

ORLY, le 22 octobre 2007

N° 13

**COMPTE RENDU DEFINITIF
DU COMITE D'ENTREPRISE
EXTRAORDINAIRE
DU 11 JUILLET 2007**

ORDRE DU JOUR

POINT 1 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'ACCORD RELATIF A
LA GESTION DE L'EMPLOI SUR LE PERIMETRE DE L'ESCALE

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

ETAIENT PRESENTS

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

INVITES

Mme SENENTZ
M. GISSELMANN
Mme SOULIE, assistante sociale

<u>MEMBRES DU C.E.</u> <u>SPE/CGT</u>	<u>EXCUSES</u>	<u>EXPERT</u>	<u>MEMBRES DU C.E.</u> <u>SICTAM/CGT</u>	<u>EXCUSES</u>	<u>EXPERT</u>
Mme VIANA M. NAMIGANDET- TENGUERE	M. MARIN M. RISSER	M. ELKETRANI	M. MICHAUD M. SADET M. VIDY M. DUVAL M. GUARINO	M. IZZET M. BUATOIS M. GAUTIER M. PIETTE Mme WASSE	M. MOCQUARD

<u>MEMBRES DU C.E.</u> <u>CGC</u>	<u>EXCUSES</u>	<u>MEMBRES DU C.E.</u> <u>CFDT</u>	<u>EXCUSE</u>
M. FONTANY M. TOURRET Mme DONSIMONI Mme DHERSIN Mme MICHEL-HOULLER	M. FAUVET M. PIGEON M. TOLLARI	M. FERNANDEZ	M. TOTH

<u>MEMBRES DU C.E.</u> <u>FO</u>	<u>EXCUSES</u>	<u>MEMBRES DU C.E.</u> <u>SAPAP</u>	<u>EXCUSES</u>	<u>EXPERTS</u>
Mlle MARTIN M. BROWN M. TOUATI M. LASBLEYE Mme MARCHAND	Mlle ETTIS	Mme BAUT M. POVEDA M. RIFFET	Mme BIOTA Mme COMBACAL M. BOUCHIKHI	Mme BRASSEUR Mme MANANT

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. PEPIN	SPE/CGT
M. PAPAUX	SICTAM/CGT
M. DUBUISSON	UNSA/SAPAP
M. SALVANES	CFDT
M. GENTILI	FO

EXCUSES

M. RENIER	CFE/CGC
M. HUBERT	CFTC
M. PRETRE	FO

M. le PRESIDENT.- Bonjour à tous.

<p style="text-align: center;">POINT 1 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'ACCORD RELATIF A LA GESTION DE L'EMPLOI SUR LE PERIMETRE DE L'ESCALE</p>
--

M. le PRESIDENT.- Pour ce point, j'ai à vous faire part de la désignation de plusieurs experts :

- M. Mocquard, au titre du Sictam/CGT
- M. Elketrani au titre du SPE/CGT
- Mme Brasseur au titre de l'UNSA/SAPAP
- Mme Manant au titre de l'UNSA/SAPAP.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je vous présente la nouvelle journaliste qui remplace Françoise Moreau, partie en retraite, Mlle Céline Vallot, qui officiera en tant que journaliste pour le comité d'entreprise.

M. le PRESIDENT.- Nous lui souhaitons la bienvenue au nom du CE.

Je vous propose de passer tout de suite la parole à Valérie Senentz, qui va vous présenter le rapport.

Mme SENENTZ.- Cette présentation est structurée autour de 6 points :

- le contexte de l'accord
- les grandes lignes du contenu de l'accord, son périmètre, sa durée, les différentes formules proposées et les dispositions envisagées pour l'information et l'orientation des salariés
- le régime social et fiscal des indemnités et primes versées dans le cadre de cet accord
- les modalités d'information/consultation du comité d'entreprise
- la mise en œuvre de l'accord.

Le contexte de l'accord

Cet accord s'inscrit dans le cadre du projet de regroupement de l'ensemble des activités d'assistance en escale au sein d'une entité unique, filiale à 100 % d'Aéroports de Paris. Une première communication a été faite le 8 février, puis une information officielle du comité d'entreprise a été faite le 8 mars, où a été présentée la situation économique de

l'activité et les conséquences de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la direction de l'escale. Enfin, le 21 mars, la Direction a répondu aux différentes questions sur ce projet, posées dans le cadre du droit d'alerte.

Pour mener à bien ce projet, la Direction a souhaité privilégier le dialogue social ; c'est la raison pour laquelle elle a proposé aux partenaires sociaux d'engager une négociation pour appréhender les conséquences sociales de ce projet, d'où la négociation de cet accord de gestion de l'emploi sur le périmètre escale.

Les négociations ont commencé le 27 mars ; il y a eu neuf réunions de négociation. La dernière s'est tenue le 19 juin. La réunion d'aujourd'hui a pour objet de recueillir l'avis du comité d'entreprise sur le projet.

Les grandes lignes de l'accord

La négociation avec les organisations syndicales, a porté sur deux points :

- les mesures d'accompagnement sociales qui permettraient d'organiser le projet dans les meilleures conditions
- la méthode de la procédure d'information/consultation du comité d'entreprise. C'est le titre 11 du projet d'accord.

Cet accord détermine un ensemble de mesures qui permettront aux salariés de se positionner sur plusieurs types de mobilité. Je rappelle qu'il y a 4 grands thèmes :

- la mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA
- les modalités vers les pôles de services aéroportuaires, que l'on a appelés NEWCO dans notre document
- le départ en cessation anticipée d'activité ou à la retraite anticipée
- le départ volontaire de l'entreprise, qui peut être, soit pour une création ou une reprise d'entreprise, soit pour un emploi salarié à l'extérieur du groupe, soit pour un projet personnel.

Dernier point important à noter : la démarche s'inscrit uniquement dans le cadre du volontariat et sans aucun départ contraint, et comporte des dispositions de nature à sécuriser le parcours professionnel des salariés, notamment, on le verra plus tard, au travers de la possibilité d'un congé sans solde pour les départs volontaires, pour un emploi salarié ou une création/reprise d'entreprise ou pour les mobilités vers le pôle de services aéroportuaires avec une garantie en cas de menace sur l'emploi.

Le périmètre de l'accord

Bien entendu, cet accord, qui est spécifique à l'escale, s'applique aux salariés de la Direction de l'escale d'Aéroports de Paris SA ; il intègre également les salariés en situation de reclassement temporaire dans d'autres directions. En clair, ce sont les salariés en situation de "hors emploi".

Peuvent également bénéficier de cet accord les salariés de la Direction de l'escala ayant effectué une mutation sur un poste organique depuis le 8 février 2007, date de la première communication du président sur ce dossier ; enfin, les salariés de la Direction de l'escala en suspension du contrat de travail, notamment les personnes en congé sans solde n'excédant pas une année ou les salariés en congé parental, en longue maladie ou en congé maternité.

La durée de l'accord

Cet accord est à durée déterminée, il entre en vigueur à compter de la date de sa signature et prend fin le 30 juin 2009, sachant que sa mise en œuvre est bien entendu conditionnée à l'aboutissement du processus d'information/consultation sur le projet.

Le bénéfice de l'ensemble des mesures de reclassement interne et externe prévues dans le cadre de cet accord est ouvert jusqu'au 31 décembre 2008, ce qui signifie que les salariés concernés par le projet devront s'être engagés pour l'une des formules de mobilité proposées avant cette date, à l'exception des cessations anticipées d'activité, pour lesquelles nous avons indiqué dans l'accord que les demandes devaient être formulées dans un délai de trois mois après la consultation du comité d'entreprise sur le livre III.

Ce dispositif cessera donc d'être accessible à compter du 1^{er} janvier 2009, mais les salariés continueront à bénéficier après le 1^{er} janvier 2009 du dispositif d'accompagnement dès lors qu'ils se seront bien engagés vers l'une des formules de mobilité avant la date du 31 décembre.

Les différentes formules de mobilité

Je rappelle l'esprit dans lequel cet accord a été conçu : nous souhaitons proposer au salarié une palette de solutions pour lui permettre de choisir la solution la plus adaptée à sa situation. Cette palette de formules comprend 6 formules, que je ne reprends pas puisque je les ai citées en préambule dans le contexte de l'accord. Je vais détailler chacune d'elles.

➤ Mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA

C'est une mutation par application des procédures internes existantes. Il est important de noter qu'une palette d'emplois à la fois à temps plein et à temps partiel seront proposés aux salariés et nous envisageons de créer un certain nombre d'emplois dans le domaine de la sûreté avec la création d'une filière sûreté, dossier qui sera présenté au comité d'entreprise le 13 juillet ; des emplois en matière de renforcement de la fonction "accueil et information" ; de nouveaux emplois dans le cadre des nouvelles installations.

Bien entendu, toutes ces informations sur les emplois seront communiquées aux salariés dès les réunions d'information collectives et les entretiens d'orientation individuels, les salariés ne vont pas découvrir au fur et à mesure les différents emplois qui seront proposés.

Pour ces mutations, il y a application des procédures existantes au travers des différentes postulations. Pour ce qui concerne les mesures d'accompagnement, le salarié volontaire pour cette mobilité bénéficiera de mesures telles que prévues dans l'accord, à

savoir une période d'adaptation qui permettra au salarié, si toutefois il rencontre des difficultés sur son nouveau poste, d'être à nouveau pris en charge dans le cadre de l'espace "projet mobilité".

