

PARIS, LE 12 JUIN 2007

N°6

COMPTE RENDU DEFINITIF DU COMITE D'ENTREPRISE DU 21 MARS 2007

ORDRE DU JOUR

POINT 1 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX N°36 ET N°37	1
POINT 2 : REPONSES AUX QUESTIONS POSEES PAR LE CE DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE D'ALERTE ENGAGEE AU COURS DE LA SEANCE DU 8 MARS 2007	4
POINT 3 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'AJUSTEMENT D'ORGANISATION DU SERVICE ESCALE DE CDG (ESCR) EN LIEN AVEC L'OUVERTURE DU S3	25
POINT 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES AVENANTS N°4 ET N°5 AU PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE (PEE) DANS LE CADRE DE L'ABONDEMENT 2007	39
POINT 5 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PLANNINGS ET CALENDRIERS PREVISIONNELS ANNUELS ET CALENDRIERS DE MODULATION POUR LA PERIODE 2007-2008 DE LA DIRECTION ESCALE	45
POINT 6 : INFORMATION SUR LE BILAN DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL – ANNEE 2006	48

ETAIENT PRESENTS

M. RUBICHON, Directeur général délégué
M. DE CORDOUE, Directeur des Ressources Humaines
Mme LEMOINE, Chef du Département DRHR
Mme GONZALEZ, DRHR
Mme SOULIE, Assistante sociale

INVITES

M. GISSELMANN, Intervenant Aéroports de Paris/Point 2 et Point 3
Mme BRISBOIS, Intervenante Aéroports de Paris/Point 3 et Point 5
Mme SENENTZ, Intervenante Aéroports de Paris/Point 2
M. JOUVENT, Intervenant Aéroports de Paris/Point 4
Mme SAGE-BROUILLARD, Intervenante Aéroports de Paris/Point 6

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

M. MARIN
M. NAMIGANDET
TENGUERE
Mme VIANA
M. RISSER

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

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

MEMBRES du C.E.**CFE-CGC**

Mme DONSIMONI
M. FAUVET
Mme DHERSIN
M. TOURET
M. TOLLARI

MEMBRES du C.E.**CFDT**

M. FERNANDEZ

M. TOUATI

MEMBRES du C.E.**FO**

M. BROWN
Mme ETTIS

M. LASBLEYE

MEMBRES du C.E.**UNSA/SAPAP**

M. RIFFET
Mme BAUT

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. RENIER	(CFE-CGC)
M. HUBERT	(CFTC)
M. PRETRE	(FO)
M. PAPAUX	(Sictam/CGT)
M. SALVANES	(CFDT)
M. DUBUISSON	(UNSA/SAPAP)

EXPERTS

M. FERNANDEZ (FO)
Mme COMAÏTA (Sictam/CGT)
M. MOCQUARD (Sictam/CGT)
Mme DESMOULINS (CFE-CGC)
M. GROSPERE (UNSA-SAPAP)

POINT 1 : Approbation des procès-verbaux n°36 et n°37

La séance est ouverte à 9 heures 15.

M. RUBICHON- Bonjour à toutes et à tous. Je vous souhaite la bienvenue à cette séance de travail.

M. MICHAUD (Sictam/CGT)- Je précise que le point 2 de l'ordre du jour a été réinscrit suite à la séance plénière du 8 mars. Dans les documents envoyés initialement, ce point 3 est indiqué comme étant le point 2. Je vous préviens afin d'éviter tout malentendu.

M. RUBICHON- Merci. Je vous propose de passer au point 1.

M. GUARINO (Sictam/CGT)- Je demande une suspension de séance de 2 minutes, s'il vous plaît.

M. RUBICHON- Je vous l'accorde.

M. de CORDOUE- Cette suspension de séance concerne-t-elle la CGT ou l'ensemble de l'assistance ?

M. GUARINO (Sictam/CGT)- Je souhaite m'adresser à l'ensemble des élus présents dans cette salle, s'il vous plaît.

La Direction quitte la salle.

La séance est suspendue de 9 heures 20 à 9 heures 25

M. RUBICHON- Je redonne la parole à M. Guarino, qui a demandé cette suspension de séance.

M. GUARINO (Sictam/CGT)- Je passe la parole à M. Michaud.

M. MICHAUD (Sictam/CGT)- M. Guarino du Sictam/CGT a demandé une suspension de séance afin d'alerter l'ensemble des élus du CE sur la procédure de sanction engagée à l'encontre d'un élu du CHSCT n°5. Il s'agit de M. Frédéric Binet, élu et mandaté de la CGC. Le CE dénonce la méthode utilisée. Ce salarié, dans le cadre de l'exercice de son mandat de représentant du personnel, a été convoqué par sa hiérarchie. Nous considérons qu'il s'agit d'une remise en cause de l'exercice du droit syndical et du rôle d'un élu du personnel. Nous vous demandons, M. le Directeur général de prendre ce dossier très au sérieux. Le CE vous demande de suspendre cette procédure. Cette dernière est liée au dossier amiante, qui est un sujet très sensible. Je crois en effet me souvenir qu'en Conseil d'Administration, des provisions ont été décidées dans ce domaine. J'espère qu'il n'y a pas de lien de cause à effet. Nous considérons que cet élu a œuvré dans le cadre de son mandat et nous serons très vigilants à la suite que vous donnerez à ce dossier. L'ensemble des organisations syndicales est solidaire de la déclaration que je viens de faire au titre du CE.

M. RUBICHON- Le message est bien reçu. Je vais passer la parole à M. de Cordoue sur cette question.

M. de CORDOUE- La DRH suit cette affaire de près. Nous avons été alertés à la suite d'une motion prise par le CHSCT n°5 sur ce même sujet. Pour le moment, la Direction n'a pas encore pris position. Il subsiste une divergence d'appréciation. La Direction d'Orly considère que cette personne œuvrait dans le cadre de sa fonction d'ERP3. Vous avez une appréciation différente. Soyez rassurés, nous ferons preuve de la plus grande impartialité.

M. RUBICHON- Dont acte. Nous examinerons cette affaire avec la plus grande impartialité. Nous en étions au point 1 sur les procès-verbaux.

M. VIDY (Sictam/CGT)- Je suis inquiet d'entendre qu'en fonction de son activité et de son mandat, une personne ne pourrait pas dévoiler certaines informations. Soyez très prudent à ce sujet. Le salarié, du fait de ses fonctions, a constaté la présence d'amiante et, face à un risque potentiel, étant donné son mandat au CHSCT, a décidé de donner l'alerte. Ses fonctions le conduisent à se rendre dans différents secteurs de l'Entreprise et à constater un certain nombre de dysfonctionnements. En tant qu' élu CHSCT, il est tout à fait normal qu'il donne l'alerte. Le Sictam/CGT ne laissera pas faire et il est hors de question que ce dossier ait des suites, quelle que soit l'organisation syndicale concernée.

Mme DONSIMONI (CFE-CGC)- Frédéric Binet est un élu CFE-CGC et nous suivons le dossier à titre syndical. M. Binet a déjà été reçu par sa hiérarchie pour un entretien préalable et nous l'assistons. Nous ne sommes pas d'accord avec l'interprétation de la hiérarchie. Selon nous, son intervention s'inscrit dans le cadre de son mandat CHSCT. On ne saurait lui reprocher une faute professionnelle. Dès lors, nous l'assistons sur ce plan-là, au niveau syndical. Nous avons demandé avec insistance que la sanction envisagée contre ce salarié ne soit pas prise. Je tiens à ce que la position de la CFE-CGC soit notée au PV.

M. PRETRE (FO)- Bien évidemment, FO soutient les interventions des autres organisations syndicales, surtout sur ce sujet. J'ouvre tout de même une parenthèse au sujet de l'amiante. Dès qu'il est question de ce fléau, la Direction dédramatise et, aujourd'hui, nous découvrons que le problème existe réellement au sein d'Aéroports de Paris. Dans certains locaux d'Aéroports de Paris se trouvent entreposés des sacs avec lesquels chaque agent peut être en contact direct.

M. RUBICHON- Je ne vais pas entrer dans ce débat, car il ne figure pas à l'ordre du jour. Je ne vous laisserai jamais dire que la Direction de l'Entreprise est indifférente au problème de l'amiante. C'est faux. Pierre Graff et moi-même nous devons de veiller à la santé et à la sécurité des salariés. Nous y veillons à 100 %. Inversement, il ne faut pas non plus claiçonner pour un oui ou pour un non qu'il y a de l'amiante et affoler tous les salariés. Oui, il y a de l'amiante en de nombreux endroits. Vous connaissez les règles : la présence d'amiante est admise à condition que celui-ci ne soit pas découvert, à l'air libre, et que l'on sache où il se trouve. Ainsi, lors de travaux, on ne risque pas de mettre en péril les personnes qui interviennent. Toutefois, je lis de temps en temps une prose interne qui affole tout le monde en affirmant ni plus ni moins : *« Il y a de l'amiante au-dessus de vos têtes »*.

Je souhaiterais que ce sujet soit traité comme un sujet grave et important. Vous me trouverez toujours sur ce registre afin que nous nous mobilisions et que nous soyons d'une réactivité totale en cas de risque avéré. Il n'y a pas l'ombre d'un doute là-dessus. J'ai demandé à l'ensemble des Directeurs de cette Entreprise d'y veiller scrupuleusement et de me rendre compte de cette situation. Je vous propose maintenant de reprendre le cours de nos débats. Auriez-vous des remarques ou des corrections à apporter aux procès-verbaux n°36 et n°37 ?

Les procès-verbaux n°36 et n°37 sont approuvés.

POINT 2 : Réponses aux questions posées par le CE dans le cadre de la procédure d'alerte engagée au cours de la séance du 8 mars 2007

M. RUBICHON.- Dans le cadre de l'exercice d'un droit d'alerte prévu à l'article L.432-5 du Code du Travail, le CE a posé diverses questions à la Direction. Nous allons vous apporter des réponses afin de mettre un terme à la procédure d'alerte. M. de Cordoue, M. Gisselmann et moi-même répondrons alternativement à l'ensemble des questions, puis vous pourrez apporter des compléments, poser de nouvelles questions ou ouvrir le débat.

M. de CORDOUE.- Nous avons apporté des réponses par écrit. Je vais donc vous donner lecture de ce texte, en rappelant à chaque fois la question posée.

Pourquoi les dividendes versés aux actionnaires représentent-ils un niveau considérable de 50 % des bénéfices nets ?

Chaque actionnaire peut prétendre, durant la vie sociale de la société dont il est actionnaire, percevoir une partie des bénéfices générés par l'entreprise. Le conseil d'administration a proposé la répartition du résultat de l'exercice écoulé et donc le montant d'un dividende. La décision sera prise par les actionnaires réunis en Assemblée générale. Lors de l'Assemblée générale du 20 septembre 2006, le Président-directeur général a indiqué qu'Aéroports de Paris avait pour objectif de pratiquer une politique de distribution de dividendes représentant 50 % de son résultat net consolidé, part du Groupe, à partir de l'exercice 2006, étant précisé que les dividendes futurs seront appréciés pour chaque exercice, en fonction des résultats de la Société, de sa situation financière et de tout autre facteur jugé pertinent. Les hypothèses retenues dans *le business plan* de l'Entreprise ont tenu compte de l'équilibre nécessaire entre la nécessité de rémunérer les actionnaires et celle d'assurer la pérennité de la Société dans de bonnes conditions. En termes de politique de distribution de dividendes, Aéroports de Paris se situe, avec un taux de distribution de 50%, dans la moyenne. Il est nécessaire pour une entreprise de rémunérer ses actionnaires, que ceux-ci soient salariés ou non : en effet, le placement qu'ils réalisent en investissant dans l'entreprise permet à celle-ci de déployer ses projets. Le taux de rendement de l'action, c'est-à-dire le dividende rapporté au cours actuel de l'action, se situe à 1,48 %. Si on se réfère au cours au moment de l'introduction en Bourse, le rendement est de 2 %. Le respect des engagements pris par l'Entreprise constitue aussi un gage de consolidation de la confiance des salariés et des actionnaires.

Pourquoi ne pas réinvestir une partie des dividendes dans un plan de relance de l'escale?

Les difficultés de l'assistance en escale ne seront pas résolues par une aide financière, car elles résultent d'une compétitivité insuffisante par rapport à la concurrence. Le projet de réorganisation vise à restaurer cette compétitivité grâce à une entité unique, fortement intégrée et des coûts de production ramenés au niveau de la concurrence. Grâce à la

solidité financière du Groupe Aéroports de Paris, ce projet de réorganisation pourra être mis en œuvre d'ici fin 2008, et sans aucun départ contraint de l'entreprise. Je rajouterai qu'investir dans une unité qui perd structurellement de l'argent n'a pas beaucoup de sens. Or le niveau de pertes est très important, même ramené au niveau de distribution de dividende.

M. GISSELMANN – J'aborde la question suivante.

Quels sont les motifs qui ont prévalu dans la décision de la direction de se désengager de l'activité escale?

La Direction ne souhaite pas se désengager de l'activité Escale, mais la réorganiser au sein du Groupe pour lui permettre de devenir compétitive. Cette réorganisation intervient dans un contexte concurrentiel particulièrement agressif en matière tarifaire, relayé par une pression constante sur nos prix de vente qui baissent, alors que nos coûts de production augmentent. Le chiffre d'affaires et les résultats de l'activité sont en constante baisse depuis 2000. Le secteur a atteint un seuil critique au-delà duquel il apparaît que le retour à l'équilibre devient impossible. Si rien n'est fait, l'Escale perdra progressivement l'ensemble de ses clients. Cette situation qui perdure depuis plusieurs années s'est traduite par une baisse conséquente de nos parts de marché, et des résultats financiers qui se dégradent à chaque exercice comme en témoignent les chiffres. Les pertes prévisionnelles du segment Escale, toutes activités confondues, se présentent comme suit dans les comptes consolidés. Le résultat opérationnel du segment, incluant le résultat de l'escale Aéroports de Paris et du Groupe Alyzia, s'établissait en 2005 à -12,2 millions d'euros. En 2006, il est de -17,4 millions d'euros. La prévision budgétaire pour 2007 est de -14,2 millions d'euros.

Si l'on isole du segment les seules activités relevant de l'activité d'assistance en escale au sens de la directive européenne et que l'on exclut le résultat exceptionnel, le résultat opérationnel est le suivant: - 14,2 millions d'euros en 2005, -19,4 millions d'euros en 2006 et une prévision de - 15,4 millions d'euros pour 2007. Enfin, même si on exclut du résultat opérationnel les frais administratifs de la maison-mère qui correspondent au coût des prestations des différentes fonctions supports des Directions centrales, les pertes restent élevées et atteignent 12,3 millions d'euros en 2005, 18 millions d'euros en 2006 pour une prévision de 12,7 millions d'euros en 2007. Face à ce constat, il est apparu indispensable de réorganiser le mode de production de l'activité pour assurer sa compétitivité et ainsi permettre au Groupe Aéroports de Paris de rester durablement sur le marché. La Direction n'a pas décidé de se désengager de cette activité, mais au contraire a affirmé sa volonté de rester un acteur de référence dans ce secteur, maintenu au sein du Groupe, dans une filiale à 100 % d'Aéroports de Paris.

Quelles sont les perspectives d'avenir pour le segment escale? Communication du plan à moyen terme détaillé.

Pour trouver les voies et moyens d'une compétitivité durable, Aéroports de Paris souhaite proposer aux compagnies aériennes, à travers un opérateur unique du Groupe, l'éventail complet des services d'assistance en escale. Cet opérateur unique, filiale à 100 % d'Aéroports de Paris SA, regrouperait l'ensemble des activités d'assistance en escale produites aujourd'hui par les différentes sociétés du groupe. Ce regroupement permettrait à la filiale d'être en situation de compétitivité (voir les points développés entre les pages 6 et

12 du document d'information du Comité d'Entreprise et concernant la lisibilité de l'offre pour les clients, la simplification des structures, le commandement unique ainsi que la maîtrise des coûts de production) et ainsi de :

- préserver son portefeuille de clients actuels ;
- reconquérir des clients perdus et d'en attirer de nouveaux.

Le déroulement des opérations serait le suivant.

Premièrement, le groupe Alyzia devrait se réorganiser pour regrouper les activités de sous-traitance de l'escale Aéroports de Paris dans une seule entité, sous commandement unique et avec une organisation telle que présentée au CE du 8 mars, à horizon du deuxième semestre 2007.

Deuxièmement, l'activité Escale au sein d'Aéroports de Paris SA devrait progressivement diminuer jusqu'à cesser totalement à la fin 2008.

Troisièmement, à la fin 2008, l'activité actuellement traitée par l'escale Aéroports de Paris serait totalement sous-traitée au pôle de services aéroportuaires qui en assurerait la production, les contrats commerciaux restant portés par Aéroports de Paris SA.

Réorganisées de cette manière et selon ces échéances, les activités d'assistance en escale du Groupe, retrouveraient leur équilibre financier à la fin 2008 du fait de la réduction des coûts propres au regroupement de plusieurs unités de production en une seule. L'amélioration induite de notre compétitivité facilitera notre performance commerciale et entraînera un accroissement de l'activité et du chiffre d'affaires.

Le pôle de services aéroportuaires serait moins sensible aux effets de la concurrence, avec une capacité de réaction et d'adaptation identique à celle de ses concurrents, et trouverait ainsi les moyens d'assurer son développement dans un contexte général de concentration du secteur.

M. RUBICHON - Quelle sera la stratégie du Groupe sur l'activité escale et quelles seront les conséquences sur les effectifs du Groupe ?

Quelle sera la stratégie du Groupe sur l'activité escale ? Le Groupe Aéroports de Paris a clairement indiqué son souhait de rester dans ce secteur, de prendre des mesures propres à assurer son équilibre financier, et de lui donner de la visibilité. La stratégie consiste à :

- continuer à exercer cette activité de façon pérenne au sein du Groupe ;
- restaurer la compétitivité de cette activité pour revenir dans le marché tout en maintenant un service de qualité aux compagnies aériennes.

L'expérience montre que toute libéralisation se traduit par une baisse des prix conséquente, ce qui produit à terme la disparition de certains acteurs. Ces derniers sont généralement ceux qui n'ont pas pu s'adapter aux approches tarifaires très agressives des nouveaux entrants. Nous avons pour objectif de réagir à une telle situation par une politique tarifaire

compétitive complétée d'une bonne qualité de service et des coûts de production adaptés. Par ailleurs, étant présents sur la plupart des terminaux, nous disposons d'un avantage réel par rapport à nos concurrents.

Quelles seront les conséquences sur les effectifs du Groupe ? Aucun objectif n'a été fixé en termes de suppressions d'emplois dans le Groupe. Ce n'est qu'au terme de la réorganisation qu'un bilan du solde positif ou négatif des emplois du Groupe pourra être réalisé. Il sera réalisé à partir, d'une part, de l'identification du nombre de départs volontaires (dans le cadre de cessations anticipées d'activité ou dans le cadre de projets personnels) et, d'autre part, du nombre de créations d'emplois au sein d'Aéroports de Paris SA et du pôle de services aéroportuaires (emplois liés aux nouvelles installations, renforcement dans les activités de sûreté ou de qualité de service, notamment). Le succès de l'opération doit permettre de préserver le volume d'emplois au niveau du Groupe Aéroports de Paris. En effet, le développement des activités d'Aéroports de Paris a permis, jusqu'à présent, de développer les effectifs du Groupe. L'évolution future de l'activité et de l'emploi au sein du Groupe dépendra de notre capacité à rester compétitifs et à accompagner le développement des aéroports parisiens.

