je ne suis pas juriste. Etant donné la complexité de ce que je viens de vous démontrer, quiconque en tant que juriste autour de cette table aurait dû comprendre que l'on a besoin d'être éclairé et qu'il serait peut-être un peu dangereux

quand on prétend défendre le personnel - je pèse mes mots - d'estimer que l'euthanasie est la meilleure solution quand une personne a la grippe.

J'estime que ce n'est pas courageux de flinguer l'escale Aéroports de Paris. C'est exactement comme si un médecin disait à un mort vivant : *"écoute, vaut mieux en finir tout de suite que de mourir doucement"*. Si c'est cela l'esprit d'un certain nombre d'élus autour de cette table ou d'experts, ils rendront compte à qui de droit.

Nous sommes encore en état de droit. Je propose une résolution. Cette résolution était à deux volets, vous l'avez bien compris :

- en premier lieu, on demande à être éclairé sur la question : *"quel statut ?"* Pas que nous d'ailleurs, nos amis des filiales également. L'article L 122-12 s'applique-t-il ?

Il s'applique. Lorsque vous fusionnerez les cinq filiales, il ne s'appliquera pas ! S'il ne s'applique pas, il faut leur dire rapidement. On ne sera pas 400 ou 500 salariés, on sera 2000 salariés. Ce n'est pas une menace, c'est un fait.

Si les collègues apprennent qu'ils seront tous licenciés dans les cinq filiales et, peut-être, embauchés par NewCo, vous avez intérêt à vous découvrir vite.

Je vous l'affirme. Trouvez-moi un quelconque juriste qui vienne me dire le contraire et que le L 122-12 s'appliquera à tous ou à personne dans le cas d'une fusion d'ensemble.

Puisque je vois des personnes hocher la tête, je vois qu'il y a des avis peut-être divergents, on s'en remettra à un expert, on a ce qu'il faut. Si cela ne vous convient pas, c'est la même chose, j'ose le dire. On a 0,2 % du fonctionnement qui nous permet de payer nos avocats et nos conseillers pour cela.

- en second lieu, j'ose espérer que vous n'allez pas faire les voyous. On est entre personnes sérieuses. Vous n'allez pas dire au Conseil d'administration : *"le C.E. a été consulté, il n'y a pas de problème..."* Puis, vote le 14 mars... non.

Ce n'est pas parce qu'aujourd'hui vous ne nous consultez pas que vous reportez à après-demain.

A titre conservatoire, vous noterez bien que l'on estime dans cette résolution que tant que l'on n'a pas le rapport du conseil A prime, tant que l'on n'a pas un avis éclairé d'un juriste sur la question de l'application du statut ou non de l'article L 122-12, on refusera de considérer que l'on a été valablement consulté, on vous empêchera de saisir le Conseil d'administration. Le secrétaire aura un mandat pour aller en référé si nécessaire. Voilà ce que dit la motion pour ceux qui veulent la comprendre. S'il le faut, je peux la relire.

M. de CORDOUE.- On poursuit rapidement parce qu'il faudra arrêter cette motion, ensuite.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- M. de Cordoue, M. Rubichon, vous dites que vous êtes favorable pour un accord négocié qui a pour avantage, je vous cite : *"de négocier beaucoup plus dans un accord qu'on ne peut le faire dans un PSE"*.

Je ne pense pas que ce soit comme cela puisque...

M. le PRESIDENT.- C'est la loi !

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Souvenez-vous de l'accord des 35 heures signé par la Direction et certains syndicats ! On a bataillé, les signataires de cet accord ont bataillé pour qu'il soit respecté.

La Direction a signé l'accord sur les 35 heures en disant : *"on n'augmentera pas le nombre de vacations"*. Elles ont été augmentées.

Les JRTT devaient être prises en heures et on a mis dix ans pour qu'elles soient prises en demi-journée, etc. En tant que salarié, je n'ai pas pu le contester, je n'ai rien pu faire.

Pourquoi aujourd'hui ce que vous pouvez mettre dans un accord négocié, vous ne pouvez pas le mettre dans un PSE ? Je n'ai pas encore bien regardé, mais je sais que dans d'autres sociétés, permettez-moi de terminer, pourquoi ce que l'on peut avoir dans un accord ne peut pas se retrouver dans un PSE ?

Je m'explique : dans le PSE, il y aura les licenciements à la fin. Dans un accord, il peut y en avoir également puisque le statut du personnel vous permet de licencier les salariés économiquement. On s'interroge. Je ne vois pas d'avantages ni dans l'un ni dans l'autre. Cependant, dans un PSE, un salarié peut contester à titre individuel s'il n'est pas respecté.

Est-ce que on ne peut pas mettre dans un PSE - si cela doit se faire, on n'en est pas encore à ce stade - tout ce que l'on peut négocier dans un accord ?

Mme DONSIMONI (CGC).- En tant que salariée d'Aéroports de Paris, en tant qu'élue du personnel, je suis proprement scandalisée par les propos qui viennent d'être tenus dans cette assemblée de la part d'une organisation syndicale, franchement...

Si les agents, les salariés, ceux qui sont en grève et qui se battent pour leur avenir, s'ils étaient parmi nous, si on leur faisait part de tous les propos de haine et d'intolérance qui viennent d'être tenus, franchement, j'en suis émue parce que je n'accepte pas du tout cette manière de faire.