Sont également prévus un parcours de formation, adaptation ou reconversion, selon le cas, des aides à la mobilité géographique avec une indemnité forfaitaire de 6 000 € puis un certain nombre de dispositions liées aux frais de véhicule ou logement, et enfin, des aides spécifiques financières, notamment en matière de compensations de perte de rémunération ou l'octroi d'une prime liée au changement de métier et de secteur d'activité.

Enfin, les postes disponibles feront l'objet d'un affichage puisque, là, c'est l'acte de candidature et de volontariat du salarié, avec une mention "examen prioritaire" pour les candidatures "escale". Comme je le disais, bien entendu, des dispositions sont prévues notamment pour les salariés à temps partiel.

➤ Mobilité vers le pôle de services aéroportuaires

Cette mobilité implique la rupture du contrat de travail avec Aéroports de Paris SA et l'abandon du statut collectif d'Aéroports de Paris SA, mais il est important de noter que l'ancienneté acquise au sein d'Aéroports de Paris sera reprise.

En contrepartie de cette rupture du contrat de travail, le salarié reçoit une indemnité compensatoire ainsi qu'une prime de volontariat, cette prime étant majorée si le salarié s'engage avant le 31 décembre 2007 à effectuer réellement une mobilité vers le pôle de services aéroportuaires.

J'ai dit plus haut qu'il y avait un certain nombre de dispositions visant à sécuriser le parcours du salarié. Pour les mobilités vers le pôle, Aéroports de Paris s'engage à proposer au salarié volontaire un emploi si celui qu'il occupe au sein du pôle venait à être menacé par un licenciement pour motif économique.

Bien entendu, le salarié volontaire pour cette mobilité vers le pôle de services aéroportuaires bénéficiera d'un parcours de formation/adaptation le cas échéant. Sur le plan des aides à la mobilité géographique, nous retrouvons les aides qui sont proposées pour les mutations au sein d'Aéroports de Paris SA.

Enfin, point important : la mobilité est matérialisée par l'établissement d'une convention tripartite entre Aéroports de Paris SA, le salarié et le pôle de services aéroportuaires, convention dans laquelle un certain nombre d'engagements seront repris, notamment en matière de reprise d'ancienneté et de garantie en cas de menace sur l'emploi.

➤ La cessation anticipée d'activité

Cette formule est ouverte aux salariés de la Direction de l'escale âgés d'au moins 55 ans révolus au 31 décembre 2008. Cette cessation anticipée d'activité est également accessible en dehors du périmètre escale aux salariés qui relèvent des activités exploitation d'Orly, CDG et Le Bourget, aux salariés relevant des activités administratives et aux cadres.

En particulier pour les activités "exploitation" et "administratives", on se réfère, sur le plan des qualifications, aux qualifications mentionnées dans les articles 18 et 19 du statut du personnel.

Cet élargissement en dehors du périmètre escale est bien entendu conditionné à la satisfaction d'une condition : avoir au moins 57 ans avant le 31 décembre 2008. En outre, le départ ne sera possible que s'il permet la sauvegarde d'un emploi d'un salarié de l'escale, autrement dit, si, réellement, le salarié de l'escale peut être reclassé. Le départ n'est donc possible qu'après reclassement effectif.

Sur le plan financier, l'allocation mensuelle représente 65 % du salaire. Cette allocation inclut 100 % des heures décalées (c'est l'élément nouveau). Autre élément qui n'est pas précisé dans la diapositive, mais bien prévu dans l'accord, c'est 100 % du SUFA et 100 % du COFA.

➤ Le départ en retraite anticipé

Cela permet aux salariés qui souhaitent liquider leur retraite avant 60 ans de se voir verser une indemnité d'un montant équivalent au rachat de 4 trimestres maximum. C'est une disposition complémentaire.

➤ Les départs volontaires à l'extérieur du groupe

- Le départ volontaire pour un emploi salarié

Cette mobilité est ouverte aux salariés ne pouvant prétendre à une retraite à taux plein au plus tard au 31 décembre 2008 et recherchant un emploi à l'extérieur du groupe. Pour ce type de mobilité, il est important de noter que le salarié bénéficie d'un accompagnement personnalisé dans le cadre de l'espace "projet mobilité", c'est-à-dire qu'il va être pris en charge par un conseiller professionnel "emploi" où des propositions lui seront faites puisque nous envisageons de réaliser une étude d'employabilité externe sur le bassin d'emploi, à la fois nord et sud, pour être en mesure, au regard des compétences du salarié et aussi de ses souhaits, de lui faire des propositions. Je crois que c'est important, avant que le salarié ne confirme son choix d'aller à l'extérieur, qu'il y ait vraiment un travail d'analyse et qu'il n'y ait pas, après, de surprise.

Pour préparer son projet, le salarié pourra bénéficier d'un congé d'orientation professionnelle. A partir du moment où il y aura eu une prévalidation de son choix pour un départ extérieur au groupe et un emploi salarié, le salarié pourra demander un temps partiel dont l'objectif est de lui allouer du temps pour lui permettre de préparer son projet, notamment de se préparer aux entretiens, peut-être effectuer un certain nombre de formations complémentaires. Ce temps partiel se fera sous la forme d'un quart-temps. Cela signifie que si un salarié travaille à temps plein, il pourra travailler à trois-quarts temps et consacrer un quart-temps à son projet tout en ayant le maintien de sa rémunération, bien entendu, dans la limite de trois mois.

Le salarié sera accompagné par l'espace "projet mobilité" jusqu'à l'obtention d'un contrat de travail. Ce peut être un CDD, un CDI ou un emploi temporaire d'au moins une durée de 6 mois, sachant que l'on s'engage à accompagner, pour ce qui nous concerne, le salarié jusqu'à un contrat à durée indéterminée, et notamment jusqu'à la confirmation de la période d'essai.

C'est la raison pour laquelle il sera offert au salarié la possibilité, s'il le souhaite, de demander un congé sans solde de 6 mois maximum avant de rompre son contrat de travail avec Aéroports de Paris, même s'il a un CDI, ce qui lui permettrait de couvrir la période d'essai et de rompre ensuite son contrat de travail avec un dispositif sécurisé.

De toute manière, en cas d'échec, si le salarié n'est pas confirmé lors de sa période d'essai, il est à nouveau pris en charge dans le cadre de l'espace "projet mobilité".

En contrepartie de la rupture du contrat de travail pour motif économique, le salarié, au moment de rompre son contrat, bénéficie d'une indemnité de départ volontaire et, le cas échéant, il peut bénéficier d'une prime de concrétisation rapide du projet.

Il peut par ailleurs bénéficier d'une aide à la formation permettant de mettre en œuvre son projet professionnel sur la base d'une évaluation des compétences. Il sera également possible pour le salarié d'engager une démarche de validation des acquis de l'expérience. Il sera également possible d'engager des formations diplômantes longues ou certifiantes.

Enfin, sur le plan des aides, de la même manière, des aides à la mobilité géographique seront prévues. Pour le déménagement, l'aide forfaitaire est de 2 000 €. Nous avons intégré dans l'accord un certain nombre de dispositions permettant au salarié et à sa famille, au travers de voyages de reconnaissance, de s'assurer que la solution en tous les cas pour laquelle le salarié souhaite opter est vraiment une solution acceptable aussi pour toute la famille. Le conjoint du salarié pourra également être accompagné dans le cadre de l'espace "projet mobilité".

Elément également non négligeable : pour compenser un éventuel delta différentiel de salaire entre Aéroports de Paris et le futur emploi, nous avons prévu dans l'accord la possibilité de verser à l'entreprise d'accueil une aide temporaire permettant, là aussi, de favoriser l'emploi du salarié. Elle sera versée, soit à l'entreprise d'accueil, soit directement au salarié.

- Le départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise

De la même manière, pour construire et mettre en œuvre son projet, le salarié bénéficiera d'un accompagnement dans le cadre de l'espace "projet mobilité" ; il aura la possibilité de travailler avec un conseiller professionnel spécialisé dans la création et le montage d'entreprises.

Un premier élément est que ce conseiller professionnel va l'aider à s'assurer de la faisabilité et de la viabilité de son projet et l'aidera dans toutes ses démarches pour monter son dossier, que ce soit au plan financier, pour monter un plan d'affaire qui tienne la route, ou que ce soit pour l'aider à effectuer toutes les démarches auprès des différentes administrations. Il sera donc accompagné au moment de la conception de son projet et nous avons également prévu un accompagnement post-crétion dans l'année qui suit la création de l'entreprise.

Le salarié, en amont, pourra bénéficier d'un congé d'orientation professionnelle. De la même manière, l'objectif de ce congé d'orientation professionnelle est d'allouer du temps au salarié avant qu'il ne quitte l'entreprise vraiment pour préparer son projet. Le

temps, il en a besoin car un projet de création d'entreprise est plus lourd que la recherche d'un emploi salarié.

C'est la raison pour laquelle nous avons porté ce temps à un quart-temps ou à un mi-temps avec, bien entendu, un maintien de la rémunération dans une limite de 6 mois maximum.