M. de CORDOUE.- Quelles seront les répercussions de ce projet sur les effectifs au sein de la maison-mère et sur l'organisation de la société ? On peut indiquer dès à présent que les répercussions du projet sur les effectifs de la maison-mère seront en pratique limitées à la direction de l'Escale d'Aéroports de Paris SA :

- les personnels quittant la Direction de l'Escale d'Aéroports de Paris S.A. ne seront pas remplacés ;
- les personnels de la Direction de l'Escale d'Aéroports de Paris S.A. qui seront redéployés vers les autres secteurs de la société le seront sur des emplois existants ou à prévoir, ce qui sera rendu possible par le développement des activités et les mises en service d'installations nouvelles nécessaires pour accompagner la croissance du trafic aérien ;
- les personnels d'Aéroports de Paris S.A. qui n'appartiennent pas à la Direction de l'Escale et qui fournissent à cette dernière des prestations de support verront la réduction partielle de leur activité compensée par celle qui sera induite par la croissance du trafic et des installations aéroportuaires. Il n'est donc pas prévu de réduire les effectifs dans ces secteurs.

En termes d'organisation, le projet ne concernerait que la Direction de l'Escale. Les autres Directions ne seraient pas impactées et l'organisation de la société n'en serait donc pas modifiée. Les relations avec le pôle de services aéroportuaires seraient à positionner dans l'une des Directions existantes au sein d'Aéroports de Paris SA.

Quelles seront les répercussions de ce projet sur les catégories professionnelles de la maison-mère ?

Le projet devrait conduire, une fois mené à son terme, à la suppression des références aux métiers de l'Escale, prévues aux dispositions du manuel de gestion. Aéroports de Paris SA

n'anticipe pas de modification de la structure des emplois et des qualifications pouvant découler de ce projet.

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 filialisation des CTFE, d'INA, des parcs, de l'immobilier ?

L'engagement pris par l'Entreprise prévoit le maintien du statut du personnel pour ses salariés. Le contrat de régulation, accepté par tous, est appliqué sur ces bases. Avec le statut du personnel pour les salariés, l'Entreprise parvient à gérer ses aéroports de façon rentable. Le problème est spécifique à l'activité d'assistance en escale du fait de la transposition en droit de la directive européenne (séparation des comptes et ouverture à la concurrence nécessitant un nouveau modèle pour être compétitif sur ce marché) et de la nature très spécifique de cette activité. Il s'agit en effet d'une activité fortement utilisatrice de main-d'œuvre. Le poids de cette main-d'œuvre influence très fortement la rentabilité de cette activité.

M. RUBICHON.- Je m'aperçois que j'ai oublié d'accueillir les experts désignés pour le point n°2. J'accueille M. Fernandez au nom de FO ainsi que Mme Komakta et M. Mocquart au titre du Sictam-CGT. Je leur souhaite la bienvenue. Avez-vous des questions ou des remarques à formuler ?

M. MICHAUD (Sictam/CGT).- Je me permets d'intervenir le premier étant donné qu'en ma qualité de secrétaire du CE j'ai posé la motion qui a engagé la procédure d'alerte. Je ferai plusieurs remarques concernant vos réponses.

Premièrement, s'agissant de la politique de versement des dividendes adoptée suite à l'ouverture du capital, j'ai consulté des comparatifs avec les autres aéroports européens. Sous réserve de ma bonne appréciation des chiffres, j'ai relevé les éléments suivants. L'aéroport de Schiphol a un taux de redistribution effectif de 28,5 % pour l'exercice 2006. Ce taux était de 31,5 % pour BAA en 2005. Fraport, qui est public à 58 %, avait un taux de 50 % en 2005 et de 45 % en 2006. Le taux de redistribution effectif d'Aéroports de Paris était de 35,1 % en 2005 et de 62 % en 2006. Ce chiffre de 62 % est à prendre avec réserve, car je ne sais plus s'il s'agit des données présentées au CA ou des données présentées dans le cadre de la réprévision. Cette politique de dividendes peut produire plusieurs effets susceptibles de se cumuler dans le temps. Tout d'abord, la redistribution de dividendes obère la capacité d'Aéroports de Paris à autofinancer ses investissements et à limiter son endettement. Elle limite également la capacité de l'Entreprise à se désendetter. Je rappelle que certains postes de charges ont augmenté du fait de la création de la SA. De plus, le fait de verser des dividendes se traduit par un accroissement de la pression en vue d'améliorer la rentabilité et la productivité, dans le droit-fil de la logique financière qui a présidé à l'organisation des activités du Groupe. Le dossier Escale se situe au cœur de ce problème.

Deuxièmement, étant donné la santé financière d'Aéroports de Paris, il est possible de s'interroger sur la réflexion et l'analyse qui ont conduit au projet présenté par la Direction en ce qui concerne l'activité Escale à proprement parler. En effet, il n'existe aucune contrainte législative nationale ou européenne qui impose ce projet. Je me suis permis de consulter le site Internet d'Aéroports de Paris. Sur la partie « Groupe », j'ai pu écouter avec attention la conférence de presse donnée par la Direction aux analystes financiers. J'ai

relevé un certain nombre d'éléments très intéressants. Il me semble que le discours que vous tenez aux analystes financiers est différent de celui que vous tenez aux élus du CE. J'invite d'ailleurs ces derniers à visionner cette conférence de presse et, notamment, la partie questions/réponses.

Cette conférence présente également des éléments intéressants en termes économiques. Ainsi, la Direction indique un taux de productivité de 6,8 % pour l'exercice 2006. Je rappelle que dans le cadre du contrat de régulation économique, l'objectif de la Direction est d'atteindre un taux de 15 % pour Aéroports de Paris maison-mère. Par ailleurs, la Direction avait pris un engagement formel en matière d'effectifs du Groupe : tant qu'Aéroports de Paris n'aura pas atteint ce taux de productivité de 15 %, il n'est pas question d'envisager de créations de postes au sein d'Aéroports de Paris maison-mère. Dans le cadre du contrat de régulation économique, tout million de passagers supplémentaire doit entraîner la création d'environ 1 500 emplois directs et indirects au niveau des bassins de Roissy et d'Orly. Il s'agit là d'éléments importants à prendre en compte. La conférence confirme que le budget 2007 est en ligne avec le budget 2006. Il conforte les tendances constatées sur la clôture des comptes 2006, avec une progression liée à l'activité et une hausse du produit total estimée à 7 % soit près du double du niveau de 2006. Cela se traduit par l'objectif stratégique du développement des activités à haute valeur ajoutée telles que les commerces. Ces derniers verront leur surface progresser en 2007. Parallèlement, les effectifs continueraient à se réduire au sein d'Aéroports de Paris SA tandis que les objectifs de productivité restent d'actualité. D'ailleurs, lors de la conférence de presse donnée aux analystes financiers, M. le Directeur Général parle d'augmentation de la productivité concernant l'Escale.

A moins de réduire les effectifs, comment pourrez-vous augmenter la productivité du Groupe, sachant que les frais de structure resteront constants ? S'agissant des filiales, la conférence de presse fait référence à des économies et à des gains de productivité. Comment y parviendrez-vous ? En outre, le rapport révisé 2006 présenté aux élus du CE indique une baisse de l'activité l'assistance aéroportuaire, tandis que le budget 2007 anticipe une hausse des recettes. Ceci ne signifie pas forcément que la situation de l'Escale est en amélioration. L'entrée en vigueur de la directive communautaire a favorisé le développement de la concurrence dans cette activité, comme vous le soulignez dans l'information réalisée auprès du CE en date du 8 mars. Cette situation pèse à la baisse sur le prix des prestations et sur le portefeuille des compagnies assistées. En 2006, les recettes de l'assistance aéroportuaire ont reculé de 3 %, mais elles sont légèrement meilleures que ce qui était initialement prévu. L'exercice 2006 aura pâti de l'effet en année pleine des pertes de contrat survenues en 2005 avec Star Airlines et Pulkovo. Rappelons que le budget 2006 répondait à une logique de rentabilité accrue des contrats par la hausse des prix et la perte des compagnies non-rentables. Il prévoyait un chiffre d'affaires en retrait, en raison principalement d'un recul du volume de l'activité. Le budget élaboré en 2007 et présenté au CA prenait en compte les pertes de marché et les réductions tarifaires accordées aux clients d'Orly. Il prévoit toutefois une augmentation du chiffre d'affaires pour la première fois depuis 2003. Telles étaient les constantes par rapport aux chiffres présentés au CA.

Les réponses que vous nous avez apportées ont le mérite d'exister. Néanmoins, étant donné la politique financière et stratégique développée devant les analystes financiers, il est possible de s'interroger sur un certain nombre de faits préoccupants qui persistent. Je

pense notamment à l'évolution de l'emploi au sein d'Aéroports de Paris. Vous avez répondu partiellement aux questions posées au CE dans le cadre du droit d'alerte, mais vos propos ne sont pas rassurants à la fois en ce qui concerne l'évolution des effectifs et de la masse salariale. Ce dernier point est important pour le CE, car les moyens dont dispose ce dernier sont étroitement liés à la masse salariale. Certains de vos éléments de réponse peuvent poser question. Il s'agit notamment de ceux qui concernent les activités rentables ou non de la maison-mère. Dans le cadre du prochain contrat de régulation économique, le secteur de l'immobilier sera sorti du périmètre de régulation, et nous nous interrogeons sur le devenir de ce segment d'activité. M. Delpeuch a effectué un exposé sur les activités d'INA et d'Aéroports de ParisI devant le Bureau du CE, suite à une réunion qu'il avait eue avec les organisations syndicales. Les salariés étaient inquiets de l'évolution de cette activité consécutivement aux interactions entre Aéroports de ParisI et Aéroports de Paris. Le mois prochain, dans le cadre de la communication sur la situation de l'Entreprise, M. le Directeur général sera peut-être à même d'apporter des précisions sur cet aspect qui soulève une inquiétude importante chez les personnels concernés.

Au vu de la logique qui prévaut dans le cadre de la SA, un certain nombre d'éléments préoccupants persistent. Je suis un peu confus, car j'ai pris connaissance de vos réponses en séance. A la question 2 vous avez répondu depuis une perspective économique. Ce type d'analyse ne nous satisfait pas sur le plan social. Il en va de même pour votre réponse à la question 3. En visionnant la conférence de presse, j'ai été interpellé par votre réponse à l'analyste de la Société Générale qui vous demandait pourquoi vous aviez retenu ce projet pour l'Escale, plutôt que d'élaguer. Votre première réaction, partagée par le Président, a consisté à évoquer le taux de conflictualité, bien avant l'aspect économique. Ce point est important. J'invite les élus du CE à visionner ce film, car il recèle des éléments d'analyse très intéressants. Vous avez donc fait référence au taux de conflictualité, soit le ratio entre le nombre d'heures travaillées annuellement et le nombre d'heures de grève. Ce taux était de 0,04 % et le Président a précisé que le contexte social était risqué dans la mesure où le statut de l'Entreprise venait de changer. Concernant la question 4, le Président a informé le CA sans prendre de décision finale sur la conduite du projet. Il a rappelé la procédure d'alerte. Vous avez également fait référence au fait que les IRP des filiales devaient être informées et consultées sur la nature du projet vu qu'elles sont directement concernées. Vous avez indiqué que le Président reviendrait devant le CA avec un projet finalisé et argumenté, une fois que la procédure d'alerte serait terminée et que les procédures d'information et de consultation auraient été effectuées au niveau des filiales. Vous avez fait une présentation synthétique, sans entrer dans la déclinaison détaillée de votre projet et de ses impacts à court et moyen terme. Votre réponse à la question 5 s'apparente à celle que vous avez donnée aux analystes financiers. L'objectif majeur est d'augmenter les gains de productivité. Votre réponse à la question 6 me surprend, dans la mesure où il y aura indéniablement des répercussions sur tous les secteurs d'activité de la maison-mère en fonction du projet que vous allez retenir dans le cadre des principes que vous arrêterez avec les organisations syndicales et le CE. Nous nous demandons en fait quel serait l'impact en volume sur la structure des qualifications au niveau de la maison-mère. J'en ai fini. Merci.

M. RUBICHON.- Nous essaierons avec plaisir de répondre à toutes vos remarques et notamment à celles qui me concernent.

M. TOURET (CFE/CGC).- Je rappelle que ces réponses nous sont données suite à un droit d'alerte, ce qui signifie qu'elles doivent être précises. Je déplore qu'elles nous soient données en réunion sans que nous ayons eu le temps d'y réfléchir et de pouvoir y répondre à notre tour. Sur le premier point, vous avancez qu'Aéroports de Paris se situe dans la moyenne en matière de distribution des bénéfices, mais sans préciser de quelle moyenne il s'agit. Le chiffre réel apparaît bien supérieur à 50 % quand on compare le bénéfice par action et le dividende par action. L'an dernier, j'étais déjà intervenu pour évoquer cette distribution de 50 % du bénéfice. Je pense qu'elle n'est bénéfique ni à l'actionnaire, ni à la pérennité de l'Entreprise ni aux salariés. L'actionnaire se voit redistribuer de l'argent qu'il va devoir réinvestir et il sera fiscalisé deux fois, alors que cet argent n'aurait été fiscalisé qu'une seule fois s'il était resté dans l'entreprise. La pérennité de l'Entreprise en souffre, car Aéroports de Paris est endettée. Il faudrait d'abord rembourser les dettes avant de distribuer de l'argent. Les salariés en pâtissent, car l'argent sort de l'Entreprise. La réponse qui nous est donnée ne me paraît pas exacte. Il nous semble qu'il s'agit d'une décision gouvernementale. En effet, les privatisations d'EDF et GDF prévoyaient également la distribution de 50 % du bénéfice. Sur le cinquième point, je suis surpris d'entendre qu'aucun objectif n'a été fixé. J'imagine que vous avez quand même dû réaliser des études. Concernant le huitième point, nous aurions aimé recevoir l'engagement qu'aucune filialisation ne serait envisagée. Or, vous ne nous répondez pas sur ce point.

M. PAPAUX (Sictam/CGT).- Je ne vais pas intervenir dans le détail. De nombreux points ont été abordés par M. Michaud et notre analyse est proche de la sienne. Le droit d'alerte ne devrait pas couvrir seulement l'activité Escale, mais l'ensemble de l'entreprise. Nous contestons votre méthode qui consiste à procéder par segment, par unité opérationnelle, en isolant les problèmes et en empêchant de faire émerger une vision globale de la situation d'Aéroports de Paris. Vos réponses en vertu du droit d'alerte ne sont que des affirmations gratuites. Je rejoins sur ce point mon collègue de la CGC. Vos arguments ne sont absolument pas étayés. Vous ne faites que vous conformer à la loi et, avec l'ensemble de nos camarades, nous verrons quelles suites donner. Que devons-nous dire aux salariés ? Vous faites la démonstration que plus la distribution de dividendes est forte et plus les salariés d'Aéroports de Paris voient leur statut menacé et sont poussés vers des filiales. Ne comptez pas sur la CGT pour faire passer ce message aux salariés. M. de Cordoue nous a expliqué ce qu'il fallait faire pour le bon déroulement des opérations. Vous n'avez rien inventé, si ce n'est la manière d'extraire l'activité Escale pour la filialiser. Cela fait des années que vous y travaillez. Il s'agit d'une politique du Gouvernement dont les dirigeants d'Aéroports de Paris émanent. Le regroupement des activités afin qu'elles fonctionnent mieux existait déjà avant. Vous avez cassé l'Entreprise en une multitude de petites structures et maintenant, vous nous démontrez que cela ne peut pas fonctionner.

Pourtant, bon nombre de conflits au sein de l'Entreprise auraient dû vous alerter, mais vous n'en avez pas tenu compte. Votre objectif clairement affiché était de filialiser l'activité. Vous avez tout cassé sciemment. J'espère que les personnes qui ont travaillé sur votre document n'ont pas coûté trop cher à l'Entreprise, car elles n'ont fait que reprendre ce qui existait déjà avant. Avant, cela fonctionnait très bien et, demain, cela fonctionnera aussi en vous rapportant un peu plus de vaisselle de poche. L'objet de la manœuvre est de faire entrer de l'argent dans l'entreprise. C'est votre seul objectif. J'ai franchement l'impression que vous vous moquez du monde ! J'ai écouté la conférence de presse. Vous avez très peu de respect pour les salariés, notamment ceux de l'Escal. Ce sont les salariés qui ont fait

tourner cette activité qui vont être mis sur la touche. Ceux qui ont pris les mauvaises décisions et conduit volontairement l'Entreprise à l'échec vont rester en place et superviser les activités filialisées. Ces personnes-là ne sont pas inquiétées. Leur responsabilité n'est pas mise en cause. Je trouve cela scandaleux. Nous avons été fortement interpellés par votre réponse concernant le taux de conflictualité. Vous avez du culot, car le taux de conflictualité peut baisser, mais la nature et la qualité du dialogue social s'en ressentent largement. Tout est bloqué. Vous imposez tout et vous développez la répression dans les groupes de travail. J'en veux pour preuve ce qui se passe aujourd'hui à Orly Ouest et à Orly Sud où vous vous en prenez directement au droit de grève. Vous menacez les collaborateurs de sanctions.

M. RUBICHON.- Je sais bien que nous sommes en campagne, mais je vous demanderais de bien vouloir revenir au sujet.

M. PAPAUX (Sictam/CGT).- Vous faites la campagne de M. Sarkozy et compagnie. Cela vous fait rire M. de Cordoue, mais, à un moment donné, vous devrez répondre d'un certain nombre de choses. Vous n'êtes là que pour faire passer vos intérêts et nous vous disons non. Les réponses que vous apportez sont irrecevables aux yeux du Sictam-CGT. J'espère que mes collègues du CE prendront la décision de poursuivre ce droit d'alerte et d'aller jusqu'au bout, car vous vous moquez de nous. Je vous interpelle et je souhaite que ce soit noté au compte-rendu : nous saurons faire savoir à différentes tribunes, et notamment quand vous recevrez des personnalités dans vos aérogares, que vous utilisez des méthodes répressives à l'égard des syndicats et en matière de dialogue social. Je vous invite à réfléchir aux réquisitions des personnels, car vous ne respectez même pas la PR 2003-2006 que vous avez communiquée aux organisations syndicales. Vous aurez à répondre là-dessus également.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC).- Je voudrais effectuer quelques commentaires sur les pages 6 et 7 du document, en complément de ceux de M. Turret. A la page 6, concernant les conséquences sur les effectifs du Groupe, vos réponses montrent bien que nous avons raison de revendiquer des négociations sur la GPEC. Vous nous dites qu'il n'y a pas vraiment de prévisions et que vous ne connaîtrez les effectifs qu'à l'issue de la réorganisation. Si nous avions pu disposer d'un outil de GPEC, il aurait été possible d'anticiper les conséquences de cette réorganisation. Je réaffirme donc cette nécessité d'une GPEC. A la page 7, j'ai noté que vous envisagez que les personnels soient redéployés sur des emplois existants ou à prévoir. Cela fait également partie de nos revendications. Nous notons que des emplois seront à prévoir et en sommes tout à fait d'accord. Nous souhaiterions que cette démarche aille plus loin et se traduise en termes d'emplois et d'effectifs, non seulement au sein du Groupe, mais aussi de la maison-mère. Enfin, concernant le sixième point, toutes vos phrases sont au conditionnel et nous aurions préféré disposer de plus d'assurances pour l'avenir.

M. GUARINO (Sictam/CGT).- J'ai encore l'une de vos phrases à l'esprit : « *Je ne vous mentirai jamais* ». C'est ce que vous nous avez dit quand vous êtes arrivés à Aéroports de Paris.