Je ne l'accepte surtout pas de la part d'une organisation syndicale qui se dit responsable de faire des procès d'intention, de faire une chasse aux sorcières et d'utiliser des termes haineux.

On arrêtera le débat à ce stade. Je voudrais simplement que ces propos soient inscrits au procès-verbal. On est dans cette instance pour l'intérêt des salariés de l'escale, on le redit.

Que l'on se batte sur des points juridiques, sur l'article L 122-12 ou autre, qu'une organisation syndicale prétende vouloir prendre un expert, qu'elle le prenne, qu'elle se fasse interpréter les textes. On n'a pas à mêler le C.E. à tout cela.

Pour notre part, s'il y a vote d'une motion, nous voterons contre celle-ci.

(Applaudissements...)

M. le PRESIDENT.- Je réponds en un mot rapidement parce que je trouve que vis-à-vis des salariés qui nous attendent... je ne pense pas avoir occupé le plus longtemps la parole, mais j'entends qu'il peut y avoir débat.

Pour répondre à M. Guarino, je le répète, la différence entre un PSE et un accord négocié, c'est que le PSE est paramétré par l'entreprise, la Direction en définit tous les termes. On le passe en C.E., vous votez contre. On l'applique.

L'accord négocié est construit entièrement ensemble. Il est nécessaire d'avoir vos signatures pour le rendre valide, pas un PSE.

Il n'y a aucune signature sur un PSE. On met tous les items dans un PSE, on le passe en C.E. et on l'applique dans la foulée. Il n'y a pas de discussion. Ah... il y a des procédures, je sais que l'on aime les procédures, les recours, on peut y aller dans les procédures mais, sur le fond, aucune discussion tandis qu'un accord négocié, on le discute de "A" à "Z" et on signe lorsque vous êtes d'accord. Il s'agit évidemment d'une garantie cent fois supérieure à toute autre.

M. de CORDOUE.- Nous allons passer au vote de votre motion, Monsieur Gentili. Merci de la relire à moins que vous ne la distribuiez.

M. GENTILI (FO).- J'ai été obligé de faire des modifications, il y a des ratures... Je souhaiterai effectuer des corrections et je la diffuserai ensuite. Je vais donc la relire :

(Lecture de la motion par M. Gentili).

M. de CORDOUE.- Nous allons passer au vote de la mission. M. Toth souhaite s'exprimer.

M. TOTH (CFDT).- N'ayez pas l'air lassé, je prends la parole.

M. de CORDOUE.- Nous n'avons pas l'air lassé, Monsieur Toth.... Je commence à avoir faim !....

M. TOTH (CFDT).- Tout simplement pour demander une interruption de séance de cinq minutes pour notre part.

M. le PRESIDENT.- Cinq minutes.

Suspension de séance

M. de CORDOUE.- Monsieur Toth, vous avez demandé une interruption de séance. Vous avez la parole.

M. TOTH (CFDT).- L'interruption de séance a été demandée parce que l'on avait besoin de se consulter. Le droit change. Beaucoup de choses changent en ce moment. On veut être à peu près sûr de savoir où l'on met les pieds.

De toute manière, on sait très bien que la situation actuelle de l'entreprise et également la procédure adoptée par la Direction nous mettent dans une situation où il a fallu... déjà on a essayé de nous faire agir en nous présentant une décision, en nous demandant de

commencer une négociation rapidement parce que si on ne négocie pas un accord, cela ira encore plus mal...

Or, la loi existe qui est, comme je l'ai déjà dit en début de séance, une protection pour les salariés même si le fait de se placer sur une voie uniquement légale peut avoir des contraintes. Jusqu'à présent, cela donne des garanties pour les salariés tout en sachant que le grand avantage pour la Direction, je sais que j'ai été démenti en séance de concertation concernant les possibilités qui restent aux salariés de contester une éventuelle décision. Quand la décision est légale, la contestation reste ouverte pour l'ensemble des salariés concernés. Quand la décision émane d'un accord entre les organisations syndicales et la Direction, cette possibilité est quelque peu plus délicate pour les salariés. On prend donc des décisions qui peuvent s'avérer lourdes de conséquences.

On peut y voir plus clair, on peut procéder au vote de la motion maintenant.

M. le PRESIDENT.- Pour se résumer, vous avez eu le temps de la lire, Monsieur Toth, vous la votez. On passe au vote sur cette motion.

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

7 voix contre : CFE/CGC, UNSA/SAPAP

M. de CORDOUE.- Pouvons-nous lever la séance, Monsieur Michaud.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Pour éviter des débats qui ne soient pas houleux, j'invite chacun d'entre nous à regarder le code du travail et le COHEN notamment sur la différence entre un accord de méthode et un PSE.

Nous sommes prêts à vous fournir également des PSE conclus dans le cadre du transport aérien, je pense notamment à Corsair où effectivement, Monsieur le directeur général, c'est de la prérogative de l'employeur mais, en amont, une négociation est menée. La négociation menée dans un cadre peut être menée dans un autre cadre.

M. le PRESIDENT.- Vous voulez absolument un PSE ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Non.

M. le PRESIDENT.- Je vous propose de lever la séance.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DRH - DRHR

MM. LES MEMBRES DU C.E.

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Mme CUISSOT, Directrice administrative et financière des activités sociales

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