Si le salarié le souhaite, pour sécuriser sa mobilité, il pourra également demander, une fois que son dossier aura été validé par la commission de suivi, un congé sans solde d'une durée maximale de 6 mois.

Pour permettre au salarié d'avoir toutes les chances de réussir son projet puisqu'un congé sans solde est une suspension du contrat de travail, au moment de son départ, lui sera versée l'aide à la création d'entreprises et toutes les aides à la mobilité. Ce n'est qu'à l'issue du congé sans solde, là où il y a rupture du contrat de travail, que les indemnités de départ volontaire lui seront versées.

- Le départ volontaire pour mise en œuvre d'un projet personnel

Un projet personnel peut être par exemple un projet de type associatif. Cette possibilité n'est bien entendu ouverte qu'après validation du projet personnel par le conseiller spécialisé à l'issue de l'entretien et la commission de suivi. En contrepartie de la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ volontaire, de la même manière que pour les autres départs volontaires.

Voilà donc la palette de formules qui est proposée dans le cadre de l'accord de gestion de l'emploi, pour permettre au salarié de choisir la solution qui lui convient le mieux.

Les modalités d'information et d'orientation des salariés

L'information collective des salariés

Cette information collective des salariés serait organisée dans le mois qui suivrait la procédure d'information/consultation du comité d'entreprise sur le projet, à l'issue du processus livre IV/livre III.

Nous envisageons d'organiser des réunions en groupes restreints, des réunions qui seraient organisées par le management de l'escale, en co-animation avec la Direction des ressources humaines.

L'objectif de cette information collective est d'apporter des précisions aux salariés sur la mise en œuvre de la réorganisation des activités "assistante en escale", aussi de rapporter des informations précises sur les postes qui seront ouverts au sein d'Aéroports de Paris SA, mais également des informations sur les postes qui seront proposés au sein du pôle de services aéroportuaires ainsi que les conditions d'emploi, et leur présenter de manière détaillée les différentes formules qui s'offriront à eux.

A l'issue de chaque séance d'information collective, nous envisageons de remettre un petit livret pédagogique au salarié lui permettant de commencer vraiment à réfléchir à son projet et d'en discuter en famille.

L'information individuelle

L'objectif est d'offrir au salarié une assistance à l'orientation individuelle.

Chaque salarié sera convié à un entretien d'information individuel et d'orientation. Cet entretien sera conduit par un conseiller professionnel externe, ce qui permettra au salarié de parler librement de ses projets. L'objectif de cet entretien est de lui apporter des précisions sur les différentes dispositions, de l'aider à faire un choix et à bien définir les contours de son projet de mobilité.

Chaque salarié sera convié à cet entretien par un courrier à son domicile ; l'ensemble de la planification sera bien entendu intégrée dans les tableaux de service.

Point important : cet entretien est vraiment confidentiel. Ce n'est qu'une fois que le salarié a bien mûri son projet que l'entreprise en a connaissance. Cet entretien se déroule dans des espaces dédiés puisque nous envisageons de mettre en place des espaces "projet mobilité", un sur la plate-forme d'Orly et un sur la plate-forme de Roissy.

Dans cet espace, il retrouvera l'ensemble des conseillers internes, des conseillers spécialisés externes, un espace de documentation où il pourra accéder à toute l'information et un accès en libre service à des outils informatiques lui permettant de travailler sur son curriculum vitae ou sur son projet de création d'entreprise.

La formalisation du souhait de mobilité

A l'issue de cet entretien d'orientation individuelle, il sera remis au salarié un formulaire de mobilité. C'est donc ce formulaire de mobilité qu'il devra remplir et remettre au réseau ressources humaines de la Direction de l'escala dans un délai d'un mois. C'est là qu'il va confirmer son choix de rester au sein d'Aéroports de Paris SA ou d'engager un projet personnel de type "création d'entreprise" par exemple.

J'ai parlé d'un entretien avec un conseiller professionnel, mais le salarié pourra solliciter le conseiller professionnel autant de fois qu'il le souhaite s'il lui faut des précisions complémentaires pour vraiment se positionner.

Les modalités de prise en charge des salariés

A l'issue de cet entretien, le salarié doit se positionner, formuler son choix en remplissant un document. A partir de là, il est pris en charge par l'espace "projet mobilité". Notamment s'il souhaite rester au sein d'Aéroports de Paris SA ou s'il souhaite une mobilité vers le pôle de services aéroportuaires, il sera pris en charge par l'interne, le service emploi et recrutement d'Aéroports de Paris.

S'il souhaite s'orienter vers une cessation anticipée d'activité, ce seront des interlocuteurs internes, mais davantage des interlocuteurs du service au salarié.

Enfin, pour un départ volontaire à l'extérieur du groupe, il y aura des conseillers spécialisés "emploi" ou "création d'entreprise".

Le régime fiscal et social des indemnités et des primes

Il faut avoir en tête que les indemnités de départ volontaire dans le cadre de cet accord sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale dans leur intégralité, y compris celles qui viennent majorer le montant de l'ICL, et cela, quelle que soit leur dénomination.

Cela signifie que sont exonérées les aides à la mobilité, à la création/reprise d'entreprise, toutes les aides qui accompagnent la mobilité. Les indemnités de départ volontaire sont exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS et elles sont aussi exonérées d'impôt sur le revenu.

Les modalités d'information/consultation du comité d'entreprise

Ces modalités ont été développées dans le titre 11 du projet d'accord.

J'ai repris les principales étapes.

Le 8 mars a eu lieu une première réunion d'information du CE au titre du livre IV avec présentation de la situation économique de l'activité "assistance en escale" et présentation du projet de création d'un pôle de services aéroportuaires et les conséquences pour la Direction de l'escale.

Etape 1 : c'est l'étape d'aujourd'hui, 11 juillet. C'est une étape d'information/consultation sur le projet d'accord de gestion de l'emploi, et également une information complémentaire qui sera apportée sur le livre IV.

Etape 2 : en septembre, une réunion de consultation du comité d'entreprise au titre du livre IV, où l'avis du CE serait demandé, et une première réunion d'information du comité d'entreprise au titre du livre III. Dans ce document seront développées les conséquences sociales du projet et les mesures d'accompagnement qui seront proposées, mesures que l'on retrouve aujourd'hui dans le cadre de la présentation de l'accord.

Bien entendu, le comité d'entreprise pourra s'il le souhaite, sur le livre III, demander le cas échéant la désignation d'un expert, mais dans ce cas, la désignation d'un expert serait demandée dès la réunion d'information du comité d'entreprise au titre du livre III.

Etape 3 : in fine, c'est la consultation du comité d'entreprise au titre du livre III. Nous demanderons l'avis du comité d'entreprise et le cas échéant, s'il y a eu désignation d'un expert, remise et examen en séance du rapport de l'expert.

Etape 4 : dans l'hypothèse où il y aurait eu une demande de recours à un expert pour le livre III, ce qui nous obligerait à tenir une réunion complémentaire.

Voilà le dispositif qui est prévu dans le projet d'accord au niveau des modalités d'information/consultation.

La mise en œuvre de l'accord

Un principe important est la diminution progressive des effectifs de l'escale puisqu'il y a une cessation progressive de l'activité à l'horizon fin 2008.

Bien entendu, les mobilités s'effectueront de manière coordonnée en fonction du calendrier opérationnel de l'escale. C'est un grand principe.

Enfin, nous avons prévu, et c'est un élément important, une commission de suivi de l'accord. Cette commission de suivi est une instance paritaire d'échange et d'information sur la mise en œuvre des mobilités. Il est prévu qu'elle se réunisse une fois par mois. Son objectif est surtout de veiller à la bonne application des mesures et dispositifs qui seront déployés dans le cadre de l'accord, mais également toutes les actions qui seront mises en œuvre dans le cadre de l'espace "projet mobilité".

Le rôle de cette commission sera également d'émettre un avis sur les projets personnels des salariés ou les projets de création d'entreprise. Sa composition sera la suivante :

- les organisations syndicales signataires
- le secrétaire du comité d'entreprise
- une délégation de la Direction de l'escala et des ressources humaines
- un représentant de la DDTEFP.

En résumé, voici la structure du projet qui vous est soumis.

M. le PRESIDENT.- Merci, Madame, pour cette présentation très claire. Quelques mots avant que nous ne passions à vos questions et à l'échange.

Premièrement, cette négociation a été une vraie négociation, c'est ce sur quoi nous nous étions engagés, le Président et moi, c'est-à-dire que le point d'arrivée n'est pas le point que nous aurions pu imaginer. En d'autres termes, les deux premières réunions ont été un peu folkloriques, mais sept ont été plus productives, et au cours de ces neuf réunions de travail, les représentants des salariés d'Aéroports de Paris ont enrichi considérablement le texte initial, ont obtenu pour leurs mandants des avancées très significatives qui nous ont amenés à faire un aller-retour très régulier entre les séances de négociation et le comité exécutif pour valider un certain nombre d'avancements au fur et à mesure de cette négociation.