M. RUBICHON.- Je suis prêt à le répéter.

M. GUARINO (Sictam/CGT).- Par ailleurs qu'avez-vous voulu dire à M. Papaux par « *Vous êtes en campagne* » ? J'aimerais bien avoir confiance, mais quand vous affirmez que « *Le*

respect des engagements pris par l'entreprise constitue aussi un gage de consolidation de la confiance des salariés et des actionnaires à l'égard de l'entreprise », que pensez-vous de la vente à terme des actions par des salariés de l'Entreprise ? Cette affaire nous est restée en travers de la gorge et fait également partie du débat. Nous pensons qu'il existe des alternatives à la solution purement économique. J'invite toutes les personnes présentes ici à visionner la conférence de presse sur www.adp.fr. Vous y trouverez sans doute des questions aux réponses que vous n'avez pas posées. D'ailleurs, pourquoi la conférence de presse n'a-t-elle pas été placée sur le site intranet ? A cette occasion, quand le Président parle du statut, il évoque « le statut ancestral » qu'il oppose au « statut de la Newco ». Ensuite, vous dites que le contrat de régulation a été accepté par tous. Nous ne l'avons pas accepté. S'agissant des conséquences sur les effectifs du Groupe, vous ne parlez pas des personnes hors effectif qui sont encore présentes dans l'Entreprise. Je vais peut-être faire un mauvais jeu de mots, mais je pense que, pour vous, l'Escale Aéroports de Paris n'est plus votre invitée.

M. PRETRE (FO).- Je ne vais pas reprendre l'intervention de M. Michaud, qui va dans notre sens. Je vais simplement la compléter. Vos réponses ne nous ont pas vraiment convaincus. J'ai trois questions à vous poser :

- Pouvez-vous nous rappeler le montant global des dividendes qui seront ou seraient versés aux actionnaires ainsi que le coût total, sans rien omettre, de l'ouverture du capital ?
- Pouvez-vous nous présenter les courbes de trafic avant et après le transfert de compagnies à Aéroports de Paris Filiales ? Vous les avez forcément quelque part. Dans le cas contraire, cela signifie que certains chiffres sont sortis d'on ne sait où.
- Pouvez-vous nous expliquer comment vous parvenez à des réponses négatives concernant l'Escale Aéroports de Paris et, dans le même temps, faites ressortir un résultat prévisionnel de 2,1 à 3,5 millions d'euros d'une filiale qui n'a aucune garantie de conserver les clients actuels ? Existerait-il une recette miracle ?

Dans l'attente de l'avis de la Commission économique et/ou de notre expert, je ne commenterai pas davantage les réponses et le dossier présentés aujourd'hui. Comme nous vous l'avons déjà indiqué dans plusieurs de nos interventions, nous restons persuadés que les Directions successives d'Aéroports de Paris n'ont pas mis tous les atouts de l'Escale Aéroports de Paris dans la balance. Elles ont suivi une politique d'abandon de l'escale Aéroports de Paris, qui se confirme aujourd'hui. Visiblement, vous êtes très pressés. Cette première politique d'abandon, même si ce terme vous choque, est pour nous le début d'un engrenage de démantèlement de l'établissement public devenu SA. De toute façon, aujourd'hui, la Direction, elle-même dirigée par les actionnaires quels qu'ils soient, veut réduire les effectifs de la maison-mère. Nous combattons jusqu'au bout sur le dossier Escale et pour tous les dossiers que vous nous gardez sans doute en réserve pour l'avenir. Votre empressement à fermer l'activité Escale d'Aéroports de Paris, pour quelque raison que ce soit, et à créer une filiale au plus vite, nous inquiète fortement. Visiblement, vous avez retenu la date de juillet 2007, ce qui ne nous tranquillise pas. Nous mettrons tout en œuvre pour combattre votre projet.

M. IZZET (Sictam/CGT).- Malgré l'augmentation et les progrès de l'activité, nous constatons que le nombre d'agents s'est réduit de 0,5 % par an entre 2002 et 2006, et de 1,3 % en 2006. Comment voulez-vous que nous vous fassions confiance au vu de cette politique qui consiste à diminuer les effectifs de la maison-mère pour les transférer aux filiales. Le vrai problème se situe là. Je reprendrai les propos de M. de Cordoue : « *L'engagement pris par l'entreprise pour le moment* ». Cela veut bien dire ce que cela veut dire. Un choix politique, et non pas économique, est effectué aujourd'hui. Là se trouve l'enjeu. La remarque que vous avez adressée au camarade Papaux est un peu extrême, car c'est vous qui êtes en train de faire de la politique. Dans la conférence de presse, vous parlez d'adhésion des syndicats au projet. Vous devriez modérer ce genre de propos. Nous ferons sans doute un commentaire officiel auprès des médias à ce sujet.

M. SALVANES (CFDT).- Beaucoup de choses qui ont été dites nous conviennent totalement. Premièrement, j'aimerais revenir sur les éléments de comparaison donnés par le secrétaire du CE concernant le montant des dividendes reversés aux actionnaires. Il a effectué une comparaison pour des opérateurs équivalents à Aéroports de Paris. Il serait sans doute également nécessaire de tenir compte de la moyenne des sociétés du CAC 40 qui dépassent très rarement les 40 %. Quel intérêt Aéroports de Paris a-t-elle donc à aller bien au-delà de 50 % ? Deuxièmement, les réponses qui nous sont faites sont parfois succinctes. Vous parlez d'une concurrence agressive. Quel est l'opérateur qui gagne de l'argent aujourd'hui à Orly ou à Roissy ? Sommes-nous de mauvais élèves et sommes-nous réellement trop chers ? Je ne le crois pas. Service Air perd en moyenne 15 000 euros par jour et devrait faire prochainement des annonces qui n'iront pas dans le bon sens pour les salariés. A Roissy, tous les opérateurs perdent de l'argent. Les différents plans présentés pour l'Escale contenaient des solutions qui permettaient de minorer très largement le résultat qui nous a été présenté aujourd'hui. Je ne comprends pas pourquoi il a brutalement été décidé de tout arrêter. La situation économique pouvait être rééquilibrée depuis quelques années. Quels sont l'enjeu, la stratégie et le projet industriel qui sont en toile de fond ? Nous savons tous qu'il s'agit d'une activité qui intervient en bout de la chaîne de valeur, mais vous ne répondez pas à ces questions.

Melle. ETTIS (FO).- Les informations de la page 3 ont déjà été présentées à différentes réunions. Il s'agit d'un tableau sur les pertes prévisionnelles qui vise à nous persuader qu'il serait bon de filialiser l'escale. Toutefois, cette information est loin d'être rassurante. Le Groupe Alyzia passe de -5,5 millions d'euros à -7,5 millions d'euros. La dégradation ne concerne donc pas uniquement Aéroports de Paris. Quel serait l'intérêt de regrouper l'Escale Aéroports de Paris et le Groupe Alyzia alors que les résultats sont loin d'être satisfaisants au niveau de la filiale. Tout cela ne conduit qu'à la perte du statut du personnel et au passage sous convention collective. Je rejoins totalement M. Papaux concernant la question 4 et les contrats qui seront gardés par Aéroports de Paris SA. Il serait regrettable que des contrats négociés par la maison-mère soient confiés à une filiale. Nous conserverions toutefois les contrats qui ont miné la performance de l'Escale. Les salariés verraient cela d'un très mauvais œil. En page 6, la dernière phrase est peu rassurante. Nous connaissons bien les tenants et les aboutissants de la directive européenne et savons bien qu'un projet de révision est en cours. Même si nous sommes filialisés pour des raisons de coûts, et que nous perdons notre statut, rien ne nous garantit que la filiale sera pérenne et qu'elle ne sera peut-être pas rachetée par d'autres groupes. Concernant les autres activités d'Aéroports de Paris mentionnées à la page 7, je rejoins M. Michaud quant aux

répercussions potentielles sur le CE. Près de 10 % de la masse salariale sont concernés. Ne soyons pas non plus dupes pour ce qui est des autres activités. Vous dites que seule l'escala Aéroports de Paris est concernée, mais vous vous contredisez ensuite. Par ailleurs, l'Escala n'est pas la seule activité concernée par une volonté de désengagement de la part d'Aéroports de Paris. Nous avons assisté à la fermeture récente de la billetterie, à la sous-traitance de l'information, à la fermeture d'une partie des RT et à la mise à mal de la formation. Pourtant, dans ces domaines, il n'y avait pas de transposition d'une directive européenne, ni de concurrence massive. Vous parlez d'une spécificité de l'Escala, mais il s'agit d'une excuse qui n'a pas grand sens.

M. MOCQUARD (expert Sictam/CGT).- Je suis coordonnateur principal d'escala à Roissy. Cela fait 25 ans que je travaille à l'Escala et je vous épargnerai le récit de la gabegie d'argent dont j'ai été le témoin depuis. Je m'inscris en faux par rapport à la page 3 du document. M. Gisselmann nous explique que le chiffre d'affaires et le résultat de l'activité sont en constante baisse depuis 2000. Or, lors de la réunion de CE du 7 juillet 2005, M. de Cordoue, qui était Directeur de l'Escala et d'Alyzia, nous a présenté un bilan à l'équilibre. Des mesures positives avaient été prises entre 1998 et 2004. De nouvelles filières de métiers avaient été développées et la productivité des grilles avait été accrue. Des efforts ont été demandés aux agents et ces derniers les ont toujours consentis, en dépit de quelques préavis de faible ampleur. Nous suivions la Direction, car nous avions confiance et pensions qu'elle essayait sincèrement de sauver l'Escala. Les agents déplorent maintenant le fait qu'on leur a menti. Ils se sentent floués. Ils ont fait des efforts, mais la situation qu'ils craignaient se produit quand même : l'Entreprise va se débarrasser d'eux, ou du moins de leur statut, à travers une filiale et un pôle unique. Je pense qu'il aurait d'abord fallu traiter la question des filiales et faire en sorte que ces dernières soient saines, sans déficit, en s'appuyant éventuellement sur la mise à disposition d'agents sous statut. Ces derniers auraient apporté leur technicité et leurs compétences afin de rendre les filiales compétitives et de leur permettre de conquérir des parts de marché. Nous ne croyons pas à votre proposition qui consisterait à regrouper tout le monde d'un seul coup dans un département unique. Nous ne pensons pas qu'il soit possible de transformer deux entités malades en une entité saine. A trois reprises, des plans de restructuration ont été lancés sous prétexte de sauver l'Escala et de préserver notre bien-être, mais nos conditions de travail se sont en fait dégradées. Les agents ne peuvent plus prendre leurs pauses et ils ne peuvent plus manger. Certains agents en doublon à D2-C2 se voient confier des tâches qui visent simplement à les occuper. Ils doivent regarder s'il ne reste pas des coupons sous les banques d'enregistrement ou si les pharmacies sont pleines. Le magasinier principal le mieux payé de la plateforme de Roissy donne des parkas aux agents, car on ne sait que faire de lui. Le cas des 130 personnes en hors effectif doit être réglé. La Direction oublie le facteur humain. Les agents doivent être replacés au cœur de la réflexion. Ces personnes ont des projets. Elles ont investi dans leurs professions, souvent atypiques et très spécialisées. Certains sont partis se former au Japon ou aux Etats-Unis. Ils ont aidé le département Escala à fonctionner de manière très compétitive. Les clients étaient très satisfaits de la qualité des prestations rendues. Ces agents qui se sont investis, qui ont commencé à bâtir leur vie privée, qui ont des projets, se voient tout enlever d'un seul coup. Certains seront contraints et forcés de changer de métier, sans que cela corresponde à leurs projets. Le dernier plan de restructuration, en 2003, s'est mal passé. Des agents sont sortis en pleurs des bureaux, certains sont tombés en dépression et un drame humain s'est produit. Je vous demande d'en tenir compte. Quoiqu'il arrive, demandez à vos hiérarchies de faire preuve

de cœur. Les agents ont besoin d'être traités comme des humains et non pas comme des objets ou comme des euros. Privilégiez le facteur humain.

M. RUBICHON.- Merci M. Mocquard. Vous avez apporté une belle conclusion à ce tour de table. Je suis tout à fait de votre avis, ce qui ne m'empêche pas de prendre mes responsabilités. Vous êtes dans un rôle qui est utile à l'Entreprise. Je suis également dans un rôle et je dois l'assumer sans mentir. Il vous serait facile de dire que nous ne mettons pas de l'avant le facteur humain dans notre plan. Pourtant, c'est comme cela que nous l'avons bâti et que vous voulons le déployer avec vous. C'est la raison pour laquelle nous vous proposons de négocier tous les éléments du volet social, en partant du principe selon lequel tout sera fondé sur le volontariat des agents. Ceux qui le souhaiteront conserveront leur statut et auront leur place. Ce ne sera pas une place hors effectif, mais un vrai job au sein d'Aéroports de Paris. Ceux qui voudront continuer à exercer le métier d'Escale, qui restera dans le Groupe, pourront le faire. Nous les aiderons financièrement à effectuer cette migration, dans le cadre d'une négociation à laquelle vous participerez si vous le souhaitez. De cette manière, ils ne perdront pas à se retrouver dans d'autres conditions statutaires.

Tout d'abord, je reviens aux interpellations concernant la conférence de presse tenue le 15 mars dernier à l'intention des analystes financiers, c'est-à-dire les personnes qui conseillent les actionnaires privés d'Aéroports de Paris. Premièrement, la diffusion de l'intégralité de cet enregistrement sur notre site n'est pas un hasard. Nous avons décidé nous-mêmes de diffuser l'intégralité de la conférence de presse filmée parce que tout le monde doit savoir ce qu'il en est, doit voir le monde tel qu'il est et doit entendre les questions qui sont posées ainsi que les réponses qui leur sont apportées. Cela ne me gêne pas du tout que vous entendiez les réponses que le Président et moi avons apportées aux questions des analystes qui nous ont interrogés sur tous ces sujets. Je vous avais en effet bien dit que je ne vous mentirai pas. Je me souviens bien de mes réponses lors de cette conférence, car il s'agissait de sujets importants et, dans ces cas-là, je m'efforce de choisir soigneusement mes mots. L'une des questions qui m'était posée revenait à dire *« Qu'est-ce que ce plan de réorganisation où personne n'est licencié et où vous gardez une activité Escale qui ne gagne plus d'argent depuis plusieurs années ? Pourquoi ne pas amputer le Groupe Aéroports de Paris de ce métier de l'Escale ? »*. Je vous engage tous à vérifier mes dires sur le site Internet. J'ai répondu que nous refusions l'amputation stérile et que nous avions délibérément choisi l'option de la réorganisation productive en gardant ce métier. Un analyste a même repris cette phrase le lendemain, en me citant. Vous pourrez vérifier mot à mot.

Quand j'ai cité le taux de conflictualité, j'expliquais que le climat social au sein d'Aéroports de Paris faisait partie de nos actifs et de nos valeurs. J'indiquais qu'il existe une sorte de contrat social assez solide au sein d'Aéroports de Paris, qui veut que tous les salariés, avec leurs différences, sont attachés à cette entreprise et veillent à ne pas la mettre à bas. J'expliquais que cette valeur vaut d'être préservée, car elle a permis la réussite d'Aéroports de Paris depuis de nombreuses années et assurera sa réussite future. Il s'agit d'une valeur au même titre que les valeurs comptables. Elle leur est même supérieure dans la mesure où elle ne s'affadit pas. J'expliquais que, pour la préserver, nous tenions à mener une politique contractuelle de négociations et j'ai cité le fait qu'en 2006, avec les partenaires sociaux qui l'ont souhaité, nous avons signé 15 accords. Nous n'avons pas à en rougir, car peu d'entreprises en ont fait autant en 2006. J'ai souhaité rappeler ces

éléments aux analystes financiers et je ne regrette en rien de l'avoir fait. Cela permet de remettre les choses à leur vraie place et de leur rappeler que les entreprises ne marchent pas qu'avec des chiffres et de la finance, mais avec des femmes et des hommes. Avec le Président, nous aimons bien remettre les pendules à l'heure et nous ne manquons pas de le faire auprès de tous les investisseurs que nous rencontrons intensivement en ce moment, à l'occasion de l'explication bisannuelle des comptes. Je suis très fier que le taux de conflictualité baisse. Je ne le vis pas comme la victoire d'un camp sur l'autre. Je le vis comme un indicateur qui me laisse entendre que tout n'est pas parfait, mais que nous parvenons quand même à nous parler. J'ai dit que le taux de conflictualité, qui est le rapport entre les heures non travaillées pour fait de grève et les heures travaillées totales par an, était passé de 0,14 % en 2004 à 0,08 % en 2005 et à 0,04 % en 2006. Je n'ai pas effectué ce rappel en le présentant comme une victoire de la Direction sur les salariés. J'ai expliqué que ce résultat nous donnait envie de continuer la négociation avec les partenaires sociaux et de ne pas adopter une autre méthode. Il me semblait important de défendre cet argument et le Président et moi-même continuerons à le faire face aux actionnaires. Je suis sûr que vous n'y êtes pas hostiles au fond de vous-mêmes.

En ce qui concerne le dividende, je vais vous apporter un certain nombre de précisions. Le montant du dividende 2006 n'a pas encore été arrêté par l'Assemblée générale. Vous rapportez le montant du dividende prévisionnel au montant des bénéfices et parvenez au chiffre de 62 %. Je tiens à apporter une correction. Nous avons eu des frais exceptionnels non récurrents liés à l'introduction en bourse. Ces frais d'IPO ont représenté près de 53 millions d'euros. Sur ce total, 33 millions d'euros correspondent à la décote dont ont bénéficié les salariés qui ont souhaité acheter des actions dans le cadre de l'ORS. Cette décote qui a coûté 33 millions d'euros a été payée par l'Etat et non pas par l'Entreprise. Cette somme doit être réintégrée dans le calcul du bénéfice net distribuable. En effet, ces 33 millions d'euros apparaissent facialement dans les comptes d'Aéroports de Paris. Nous avons donc rajouté cette somme au résultat net après frais d'IPO divisé par deux, soit environ 75 millions d'euros. Nous sommes ainsi parvenus à un dividende total de 94 millions d'euros, soit 0,94 euro par action. Ce dividende est proposé par le CA et c'est l'Assemblée générale qui en décidera. Vous avez raison d'opérer des comparaisons chiffrées. Nous en avons fait de même. Les entreprises du CAC 40 ont un taux de distribution de dividende de 41 %, mais avec un taux de rendement, c'est-à-dire un rapport du dividende versé au cours de l'action au moment du versement, de 2,93 %. En Europe, les gestionnaires d'infrastructures, qui forment notre famille de métier, ont un taux de distribution de dividende de 56,5 % et un taux de rendement de 1,88 %. Ainsi, leur taux de distribution de dividende est plus élevé que celui des entreprises du CAC 40, mais le rendement est plus faible. Aéroports de Paris a un taux de distribution de 50 % et un taux de rendement de 1,48 %. La comparaison avec les autres aéroports ne doit pas être effectuée par rapport à Schiphol, mais par rapport à des aéroports cotés en bourse, comme Fraport et Vienne. En effet, BAA n'est plus coté en bourse depuis son rachat par Ferrovial. Fraport a un taux de distribution de 49 % et un rendement de 2,12 %. Vienne a un taux de distribution de 58,5 % et un taux de rendement de 2,80 %. Le rendement est la rémunération qui est servie à l'actionnaire pour l'argent qu'il a immobilisé durant toute une année. Les chiffres d'Aéroports de Paris sont inférieurs à la rémunération du livret de Caisse d'Epargne.

M. Michaud a évoqué la question du parcours de productivité en mentionnant notre objectif de gains de productivité de 15 % sur la période qui court jusqu'en 2010. En 2006, nous avons atteint 6,4 %, mais nous ne tiendrons pas ce rythme durant les prochaines années. Nous avons atteint un pic de productivité en 2006 parce que nous n'avons pas ouvert de nouvelles surfaces. Nous avons engrangé près de 4 millions de passagers supplémentaires, sans ouvrir de nouveaux terminaux et sans employer de personnel supplémentaire. En 2007 et 2008, le taux de productivité risque d'être bien différent. En effet, en 2007, nous ouvrirons le S3 et mettrons en place du personnel nouveau. En 2008, nous remettrons le 2E en service et ouvrirons le T2G. Il n'est donc pas possible d'extrapoler le taux de productivité de 2006, comme je le rappelle aux investisseurs. Je passe maintenant la parole à Francis Gisselmann pour un certain nombre d'autres réponses.