Evidemment, le sujet n'est pas un sujet heureux, mais c'était pour nous l'occasion de tester une vraie méthode de dialogue social et de négociation et de voir si, ensemble, sur un sujet particulièrement difficile, on pouvait arriver à négocier quelque chose de A à Z qui représente plusieurs dizaines de pages et dans lequel les salariés pourront tous trouver une solution sur la base de ce que Pierre Graff vous avait annoncé le 8 février dernier sur la base du volontariat et d'aucun départ contraint de l'entreprise.

Pour cela, je tenais à remercier toutes celles et ceux qui y ont participé très activement, qui sont autour de la table puisque tout le monde a participé à la négociation.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Pas nous. On a assisté.

M. le PRESIDENT.- C'est une forme de négociation d'assister à une négociation.

Je voulais aussi saluer le courage de ceux qui ont négocié parce que c'est toujours plus difficile de faire la paix que de faire la guerre ; c'est toujours plus difficile d'obtenir des avancées pour les salariés que de se draper dans une hostilité qui ne fait pas avancer le

sujet. Vous avez tous cherché à faire avancer la cause des salariés d'Aéroports de Paris dans cette négociation.

Enfin, permettez-moi d'exprimer des remerciements tout particuliers pour Valérie Senentz qui porte ce dossier de A à Z depuis le début, qui a réalisé un travail exceptionnel évidemment avec M. de Cordoue et M. Gisselmann, mais très clairement, l'avancée de cette négociation et de ce que nous soumettons aujourd'hui lui doit beaucoup et je voulais lui dire tout personnellement au nom de l'entreprise aujourd'hui.

Maintenant, je vous propose de passer à vos questions.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Comme vous l'avez dit, il y a les syndicats qui ont négocié ; le nôtre y a participé. En revanche, il subsiste plusieurs points, dont deux nous tiennent énormément à cœur :

- que tout salarié qui désire rester sur la plate-forme d'origine puisse y rester. On doit donc pouvoir lui offrir un emploi, soit sur Orly, soit sur CDG.

- les temps partiels incités. Il doit y en avoir 22.

Les temps partiels incités nous posent problème. En effet, ils sont issus d'un accord que nous avons signé : l'accord des 35 heures. On ne peut donc pas mettre deux accords côte à côte en disant : "*on peut appliquer celui-ci et celui-là n'existe plus*".

Je tiens à vous signaler tout de même que le titre IV intitulé "mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA", dans son article 18, remet en cause l'article 5 de l'ARTT qui parle de 4 ans minimum. Ce sont bien les salariés qui décident de revenir à temps plein. Il ne s'agit pas de dire qu'au bout de 4 ans, le salarié doit signer un nouvel avenant.

En d'autres termes, nous voulons que ceux qui veulent rester à temps partiel incité le restent, et je crois qu'ils le méritent pleinement puisque ces agents au niveau de l'escale ont énormément donné.

Autre question : quid des réunions pour Air France ?

Mme DONSIMONI (CFE-CGC).- Avant d'entrer dans les détails, je vais d'abord m'attacher à des généralités, au contexte de la négociation.

On a parlé d'une véritable négociation sauf qu'au début, cela n'a pas été très facile. Je ne refais pas l'histoire du contexte économique, pour nous, c'est clair et net, nous sommes là pour défendre l'intérêt des salariés de cette activité.

Quant au contexte des négociations, c'est vrai, un tel accord est une première, à Aéroports de Paris. Un accord de méthode est un accord particulier et souvent, on a un peu confondu la méthode, le contenu, le pourquoi, le comment et tous, je l'avoue, nous n'avons souvent pas su très bien où nous allions, ce qui explique un peut-être aussi la durée de certaines séances de négociation.

C'est un accord de méthode, un accord dérogatoire, et je reprendrai ici les demandes que j'ai formulées en bureau de comité d'entreprise : pour nous, la méthode aurait dû

commencer avant le contenu et on a peut-être un peu mis la charrue avant les bœufs. On a voulu préserver l'intérêt des salariés, c'est un fait, mais il faut aussi savoir comment faire.

J'en reviens à ma première demande : pourquoi ne pas faire deux votes, c'est-à-dire valider tout d'abord la méthode et ensuite, le contenu ? Ensuite, je m'en remets à ce que la plénière décidera en termes de méthode, c'est-à-dire la consultation du CE sur le titre 11, mais j'aurais préféré la positionner plus tôt dans l'accord, pas le renvoyer à la fin, comme les derniers éléments. Je demande donc tout d'abord qu'il soit procédé à un vote sur ces deux points :

- un vote sur la méthode

- un vote sur le contenu.

Ensuite, quand nous avons participé aux négociations, nous avons toujours pris la défense de l'intérêt des salariés d'Aéroports de Paris et de l'escale aussi. Nous sommes très attachés à la défense de l'emploi dans cette entreprise. Nous avons insisté longuement sur le fait que nous sommes satisfaits qu'ait été reformulé dans le préambule de cet accord un engagement qui avait été pris en séance par le Président Graff : aucun licenciement.

Toutefois, c'est aucun licenciement si l'on se positionne à l'entrée dans le dispositif avant le 31 décembre 2008. J'avais demandé que la date d'entrée dans le dispositif soit un peu plus large. Le délai jusqu'au 31 décembre 2008, vu les consultations qu'il reste encore à accomplir et le calendrier qui nous a été exposé, est un peu court. Quoi qu'il en soit, ce qui est important, c'est que, même si les salariés n'entrent pas dans le dispositif avant le 31 décembre 2008, nous ne voulons aucun licenciement. C'est tout. Même pour après le 31 décembre 2008.

Nous voulons qu'un engagement soit exprimé ici en séance sur une garantie de l'emploi dans cette entreprise. C'est un point sur lequel nous sommes très fortement attachés. C'est ce qui nous conditionne ici : la garantie de l'emploi.

En parallèle, puisqu'il y a des reclassements à faire et une garantie de l'emploi à maintenir, nous voulons qu'il y ait davantage : des engagements en termes de créations d'emplois et d'effectifs. En effet, il y a des personnels à reclasser. Au cours des séances de négociation, vous nous aviez parlé des postes qui pourraient être créés, des effectifs etc., nous n'avons toujours rien vu venir à ce sujet. Nous aimerions que vous réaffirmiez en séance des engagements clairs non seulement en termes d'emplois, mais aussi en termes d'effectifs sur le reclassement au sein d'Aéroports de Paris SA des salariés de l'escale qui souhaiteraient rester dans cette entreprise. C'est très fort, c'est là-dessus que nous nous positionnerons en fonction des réponses que vous allez nous apporter ici, sur ce point précis. C'est ce qui nous tient à cœur.

Par ailleurs, sur les détails de l'accord qui pourraient encore être améliorés, je rejoins les demandes qui ont été faites par l'UNSA ; sur les temps partiels, nous en avons aussi formulé au cours des séances de négociation. Il y aurait des points à améliorer sur l'information, le suivi, l'accompagnement et la sécurisation des salariés, qu'il ne faut pas du tout "lâcher dans la nature".

Avant de nous positionner plus clairement, nous attendons un engagement ferme de votre part sur ce point précis : pas de licenciements, redéploiements au sein d'Aéroports de Paris SA et la garantie de l'emploi au sein de cette maison.

M. le PRESIDENT.- On va vous répondre.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Je suis un peu étonné parce que vous vous êtes félicité de la qualité de la négociation et de la participation aux négociations des différentes organisations syndicales.

Deux interventions et j'ai l'impression que l'on est toujours en train de négocier l'accord. En d'autres termes, nous ne sommes pas allés jusqu'au bout puisque deux organisations syndicales séduites par cet accord posent malgré tout un certain nombre de questions, dont certaines sont réelles.

Mme Donsimoni parlait plus haut de garanties contre les licenciements ; je ne sais pas ce que vous allez nous vendre ou nous trouver comme pirouette ! L'accord sur les temps partiels a été rappelé par M. Dubuisson.

Je le dis clairement : l'instance ici présente n'a pas vocation à négocier l'accord dont on parle aujourd'hui. L'accord est présenté aujourd'hui, il est finalisé, c'est tout. On n'a pas à renégocier, ce n'est pas une réunion de négociation aujourd'hui. Vous présentez votre accord, on le prend tel que vous l'avez présenté ou on ne le prend pas. Vous n'allez pas nous faire un tour de passe-passe et nous faire aujourd'hui une opération de séduction en disant : "*on a oublié tel point, on peut le rajouter*" pour essayer d'inciter les signatures ou autre.

Si vous vous avisez de refaire une négociation de l'accord aujourd'hui dans cette instance, je demanderai une suspension de séance.

M. le PRESIDENT.- Merci, Monsieur, voilà une parole forte : pas de négociations et pas d'avancées sociales en cours de discussion, c'est quelque chose qui marque. J'avoue que j'ai du mal à en revenir.

M. GENTILI (FO).- Je ne sais pas si la nouvelle mode est l'auto satisfecit, mais, Monsieur Rubichon, je pense que vous devriez mesurer la grave erreur que vous êtes en train de commettre. Je vais prendre quelques exemples.

Nous devons déjà être consultés sur le problème de l'escal. Pour l'instant, le comité d'entreprise n'a pas été consulté, il en est d'ailleurs encore à travailler avec ses experts et nous n'avons pas rendu nos conclusions.

En revanche, nous avons rendu public un document intersyndical qui dit clairement qu'il est possible de continuer à faire de l'assistance en escal en tant que groupe. On ne dit pas que l'on a une recette-miracle, on dit que ce que vous faites est un travail de fossoyeurs, c'est différent, et on dit que l'on a un projet nouveau.

Je ne reviendrai pas sur le point de l'ordre du jour parce qu'en plus, vous mettez la charrue avant les bœufs, ce qui est quand même très problématique. Car on nous dit que l'escal est malade, mais seriez-vous comme Diafoirus, c'est-à-dire en train de la faire

mourir avant même d'avoir fait le diagnostic ? C'est la vérité. On peut même prouver que vous faites cela progressivement depuis des années.

On a tous les documents pour prouver que cela fait des années que vous voulez faire mourir cette escale et que vous avez préparé le cadre juridique pour ce faire, Aviance, avec la politique commerciale qui va de pair. On est passé de 1 200 à 600 salariés et là, on passe en dessous du seuil critique des 10 % d'effectifs et on vide la corbeille. On sait qu'effectivement, au-delà de 10 % de l'effectif d'une entreprise, on risque un choc majeur de l'ensemble de l'entreprise, c'est le B.A.-BA que l'on apprend en sociologie.

On nous dit que l'on a un accord. Quel accord ? J'ai essayé de l'analyser, je me suis dit que cela ressemblait presque à un accord de GPEC, mais ce n'en est pas un, ce n'est pas possible. Déjà, on n'a pas de garantie concrète au-delà du 1^{er} janvier 2009. J'attends toujours que ce soit écrit alors que M. Graff me dit dans les couloirs "*rassurez-vous*". Il n'y a rien de rassurant parce que l'engagement ne vaut que jusqu'au 1^{er} janvier 2009 et après, on nous dit : "*on verra, il y a des dispositions réglementaires, statutaires et conventionnelles*".

D'accord, on reprend la hiérarchie du droit : il prévoit le licenciement économique ! Il dit comment on va redéployer les effectifs par des mutations y compris autoritaires, ce qui, de mon point de vue, pose un léger problème à cause de la loi Borloo. Monsieur Rubichon, ce ne serait pas mal d'envoyer vos négociateurs en cours de droit parce que vous pouvez vous donner tous les satisfecits que vous voulez, au cours des neuf réunions, j'ai eu l'impression d'avoir des gens qui ne connaissaient pas du tout le droit.

En effet, cet accord entre effectivement dans le cadre d'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) mais où est la sauvegarde de l'emploi puisque l'on dit que grâce à cet accord, on va dégager un maximum d'agents ? On dit qu'on va les reclasser, c'est bien, mais vous avez déjà commencé à liquider les postes avant même de venir devant le comité d'entreprise nous expliquer comment vous alliez faire, pourquoi cela n'allait pas.

Le terme de "diagnostic partagé" est un terme que l'on utilise au comité de dialogue social, mais vous ne savez même pas ce qu'est qu'un diagnostic partagé avec nous, consistant à dire que cela fait des années que l'on fait les idiots, qu'il y a trop de structures, qu'il y a trop de hiérarchie ou qu'il faut faire partir les gens en préretraite parce que le travail est pénible. Il faut se mettre autour d'une table et signer un accord, par exemple, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est seulement depuis 2002 que vous êtes obligés de faire cela, Messieurs.

La loi de 2005 a rajouté l'obligation de négociation d'un accord de GPEC, y compris dans les entreprises de moins de 500 salariés. Cela, c'est le droit, c'était vos obligations parce que vous saviez pertinemment qu'un jour ou l'autre, on allait au désastre sur l'escale. Vous le saviez, vous avez comme moi accès aux textes européens, vous savez comme moi que les pressions sont énormes pour qu'il y ait la séparation juridique des aéroports, et vous ne faites rien, il n'y a pas d'accord de GPEC.

Vous êtes en train de licencier économiquement avec cet accord, qui est un accord substitutif aux licenciements économiques. Je ne parle pas des reclassements puisque ce sont vos obligations, mais malheureusement, je ne vois pas d'accord GPEC triennal. En 3 ans, on pourrait supposer qu'il y aurait des idées intelligentes de payer des formations

au personnel pour répondre aux grands besoins que les entreprises vont ressentir dans les années à venir et que l'on ne sait pas gérer de manière proactive et prospective.

Deuxième exemple : l'informatique appliquée à la gestion de l'entreprise. Avons-nous toutes les ressources et les compétences ? Avons-nous, au niveau de tous les managers, la compétence pour savoir faire un PowerPoint, gérer Outlook etc. ? Non, il faut former, il faut être proactif et prospectif. Vous ne savez pas le faire, du moins pas avec nous.

Maintenant, on nous dit "*on liquide*", donc c'est un accord de PSE, mais que mettez-vous dedans ? Voilà une raison de plus pour être condamnés. Car vous mettez "congé de mobilité", mais vous faites l'inverse : divorce à l'amiable, séparation mutuelle d'un commun accord avec de l'argent. C'est ce que l'on dit dans le jargon syndical : "*allez, casse-toi avec ta valise !*". Excusez-moi d'être aussi direct, mais c'est exactement cela.

Evidemment, certains syndicats estiment que leur rôle est de demander un peu plus de dollars dans la valise, mais nous, non, notre rôle est de garder les emplois dans l'entreprise, pas d'aider les agents à se faire licencier et à essayer de trouver du travail ailleurs, y compris monter une entreprise. Car quel est le taux d'échecs ? On peut nous dire : "*on verra jusqu'en 2014*". La NEWCO telle que vous êtes en train de la construire n'a aucune chance de survie par rapport aux textes actuels ou aux textes à venir de la Commission européenne.

Vous n'avez pas dû analyser non plus la directive sur les taxes et les redevances. Elle va être adoptée, le Parlement n'a même pas bronché, mais avez-vous vu les conséquences ? On nous dit "cessation d'activité", mais c'est faux ; dans tous vos documents, vous parlez du transfert vers la filiale, c'est donc une scission, en droit, maison-mère/filiale. C'est déjà fait en partie, il y a quand même déjà plus de 500 agents à Aviance et si l'on fait le total des sous-filiales des filiales, de la Sapsar, d'Alyzia, bref, de "l'usine à gaz", on atteint déjà plus de 1 000 salariés. Il faut être sérieux. C'est déjà fait aux deux-tiers. De manière historique, toute la partie manutention a toujours été sous-traitée quoi qu'il arrive, sauf la piste.

On vous dit clairement que tout ce que vous faites est complètement illégal alors arrêtez parce que l'on va se fâcher et s'il y avait un seul agent licencié, je peux vous dire que la condamnation serait grave. On ne va pas attendre 2009 pour dire aux collègues "*ils n'ont pas le droit, ils ont une obligation de vous reclasser*". C'est le minimum que l'on puisse faire quand on n'applique pas le L 122-12.

Bien évidemment, nous ne sommes pas contents de la négociation, mais nous vous disons qu'il n'est jamais trop tard pour bien faire et nous, FO, nous disons que si vous ouvrez immédiatement des négociations sur un véritable accord de GPEC, nous ferons valoir nos revendications dans ce cadre.

Parfois, FO signe certains accords de GPEC, parfois non. Quand c'est pour qu'il y ait de la croissance, pour être prospectif, pour dire que l'on est 8 000 et que, dans un an, on sera 8 100, puis 8 200, puis 8 300 etc. et que l'on va avoir besoin de compétences dans tel et tel domaines, nous sommes preneurs.

Y compris dans ce cadre, on pourrait faire des choses "sexy", comme vous l'avez dit, Monsieur Rubichon. Par exemple le départ en préretraite pour les travaux pénibles, c'est

tout à fait génial de le négociier dans le cadre de la GPEC. C'est même recommandé. Vous voyez que l'on a des idées et que l'on peut être constructif.

Je reviendrai après sur notre avenir en tant que groupe avec l'assistance en escale, au point 2 de l'ordre du jour, mais arrêtez de dire que ceux qui ne signent pas ce genre d'accord sont des gens rétrogrades qui n'auraient pas le souci de défendre au mieux les intérêts des collègues parce que c'est l'inverse.

Signer cet accord aujourd'hui, c'est claquer la porte à une vraie solution intelligente qui passe à la fois par la négociation de la GPEC, plus un plan discuté avec nous, partagé avec nous, de relance de l'activité de l'assistance en escale.

Je ne reviendrai pas sur ce qui a été dit par mes camarades de la CGT, cela ne sert à rien, bien évidemment, nous ne sommes pas en négociations, ce n'est pas ici que l'on négocie un accord, c'est entre DS et Direction. Maintenant, si cet accord peut être un peu moins "pourri", je n'ai rien contre une nouvelle négociation, mais il faudra repasser devant le comité d'entreprise de façon formelle pour le consulter sur la dernière mouture avant signature.

M. SALVANES (CFDT).- Le SASAP a abordé cette situation avec la volonté affichée de ne pas s'abstenir. L'annonce brutale et les présentations péremptoires que nous avons vues, qui indiquent la liquidation de l'escale, nous ont amenés à nous inscrire à notre mesure dans un certain nombre d'actions.

Dans cet accord, beaucoup d'inquiétudes subsistent et nous avons affaire, au-delà d'une ambition économique et industrielle qui, notamment pour la NEWCO, a une visibilité moyenne dans le temps, à une révolution culturelle Aéroports de Paris.