M. GISSELMANN.- Deux questions concernaient les filiales. Comment nous y prendrons-nous pour réaliser des gains de productivité sur les filiales ? Le processus de consultation des élus du personnel n'a pas encore démarré. Un certain nombre de dispositifs et d'études sur la justification économique sont en cours de réalisation et il m'est difficile de vous apporter des éclairages. Je peux néanmoins vous dire que la question des filiales peut être traitée de manière structurelle ou de manière conjoncturelle. Les filiales dont nous parlons sous-traitent l'activité que l'Escale Aéroports de Paris veut bien leur céder. Si l'Escale Aéroports de Paris leur cède de l'activité dans les périodes creuses et non plus dans les pointes, leur productivité s'améliorera automatiquement, à objectif égal et indépendamment des efforts qui pourraient être réalisés en interne. Un exemple d'effort réalisé en interne est la mise en œuvre de plans de sauvegarde de l'emploi. J'en ai malheureusement réalisé deux en moins de deux ans au sein de Locmafer et au sein d'une partie de l'activité Sûreté. Notez bien que les filiales ne restent pas statiques face aux problèmes.

Quels sont les résultats des filiales ? La dégradation de -5,5 millions d'euros à -7,5 millions d'euros apparaît quand on opère la distinction entre les activités liées à la directive sur l'assistance et l'ensemble des activités. Les comptes des filiales d'Alyzia sont consolidés au sein du holding Alyzia et si la sûreté, et d'autres activités, contribuent à l'amélioration du résultat final, il n'est pas nécessaire de les soustraire juste pour le plaisir d'annoncer des résultats en dégradation. Néanmoins, le résultat reste négatif et cela ne répond pas à votre question. Je répondrai à votre question en disant que nos filiales perdent de l'argent pour quatre raisons. Premièrement, elles ne sont pas propriétaires des contrats et sont dépendantes des contrats que leur sous-traite Aéroports de Paris. Deuxièmement, les niveaux de prix pratiqués par les filiales afin qu'Aéroports de Paris puisse réaliser ses prestations doivent intégrer la nécessité pour l'Escale d'absorber une partie de ses frais de structure après qu'Alyzia ait été en situation d'absorber ses propres frais de structure. Si Alyzia contractait directement, elle n'afficherait pas ces résultats. Troisièmement, lorsque l'Escale signe un contrat en *full handling*, qui comprend l'ensemble des prestations, l'ensemble de la sous-traitance est confié aux filiales et il se peut que, si les activités passage d'une compagnie donnée améliorent les résultats de la filiale passage, elles contribuent dans le même temps à dégrader le résultat d'une filiale piste. Les activités étant éclatées entre plusieurs secteurs différents, ce qui est bon pour l'un ne l'est pas toujours pour l'autre. Quatrièmement, certaines de ces filiales sont très anciennes et nous sommes conscients que des efforts doivent être réalisés en matière de coûts de production.

J'ai entendu dire que nous faisions preuve de pessimisme dans la mesure où le chiffre d'affaires prévu au budget 2007 serait meilleur que celui de 2004. Malheureusement, ce n'est pas le cas. Le budget de 2007 est à 119,4 millions d'euros. Le chiffre d'affaires réalisé de 2006 était de 117 millions, le réalisé en 2005 était de 120 millions d'euros et le réalisé pour 2004 était encore supérieur.

M. Salvanes a affirmé que personne ne gagnait d'argent dans ce métier. Je n'en sais rien et je vous renvoie au dossier que nous vous avons remis lors du CE du 8 mars. A la page 28, un tableau dresse la liste des principaux opérateurs d'assistance et donne des informations sur leur marge d'exploitation. Ce document date de 2004. Dans ce type d'activité, parler de marge d'exploitation revient presque à parler de résultat d'exploitation dans la mesure où les frais financiers sont très faibles. Ainsi, ces entreprises alignent des chiffres d'affaires au moins quatre fois supérieurs au nôtre, dégagent entre 4 et 6,5 millions d'euros et gagnent de l'argent de manière générale. J'admets qu'il est difficile de connaître leurs résultats sur les plateformes parisiennes, car leurs résultats sont consolidés et elles ne sont pas contraintes de les détailler. Je ne sais donc pas qui gagne ou qui perd. Certains, comme WFS et Europe Handling, ont certainement des résultats positifs, car une partie importante de leur activité ne résulte pas de négociations qu'ils ont en direct avec des compagnies aériennes, mais du fait qu'ils figurent parmi les principaux sous-traitants d'Air France. Dès lors qu'ils ont signé un marché avec Air France, c'est qu'ils ont obtenu un niveau tarifaire qui leur convient. Par ailleurs, la construction juridique de WFS semble indiquer que l'objectif principal de cet opérateur est de valoriser son fonds de commerce dans les meilleurs délais, en achetant des parts de marché à des niveaux tarifaires qui relèguent nos prix à des tarifs de luxe.

Comment passe-t-on de -14 millions d'euros à l'équilibre ? Je vous renvoie aux documents qui vous ont été distribués lors du CE du 8 mars. Ces documents expliquent qu'il convient de réaliser 14 millions d'euros d'économies et que c'est là l'un des objectifs du projet.

M. de CORDOUE.- J'aimerais ajouter un point sur les questions relatives à la visibilité qu'il convient de donner au personnel. La DRH a commencé à travailler sur un projet de GPEC qui est assez avancé et qui sera discuté avec les organisations syndicales dans le courant du mois d'avril. Ce travail est intéressant et il méritera d'être partagé avec vous. Il permettra à la Direction d'engager une véritable politique sur l'évolution des métiers et sur les volumes de recrutement à prévoir dans tel ou tel secteur. Il sera effectivement nécessaire de prévoir des positions de redéploiement dans l'Entreprise, sur de vrais emplois. Nous serons dans une logique de GPEC et avons prévu de discuter de ce dispositif avec les organisations syndicales dans le cadre de la préparation de l'accord de gestion de l'emploi sur ces activités. Je crois que les salariés attendent qu'on leur en parle. Nous ferons tout pour pouvoir travailler dans les plus brefs délais avec ceux qui le souhaitent. Nous parlons souvent au conditionnel parce que nous sommes pour l'instant sur un projet qui ne deviendra une réalisation que lorsque les décisions auront été prises.

M. VIDY (Sictam/CGT).- Vous avez refusé l'amputation stérile. Nous avons raison d'être inquiets parce que, si cette dernière n'est pas stérile, nous courons le risque d'une gangrène. Dans le cadre de *Changer ensemble*, nous avons fait la démonstration que l'organisation de l'Entreprise permettait l'amputation d'une activité quelle qu'elle soit. La situation actuelle obéit tout à fait à ce schéma. Vous dites que les salariés sont attachés à leur emploi et à

l'Entreprise. Cette remarque vaut aussi pour les salariés d'Airbus et d'Alcatel. Il n'empêche qu'un certain nombre d'entre eux vont quitter ces entreprises. Je ne peux pas vous croire quand vous dites que vous serez attentif au devenir et aux intérêts des salariés qui resteront sur la touche. Vous parlez de politique contractuelle. Même si la CGT a signé un certain nombre d'accords, nous ne faisons pas de syndicalisme d'accompagnement. Vous l'avez remarqué ? Tant mieux, car cela signifie que mon organisation syndicale reste sur la bonne voie. Nous ne ferons pas de concessions sur les choix que vous engagez. Nous voyons bien que votre démonstration est purement économique et que l'emploi est le cadet de vos soucis. Aujourd'hui, la priorité est de rentabiliser une activité et s'il faut laisser des personnes sur la touche, vous n'hésitez pas à le faire. Cela fait beaucoup pour les salariés de l'Escale qui ont été jadis traités de boulets et dont les postes sont aujourd'hui supprimés.

M. RUBICHON.- Je ne veux pas entrer dans cette polémique, car le sujet d'aujourd'hui vaut mieux que cela. Toutefois, je ne vous laisserai pas dire que le Président a dit que les salariés de l'Escale étaient des boulets. Ses propos ont été détournés de manière peu convenable. Vous pouvez le vérifier dans la mesure où ces propos ont été enregistrés. Souhaitez-vous que nous sortions la bande afin de comparer avec ce qui est écrit dans certains tracts ? Le Président a dit que l'Escale était obligée de courir avec des boulets aux pieds face à la concurrence.

De la salle.- Qui étaient les boulets ?

M. RUBICHON.- L'expression « boulets » désignait les coûts. Vous le savez très bien. Vous faites des traductions assez libres et assez rapides. Par ailleurs, M. Vidy, libre à vous de ne pas me croire. J'espère que j'arriverai à convaincre d'autres salariés d'Aéroports de Paris et, en tout cas, je vous confirme, suite à l'intervention de M. Mocquart, que la Direction de cette Entreprise sera mobilisée à 100 % pour ce projet de plan et pour son application. Elle veillera notamment à l'accueil et à la définition d'un job précis et pertinent pour les salariés qui choisiront de rester au sein d'Aéroports de Paris SA. Vendredi après-midi, Pierre Graff et moi avons réuni l'ensemble des Directeurs d'Aéroports de Paris pour le leur dire de la manière la plus claire. Nous leur avons indiqué qu'il n'y aurait pas une seule Direction qui pourrait se permettre de ne pas respecter cette règle du jeu et que nous veillerions à l'implication individuelle de chaque Directeur par rapport au schéma et aux principes que je viens de définir. Vous jugerez sur les actes. Les salariés de l'Escale feront de même.

M. GUARINO (Sictam/CGT).- Je n'apprécie pas que vous fassiez référence aux entreprises du CAC 40 car nombre d'entre elles, qui gagnent beaucoup d'argent, licencient du personnel. Par ailleurs, nous n'avons pas reçu certaines réponses, notamment en ce qui concerne les personnes hors effectif. Pourquoi n'est-il pas possible de visionner la conférence de presse sur le site Intranet ? Qu'a voulu dire le Président en parlant de statut ancestral ? Si le personnel de l'Escale ne possède pas un statut qui lui permet d'être compétitif, le statut du personnel des autres secteurs de l'Entreprise est-il également ancestral ? A présent, les langues commencent à se délier dans les UO et certains responsables nous disent qu'ils ont eu pour consigne de geler les postes. La décision était anticipée depuis des mois et, dans certains secteurs, le personnel a travaillé en sous-effectif chronique. La CGT a conscience des difficultés de l'Escale aujourd'hui. Nous souhaitons généraliser la réflexion sur la GPEC à l'ensemble de l'Entreprise, y compris l'Escale. J'aime mon métier plus que tout, je l'ai choisi, je m'y suis épanoui, je veux continuer à l'exercer et, pour cela, je n'aurai pas

d'autre choix que de rejoindre une filiale. Vous dites que les filiales ne sont pas les « ténèbres ». Pourquoi n'y allez-vous donc pas vous-même ? Je ne tiens pas à travailler dans une filiale où je serai payé 20 % de moins pour exercer le métier que j'aime.

M. RUBICHON.- Ce projet est basé sur le volontariat et, évidemment, il ne s'agit pas de proposer aux personnes d'aller dans les filiales et de perdre 20 % de rémunération. Une compensation est proposée à la négociation. Je suis dans mon rôle en indiquant que je pense que les salariés de l'Escale attendent que nous avancions sur ce sujet afin de parler de leur situation individuelle, des solutions précises qui leur sont proposées, ainsi que des engagements précis issus de la négociation entre la Direction et l'Entreprise. Je suis convaincu qu'ils l'attendent. Moi aussi, je rencontre des salariés de l'Escale et ils me parlent. Je ne crois pas me tromper en vous disant cela.

M. PRETRE (FO).- Vous n'avez pas répondu à la question concernant les courbes de trafic avant et après le transfert des compagnies à Aéroports de Paris Filiales. Sinon, confirmez-vous que la distribution des dividendes s'élèvera bien à 94 millions d'euros, tandis que le déficit de l'Escale se chiffre à 12 millions d'euros ? Très bien. Je vous remercie.

M. MICHAUD (Sictam/CGT).- Je demande une suspension de séance de 10 minutes afin de faire le point avec les élus du CE.

La séance est suspendue de 11 heures 20 à 11 heures 30.

M. RUBICHON.- Je redonne la parole à M. Michaud qui avait demandé la suspension de séance.

M. MICHAUD (Sictam/CGT).- J'ai souhaité faire le point de la situation concernant la procédure d'alerte déclenchée par le CE le 8 mars 2007. Même si nous avons alors nommé un expert de manière quelque peu rapide, nous n'anticipons pas les réponses que vous nous avez apportées dans le cadre de cette procédure. Nous considérons que ces réponses ne sont pas suffisantes ni détaillées. Je souhaite donc proposer à la séance plénière du CE la motion suivante sur la poursuite du droit d'alerte :

« Dans le cadre de la procédure d'alerte déclenchée le 8 mars par le CE, la Direction devait fournir des réponses détaillées aux questions posées :

- 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 en 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 filialisation des CFTE, d'INA, des parcs et de l'immobilier ?*

Nous considérons que les réponses apportées par la Direction en séance du CE du 21 mars apparaissent comme insuffisantes et confirment le caractère préoccupant de la situation exposée dans le cadre d'une information sur l'activité d'assistance en escale d'Aéroports de Paris. Sur la base de l'article L.432-5 du Code du Travail, les élus du CE proposent de se faire assister du cabinet Apex pour assister la Commission économique pour établir un rapport pour le CE. »

Je souhaite soumettre le contenu de cette motion au vote des élus du CE. La dernière fois, nous avons commis une erreur sur la raison sociale du cabinet qui n'est plus Aprime mais Apex.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC).- Je souhaite formuler une explication de vote au nom de la CFE-CGC. Des réponses ont été apportées sur le droit d'alerte. Elles n'ont peut-être pas été suffisantes, mais nous avons déjà beaucoup débattu du point de vue économique. Le droit d'alerte porte sur le dossier Escale et nous ne souhaitons pas déborder sur d'autres activités de l'Entreprise. Bien entendu, nous serons vigilants sur tous les autres secteurs d'activité, mais ils ne font pas partie du sujet du jour. Sur le dossier Escale, nous souhaitons avancer et il est temps de passer au volet social. Il est temps de se préoccuper des intérêts des salariés de l'Escale. Le droit d'alerte ne fera que bloquer la procédure et nous ne prendrons pas part au vote sur cette motion.

M. DUBUISSON (UNSA-SAPAP).- Nous ne sommes pas autour de cette table afin de gagner du temps en vain. Nous souhaitons gagner du temps pour les salariés de l'Escale. N'oublions pas qu'ils sont au cœur de l'enjeu et que chacun d'entre eux doit retrouver un emploi stable au niveau d'Aéroports de Paris. Nous pouvons essayer de jouer la montre et attendre les élections, mais je ne pense pas que ce soit ce que souhaitent les salariés.

M. MICHAUD (Sictam/CGT).- Je souhaite rappeler que nous ne sommes pas là pour gagner du temps. Les élus sont ici pour défendre l'intérêt collectif et social des salariés. Chaque organisation syndicale a un droit sur ses orientations et ses décisions. Il ne faut pas considérer que le CE adopte une attitude irresponsable dans le cadre de cette procédure. Dans le cas des SA, le Code du Travail accorde au CE des prérogatives qui doivent être respectées. Nous nous plaçons sur ce plan et nous pensons que cela aidera à améliorer et à défendre l'intérêt des salariés sur un plan collectif et non pas individuel. Par ailleurs, j'invite les élus du CE à se pencher sur les dispositifs d'accord de méthode et de PSE qui, je vous le rappelle, sont considérés comme des plans sociaux. Ceci ne sous-entend pas qu'il s'agit forcément de plans de licenciement économique, mais les textes en font des plans sociaux. Il faut donc bien se renseigner avant d'appréhender telle ou telle méthode.

M. PAPAUX (Sictam/CGT).- Je demande une suspension de séance de 10 minutes. J'aimerais que nous puissions nous réunir dans la salle voisine afin de procéder à certains ajouts à la motion.

La séance est suspendue de 11 heures 40 à 12 h 00.

M. RUBICHON.- Je passe la parole à M. Papaux.

M. PAPAUX (Sictam/CGT).- Nous avons une modification à proposer et qui a été adoptée. M. Michaud va en donner lecture. Si la modification convient aux autres organisations syndicales, je les invite à voter avec nous.

M. MICHAUD (Sictam/CGT).- La motion prend désormais la forme suivante :

« Dans le cadre de la procédure d'alerte déclenchée le 8 mars par le CE, la Direction devait fournir des réponses détaillées aux questions posées :

- 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 en 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 filialisation des CFTE, d'INA, des parcs et de l'immobilier ?*

Nous considérons que les réponses apportées par la Direction en séance du CE du 21 mars apparaissent comme insuffisantes et confirment le caractère préoccupant de la situation exposée dans le cadre d'une information sur l'activité d'assistance en escale d'Aéroports de Paris. Sur la base de l'article L.432-5 du Code du Travail, les élus du CE proposent désigner le cabinet Apex pour assister la Commission économique pour établir un rapport, notamment en reprenant l'historique de l'activité Escale, ou ce que la Direction dénomme Pôle de services aéroportuaires au sein d'Aéroports de Paris. »

Je vous remercie.

M. RUBICHON.- Je passe la parole à M. Prêtre.

M. PRETRE (FO).- Aujourd'hui le dossier Escalé nous semble être traité dans la précipitation. Il existe un risque important d'escalade. Nous nous prononcerons donc favorablement à la motion présentée.

M. RUBICHON.- S'il n'y pas d'autre demande d'explication de vote, je vous propose de passer au vote concernant cette motion.

La motion recueille :

11 POUR : SICTAM/CGT – SPE/CGT – CFDT – FO

2 ABSTENTIONS : UNSA/SAPAP

1 ABSENT : UNSA/SAPAP

4 ne prennent pas part au vote : CFE/CGC

M. GUARINO (Sictam/CGT).- Je souhaite adresser un message aux élus qui n'ont peut-être pas tout compris ou qui sont dans d'autres voies. Nos collègues veulent d'abord savoir si les organisations syndicales ont fait tout ce qui était possible afin que l'Escalé reste au sein d'Aéroports de Paris. Comment puis-je leur expliquer que nous avons entamé les négociations sans même chercher à savoir si d'autres solutions existaient ? Il en existe pourtant sûrement, mais avons-nous la volonté de les chercher ? Je ne cherche pas à dresser les organisations syndicales les unes contre les autres. Le jour où nous aurons prouvé que toutes les voies ont été explorées, nous verrons. Tant que cela n'aura pas été fait, je ne veux pas aller voir mes collègues et leur demander combien d'argent ils veulent pour partir.

M. RUBICHON.- Votre remarque est bien notée.

POINT 3 : Information et consultation sur l'ajustement d'organisation du service escale de CDG (ESCR) en lien avec l'ouverture du S3

M. RUBICHON.- Je vous invite maintenant à passer au point 3 et je passe sans plus tarder la parole à M. Gisselmann.

M. GISSELMANN.- En marge du projet sur l'activité Escale au sein du Groupe, qui reste soumis à l'examen du CE, le contexte de l'année 2007 est caractérisé par deux problématiques. La première problématique est celle de l'accroissement de la concurrence, avec l'arrivée de nouveaux opérateurs à Orly depuis le 1^{er} décembre 2006, et à Charles-de-Gaulle, à compter du 1^{er} avril 2007. La seconde problématique est celle de la pression sur les prix, qui ne cesse de s'amplifier. Nos négociations avec les nouveaux opérateurs sont bloquées et nous nous trouvons, bien malgré nous, en situation de renégociation avec les compagnies qui forment notre clientèle acquise et historique. Enfin, en 2007, un nombre considérable de contrats parviendront à échéance. Ces deux éléments justifient à eux seuls le projet d'adaptation de l'organisation de l'Escale que Mme Brisbois va vous présenter maintenant. Ce dernier a pour objet de répondre aux contraintes à effet immédiat que je viens d'évoquer. J'ajoute que ce projet est indépendant du projet global portant sur la création du pôle de services aéroportuaires au sein du groupe. Mme Brisbois va maintenant vous présenter les objectifs et les actions proposées dans le cadre de ce projet d'adaptation.