L'escale a été une activité dimensionnante, structurante pour Aéroports de Paris, elle a représenté jusqu'à 30 % de son chiffre d'affaires, engagé jusqu'à 1 500 personnes, 2 500 personnes encore présentes dans l'entreprise sont passées par l'escale, 600 y sont encore, parmi lesquelles, beaucoup y sont depuis longtemps. Ils ont donc accepté depuis des années de se remettre en question, de participer à l'élaboration de nouvelles procédures, de gagner en productivité, en efficacité.

Très peu de ceux qui en sont sortis au fur et à mesure des différents plans ont pu disposer de l'éventail des mobilités qui sont proposées aujourd'hui. Nous considérons toutefois qu'il est dangereux pour l'entreprise et pour les 7 000 salariés restants qu'un dossier de cette nature soit culturellement présenté comme il nous l'est aujourd'hui.

C'est une activité importante, il y a un savoir-faire, on ne peut pas redéployer des gens dans l'ensemble d'Aéroports de Paris en leur reconnaissant des compétences, en reconnaissant une activité importante, qualifiante, en leur proposant des postes que je ne qualifierais pas "de qualité moyenne", mais quand on a été habitué à gérer des enveloppes de temps contraintes, à pouvoir mesurer son travail, à pouvoir être reconnu dans la qualité de sa coordination, de son contact client, à être au contact des avions recouverts par le ciel, se retrouver à gérer des portes ou à vérifier l'état d'une clôture n'est pas déshonorant, mais manque un peu d'enthousiasme.

Beaucoup des personnels aujourd'hui à l'escale cherchent à continuer à disposer d'une activité professionnelle solide. Certains pourraient être intéressés par différentes mobilités.

Un autre aspect qui nous gêne culturellement, c'est que vous avez présenté à l'occasion des différentes réunions des volumétries concernant les départs vers des mobilités sur des emplois salariés extérieurs plus importantes que celles qui seraient liées à une migration vers la NEWCO. Quel désaveu pour l'entreprise si, culturellement, des gens sont prêts à partir de l'entreprise, à quitter le statut d'Aéroports de Paris, pour aller vers des sociétés que l'on connaît, comme Air France, si l'entreprise n'est pas à même de leur proposer un avenir professionnel satisfaisant dans son périmètre !

C'est vrai que nous ne sommes pas en négociation, nous en sommes à la consultation du comité d'entreprise. Toutefois, nous considérons que ce volet est très loin de répondre aux attentes légitimes de personnels qui se sont professionnalisés, qui souhaitent conserver leur travail, qui peuvent apporter leur contribution de manière notable à un nouvel ensemble que nous souhaitons voir réussir, parce qu'au-delà des 600 personnes, nous pensons également aux 1 300 qui sont impliquées dans les activités de l'assistance aéroportuaire et elles ne sont pas tenues pour quantité négligeable, d'une part parce qu'elles participent à notre projet syndical, d'autre part, parce que c'est une activité qui contribue à la richesse d'Aéroports de Paris.

Les dispositions prévues pour la migration vers le pôle aéroportuaire sont donc pour nous insatisfaisantes et nous donnent une certaine réserve parce qu'il y a des volets de mobilité relativement bien établis, mais déséquilibrés par l'absence de dispositions sur cet aspect.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- J'ai été un peu interloqué de voir sur les écrans dans les aéroports des vidéos vantant les mérites de l'assistance en escale d'Aéroports de Paris puisque j'ai reconnu les agents travaillant aujourd'hui à l'escale d'Aéroports de Paris. Cela concerne les reclassements et l'assistance en escale ; j'aimerais avoir des précisions : est-ce de la provocation ou simplement un hasard du calendrier ?

Vous avez parlé tout au long de cette séance de solidarité. Vous savez que notre syndicat est très attaché à la solidarité ; on voit que les indemnités de départ sont exonérées de cotisations sociales, est-ce cela, la solidarité ? ! Elles sont aussi exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS ; c'est de la solidarité ? Quand on sait que le trou de la Sécurité sociale est de plusieurs milliards... Enfin, elles sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu. Cela, c'est de la solidarité !

En outre, on se méfie de certains accords issus de l'entreprise et de certains engagements aussi puisque les engagements pris ici dans cette salle sur des dossiers sont des engagements de la Direction, quand on présente un dossier dans cette salle, on prend des engagements, mais quelque temps après, on se rend compte dans les secteurs que ces engagements ne sont pas tenus. C'était des engagements au départ et ils ne sont pas tenus à l'arrivée.

M. le PRESIDENT.- Nous allons vous répondre autant que faire ce peut, et déjà à une question importante, qui a été posée par Mme Donsimoni, mais que vous avez en tête : celle de savoir si, oui ou non, il y aura des licenciements économiques à un moment, des départs

contraints de l'entreprise, puisque c'est de cela dont il s'agit, au 1^{er} janvier 2009, au 1^{er} janvier 2010 ou je-ne-sais-quoi.

La réponse est assez simple à cette question : croyez-vous que l'on aurait fait tout ce travail pour en arriver à cela ? Croyez-vous que l'on aurait organisé neuf séances de négociation, tout ce projet d'accord, des mois de travail en commun pour, au 1^{er} janvier de je ne sais quelle année, procéder à des licenciements économiques que l'on pouvait faire dès le début de ce plan ? Sans aucun problème juridique particulier, avec toutes les modalités que vous connaissez.

Pierre Graff est venu vous donner son engagement ici le 8 février, il l'a écrit aux agents. Cet engagement est de ne pas faire de départs contraints de l'entreprise. Maintenant, nous avons des dispositifs contractuels, nous proposons un accord avec un certain nombre d'échéances pour la mise en œuvre de cette réorganisation, de ce projet de réorganisation ; évidemment, il faut des dates pour la mise en œuvre de ce projet de réorganisation, pour beaucoup de raisons, vous les avez en tête : l'organisation de la production, l'organisation de la relation clients (il y a des clients), il faut que, eux aussi, ils suivent le mouvement de cette réorganisation et qu'ils soient d'accord.

Ce n'est pas une mince affaire, on n'en parle pas beaucoup ici, mais Francis Gisselmann passe ses nuits à convaincre les clients de ce mouvement et de l'importance de ce projet de réorganisation.

C'est pour cela qu'il y a des échéances-phares dans tout cela. Notre volonté, je la réaffirme ici de la façon la plus claire : qu'il n'y ait pas de licenciements économiques dans la mise en œuvre de cette réorganisation. Je ne pense pas que l'on puisse être plus clair que cela, je sais que cela a été la première des inquiétudes des salariés, c'est pour cela que nous avons souhaité y répondre au moment même où l'on parlait de cette réorganisation parce que c'est la première des inquiétudes pour un salarié que de se demander : *"est-ce qu'à un moment, on me forcera, d'une manière ou d'une autre, à quitter l'entreprise ? Est-ce que l'on me contraindra ?"* Sur ce sujet, nous avons voulu être clairs. Je voulais y répondre pour commencer parce que cela me paraît dans l'ordre des priorités. Il n'y a pas de question qui ne soit pas importante, mais celle-ci est assurément la plus importante au yeux de nos collègues.

M. de Cordoue va revenir sur le point des postes proposés pour le redéploiement des salariés d'Aéroports de Paris. Je vous rappelle que tous les salariés d'Aéroports de Paris qui souhaiteront (puisque c'est basé sur le volontariat) rester au sein d'Aéroports de Paris SA avec l'application du statut des agents d'Aéroports de Paris SA le pourront.

Il fallait donc trouver un certain nombre de "jobs" qui fassent sens. J'ai bien entendu ce qu'a dit M. Salvanès, et il a bien raison. De ce que j'ai compris du métier de l'escalaire, les salariés qui y sont passés y sont incroyablement attachés parce que c'est un métier de responsabilités, c'est un métier où l'on a sans arrêt à prendre des responsabilités même aux niveaux les plus modestes de la hiérarchie, c'est un métier en mouvement perpétuel. Je comprends donc que les salariés se disent : *"j'ai fait mon choix dans ma tête, a priori, je souhaite rester au sein d'Aéroports de Paris SA, mais qu'est-ce que l'on va me proposer ? J'avais un niveau de responsabilités non négligeable et là, qu'est-ce que l'on va me proposer ?"*

On a déjà cherché à trouver un volume d'emplois réels qui ne soient pas des HE. Vous avez vu que l'on a commencé à diminuer la voilure des HE. Vous m'aviez dit que ce ne serait pas possible de faire les deux, visiblement, on y arrive. On ne voulait pas que ce soit des emplois qui ne soient pas des emplois réels où les salariés ont le sentiment d'apporter une vraie utilité à leur entreprise. C'est pour cela que, parmi ces emplois proposés, vous l'avez vu, un certain nombre d'emplois rejoignent les préoccupations que vous avez exprimées à de nombreuses reprises, vous n'avez d'ailleurs pas été les seuls. Je vous avais dit que, le jour venu, on essaierait de faire un vrai rattrapage en termes d'effectifs parce que l'on ne pouvait pas éternellement parler de qualité et nous, Direction de l'entreprise, ne pas mettre un certain nombre de moyens en face.