1. Présentation du dossier

Mme BRISBOIS.- Ce dossier vise à vous exposer les décisions que nous souhaitons prendre concernant un certain nombre d'ajustements d'organisation à Roissy. Ces ajustements sont la conséquence de l'évolution de l'activité assistée par l'Escale Aéroports de Paris sur cette plateforme. Je vais vous présenter les réorganisations que nous envisageons. Celles-ci ont un lien avec le S3, dans un souci concret de préserver l'emploi des agents de l'Escale, et je vous expliquerai à la fin de ma présentation ce que nous avons envisagé en vue de la mise en service du S3.

a. Recentrage géographique

Aujourd'hui, à CDG, nous souhaitons mettre en place un recentrage géographique de notre organisation. Actuellement, nous sommes toujours sur quatre terminaux et notre niveau d'activité rend peu performante cette organisation. Nous souhaitons nous recentrer désormais sur deux terminaux. Pour ce faire, en tant qu'Escale Aéroports de Paris, nous envisageons de nous retirer définitivement de l'aérogare T3 où ne traitons que 5 % des vols. Il est très coûteux d'y maintenir une organisation pour un ou deux vols de nuit. Cette manière de travailler n'est plus performante. Nous nous retirerons également de l'activité Passage du Terminal 2B. Nous voulons transférer l'activité Passage réalisée pour de petites compagnies. Après l'été, nous envisageons cesser de faire traiter par l'Escale Aéroports de

Paris les compagnies ont une saisonnalité très marquée. Il s'agit de compagnies dont le trafic estival est le double ou le triple de leur trafic hivernal. Notre filiale Aviance, par exemple, dispose de plus de souplesse que nous pour répondre aux besoins de ces compagnies, notamment en ce qui concerne le Passage. Dans l'immédiat, l'essentiel est de nous recentrer sur deux terminaux dans un souci d'efficacité globale. En termes de périmètre, l'Escale Aéroports de Paris continuerait à produire de l'assistance au niveau des terminaux T1 et T2. Aviance s'occuperait de T3 et de CDG2B.

b. Conséquences en termes d'organisation

Les conséquences de ce projet en termes d'organisation seraient les suivantes. L'encadrement opérationnel serait ajusté au niveau de l'activité. Le nombre des superviseurs Passage serait réduit de 3 unités. Leur nombre passerait de 8 à 5. Dans le secteur piste, les TSV et les TSV gros-porteurs devraient travailler de manière plus souple, comme le font déjà les TSV petits porteurs. De temps en temps, ils auraient à faire des supervisions en piste. Les régulations seraient ramenées de 3 à 2. Nous conserverions la régulation piste de T3 et la régulation Passage serait centralisée à CDG1. La gestion du personnel, qui est un souci, serait fortement simplifiée. Actuellement, en 2B, 6 agents titulaires s'occupent de la gestion du personnel. Ces personnes sont renforcées en permanence, car la gestion des tableaux de service et des grilles de l'Escale est compliquée. Dans la nouvelle optique, le travail des gestionnaires du personnel serait simplifié et nécessiterait un moindre recours aux renforts, ce qui représenterait une économie. Le traitement de l'information (GTV) ne connaîtrait pas de changements significatifs.

c. Conséquences en termes d'effectifs

Les principales conséquences de ce projet portent sur les effectifs nécessaires et les postes de travail. Cette réorganisation et ce recentrage géographiques se traduiraient par un sureffectif de 44,1 ETP, soit environ 48 personnes. Ce sureffectif porterait sur les emplois administratifs et opérationnels, dont une partie importante en piste.

Parallèlement à l'étude de ce recentrage, nous avons travaillé avec la Direction de CDG sur le projet d'ouverture du S3. Dans notre souci de régler ce problème d'effectifs de la manière la plus correcte et la plus positive possible pour les agents, nous avons vérifié les possibilités offertes par le S3 au regard des emplois concernés à l'Escale. Vous remarquerez que les effectifs concernés de l'Escale CDG sont au nombre de 48, et que les postes qui pourraient être réservés à l'Escale par CDG sont également au nombre de 48. Le tableau qui vous est présenté répartit les postes de CDG S3 en deux colonnes. La première comporte 20 emplois qui ont été affichés immédiatement. Les 28 postes de la seconde colonne seront affichés à terme. La Direction de CDG, et cela me semble une mesure de bonne gestion, souhaiterait mixer des personnels provenant de l'Escale et des personnels de CDG. Une première partie des postes ouverts serait réservée à l'Escale et l'autre partie au personnel de la Direction de CDG. Les postes libérés par le personnel de la Direction de CDG qui viendra au S3 seront réservés à l'Escale. Il aurait été peu raisonnable et peu intéressant, que ce soit pour la hiérarchie ou pour les personnels, de concentrer l'ensemble des personnels de l'Escale sur le S3. La mesure proposée nous semble donc correcte et raisonnable. Nous avons travaillé en excellente coopération avec la Direction de CDG et notamment avec CDGE. La Commission de suivi de ces emplois, composée

essentiellement de la RRH de l'Escale et du chef de service Emploi, a fonctionné efficacement, à la satisfaction des agents qui ont postulé. La Direction de CDG s'est engagée à proposer 20 postes qui ont fait l'objet d'affichages et, finalement, 27 postes ont été affectés dont 23 à l'Escale CDG et 4 à l'Escale d'Orly. Cette première série de postes a été affichée et les personnels de l'Escale qui ont postulé ont tous été reçus dans la mesure où ils postulaient à qualifications égales. Globalement, le nombre de postes affichés jusqu'à aujourd'hui pour le S3 a été de 61, le nombre de candidatures à qualifications égales de l'Escale a été de 70 et 27 postes vont être pourvus par l'Escale Aéroports de Paris. Il s'agit, bien entendu, de candidatures totalement volontaires.

Les personnels qui partiront de l'Escale dans ce contexte, y compris la première vague mentionnée précédemment, bénéficieront de mesures d'accompagnement du même type que celles qui ont été mises en œuvre lors des PRE précédents. Ces mesures d'accompagnement consistent essentiellement en la garantie du maintien de la rémunération durant les douze mois qui suivront l'affectation sur ces postes.

M. de CORDOUE.- Je tiens à apporter une précision, car j'ai constaté des mines inquiètes dans la salle. J'ai compris que, dans le cadre de l'ouverture du S3, 20 emplois étaient réservés à l'Escale. Finalement, 27 candidats de l'Escale ont été retenus sur des emplois à CDG dans la perspective de l'ouverture du S3, ou des conséquences de cette ouverture dans la mesure où elle libérera des emplois à CDG¹. Sur ces 27 personnes, 23 proviennent d'ESCR et 4 d'ESCO. J'espère vous avoir éclairés.

Mme BRISBOIS.- Excusez- moi si je n'ai pas été assez claire. Voici une précision complémentaire : globalement les postes du S3 réservés à l'Escale sont au nombre de 48. Ils se décomposent initialement en une première vague de 20 postes et en une seconde vague de 28 postes. Je confirme l'explication apportée par M. de Cordoue. Dans cette première vague, ce sont en fait 27 postes qui ont été attribués à l'Escale.

M. RUBICHON.- J'accueille les experts pour ce point 3. Il s'agit des experts déjà présents pour le point 2 ainsi que de M. Grosperre au titre de l'UNSA-SAPAP et de Mme Desmoulins au titre de la CFE-CGC. Nous leur souhaitons la bienvenue.

2. Tour de table

M. FAUVET (CFE/CGC).- Je souhaite revenir sur la page 3 du document, paragraphe 7, où il est précisé « *Il est donc indépendant de l'évolution du projet global portant sur la création d'un pôle de services aéroportuaires au sein du Groupe* ». Si ce projet est dissocié du projet global, il ne peut néanmoins pas être déconnecté des conséquences qui découlent, pour le personnel, du transfert d'activité et du transfert des contrats de compagnies aériennes vers une société faisant déjà partie du Groupe Aéroports de Paris. Ce projet ne peut pas non plus être déconnecté en matière d'accompagnement. Le libellé de ce document fait état d'un ajustement d'organisation. Si je raisonnais par l'absurde, il pourrait donc y avoir une succession de dossiers d'ajustement d'organisation avant même que nous n'entrons dans le processus de négociation sur les mesures d'accompagnement dans le cadre du projet global. Il va bien falloir que nous trouvions l'articulation entre ce type de dossier et le projet global, d'où notre insistance à entamer rapidement la négociation le plus rapidement possible. A la page 12, il est précisé que « *Dans l'hypothèse où le nombre*

de volontaires ne serait pas suffisant pour pourvoir les emplois réservés, la Direction se verrait dans l'obligation de procéder à des transferts dans le respect des dispositions légales et conventionnelles ». De quoi s'agit-il exactement ? Ce point rejoint celui des mesures d'accompagnement, qui sont à négocier. Il ne serait pas souhaitable de dissocier la négociation de mesures d'accompagnement dans le cadre d'un dossier d'ajustement, de la négociation de mesures d'accompagnement dans le cadre du projet global. Cette situation poserait des problèmes d'application discriminatoire et pourrait être mal vécue par les agents. Nous demandons l'application de la rétroactivité des mesures d'accompagnement qui seront prévues dans le cadre de la négociation sur le projet global. Par ailleurs, j'ignore si je fais partie ou non d'un syndicat d'accompagnement. Je sais simplement que j'ai envie d'accompagner les bonnes décisions et non pas les mauvaises. Les bonnes décisions sont en général celles qui sont négociées. Enfin, concernant les accords GPEC, je ne sais toujours pas si nous sommes un syndicat d'accompagnement, mais je note que beaucoup d'accords GPEC ont été signés en France, dans de nombreuses grandes entreprises et par de nombreuses organisations syndicales. Ceci prouve qu'il peut parfois y avoir du bon accompagnement, y compris sur la gestion de l'emploi.

M. DUBUISSON (UNSA-SAPAP).- Ce dossier est impossible à dissocier des évolutions globales de l'Escale. Une restructuration est envisagée à la demande de la Direction et 48 emplois seront en surnombre. Nous avons bien étudié le dossier. Nous constatons que certaines mesures sont envisagées et que l'article 17 du manuel de gestion est évoqué. Nous nous demandons bien pourquoi. Il doit y avoir des négociations et ces dernières doivent concerner rétroactivement les 48 agents en question. En examinant le tableau présenté dans le document, nous nous sommes aperçus que 13 1B se trouvaient parmi les 48 agents, alors que la nouvelle configuration propose 19 postes de 1B. Cela signifie-t-il que des agents seront rétrogradés ?

M. RUBICHON.- Nous répondrons bien évidemment à toutes vos questions dans quelques instants.

M. MOCQUARD (Sictam/CGT).- Les personnels de la Piste et du Passage se posent des questions concernant le T2A. Où sera-t-il situé ? Quand la deuxième vague de postes sera-t-elle attribuée ? Nous sommes inquiets des conditions de travail de ceux et celles qui vont rester. A la page 5, le document évoque « *Un besoin accru de polyvalence et de flexibilité des agents qui opèrent dans le secteur piste* ». Cela m'inquiète encore plus. Nous avons déposé un préavis de grève le 15 juin 2006, date historique d'ouverture du capital de l'Entreprise, en raison de certains éléments qui sont mentionnés dans le document. Il s'agit, par exemple, des placements avion et des pistes avion réalisés par les TSV. Allez-vous passer outre le préavis et leur imposer ce contre quoi ils ont revendiqué il y a un peu plus d'un an ? Nous voulons savoir comment nous allons passer la saison d'été, savoir ce qu'il en sera de nos pauses, de nos pauses-repas et de nos prises de congés payés. Nous avons des inquiétudes concernant nos congés secondaires. Nous manquons de visibilité à ce sujet et allons d'ailleurs poser la question aux DP.

Les agents qui bénéficient de temps partiel et qui en ont absolument besoin, comme les personnes monoparentales, pourront-ils continuer à disposer d'un temps de travail aménagé quand ils intégreront le S3 ? Pour la plupart, il s'agit d'éléments féminins et la jouissance de ce temps partiel fait presque partie de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'obtention du temps partiel représente un impératif pour ces

personnes. Si elles sont reclassées de manière contrainte et brutale, parce qu'elles ne se seraient pas portées volontaires, pourront-elles retrouver un aménagement du temps de travail qui leur permette d'éduquer leurs enfants et de gérer leur vie de famille ? Si cela n'était pas possible, cela équivaldrait presque à les pousser à la démission et serait traumatisant. Par ailleurs, de nombreux agents intérimaires ont été exploités depuis de longs mois et ils ont placé beaucoup d'espoirs dans le fait de s'investir personnellement. Ils ont cru qu'ils obtiendraient un jour le poste et qu'ils pourraient progresser dans leur carrière. Que devient désormais cet espoir ? Vu le nombre de places qui seront proposées, ces intérimaires risquent de se voir privés de cette évolution de carrière. Pourquoi ne pas les nommer tout de suite ? Ce geste serait possible, vu que nous en sommes déjà à 15 millions d'euros de déficit. S'agissant de la prime fondante qui passe de 100 % à 80 % entre la première et la deuxième année, vous pourriez également faire un geste étant donné les dividendes que vous avez proposés aux actionnaires. Compensez complètement le manque à gagner. Nous allons perdre nos primes de sujétion et de supervision de vol. Faites en sorte que nous ne perdions rien. Les actionnaires pourraient faire un geste.

Il serait important de canaliser l'emploi. Nous en sommes au quatrième plan de restructuration. Il n'y a jamais eu de véritable plan de formation un personnel. Nous n'avons jamais reçu les formations individuelles nécessaires pour permettre aux plus anciens de partir. Ainsi, après plus de 25 années d'ancienneté, je n'ai peut-être pas eu l'opportunité de partir au moment où il le fallait. Une proportion significative du personnel en 2B et 2C est dans ce cas, étant donné que l'ancienneté dépasse 21,2 ans. 49 % des 2C et 18 % des 2B ont plus de 21 ans d'ancienneté. Vous portez là une forte responsabilité. Si, au moment opportun, l'Entreprise avait pu accepter leurs demandes de formation individuelle et les accompagner pour qu'ils quittent le secteur de l'Escale, l'ancienneté serait moindre aujourd'hui et l'escale serait moins fortement pénalisée. Quel que soit le périmètre dont nous disposerons cet été et les mois suivants, je demande que nous soyons traités de la même manière en matière de conditions de travail, de formation, de prises de congé et de repas, notamment. Nos acquis doivent être préservés. Or ce n'est pas le cas aujourd'hui. De nombreux agents doivent se priver de pause-repas ou s'occuper de deux vols en même temps. Vous parlez d'accroître encore la flexibilité et je me demande jusqu'où ira la situation. Les salariés ne seront plus très motivés étant donné qu'ils sauront qu'ils sont appelés à disparaître, et les réactions risquent d'être négatives au niveau du terrain.

J'aimerais également que les agents soient plus souvent impliqués dans les démarches de restructuration. Il s'agit d'une règle de management primordiale, comme je l'ai déjà signifié à M. de Cordoue. Des réorganisations nous ont systématiquement été imposées sans que nous soyons concertés et sans que soient constitués des groupes de travail. Notre avis ne nous a pas été demandé. Or nous sommes les professionnels. Nous sommes bien ceux qui savent comment faire pour améliorer la productivité sans que cela ne nous nuise physiquement ou dans notre vie privée et professionnelle. Nous possédons un savoir, nous avons envisagé des pistes et nous attendons d'être consultés. Toutefois, les choses ne se passent jamais ainsi. Habituellement, les agents ne sont pas présents aux séminaires, car il y a une absence de communication. Le séminaire du Hilton fait figure d'exception dans la mesure où M. Gisselmann a déployé des moyens considérables.

Le cas des vestiaires est un exemple de ce problème de communication. Nous avons la réponse à nos interrogations maintenant que nous savons que nous allons déménager du 2B

et du T3 vers le CDG1 et le T2A. Or, cela fait presque un an que nous nous demandons pourquoi la hiérarchie veut identifier nos vestiaires. Nous avons posé la question et n'avons jamais reçu de réponse. Maintenant, nous comprenons : cela fait déjà plus de 6 mois que vous savez que vous aurez à effectuer des déménagements dans le cadre d'une réorganisation. Je pense que, quelles que soient les problématiques en question, les agents doivent être associés à la réflexion et donner leur avis. Ils ne doivent pas vivre les différentes réorganisations comme une imposition du haut vers le bas. De plus, quand nous déplorons cette situation et quand nous adressons des questions à la hiérarchie, nous essuyons des rebuffades. Certains de nos mandatés ont eu maille à partir avec la hiérarchie locale à ce sujet.

Je vous alerte encore une fois. Lors des précédentes réorganisations, des agents sont sortis en pleurs des bureaux de leur hiérarchie, car ils avaient été menacés de licenciement s'ils n'acceptaient pas les changements prévus. Cette fois-ci, Mme Brisbois et M. Gisselmann, vous devez réussir l'opération et prendre en compte le facteur humain. Raisonniez avec le cœur et non pas avec l'esprit. Les salariés ont besoin d'être traités dignement, humainement et d'être respectés. C'est un message fort que je vous adresse. Personnellement, cela m'arrange que vous les traitiez mal, car cela fera augmenter le taux de conflictualité. Néanmoins, la demande du terrain est forte. Vous devez respecter les agents et les traiter comme des adultes en les informant et en les impliquant dans la réflexion.

M. RUBICHON.- Votre message est bien reçu.

M. PAPAUX (Sictam/CGT).- Je voudrais apporter une rectification. Mon collègue a précédemment parlé de syndicat d'accompagnement et il s'est trompé. Il vaut mieux parler de courroie de transmission. S'agissant de ce qu'a exposé Mme Brisbois, nous ne sommes pas satisfaits de la notion d'ETP. Sur le terrain, nous nous trouvons avec des mi-temps et des trois-quarts temps. Tout ce que vous venez de développer est « lunaire ». Que je sache, aucune négociation n'a été ouverte. Un droit d'alerte est en cours, une motion vient d'être votée par la majorité des élus, et vous faites comme si rien ne se passait. Vous allez même finir par gêner vos partenaires sociaux en n'ayant même pas la décence d'aller dans le sens de leur logique. Ils vous soutiennent, mais vous les obligez à entrer en négociation avant qu'eux-mêmes ne soient entrés en négociation. Je reprends là les propos de mes camarades de l'UNSA-SAPAP. Procédez dans l'ordre. Vous nous présentez du « cousu main ». Vous êtes en train de défaire toutes les règles sociales de l'Entreprise. Les personnes qui pouvaient postuler ouvertement sur l'ensemble des postes font désormais face à des restrictions. Vous mettez tout par terre à tous les niveaux. C'est pour cette raison qu'il y a un droit d'alerte. Vous êtes en train de tout casser en vous servant de l'Escalade. Vous comprendrez bien que la CGT, et notamment le SICTAM, ne peut entrer dans cette logique et participer à un vote sur ce genre de proposition. Nous avons peut-être les oreilles pleines de yaourt, mais nous ne pouvons pas suivre votre démarche. Pourquoi vous obstinez-vous à présenter ce genre de dossiers ? Comment avez-vous d'ailleurs pu le préparer ? Vous étiez sous le coup d'un droit d'alerte et vous avez donné vos réponses en 5 minutes. Vous savez exactement ce que vous faites. Vous êtes en capacité de nous dire ce que vous ferez jusqu'au bout et combien de personnes vous aller licencier. Respectez-nous un minimum et reconnaissez qu'il s'agit d'une mascarade. Vous n'avez pas besoin de notre consultation, car vous n'en avez rien à faire. Dites-nous carrément les choses. Vous générez une situation, puis vous vous plaignez que les salariés soient inquiets, mais vous avez déjà tout

préparé et disposez des soutiens nécessaires. La vie est belle. Continuez et faites fi du droit d'alerte. Continuez à dire que vous ne voulez pas de diagnostic partagé.

M. RUBICHON.- Je ne sais pas s'il s'agit de yaourt, car je n'ai pas réalisé de prélèvements, mais je vous ai entendu parler de décence et de mascarade. Je ne suis pas sûr que ce soient les termes qui méritent d'être utilisés vis-à-vis des 70 salariés de l'Escale qui se sont déclarés volontaires, à compétences égales, pour la première phase d'armement du S3. Effectivement, nous avançons à un rythme assez soutenu et il s'agit d'une question de décence. Je ne me vois pas armer le S3 sans salariés de l'Escale. Ce serait justement indécent. C'est pour cela que nous travaillons de la sorte aujourd'hui. Je voulais juste vous l'expliquer au cas où nous n'aurions pas été clairs sur le fond du sujet.

M. TOURRET (CFE/CGC).- Je ne reviendrai pas sur la façon dont certains dénomment les autres organisations syndicales. Ma question porte sur l'Escale. Le tableau indique un sureffectif de 48 personnes et mentionne 29 agents en congé sans solde. Nous aimerions en savoir un peu plus. Il est possible de supposer que ces personnes en congé sans solde ont un projet personnel. Pourront-elles bénéficier des mesures propres à l'Escale ?

M. RUBICHON.- Nous notons toutes ces questions et allons y répondre.

Melle. ETTIS (FO).- Nous ne pouvons qu'être choqués à la réception et à la lecture de ce document. En dépit du droit d'alerte, vous reprenez le projet initial dont vous pensiez qu'il serait complètement validé par un vote du CE le 8 mars. Il y a matière à dénoncer dans ce document. Nous dénonçons le fait que les agents du service concerné de CDGE n'ont plus de possibilité d'évolution. De nombreuses personnes de CDGE comptaient sur l'ouverture de ces postes pour bénéficier d'une évolution de carrière. Ceci pourrait produire une situation dégradée en envenimant les relations entre les salariés d'Aéroports de Paris. Il est dommage que tous les salariés d'Aéroports de Paris ne soient pas concernés par ces créations de postes. Quelques agents d'ESCO sont concernés, mais ils restent très peu nombreux. Par le passé, nous avons pu mesurer la souffrance occasionnée par les reclassements de personnes à des postes qui ne leur correspondent pas du tout, même s'ils sont intéressants. Certaines personnes ne viennent plus au travail pour s'épanouir, mais pour gagner un salaire à la fin du mois. Cette situation est regrettable. Les personnes en hors effectif ont été totalement oubliées. Elles souffrent énormément et ne trouvent pas de postes. Par le biais de ces créations, elles auraient eu la possibilité de trouver un poste décent au sein d'Aéroports de Paris. Ce document prépare complètement une filialisation. Ce dossier n'est pas indépendant de l'évolution du projet de création d'un pôle aéroportuaire, contrairement à ce qui est indiqué à la page 3. Nous sommes très choqués de la nature des compagnies qui seraient transférées à Aviance. Vous avez oublié tous les efforts consentis par les agents d'Aéroports de Paris, notamment au T3. Nous avons subi des décalages intempestifs, nous avons dû renoncer à nos repas, nous nous sommes démenés, nous avons formé des équipes dédiées à l'activité charter et nous avons payé le prix fort. Concernant les compagnies transférées à Aviance, nous manquons de précisions en termes de courbes de trafic. De tels comparatifs permettraient de démontrer qu'il n'est peut-être pas nécessaire de transférer ces compagnies vers Aviance si elles se retrouvaient dans les creux de vague au niveau de l'assistance en Escale. Nous avons beaucoup de questions à poser afin de pouvoir évaluer la pertinence de ces transferts. Nous aimerions disposer :

- d'un comparatif des touchés pondérés de l'Escale Aéroports de Paris et d'Aviance ;
- du détail des économies réalisées sur les tarifs commerciaux ;
- du nombre de postes qui seraient créés à Aviance ;
- d'un estimé de la réduction de déficit liée à ce transfert à Aviance.

Nous aimerions savoir pourquoi les compagnies qui se trouvent dans la continuité de l'assistance en escale ne seraient pas transférées à Aéroports de Paris. Pourquoi ne pas transférer Aer Lingus vers Aéroports de Paris ? Ceci permettrait de supprimer le creux de vague et nous ne serions pas perdants sur ce genre de contrats dans la mesure où les agents seraient occupés de manière continue. Enfin, lors du CE de juillet 2006, la Direction a promis de veiller à la distorsion de concurrence provoquée par les autres intervenants en matière d'assistance en escale. Ils utilisent des activités autres que l'assistance en escale afin de faire vivre cette dernière. Je pense notamment à Swissport et à WFS. Nous aimerions connaître la position de la Direction et savoir ce qu'elle a fait pour lutter contre cette distorsion de concurrence.

M. RUBICHON.- Vous dites que vous êtes choquée. Il est possible de l'être. Je le suis moi aussi, et j'en ai le droit, car ce n'est pas un monopole, d'entendre de votre bouche quelque chose que je n'ai entendu de personne d'autre autour de la table. En effet, vous dites que vous êtes choquée de voir appliquer le principe de solidarité au sein de l'Entreprise, et vous avancez que le fait d'assurer à chaque salarié de l'Escale sa place au sein d'Aéroports de Paris SA, s'il le souhaite, va enlever des promotions aux autres. Voyez-vous, nous n'avons pas la même vision du sujet.

M. MICHAUD (Sictam/CGT).- J'aimerais intervenir sur le fond. Vous dites que le dossier que vous nous présentez aujourd'hui est déconnecté du projet global concernant le pôle aéroportuaire. Force est de constater que, sur la base des éléments fournis le 8 mars lors de l'information sur le projet d'assistance en escale d'Aéroports de Paris, nous considérons que nous ne pouvons pas nous prononcer sur le point 3 de l'ordre du jour. Je vais essayer de m'expliquer.

Ce dossier s'inscrit dans le projet global de l'activité en escale, à propos duquel la Direction n'a toujours pas satisfait à son obligation d'information globale. Comme l'a souligné mon camarade Papaux, une procédure d'alerte est en cours, et un certain nombre de questions ont été posées auxquelles le CE estime qu'il n'a pas été répondu. L'ajustement du service en escale de CDG, en lien avec le S3, anticipe sur la phase ultime du projet de la Direction sur le segment escale du Groupe. Pourquoi dis-je cela ?

Tout d'abord, lors de la présentation du dossier, pourquoi ne vous êtes-vous pas inscrits dans le cadre du PRE ? Ce dernier permettait parfaitement à la Direction de procéder à l'ajustement d'effectifs, sans faire référence au dossier global de l'activité Escale. En effet, le PRE était prévu par rapport au contrat sur l'évolution économique de l'Entreprise.

Deuxièmement, lors des communications faites aux salariés le 9 mars, vous avez parlé d' *« un redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA, où seront privilégiés les nouveaux postes ouverts notamment pour la mise en service du S3 »*. De plus, en page 9 du dossier,

vous indiquez que « *ce projet est proposé au CE du 8 mars 2007 conformément aux dispositions légales en la matière* ». Les élus du CE et les membres du Bureau du CE avaient bien interpellé la Direction sur le fait que ce dossier devait être complètement déconnecté du projet global qui est actuellement soumis à la réflexion. Le dossier a été envoyé très prématurément et force est de constater qu'aussi bien sur le fond que sur la forme, ce sont les documents envoyés au CE qui font foi de la nature de l'information qui a été dispensée. En l'état actuel des choses, le fait que les organisations syndicales soient consultées sur ce projet qui reprend les grands principes communiqués au CE sur l'évolution de l'Escale au sein d'Aéroports de Paris sous-entendrait que cette consultation vaut pour l'ensemble du projet global de l'activité Escale. M. le Directeur général, mon organisation syndicale ne pourra pas se prononcer sur ce dossier. Ce n'est pas que le devenir et la situation sociale des agents ne nous préoccupent pas, loin de là. Vous auriez pu simplement vous placer sur la base du PRE et il n'aurait pas été nécessaire de faire référence au dossier global de l'activité Escale.

M. RUBICHON.- Il n'y a pas d'ambiguïté dans l'esprit de la Direction. Ce dossier n°3 est déconnecté du sujet plus global que nous traitons. Nous ne vous jouerions pas ce genre de tour, qui d'ailleurs ne nous mènerait à rien. Ce ne serait même pas un tour, mais une véritable maladresse. Le sujet que nous traitons aujourd'hui en matière d'organisation est un sujet routinier, comme nous en traitons très souvent, et il est déconnecté du sujet global, même s'il est possible de rappeler le contexte économique qui prévaut. C'est peut-être ce rappel qui est source d'ambiguïté. Toutefois, vous vous prononcerez bien sur un dossier spécifique au périmètre qui vient de vous être décrit et que M.de Cordoue va vous rappeler. Il n'y a aucune ambiguïté et je ne vous demande pas de vous prononcer indirectement sur la globalité de ce sujet. Je tenais à le rappeler clairement.

M. FERNANDEZ (CFDT).- Je reviens sur les trois points les plus significatifs à nos yeux. Le premier point est la situation en cas d'insuffisance de candidatures. Vous dites que tout se fonde sur le volontariat, mais le document précise que « *Dans l'hypothèse où le nombre de volontaires ne serait pas suffisant pour pourvoir les emplois réservés, la Direction se verrait dans l'obligation de procéder à des transferts dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.* ». Autrement dit, si les salariés ne sont pas volontaires, ils seront contraints. Le second point concerne la priorité que vous accordez à l'Escale. Il semble qu'à vos yeux les 130 personnes hors effectif ne sont toujours pas prioritaires malgré l'origine de leur situation. Cela fait plusieurs fois que nous vous posons cette question et vous n'y répondez pas. Vous dites que ce dossier est en cours, qu'il s'agit également de l'une de vos préoccupations, mais ce n'est pas suffisant. Ces personnes devraient être prioritaires par rapport au personnel de l'Escale étant donné qu'ils sont déjà dans ce contexte depuis des années. Nous ne comprenons pas. Le troisième point concerne la priorité et la solidarité. Je rejoins ma camarade de FO quand elle dit que le fait de donner la priorité aux agents de l'Escale peut créer un climat dégradé, dans la mesure où les agents qui sont en intérim depuis 10 ans ne voient pas valoriser leur investissement. Je comprends la priorité donnée à l'Escale, mais il ne faut pas oublier les intérimaires. Croyez-vous que ces derniers vont continuer à effectuer des missions et à s'investir en vain ? En revanche, ces agents qui sont intérimaires depuis 3 ou 4 ans vont peut-être libérer un poste et c'est peut-être ce dernier qu'il faut réserver à l'Escale. Il faut faire la part des choses.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC).- Je voulais intervenir sur le ton du débat. Cela fait deux réunions de CE que sont échangés des termes peu amènes tels que « syndicat d'accompagnement » ou « courroie de transmission ». Nous aimerions que cela cesse. Chacun doit prendre ses responsabilités. Si vous demandez le respect, respectez autant les autres. Sinon, je ne vois pas comment nous pouvons servir l'intérêt du CE et des salariés. C'est la dernière fois que j'interviens sur ce sujet. Les polémiques, ça suffit. Nous allons arrêter. J'en ai ras le bol que nous passions notre temps à échanger ce genre de propos.

M. RUBICHON.- Merci Madame. Effectivement, à mes yeux, il n'y a pas d'organisation syndicale au-dessus des autres autour de cette table. Cela ne fait pas l'ombre d'un doute. Vous êtes tous des représentants des salariés d'Aéroports de Paris et ces derniers doivent faire l'objet d'un égal respect. Pour ma part, j'y veillerai.

M. PRETRE (FO).- Nous considérons que vous voulez anticiper le projet d'externalisation de l'Escale Aéroports de Paris. Vous nous proposez d'ores et déjà le reclassement en interne de 48 agents. Nous ne pouvons accepter de débattre de ce point n°3. Aux yeux de mon organisation syndicale, il est non venu. L'information ne nous pose pas de problème. Nous sommes demandeurs d'un maximum d'informations et de transparence. Je parle bien évidemment du dossier et non pas du contenu, sur lequel nous sommes, en grande partie, en opposition. Nous vous demandons de retirer la consultation d'aujourd'hui. Quant au fait d'être choqué sur tel ou tel propos, sachez que notre préoccupation principale est bien celle des agents, et que nous faisons remonter l'information dans le respect du statut du personnel.

M. GUARINO (Sictam/CGT).- M. le Président, vous avez dit que vous étiez choqué par les propos de Mlle Ettis. Je ne le suis pas, car, lors des dernières réorganisations, des personnes sont parties vers des services où elles n'étaient pas attendues. Il leur a été expliqué qu'il n'y avait aucune tâche à leur confier. Ce n'est pas aux agents d'être solidaires d'autres agents dans ce cas précis. La personne qui a été intérimaire durant 3 ou 6 mois et qui aspire à une promotion n'a pas à être solidaire des autres. Pourquoi lui couper l'herbe sous le pied alors qu'elle espérait avoir une promotion ? Nous vous avons dit que des problèmes de reclassement se poseraient dans certaines catégories, et nous en avons la preuve. Le document indique 10 postes 2B et 2C à redéployer, mais aucun poste S3 réservé et aucun autre poste CDG. Nous savons que c'est encore plus difficile pour cette catégorie et nous sommes très inquiets. Que voulez-vous dire par prime différentielle fondante ? Cela signifie que la personne qui n'a pas choisi d'être reclassée, et qui est reclassée dans un secteur administratif, va subir une perte de salaire compensée par une prime fondante. Pendant 8, 9 ou 10 ans, elle ne bénéficiera d'aucune augmentation de salaire, car celle-ci sera pompée par ce différentiel. Ce n'est pas juste d'appauvrir les personnes. Elles n'y sont pour rien. Ce ne sont pas elles qui ont créé cette situation. Je réponds aux autres organisations syndicales que nous sommes nous aussi préoccupés par la situation de l'Escale. Certains mots sont prononcés, mais c'est l'intérêt de tous qui est en jeu aujourd'hui et nous pensons qu'il importe de trouver des solutions afin que l'Escale reste au sein d'Aéroports de Paris. Essayons tout.

M. PAPAUX (Sictam/CGT).- Pensez-vous que hocher la tête comme vous le faites soit une marque de respect ?

M. RUBICHON.- Merci de cette remarque.

3. Réponses aux questions et remarques

M. de CORDOUE.- Je vais répondre de manière synthétique sur les procédures et laisserai M. Gisselmann répondre sur les aspects techniques. Plusieurs intervenants souhaitent faire valoir que le dossier que nous sommes en train de présenter est en lien avec le dossier global. Je rappelle que nous avons inscrit deux sujets à l'ordre du jour du CE, et cela, il y a bien longtemps. Il y avait le dossier dont nous parlons maintenant et qui vise à préparer la saison d'été 2007 avec les conséquences liées à la signature de nouveaux contrats qui impliquent la sous-traitance à Aviance de ces activités. Par ailleurs, il y a le projet de restructuration de la production d'assistance en escale au sein du Groupe Aéroports de Paris. Ce sont deux dossiers complètement distincts et qui ont été présentés comme tels depuis le début. Le dossier qui porte sur le projet de restructuration a fait l'objet d'un droit d'alerte. Dont acte. Nous le traitons dans cette perspective. Le dossier dont nous parlons maintenant n'est pas très différent, malheureusement, d'autres dossiers que nous avons traités par le passé et qui sont PAE, PAE1, PAE2 et PRE. Quelqu'un nous a suggéré de continuer à faire fonctionner le PRE. Premièrement, ce serait manquer de respect vis-à-vis de cette instance que d'organiser des transferts de personnel sans en parler au CE. Deuxièmement, et c'est un point important, les dispositions réglementaires ont un peu évolué. D'ailleurs cette instance a su nous le faire savoir au mois de décembre 2006. Nous sommes obligés de respecter les formes. Nous consulterons donc aujourd'hui le CE, car nous sommes tenus de le faire afin d'organiser cette mobilité.

La tendance semble indiquer qu'il y a plus de volontaires que d'emplois, et nous ne devrions rencontrer aucun souci. Il restera à vérifier qu'aucun problème ne se posera en matière de qualifications. Vous avez posé plusieurs fois, la question des mesures d'accompagnement. Les mesures citées dans ce projet ne sont pas différentes de celles que vous avez connues dans de précédents projets, et notamment dans le PRE. Nous avons expliqué et répétons que nous souhaitons négocier un accord de gestion de l'emploi qui comportera des mesures d'accompagnement. Celles-ci seront mieux adaptées que les anciennes aux attentes des salariés. Nous le souhaitons. J'imagine que dès le début des négociations, ceux qui y participeront demanderont que cet accord s'applique rétroactivement. La Direction y sera favorable. Encore faudra-t-il que nous ayons terminé notre travail et mis en application ce projet. Et s'il n'y avait pas assez de volontaires ? A priori, il y en aura suffisamment.

Mme BRISBOIS.- Plusieurs intervenants ont souhaité que des agents hors escale puissent poser leur candidature. Nous partageons tout à fait cette préoccupation. Il ne serait pas raisonnable que tous les postes ouverts soient occupés par des personnes de l'Escale. Ce ne serait pas une bonne chose, ni pour le service, ni pour les personnes de l'escale, qui risqueraient d'être mal accueillies. Nous avons donc fait exactement ce que vous suggérez. Par exemple, au S3, sur les 61 postes ouverts lors de la première vague, 27 seront pourvus par des agents de l'Escale et le reste sera pourvu par d'autres agents. Les postes libérés par les personnels qui viendront de la Direction de CDG seront réservés en priorité à l'Escale. Je crois qu'il s'agit d'une manière raisonnable de procéder.

Je répondrai ensuite à une série de points soulevés essentiellement par M. Mocquart, s'agissant des conditions de travail des agents et de la nécessité de pratiquer la concertation. Je ne peux pas laisser dire que le service ESCR n'organise pas de concertation avec ses agents, quand je vois le nombre de groupes de travail et le nombre de

réunions tenues avec les agents au sujet de l'organisation. S'agissant des contacts avec les agents eux-mêmes, toutes les demandes d'entretien sont acceptées et continueront de l'être. Concernant les conditions de travail, j'aurais tendance à dire qu'elles ont une forte probabilité de s'améliorer, toutes choses égales par ailleurs. En effet, par exemple, compte tenu de l'activité qui restera à CDG, les agents n'auront plus à se répartir entre quatre terminaux, mais entre deux terminaux. De plus, les gestionnaires de personnel auront beaucoup moins à jongler et à ajuster les grilles et les tableaux de service, car le trafic sera un peu plus réduit et un peu plus centré. Par ailleurs, les compagnies auront des activités saisonnières présentant moins de pics. Je me fais également un plaisir de répondre à la question sur les prises de congés. Cette année, au 31 mars, 98 % des congés auront été pris. Ceci représente une progression énorme par rapport aux dernières années et montre notre souci d'améliorer la vie des agents. M. Dubuisson a posé une question sur les 1B. Effectivement, nous avons 13 postes d'agents co, alors que le S3 en demande 7 plus 12. Ces postes seront affichés et nous verrons si d'autres agents de l'Escale postulent. Cela dit, nous retomberons bien sur nos 48 emplois au S3, car, finalement, dans la pratique, des postes ont été affichés ou vont l'être qui ne figurent pas dans le tableau. Par exemple, nous avons deux CEP de l'Escale qui sont retenus sur des postes de REP offerts. Nous avons aussi des agents co qui sont intéressés par des postes d'ERP 1. Ces derniers offrent en effet une évolution ultérieure plus importante.

M. RUBICHON.- Merci de ces réponses très précises. Elles ne peuvent pas prétendre vous rassurer à 100 %, vu que nous sommes au tout début d'un projet, mais elles doivent d'une certaine manière contribuer à vous rassurer un peu en vous faisant comprendre que le management d'Aéroports de Paris est totalement mobilisé pour réussir le projet dont nous vous parlons. Je vous propose maintenant de passer à la consultation concernant l'ajustement d'organisation du service Escale de l'aéroport de CDG en lien avec l'ouverture du S3.