Dans certains cas, j'avais le sentiment que c'était "limite" ; notamment quand on a parlé des métiers des agents "co" et des CPA, des métiers de l'accueil, en allant sur le terrain, comme vous, j'ai vu qu'un certain nombre de points d'information n'étaient pas armés pendant toute la journée et un certain nombre de points que vous m'aviez signalés et qui étaient vrais.

A travers ce plan de réorganisation, nous avons l'occasion d'offrir aux salariés de l'escale, qui connaissent admirablement bien l'exploitation aéroportuaire puisqu'ils la vivent tous les jours et qui ont donc une connaissance assez exceptionnelle, en termes d'information et de connaissance de ce métier, des troupes d'élite pour renforcer cette qualité de service dans notre entreprise.

Cela n'a pas été tout à fait simple, il s'agissait de dizaines et de dizaines d'emplois supplémentaires, sans chiffre d'affaires en face parce que, quand on fait de l'information, de la qualité, on ne peut pas faire payer le client à la fin de l'information, mais c'était des emplois qu'il nous paraissait indispensable de remettre dans la corbeille commune d'Aéroports de Paris pour que nos axes soient à peu près cohérents avec nos propos.

Au total, plusieurs centaines d'emplois ont été proposés aux salariés de l'escale (je sais que vous y avez été sensibles, même si je ne vous demande pas de le dire) c'est-à-dire, pour répondre aussi à M. Salvanès, plusieurs fois les effectifs envisagés pour les départs de l'entreprise.

Parmi ces emplois, il y aura des emplois sur des métiers divers ; il y aura des emplois sur des métiers d'accueil, d'information, de qualité, de sûreté, et comme tout cela est basé sur le volontariat, c'est là qu'il faut que ces emplois soient attractifs, intéressants et aient une véritable valeur.

En effet, comme cela reboucle sur le volontariat, si ces emplois n'ont pas une vraie valeur et un vrai intérêt pour les salariés, ils ne vont pas s'y positionner. On trouvera donc des poches d'emplois proposés qui ne seront pas pourvus parce que les salariés diront : *"par rapport à ce que je faisais avant, cela ne va pas"*.

On continuera évidemment à enrichir tout cela, mais en tout cas, ce que je voulais d'ores et déjà, c'est que l'on ait un volume d'emplois proposés qui couvre largement tous les souhaits des salariés souhaitant rester et qui soient des vrais emplois. Si, en plus, ces emplois peuvent monter en qualification, en intérêt etc. évidemment, on va le faire, mais ma première des préoccupations était de répondre à ce sujet.

Monsieur Papaux et Monsieur Gentili, vous insistez absolument sur le fait, mais je suis ravi de vous l'entendre dire, je pourrais vous le ressortir à d'autres occasions, que le CE n'est pas une instance de négociation et qu'il ne faudrait surtout pas que des avancées soient réalisées en cours de discussion. Je ne vais pas l'utiliser comme argument de séance, mais ayons à l'esprit que toutes ces avancées, c'est aux salariés qu'elles bénéficient. Et je suis certain que, comme nous tous, vous êtes heureux que ces avancées bénéficient aux salariés. Plus il y en aura, mieux ce sera pour les salariés de l'escale. C'est notre unique préoccupation.

Je ne reviendrai pas sur ce qu'a dit M. Guarino sur la solidarité parce que cette instance n'est pas l'Assemblée nationale. Cette instance a un périmètre plus modeste. Elle n'est pas pour faire le bonheur des peuples, elle est là pour gérer les légitimes revendications des représentants des salariés d'Aéroports de Paris.

Dans cette affaire qui nous occupe, et je ne polémiquerai pas avec vous là-dessus, il me semble que la première préoccupation des salariés d'Aéroports de Paris et des salariés de l'escale n'est pas de payer plus d'impôt sur le revenu ou plus de cotisations sociales, c'est pourquoi je n'entrerai pas dans le débat. Après, c'est un débat politique, chacun peut avoir sa position et elle est également respectable, pas plus, mais également, totalement respectable. Cependant, ce n'est pas le débat d'aujourd'hui.

M. de Cordoue va vous répondre sur un certain nombre d'autres points. Je serai probablement amené à ajouter quelques éléments s'il m'y autorise, notamment concernant les deux questions de M. Dubuisson :

- un salarié qui est sur une plate-forme et qui souhaite y rester pourra-t-il le faire ?
- comment traite-t-on les temps partiels incités ?

Je dirai également un mot sur les perspectives concernant Air France, sur lesquelles nous avons beaucoup travaillé.

M. de CORDOUE.- La question posée par M. Dubuisson porte sur la possibilité pour les salariés de rester sur leur plate-forme. Je fais d'abord une remarque : vous avez tous lu dans l'accord qu'il ne peut pas y avoir de mobilité sans acte volontaire. On ne peut donc pas, au travers de cet accord, ce que l'on pourrait d'ailleurs faire par application du dispositif conventionnel d'Aéroports de Paris, le PASE (on l'a déjà fait dans une procédure de reclassement), demander à un agent de bouger d'Orly vers Roissy, mais l'accord ne le prévoit pas. De ce point de vue, l'accord est en retrait, ou en avance, selon que l'on place du côté de la Direction ou des salariés, vis-à-vis du dispositif conventionnel.

Pour autant, ma réponse n'est pas complètement satisfaisante ; en effet, encore faut-il qu'il y ait suffisamment d'emplois offerts à Orly, puisque la question se pose à Orly et pas à Roissy (c'est à Roissy qu'il y a le plus d'emplois disponibles) pour ceux qui n'auront pas souhaité aller à Roissy. Nos mesures d'incitation sont fortes, mais on peut malgré tout imaginer que des agents ne sont pas en situation d'aller vers Roissy en raison de leur situation familiale et de logement dans le sud de la région parisienne.

Dans l'application directe de l'accord, on offrira un nombre d'emplois déjà relativement significatif sur Orly ; j'en profite pour vous signaler que l'un des objets du livre III est de

donner un éclairage sur la totalité de la liste des emplois qui seront offerts au départ. Il nous appartiendra, à la Direction et à la DRH, de nous assurer que l'on offre suffisamment d'emplois sur Orly pour offrir une possibilité de reclassement à tous les salariés qui auront manifesté le désir de rester dans l'entreprise avant le 31 décembre 2008. Ceci est aussi un contrepois à la question posée sur les licenciements économiques.

Sur les TPI, votre remarque est juste, Monsieur Dubuisson. Vous l'avez formulée après que l'on ait terminé la dernière réunion de négociation, mais il semblerait qu'il y ait dans l'accord quelques mots contradictoires avec l'accord 35 heures ; ils mériteraient d'être corrigés.

Sur les temps partiels, je rappelle pour ceux qui ne le sauraient pas que, dans les effectifs de l'escale, soit à peu près 600 actuellement, presque 180 sont à temps partiel, selon 3 régimes :

- des temps partiels de droit, par exemple les congés parentaux
- des temps partiels conventionnels qui résultent des accords Aéroports de Paris, par exemple pour les congés parentaux, entre 3 et 6 ans, ce sont des dispositions conventionnelles, mais qui sont opposables
- deux catégories de temps partiel :
 - * les temps partiels incités
 - * les temps partiels pour convenance personnelle.

Comme vous l'avez expliqué tout à l'heure, il y a 22 temps partiels incités qui relèvent de l'accord ARTT. Ils sont tous à l'escale et la majorité sont des agents contraints de travailler à temps partiel alors qu'ils souhaiteraient travailler à temps plein. Dans la ligne de l'application de l'accord, on facilitera le passage à temps plein de tous ceux qui le souhaiteront sans attendre la durée des 4 ans. En revanche, il faut qu'on laisse la possibilité d'y rester si c'est leur choix à ceux qui se sont installés dans ce mode de vie qui leur convient.

Quant aux temps partiels pour convenance personnelle, comme leur nom l'indique, la plupart du temps, ils résultent d'une discussion avec leur hiérarchie qui leur a permis de trouver un arrangement. Il se trouve que la hiérarchie est celle de l'escale et demain, ce sera celle d'une autre Direction.

Nous avons donc l'intention de prendre deux dispositions :

- dans les emplois qui sont proposés, proposer le plus possible des emplois à temps partiel
- intervenir auprès des hiérarchies pour que, chaque fois que possible, on continue cette logique de discussion entre le salarié et sa hiérarchie pour faciliter des aménagements du temps de travail qui peuvent conduire au temps partiel afin de faciliter cette possibilité.

C'est d'ailleurs l'intérêt de l'entreprise que de faire travailler des salariés à temps partiel et de ne pas les forcer à travailler à temps plein si on peut les utiliser à temps partiel.

J'ai bien entendu la remarque de M. Salvanès sur les modalités d'accueil NEWCO dans la société filiale. Il est vrai que ce n'est pas un sujet qui, dans le cadre de la négociation, a fait l'objet de beaucoup de discussions. En effet, je dois le dire, la plupart d'entre vous, et c'était bien légitime, étaient beaucoup plus axés sur les mesures qui pourront s'appliquer aux agents qui souhaiteront rester Aéroports de Paris ainsi qu'à ceux qui pourraient demander une préretraite. Les discussions se sont assez peu développées sur l'accompagnement vers l'extérieur d'Aéroports de Paris SA.