Melle. ETTIS (FO).- Beaucoup de réponses ont été apportées, mais aucune ne concernait mes questions. Vous m'aviez pourtant précisé qu'il leur serait répondu. J'aimerais donc avoir des éléments de réponse, s'il vous plaît.

M. de CORDOUE.- J'ai noté plusieurs questions. M. Rubichon vous a répondu à chaud sur la question de la solidarité. Ensuite, vous avez fait référence à la connexion entre les deux dossiers. Il me semble que nous vous avons répondu. Ensuite, vous avez évoqué la position de la Direction par rapport aux distorsions de concurrence. Nous avons déjà répondu et je vous le répète : ceci n'a pas de lien avec le dossier. Nous traiterons cette question dans le cadre du dossier général, si vous le voulez. Ce n'est pas Aéroports de Paris qui constate les problèmes de distorsion de concurrence. La Direction et les organisations syndicales ont signalé ces distorsions à la DGAC et aux autorités européennes. Le silence de ces dernières a été assourdissant. De temps en temps, l'Inspection du Travail effectue un petit contrôle, sans plus. De plus, la position d'Aéroports de Paris lui permet difficilement de contrôler ces problèmes. En effet, nous ne sommes pas l'Autorité : nous sommes l'opérateur. Je ne vois pas ce que cela change à la consultation du présent dossier.

Melle. ETTIS (FO).- Je reprendrai la parole tant que vous ne m'aurez pas répondu. Nous nous doutions de votre réponse sur la distorsion de concurrence. Nous avons demandé des éléments de comparaison économique afin de mesurer la pertinence du transfert de compagnies vers Aviance. Nous demandons au minimum un comparatif des courbes de

trafic afin de voir si les compagnies qui seront transférées à Aviance se trouvent ou non dans les creux de vague. Nous aimerions disposer :

- d'un comparatif des touchés pondérés de l'Escale Aéroports de Paris et d'Aviance ;
- du détail des économies réalisées sur les tarifs commerciaux ;
- du nombre de postes qui seraient créés à Aviance ;
- d'un estimé de la réduction de déficit liée à ce transfert à Aviance.

Nous aimerions savoir pourquoi les compagnies qui se trouvent dans la continuité de l'assistance en escale ne seraient pas transférées à Aéroports de Paris. Pourquoi ne pas transférer Aer Lingus vers Aéroports de Paris ? Je reprendrai la parole tant que ne j'aurai pas reçu de réponse. Je suis ici au sein d'une instance responsable que vous présidez vous-même, M. Rubichon, et je ne peux pas tolérer qu'il soit répondu à tout le monde sauf à un élu.

M. de CORDOUE.- M. Gisselmann va vous répondre, mais votre question comporte deux parties. L'une d'entre elles concerne précisément le dossier dont nous sommes en train de parler et l'autre concerne le dossier précédent. Nous vous répondrons sur la question du sureffectif et sur celle des contrats transférés à Aviance.

M. GISSELMANN.- Plusieurs éléments motivent des transferts de contrats vers Aviance. Le premier élément est la possibilité de réaliser des choix de transfert qui nous permettent de nous retirer d'un terminal. Un deuxième élément tient aux calendriers : les calendriers de transfert possible chez Aviance ne nous mettent pas en situation de ne pas avoir de solution de traitement de ces compagnies à l'ouverture du S3. L'opération inverse, soit le rapatriement d'Aer Lingus, implique d'expliquer aux responsables de cette société que cela leur coûtera plus cher. Rechercher l'étalement du trafic le plus pertinent sans tenir compte de l'avis du client n'est pas possible. Enfin, si nous voulons intégrer une nouvelle compagnie dans notre portefeuille, nous ne pouvons pas faire autrement que de lui proposer d'être traitée directement par Aviance.

M. GUARINO (Sictam/CGT).- Moi non plus je n'ai pas reçu de réponses, mais j'en ai l'habitude. Il est faux de dire que nous ne pouvons rien faire face à la distorsion de concurrence. Nous pouvons réagir. En effet, le CHSCT n°5 de l'Escale, avec ses faibles moyens, a réussi à mettre au grand jour les méthodes inadmissibles d'un concurrent. Nous avons reçu des pressions de l'UO, mais nous avons insisté et prévenu l'Inspecteur du Travail et la DDASS. Une démarche est maintenant enclenchée. Il est donc possible d'agir. Il s'agit peut-être de l'un des points à envisager dans le cadre du diagnostic partagé. Pourquoi Aéroports de Paris n'effectuerait-elle pas des actions de lobbying auprès du Ministère ? Autre question : lors des simulations réalisées sur ce dossier, les hors effectifs ont-ils été pris en compte ? Etaient-ils prioritaires ? Vous n'avez toujours pas dit ce que vous comptez faire de ces personnes.

M. RUBICHON.- J'entends bien ce que vous dites. Plusieurs de vos collègues ont formulé des remarques similaires depuis quelques mois. Nous en avons parlé et avons essayé d'agir de concert. M. Gentili s'est beaucoup battu sur ces questions afin d'alerter la DGAC et les

autorités bruxelloises. De temps en temps, la machine bouge un peu, mais la porte se referme très vite sur toute action de ce type. Nous ne devons pas rater une occasion de mettre les pouvoirs publics face à leurs responsabilités quand nous trouvons des cas de distorsion de concurrence manifeste. Ils doivent faire respecter des conditions d'emploi justes et légales dans tous les métiers. Néanmoins, nos actions ne vont pas régler le problème dans son intégralité. Le problème est beaucoup plus profond et vaste que cela. Je suis néanmoins d'accord pour continuer à agir.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC).- Nous comprenons que ce dossier est présenté dans le souci de traiter avec urgence ces compagnies et non pas pour tronçonner le passage du dossier global. Sinon, nous ne serions pas d'accord. Nous avons bien pris note de l'engagement d'appliquer rétroactivement au personnel les mesures d'accompagnement qui pourraient être décidées suite aux négociations. De ce fait, nous prononcerons favorablement sur ce dossier.

M. DUBUISSON (UNSA-SAPAP).- Actuellement, nous ne connaissons pas les futures mesures. Aussi, nous nous abstiendrons.

M. PAPAUX (Sictam/CGT).- Nous ne prendrons pas part au vote. Sinon, nous serions en contradiction avec les arguments que nous avons développés auparavant.

M. RUBICHON.- Vous auriez le droit de faire évoluer votre position étant donné les tentatives de réponse que nous avons cherché à apporter.

M. TOUATI (FO).- Notre organisation ne prendra pas part au vote.

M. SALVANES (CFDT).- Notre organisation ne prendra pas non plus part au vote, par souci de cohérence.

Le projet recueille :

4 POUR : CFE/CGC

2 ABSTENTIONS : UNSA/SAPAP

3 ABSENTS : 1 UNSA/SAPAP – 1 SPE/CGT – 1 SICTAM/CGT

9 votants ne prennent pas part au vote : SICTAM/CGT – SPE/CGT – CFDT – FO

M. MICHAUD (Sictam/CGT).- Dans un souci de réactivité, nous serait-il possible d'avoir un interlocuteur unique dans le cadre de la présente procédure ? Ainsi le CE ne pourrait être accusé de jouer la procédure et de ne pas défendre les intérêts sociaux de salariés.

M. RUBICHON.- Vous aurez un interlocuteur unique qui sera la DRH.

Monsieur Rubichon quitte la réunion et M de Cordoue en assure la présidence.

La séance est suspendue de 13 heures 30 à 14 heures 26.

POINT 4 : Information et consultation sur les avenants n°4 et n°5 au Plan d'Epargne Entreprise (PEE) dans le cadre de l'abondement 2007

M. de CORDOUE.- Je vous propose de reprendre nos travaux et je passe la parole à Jean-Paul Jouvent.

1. Présentation du dossier

M. JOUVENT- Bonjour Mesdames et Messieurs. Je vais vous présenter deux avenants à l'accord relatif au Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE).

a. L'avenant n° 4

L'avenant n° 4 concerne l'intégration d'un quatrième fonds au PEE, qui en compte actuellement trois : Aéroports de ParisARGNE, Aéroports de ParisACTIONS et CAAM DUO Régularité. Aéroports de ParisARGNE et Aéroports de ParisACTIONS sont des fonds dédiés aux salariés d'Aéroports de Paris. CAAM DUO Régularité est un fond multi-entreprises de la gamme Crédit Agricole Asset Management, et il remplace le fonds Fructi Elan Sécurité qui était un équivalent proposé par Natexis Interépargne. Cet avenant rajoute un fonds qui n'est pas nouveau. Il s'agit du fonds AEROPARTS qui se trouve déjà dans le Plan d'Epargne de Groupe (PEG). Notre PEG comprend déjà deux fonds : le fonds AEROPARTS avec trois compartiments et le fonds CAAM DUO Régularité. Il s'agirait donc de copier une partie du fonds AEROPARTS, qui est le compartiment AEROPARTS ACTIONNARIAT, dans le PEE. Ce dernier comporterait donc quatre fonds. Les salariés d'Aéroports de Paris SA pourraient effectuer leurs versements au fil de l'eau ou le versement de l'intéressement en choisissant parmi une gamme complète de fonds, dans le cadre du PEE. Nous souhaitons leur offrir cette option, car, dans le PEG, les deux autres compartiments qui s'appellent AEROPARTS MAXI et AEROPARTS MULTI, et qui correspondent aux formules 3 et 4 de l'ORS, sont désormais fermés. Il n'est plus possible d'y effectuer de versements. Il reste possible d'en sortir au fur et à mesure, de manière régulée, dans le cadre de déblocages anticipés suite à la période d'incessibilité de deux ans, puis sans aucune contrainte au bout de cinq ans. En revanche, le compartiment AEROPARTS ACTIONNARIAT permet d'effectuer des versements sur un fonds investi en titres de l'Entreprise. Ce compartiment est aujourd'hui le moins connu et ne contient presque pas de fonds. Il sera beaucoup plus simple pour les salariés d'Aéroports de Paris SA de disposer de l'ensemble de leur épargne salariale dans un seul et même plan.

b. L'avenant n° 5

L'avenant n° 5 concerne la mise en place d'un abondement qui a été négocié au titre de l'exercice 2007. Il est prévu sur le fonds AEROPARTS compartiment Actionnariat, avec

un barème qui s'inspire de celui qui étaient en vigueur au moment de l'ORS. Les salariés qui choisiront de faire un versement volontaire ou un versement au moment de l'intéressement, bénéficieront de l'abondement suivant :

- les 600 premiers euros seront abondés à 100 % ;
- les 600 euros suivants seront abondés à 40 % ;
- les 800 euros suivants seront abondés à 25 %.

Ainsi un versement de 2 000 euros recevrait un abondement brut de 1 040 euros. En net, cet abondement serait de 48 %. Des versements seront possibles sur les quatre fonds du PEE, au choix, avec un FCPE abondé et les quatre autres fonds non-abondés. L'avenant prévoit également que des restrictions d'arbitrage s'imposent. Lorsqu'on est investi sur le fonds qui est abondé, les arbitrages ne sont pas possibles tant que les avoirs sont indisponibles, c'est-à-dire tant qu'ils n'ont pas couru la durée de 5 ans, sous réserve des neuf cas de déblocage anticipé qui restent valables pour le PEE ou la participation.

c. L'échéancier

Le PEE va comporter un quatrième fonds et il sera nécessaire d'expliquer les nouvelles conditions d'abondement aux salariés. Nous souhaitons que les avenants soient signés dans les jours qui viennent, soit à la fin mars, afin de pouvoir lancer les opérations collectives de participation et d'intéressement. La participation est déjà dans SAP et elle est prête à être investie chez le gestionnaire à la date légale, qui est fixée à la fin mars. Cette participation ne peut pas être abondée. La loi ne le permet pas. Reste l'intéressement. Nous souhaitons avancer rapidement afin de pouvoir réaliser l'opération collective d'intéressement. Je rappelle que le service de la Paie va interroger chaque salarié, comme il l'a fait en juillet dernier concernant le bonus. La DRH indiquera à chaque salarié et ayant droit le montant net de sa prime d'intéressement, puis centralisera les demandes de versement dans les fonds. Il sera possible de panacher. Ces demandes seront transmises au teneur de comptes qui réalisera les investissements. Je rappelle qu'il s'agit d'une opération collective et qu'il s'agit que tous les salariés soient investis avec la même valeur de part et d'abondement, le cas échéant. Si l'avenant est signé au début de la semaine prochaine par les organisations syndicales et le PDG, les termes de l'accord seront applicables dès la première semaine d'avril. La DRH pourra interroger les salariés entre le 5 et le 10 avril. Il sera nécessaire de laisser aux salariés le temps suffisant pour comprendre les explications qui leur seront fournies au sujet de ces nouvelles conditions d'abondement. Ces explications seront transmises via l'Echo des RH. Nous leur laisserons trois semaines de réflexion. Les choix devraient donc avoir été collectés à la fin avril et l'intéressement pourrait être versé après le pont du 8 mai. Une fois l'abondement mis en place, il sera valable jusqu'à la fin de l'année. Les personnes pourront réaliser des versements en plusieurs fois jusqu'à la fin 2007 et, tant que ces versements n'auront pas atteint le plafond de l'abondement, ce dernier sera appliqué.

2. Tour de table

M. DUBUISSON (UNSA-SAPAP).- Tous les agents ne peuvent pas réaliser de versements. Malheureusement, certains agents attendent impatiemment leur paie à la fin du mois et éprouvent des difficultés en permanence. Ils ne peuvent donc pas placer d'argent. Lors des négociations, l'UNSA-SAPAP avait donc demandé que cette partie de l'abondement soit versée sous forme de primes, comme cela avait été le cas en 2006. Notre demande a été refusée. Nous avons seulement réussi à faire évoluer les tranches. Initialement, les tranches prévues allaient de 0 à 500 euros, de 501 à 1 400 euros et de 1 401 à 2 000 euros. Nous avons obtenu qu'elles passent de 0 à 600 euros, de 601 à 1 200 euros et de 1 201 euros à 2 000 euros. Nous aurions préféré que l'abondement soit versé à l'ensemble des salariés, comme en 2006. C'est notre grand regret.

M. TOURRET (CFE/CGC).- Nous avons pris note du fait que ces deux avenants vont permettre de souscrire des actions dans le cadre du PEE et du PEG. C'est un avantage qui peut aller jusqu'à 1 040 euros. Nous nous en félicitons et ne souhaitons pas en priver les salariés. Pourtant, cela nous semble insuffisant pour plusieurs raisons. Premièrement, épargner n'est possible que si vos besoins et votre consommation ont déjà été satisfaits. Epargner sur un support actions est risqué, qui plus est quand il s'agit d'une seule action sur laquelle reposent déjà votre salaire et votre retraite. L'épargne qui est encouragée est donc d'un genre particulier. Elle est risquée et s'adresse à ceux qui disposent déjà d'un bon matelas d'épargne. Elle n'a rien de populaire et nous le regrettons. Les jeunes cadres qui n'ont pas de salaires mirobolants et qui s'installent ne pourront pas en profiter. Nous aurions souhaité qu'un abondement soit octroyé pour les supports plus sécurisés et diversifiés de type ADEPARGNE. L'épargne salariale doit être une épargne sécurisée qui repose sur de supports diversifiés. Le seul choix qui nous est permis est de prendre des actions Aéroports de Paris avec un abondement. Les négociations et l'action des organisations syndicales sont malheureusement réduites à un ersatz de jeu télévisé : A prendre ou à laisser. Nous prendrons, sans être dupes du jeu. La mode est de vendre des actions et la gouvernance de l'Entreprise est pleinement mobilisée autour de cet objectif. Nous avons bien compris qu'il s'agissait de remplacer les actions détenues fictivement par les salariés, par le biais de la Banque Oddo et Cie.

M. MICHAUD (Sictam/CGT).- J'ai une question concernant la définition de l'abondement 2007. Si j'ai bien compris, les autres versements effectués sur le PEE ne font l'objet d'aucun abondement. Ainsi, vous orientez les salariés en ne leur donnant pas le choix de retenir l'une ou l'autre des quatre possibilités de placement. La HALDE est très attentive aux discriminations, notamment en termes de liberté de choix. Je me demande si nous ne sommes pas en contradiction avec les principes que défend la HALDE. Il faudrait vérifier que le fait de cibler ainsi l'abondement est bien recevable. Par ailleurs, j'ai eu bien du mal à comprendre le courrier que j'ai reçu concernant le changement de gestionnaire de fonds. Je n'ai pas compris quelles démarches je devais réaliser afin de répondre à ce courrier. Il est nécessaire de se montrer plus explicite à l'égard des salariés.

M. de CORDOUE.- Je vais vous répondre en termes plus généraux sur les aspects politiques. Effectivement, nous avons choisi d'aider les salariés d'Aéroports de Paris à acheter des actions de l'Entreprise. De ce fait, nous avons augmenté le budget d'abondement afin de favoriser ce type d'achats. Il s'agit d'un choix délibéré. Je ne crois pas qu'il soit discriminatoire dans la mesure où tous les salariés sont égaux et peuvent choisir ou non de

verser leur argent dans ce dispositif. Nul n'est favorisé ou défavorisé. Aurait-il été plus souhaitable de permettre aux agents de choisir leurs fonds ? Je vous ferai remarquer, et cela n'engage que moi, que nous ne connaissons pas les fonds contenus dans Aéroports de ParisACTIONS. Je préfère acheter des actions Aéroports de Paris plutôt que des actions Vinci. Par ailleurs, la Direction souhaite que le plus grand nombre de salariés possible détienne des titres, de manière à obtenir un jour une voix délibérative au sein des instances. Le seuil est à 3 % et les salariés sont pour le moment à 2,4 %. Ce seuil sera atteint par le biais d'une politique de petits pas.

M. JOUVENT- Vous recevrez bientôt un nouvel Echo DRH au sujet de la participation. Le PEE existe à Aéroports de Paris depuis 1986 et pendant 15 ans, il s'est limité à un seul FCPE qui était le fonds Aéroports de ParisARGNE. Ce fonds était plus ou moins abondé selon les années. Les salariés ne disposaient que d'un choix binaire : verser ou ne pas verser. De plus, le seul dispositif d'épargne salariale qui existait était l'intéressement. A partir de 2000, le PEE s'est enrichi de deux autres fonds et les salariés ont pu réaliser des arbitrages selon les périodes. Tant qu'il y avait de l'abondement sur le PEE, il n'y avait pas de raison d'y avoir de discrimination entre FCP. Les trois fonds étaient abondés de la même manière, dans la limite d'un plafond d'abondement individuel. Cette situation a perduré jusqu'en 2005. 2006 a démarré sans abondement sur les FCPE. L'ORS était pressentie et un projet visait à formaliser toute l'offre. Deux formules apparaissaient : les formules 3 et 4 avec les compartiments AEROPARTS MAXI et AEROPARTS MULTI. AEROPARTS MAXI était le fonds abondé. Il n'y a donc pas eu d'abondement sur Aéroports de ParisARGNE, Aéroports de ParisACTIONS et CAAM DUO Régularité. Le 27 décembre 2005, le décret nous assujettissant à la participation a été publié. Nous avons été inscrits sur la liste des établissements publics et des entreprises publiques assujettis à la participation. Il s'agissait d'un élément nouveau dans le dispositif de l'épargne salariale. Depuis, deux accords de participation ont été signés. Au total, la participation cumulée de 2005 et 2006 représente 17 millions d'euros affectés au PEE. Le total de 2006 et de 2007 devrait représenter quatre années d'abondement ancienne formule PEE. Il faut donc désormais tenir compte de l'ensemble du dispositif.

Il y a 8 ans, lors de la négociation de renouvellement de l'accord PEE, une organisation syndicale avait demandé qu'un abondement minimum soit versé chaque année à chaque salarié sur ADEPARGNE. La réponse à cette demande avait été négative, car, par définition un abondement est un versement de l'employeur qui accompagne le versement d'un salarié. Depuis l'an dernier, la participation répond exactement à cette demande. A la fin mars, les droits à la participation seront investis automatiquement sur ADEPARGNE, qui est le FCPE par défaut. Si les salariés choisissent un autre support d'investissement, ils pourront effectuer un arbitrage dès l'instant qu'ils seront investis sur Internet. Sinon, ils procéderont par retour de courrier à la banque. Aujourd'hui, la participation permet davantage d'épargne salariale que l'abondement qui était versé lors des années précédentes. En 2004 et 2005, le budget d'abondement représentait 800 euros maximum par salarié, soit un total de 2,3 millions d'euros. Cette année, l'abondement est augmenté de 30 %. Faut-il ventiler le budget d'abondement sur l'ensemble des fonds ? Est-il logique d'abonder de la même manière quelqu'un qui choisit un support monétaire sans risques et quelqu'un qui place ses avoirs sur le titre de son entreprise, plus risqué ? Il est préférable de concentrer l'abondement sur un support investi en actions de notre Entreprise plutôt que de le disperser sur des FCP investis sur les titres de toutes les autres sociétés du monde.

L'actionnariat salarié se décompose en deux volets. Premièrement, il existe les opérations d'actionnariat salarié comme l'ORS de l'année dernière, des opérations d'attribution gratuites ou des augmentations de capital réservées aux adhérents d'un Plan d'épargne salariale (PES). Ces opérations ne peuvent être réalisées sans autorisation expresse de l'actionnaire. Deuxièmement, l'actionnariat salarié peut être réalisé au fil de l'eau. Des salariés investissent une partie de leur épargne dans les actions de l'Entreprise. Ils peuvent acheter des actions et les mettre dans un PEA ou un compte titres. Pour aider les salariés, la seule solution dont dispose l'Entreprise est l'épargne salariale, avec l'abondement. La première tranche d'abondement est donc à 100 % afin de permettre à tous les salariés qui le souhaiteraient d'être accompagnés dans leur investissement, quels que soient leurs moyens financiers. Les salariés qui ne feront pas ce choix pourront conserver leur participation dans ADEPARGNE et y verser leur intéressement. Ils pourront également conserver cet intéressement comme un revenu. Ils ne sont soumis à aucune obligation. Tous les choix sont possibles. L'abondement 2007 obéit à une logique : il s'agit d'accompagner les salariés afin que leur part du capital flottant ne se réduise pas. Il n'y a pas de discrimination entre les salariés. Le fait que certains fonds soient abondés et d'autres non, n'a rien de nouveau. Il en a toujours été ainsi. Ce qui est nouveau depuis 2001 est le fait que, dans chaque plan d'épargne, les salariés doivent avoir le choix au minimum d'un fonds diversifié. La plupart des grosses entreprises proposent 3, 4 ou 5 fonds.

S'agissant du transfert entre Natexis et la nouvelle banque, il n'y avait pas de formalités à accomplir. La DRH a envoyé un Echo DRH au mois de décembre. Natexis a réalisé un instantané des avoirs de tous les salariés au 29 décembre et le leur a adressé afin qu'ils puissent vérifier qu'il n'y avait aucune perte en ligne. La nouvelle banque, qui était déjà titulaire de la gestion du PEG, a adressé un premier relevé qui ne comprenait que les avoirs du PEG. Quinze jours après, elle a adressé un nouveau relevé qui reprenait l'ensemble des avoirs des deux plans, PEG et PEE. Ceci a pu générer une certaine confusion.

M. GUARINO (Sictam/CGT)- Je comprends que l'Entreprise ait fait le choix de privilégier l'actionnariat. Toutefois, certaines personnes n'ont pas pu prendre d'actions pour des raisons économiques et elles sont lésées. L'abondement ne va en effet qu'aux personnes qui ont pu prendre des actions.

M. JOUVENT- Au moment de l'ORS, il était prévu que la formule n°3 serait abondable. Effectivement, certaines personnes n'ont pas pu prendre d'actions, pour diverses raisons. Si nous ne faisons rien, le taux d'actionnariat salarié va baisser et ce seront d'autres acteurs qui détiendront ces actions. Cette année, si les personnes qui n'ont pas bénéficié de l'ORS souhaitent verser leur intéressement dans le fonds en actions de l'entreprise, leur versement sera abondé à 100 % dès les 600 premiers euros.

M. de CORDOUE.- Ce dispositif s'applique à tous les salariés, y compris à ceux qui n'ont aujourd'hui aucune action. Il n'est pas réservé à ceux qui ont déjà des actions. Je vous propose de passer au vote. Etes-vous favorables à ce que nous procédions à un vote groupé ? Très bien, nous procéderons donc ainsi.

Les projets d'avenants recueillent :

6 POUR : UNSA/SAPAP – CFE/CGC

6 CONTRE : FO – SICTAM/CGT

6 ABSENTS : 1 UNSA/SAPAP – 2 SICTAM/CGT – 2 SPE/CGT – 1 CFDT

POINT 5 : Information et consultation sur les plannings et calendriers prévisionnels annuels et calendriers de modulation pour la période 2007-2008 de la Direction escale

Mme BRISBOIS- Ces calendriers de travail concernent les services ESCO et ESCR. Ils doivent être mis en œuvre à partir du 1^{er} mai. Nous les présentons avec un mois de retard par rapport à la période de référence qui commence normalement le 1^{er} avril. Les délais de fabrication des grilles, de présentation, de transfert, ainsi que la nécessité de disposer ne serait-ce que d'une estimation minimale du trafic d'été, ne nous permettaient pas de faire autrement. Cette année, étant donné un certain nombre d'incertitudes concernant le service de Roissy, nous avons fait le choix de ne pas modifier les grilles d'ESCR.

Le dossier diffusé reprend dans la forme celui de l'an dernier. L'organisation du travail est établie sur la base de 38 heures pour les agents en service semi-continu et de 36 heures 30 pour les agents en service continu. Nous avons consulté les agents et les groupes de travail en vue des changements de grille. Nos calendriers respectent l'accord ARTT concernant le nombre maximal de vacations travaillées annuellement, les bornes hebdomadaires de 28 et 42 heures, et l'amplitude minimale des vacations qui est de 6 heures 30 pour les agents à plein-temps, CDD ou CDI. Cette amplitude minimale est de 4 heures pour les agents en TPI. Les périodes de régulation sont sensiblement les mêmes que l'an dernier.

Deux tableaux récapitulatifs sont présentés pour les services ESCO et ESCR. Ils présentent les éléments les plus importants des calendriers et des grilles : l'horaire moyen, les heures mini et maxi pour chaque semaine, l'amplitude moyenne, le nombre de vacations par mois et le nombre de vacations à réaliser.

M. de CORDOUE.- Avez-vous des questions à poser à Mme Brisbois ?

Melle ETTIS (FO)- Les week-ends n'apparaissent pas du tout sur certaines grilles. Sur une autre grille, les week-ends sont prévus toutes les dix semaines. Pourtant, le Code du Travail stipule un week-end au moins toutes les six semaines. Nous relevons aussi des abus au niveau des prises de service. Certaines vacations débutent à 6 heures du matin et s'achèvent à 16 heures 45. Or, pour commencer à 6 heures du matin, il faut se lever à 4 heures du matin, ce qui est difficile et accroît les risques d'accident. En termes d'amplitudes et de durée hebdomadaire, nous regrettons que l'Escale paye le prix fort et nous craignons que cette moyenne hebdomadaire ne se retrouve dans tous les secteurs d'Aéroports de Paris. En effet, l'Escale devrait être à 35 heures en continu et à 36 heures 30 en semi-continu. Or, elle se trouve respectivement à 36 heures 30 et à 38 heures. Nous le regrettons. Il importe de se montrer vigilant.

M. DUBUISSON (UNSA-SAPAP).- Nous regrettons tous que l'Escale disparaisse. Je vais également regretter le respect de la borne haute et de la borne basse. La Direction de

L'Escale est en effet la seule qui respecte ces bornes et je la félicite. Par contre, les amplitudes horaires nous conviennent et je ne crois pas qu'un salarié souhaite que ces amplitudes soient réduites, car cela occasionnerait forcément des vacations supplémentaires.

M. FAUVET (CFE/CGC).- Nous nous félicitons du respect des bornes conformément à l'accord ARTT et nous ne revendiquons pas que la borne haute soit portée à 48 heures, comme cela a été demandé lors d'une récente réunion de négociation. Sur la forme, il faudrait indiquer « Information et consultation » afin d'être en conformité avec les autres documents présentés au CE aujourd'hui et avec l'ordre du jour.

Mme ETTIS- Les discours polémiques ne sont acceptables qu'un temps. Concernant la borne matinale, notre syndicat a passé un accord dans l'intérêt des salariés et a demandé des garanties sur les vacations matinales. Des accidents de trajet se sont en effet produits. Pourquoi ne pas permettre aux agents de faire de plus longs horaires de nuit, au lieu d'amputer ces derniers d'une heure ? Pourquoi ne pas débiter à 22 heures et finir à 6 heures, au lieu de commencer à 22 heures 30 et finir à 6 heures 30 ? Il est inadmissible d'accepter que des agents qui ont commencé à 5 heures 30 du matin finissent à 14 heures 30. Il s'agit d'une question de santé, je peux en attester. De plus, sur ces vacations, les agents sont tellement tendus qu'ils n'ont pas la possibilité de prendre des pauses repas. Heureusement que les bornes hautes et basses sont respectées. C'est bien la moindre des choses. Quant à la négociation évoquée par l'organisation syndicale précédente, elle visait à bien préparer le passage en deux douze.

Mme BRISBOIS- Il y a plusieurs années, la Direction de l'Escale s'est engagée à ce que les vacations matinales n'excèdent pas huit heures. Cette décision n'était pas motivée par des accidents du travail, mais parce qu'il est dur de commencer très tôt. Les vacations matinales commencent entre 4 heures et 5 heures 30. Cet accord est respecté. La Direction s'est aussi engagée à donner un petit-déjeuner une fois les premiers vols partis. Si le service n'a pas proposé de vacation de 8 heures dans le cas d'une prise de service à 6 heures, c'est qu'il n'a pas été possible de faire autrement. Nous nous pencherons sur le problème que Mme Ettis a soulevé au sujet des week-ends.

M. de CORDOUE.- Je vous invite à procéder à la consultation.

Le projet recueille :

6 POUR : UNSA/SAPAP – CFE/CGC

6 CONTRE : FO – SICTAM/CGT

6 ABSENTS : 1 UNSA/SAPAP – 2 SICTAM/CGT – 2 SPE/CGT – 1 CFDT

M. MICHAUD (Sictam/CGT)- J'aimerais revenir sur la sécurisation du siège de Raspail lors de chaque séance plénière. Quelle que soit l'organisation syndicale qui dépose des préavis, nous savons nous comporter en personnes responsables. En tant que secrétaire du CE, j'avais alerté la Direction générale sur le fait que les mesures de limitation de l'accès du Siège pouvaient poser des problèmes en cas de nécessité d'évacuation. Je n'ai toujours pas reçu de réponse à ce sujet.

M. de CORDOUE.- Je ne peux pas vous répondre de manière détaillée sur les conditions d'évacuation du Siège, mais la personne responsable m'a assuré que les systèmes qui empêchent l'accès sont neutralisés en cas d'urgence et n'empêchent plus la libre circulation. Nous vous ferons une réponse plus circonstanciée si vous le souhaitez.

M. MICHAUD (Sictam/CGT)- Je souhaite une réponse par écrit.

M. de CORDOUE.- Cette réponse pourrait être remise au CHSCT de Raspail. Concernant l'utilité d'organiser un filtrage systématique, je ne vous contredirai pas.

M. GUARINO (Sictam/CGT)- Les personnes qui sont divorcées et qui n'ont pas d'enfants à charge fiscalement peuvent-elles bénéficier de la mesure concernant les billets d'avion ? Vous aviez promis de faire un suivi de cette question, mais nous n'avons toujours pas reçu de réponse.

M. de CORDOUE.- Je suis désolé. J'ai oublié de faire le suivi. Cela dit, dans le cadre des négociations salariales, la Direction a proposé de transformer cette masse d'argent en une hausse de salaire de même niveau pour tout le monde, quel que soit le niveau hiérarchique. En effet, 20 % seulement des salariés bénéficient de la possibilité de se faire rembourser une partie des billets et, avec le développement des compagnies *low-cost*, cet avantage devient moins intéressant. Les organisations syndicales se prononceront. Cette mesure devrait bénéficier à tous ceux qui n'ont pas de revenus suffisants pour acheter des billets d'avion.

POINT 6 : Information sur le bilan du travail à temps partiel – année 2006

Mme SAGE-BROUILLARD- Il existe trois principaux types de recours au temps partiel : le temps partiel pour convenance personnelle, le temps partiel parental et le temps partiel choisi. Il existe bien deux autres formes de temps partiel, mais elles ne font pas l'objet de l'analyse qui suit. Je ne commenterai pas toutes les caractéristiques du temps partiel à Aéroports de Paris. Il convient cependant de noter que 60 % des demandes déposées concernent du temps partiel parental et choisi. La typologie des demandes montre que la majeure partie des demandes à temps partiel est exprimée par des agents 1 B ou 2 B. Il existe une forte corrélation avec le genre des personnes concernées. En effet, 93 % des agents à temps partiel sont des femmes. Plus de 70 % des demandes émanent des secteurs opérationnels. Les demandes pour 2006 se sont élevées à 564 et seulement deux d'entre elles ont été refusées. Il s'agissait de demandes pour convenance personnelle qui ne correspondaient pas aux contraintes de l'unité. Le nombre de demandes de temps partiel accordées a augmenté en 2006, après deux années de recul. Au total, près de 9 % de l'effectif permanent travaillait à temps partiel au 31 décembre 2006. Je signale que depuis la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le 30 juin 2006, les demandes de temps partiel choisi ont fortement progressé. 137 agents en ont déposé une en 2006, contre 36 en 2003. Ces demandes ont été satisfaites. En ce qui concerne l'avancement des agents à temps partiel, près de 80 % d'entre eux ont eu un avancement supérieur ou égal à 36 mois.

M. GUARINO (Sictam/CGT)- Vous dites que toutes les demandes ont été satisfaites, mis à part deux refus à ESCO et DMCM. Pourtant, j'ai en ma possession deux demandes d'ORYX qui ont été refusées. Ces demandes écrites, signées et refusées ne figurent pas dans votre document. Comment pouvez-vous donc être sûre de la fiabilité de vos statistiques ?

Mme SAGE-BROUILLARD- Cette situation est anormale.

Mme ETTIS (FO)- Je me réjouis qu'il y ait autant de réponses positives, mais je trouve dommage que deux d'entre elles n'aboutissent pas. Un petit effort ne serait-il pas possible ? En page 8, il est question de 562 demandes accordées, mais les autres tableaux présentent un total de 682. En faisant le compte entre les postes budgétisés et les postes effectifs, je parviens à une différence de 48,95 et non pas de 120 postes. Pourriez-vous m'apporter une explication ?

Mme BAUT (UNSA-SAPAP)- Dans le droit fil de la discussion de ce matin, il sera nécessaire de suivre le sort futur réservé aux 186 personnes d'ESCO qui travaillent à temps partiel. Quid des 29 personnes de l'Escale qui sont à temps partiel incité ? Le nombre des temps partiels thérapeutiques est énorme. Il s'élève à 252. Quelle est leur proportion à l'Escale ? Je crois qu'il y en a un certain nombre.

M. FAUVET (CFE/CGC)- Je prends connaissance du document à l'instant et je vous demande de m'excuser si je ne suis pas tout à fait au cœur du sujet. Ma question concerne les demandes

de passage à temps plein qui sont formulées par les personnes qui travaillent à temps partiel. Souvent les temps partiels sont choisis par défaut et il doit exister des demandes de retour à temps plein.

Ces situations ont-elles été étudiées ? Je rejoins Mme Baut concernant les agents de l'Escale. Il importe de considérer comment le temps partiel y est traité, dans le cadre du projet global et du passage au S3. Il y a très peu d'affichages de temps partiel et il existe peu de possibilités pour les agents à temps partiel de pouvoir poser leur candidature pour des postes ailleurs dans l'Entreprise. Je parle en connaissance de cause. C'est le moment où jamais de réfléchir à la manière de traiter les demandes de reclassement à temps partiel émanant des personnes de l'Escale.

M. MICHAUD (Sictam/CGT)- L'évolution du nombre de temps partiel accordés est un élément positif. Ma question porte sur les modalités de déclinaison des temps partiels. Ainsi, je connais une personne qui demandait un trois quarts temps et qui se voyait proposer ce trois quarts temps sur cinq jours. Suite à mon intervention, la situation s'est arrangée. Néanmoins, il reste tentant pour les Directions de mettre en place du temps partiel assorti d'une sorte de flexibilité par rapport aux besoins du service. La DRH doit se montrer attentive face à ces attitudes qui dévoient le principe du temps partiel.

M. DUBUISSON (UNSA-SAPAP).- Les 252 temps partiels thérapeutiques sont-ils inclus dans le chiffre total de 682 temps partiels ?

Mme SAGE-BROUILLARD- Ces 252 temps partiels thérapeutiques sont effectivement inclus dans le chiffre total de 682 temps partiels. Concernant l'écart entre les chiffres, il s'explique quand on distingue les demandes formulées durant l'année et le nombre de temps partiels en cours. Je n'ai pas de données chiffrées concernant les passages du temps partiel au temps plein. D'après mes observations personnelles, ces demandes sont acceptées en rebouclage avec le service. En revanche, je ne suis pas sûre que ce retour à temps plein soit acquis de droit.

Mme LEMOINE- Ce retour doit être étudié en examinant le contrat de travail initial. Si celui-ci est à temps complet, le salarié verra sa demande acceptée. La situation est atypique à Aéroports de Paris. La plupart des autres entreprises se voient souvent reprocher un trop grand nombre d'employés à temps partiel et les personnes réclament de passer à temps complet. Aéroports de Paris, en revanche, présente un bilan qui justifie en quelque sorte le fait que la Direction puisse refuser les demandes de temps partiel.

M. MICHAUD (Sictam/CGT)- le temps partiel sous-entend une modification substantielle du contrat de travail et, dans ce cas, il est nécessaire que l'employeur fasse un avenant à ce contrat.

M. de CORDOUE.- Aéroports de Paris n'abuse pas du temps partiel. Je retiens l'idée selon laquelle la DRH doit s'assurer qu'il n'existe pas de discrimination et que les personnes qui sont à temps partiel ont autant de chance que les autres de trouver un poste ailleurs dans l'Entreprise. Je sais toutefois que ce n'est pas le cas en ce qui concerne les cadres. Des efforts devront être réalisés afin d'offrir le plus possible cette possibilité. Il s'agit de permettre aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Bien entendu, tout le monde doit s'adapter et il convient de trouver des solutions qui

conviennent à la fois au salarié et à sa hiérarchie. Il est en effet difficile, par exemple, d'imaginer qu'un service soit fermé le mercredi parce que ses agents ont tous opté pour un trois quarts temps. Nous souhaitons que tout se passe bien et nous prêterons attention aux cas problématiques.

Mme SAGE-BROUILLARD- S'agissant des deux cas de refus évoqués par M. Guarino, ils auraient normalement dû faire l'objet d'une remontée vers la DRH. Je ne m'explique pas ce qui s'est produit et je vous propose de revenir sur ces deux cas ultérieurement.

M. de CORDOUE.- M. Guarino, vous nous transmettez ces deux demandes et nous réaliserons une petite enquête. Je vous remercie et vous propose de lever la séance.

La séance est levée à 15 heures 40.

Le Secrétaire du Comité d'entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DH – DH.Z.RS

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

Madame CUISSOT, Directrice administrative et financière des activités sociales

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