On peut donc estimer que, s'agissant de départs vers d'autres entreprises qu'Aéroports de Paris ou le groupe Aéroports de Paris, la discussion ne suscitait pas beaucoup d'intérêt, ni d'un côté ni de l'autre de la table d'ailleurs, en revanche, il est vrai que l'on aurait peut-être pu davantage réfléchir sur les conditions d'incitation vers la NEWCO.

Certains ont en effet dit autour de la table que le métier d'assistance à l'escale n'est pas tout à fait le même que les autres métiers de l'entreprise. Non pas que les autres métiers ne soient pas nobles, mais le métier d'assistance en escale est une vraie spécificité. Le groupe Aéroports de Paris souhaitant clairement continuer d'être présent dans cette activité, il est de son intérêt que des compétences de l'escale se retrouvent dans la NEWCO.

M. le PRESIDENT.- Deux compléments de réponse à une remarque de M. Gentili, qui a cité le taux d'échecs de la création d'entreprises au bout de quelques mois.

C'est un sujet dont nous nous sommes préoccupés, Monsieur Gentili, c'est-à-dire que nous avons veillé à ce qu'aucun salarié ne soit poussé à créer une entreprise, que les choses soient claires, car c'est effectivement le meilleur moyen pour que cela se passe mal. Nous avons donc une vraie responsabilité sociale à cet égard. Les personnes qui vont piloter l'espace "accueil mobilité" seront totalement formées à ce sujet. A aucun salarié, on ne propose de monter une entreprise.

Quand un salarié va à l'espace "accueil mobilité" avec un projet de création d'entreprise, ce projet est expertisé justement par ces personnes qui vont nous accompagner, que l'entreprise va bien entendu financer pour être de très bons conseils dans ce domaine. Ils auront régulièrement le rôle de dire : *"ce projet n'est pas viable ; vous ne pouvez pas prendre autant de risques d'un seul coup ; votre conjoint(e) n'a pas d'emploi aujourd'hui, vous prenez un risque trop important"*. Je vous garantis que, sur ce volet comme sur les autres, on travaillera à la loupe et que jamais on n'incitera un salarié à créer son entreprise et à prendre des risques dont il pourrait pâtir à une échéance plus ou moins rapprochée.

D'autre part, je réponds à la remarque de M. Dubuisson sur la question d'Air France. Avec Pierre Graff, nous nous souvenons que, le 8 février, une experte désignée par la CGC avait interpellé Pierre Graff en lui disant : *"Monsieur le Président, un certain nombre de mes collègues aimeraient poursuivre leur carrière sur le métier de PNC chez Air France, croyez-vous, comme les relations sont un peu meilleures avec Air France, que c'est envisageable ?"*

Pierre Graff en a parlé rapidement à M. Spinetta (ils se voient en tête-à-tête tous les mois) et pour ma part, j'en ai parlé avec Pascal de Jzaguine, Gilbert Rovetto, le DGA chargé des PN (PNT et PNC) et nos DRH se sont rencontrés et ont travaillé ensemble.

J'ai donc le plaisir de vous annoncer aujourd'hui que nos deux entreprises ont l'intention de formaliser sous la forme d'une convention cette possibilité entre nos deux groupes d'ici la fin de ce mois de juillet. Cela suppose un vrai travail parce que, vous le savez, il y a ce travail de présélection, bien évidemment, ensuite, une formation spécifique que nous sommes évidemment prêts à prendre largement à notre charge, le CSS.

Air France recrute pas mal de PNC en ce moment et nous a donné son feu vert pour nous offrir d'emblée au moins 50 possibilités. Il se trouve qu'en rencontrant des agents de l'escale ces derniers mois, c'est une question qui m'est revenue ; certains agents m'ont posé de nouveau la question, je n'ai pas pu leur répondre définitivement parce que je n'étais pas certain de mon fait et que j'étais en train de discuter avec Air France, vous pourrez leur dire aujourd'hui que, sur le principe, c'est d'accord entre les deux groupes.

M. GENTILI (FO).- Je trouve particulièrement désagréable que l'on ne me réponde pas sur des points fondamentaux comme l'obligation d'Aéroports de Paris de mettre en place un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est seulement depuis 2002 que c'est votre obligation, puis il y a eu la loi de 2005, qui a été renforcée par la loi de décembre 2007 et qui, en plus, met les points sur les "i".

Monsieur Rubichon, vous ne mettez pas un couteau sous la gorge à un salarié pour qu'il monte une société, mais l'incitez bigrement à démissionner d'Aéroports de Paris pour le faire. Il n'aura donc pas les ASSEDIC. Il paraît que M. Graff a adhéré au MEDEF et le divorce mutuel, dont vous parlez, est une grande revendication du MEDEF. Nous, les confédérations ouvrières, nous nous battons contre. On dit qu'un licenciement, c'est un licenciement, que le travailleur est "viré", que c'est grave, avec ASSEDIC ou pas.

Cela étant dit, c'est quand même une suppression d'emploi basée sur un motif économique, mais on nous en parlera plus tard, en septembre, je crois.

Il est également très désagréable que l'on nous mente, et je le dis assez solennellement puisque, dans une instance comme celle-ci, il faut être sérieux. Je ne l'accepte pas. Je n'ai pas arrêté de me battre depuis le début au nom de mon organisation ; ce n'est pas la position personnelle de M. Gentili, tout le monde s'en moque, quoique si je suis sorti de cette salle, c'est que j'ai eu un appel de la Commission européenne qui a recruté un consultant. Celui-ci va effectuer une enquête sur les conséquences sociales de la libéralisation du transport aérien depuis 1986. Je suis expert à ce niveau-là et je vous dirai un mot plus tard sur une entreprise qui n'a aucune chance de survivre, à mon avis. Ce n'est pas celle qui sera montée par le personnel, c'est NEWCO, mais on y reviendra et pour différentes raisons.

L'une de ces raisons est fondamentale : en violant le statut du personnel, en refusant de l'appliquer à la demande d'une organisation, la mienne, qui n'arrête pas depuis le début de revendiquer l'application du L 122-12 qui est d'ordre public et, selon notre statut, applicable pour l'article 4, à savoir le détachement.

Depuis quand avez-vous le droit de pratiquer une telle discrimination ? Force ouvrière vous dit depuis le début que garder notre métier et garder notre statut, c'est possible à condition de respecter le statut, c'est-à-dire le détachement.

D'accord, on est payé par la NEWCO, peut-être que la fonction évolue pour éviter les pertes de salaire. Vous n'êtes peut-être pas au courant, mais je vous l'ai dit pourtant : attention aux audits parce que, depuis le 1^{er} juillet, un test s'applique. Vous avez entendu parler de YOU VE-OPS ? C'est un règlement qui dit clairement qu'une compagnie aérienne va perdre sa licence si elle ne vérifie pas le travail du moindre prestataire, y compris une entreprise qui est payée pour faire de la prestation.

Les compagnies aériennes sont en train de "nous tomber dessus", nous sommes tous à la même enseigne, que ce soit nous, les autres ou les concurrents. Les compagnies elles-mêmes sont en train de paniquer parce qu'elles ne sont pas forcément bien formées, excusez-moi de vous le dire comme cela.

On fait signer un document au personnel comme quoi c'est la convention du transport aérien qui s'applique, mais dans l'organigramme de la NEWCO, ce n'est pas la convention du transport aérien que vous appliquez. Comment puis-je m'y retrouver avec mon contrat de travail ? Un "agent leader" n'existe pas ; un "agent de comptoir" non plus. On va y revenir tout à l'heure, mais arrêtez de nous prendre pour des idiots. Nous disons que, pour des raisons commerciales, certaines compagnies vont quitter Aviance, elles vont quitter complètement le groupe. C'est pour le coup que l'on va vers une cessation d'activité !

Les compagnies aériennes arguent du fait qu'il n'y a pas toute la technicité nécessaire ; nous le savons et même nos camarades nous le disent. L'une des raisons pour lesquelles ils sont en grève, ce n'est pas seulement que les conditions de travail sont mauvaises et que la hiérarchie ne fait pas son travail, mais qu'ils sentent bien qu'ils ne vont pas réussir à faire le travail.

Vous dites que vous auriez pu licencier tout de suite. Non, c'est interdit ! Ce n'est pas une cessation, c'est un transfert d'activité vers une filiale. Révisez vos textes ! Nous ne sommes pas là pour vous dire que vous êtes complètement nuls en droit, mais pour vous dire que vous n'accomplissez pas votre devoir aujourd'hui, et ce, pour différentes raisons. La seule solution pour que cela fonctionne bien pour nous, c'est que 200 ou 300 collègues partent avec le statut. A ceux qui veulent partir en préretraite, FO dira au revoir, comme elle a toujours dit au revoir à ceux qui partent en préretraite depuis que l'on signe des accords de PARDA. Cela dure quand même depuis des années.

Encore une fois, ce n'est pas de la menace, mais nous ferons tout pour faire annuler cet accord parce qu'il est grave. En revanche, nous attendons toujours votre réponse sur des points importants. Pour la GPEC, c'est oui ou non ? La loi, vous allez finir par l'appliquer, oui ou non ? C'est clair, on ne ressortira pas d'ici sans avoir des réponses précises à des questions précises.

Quant au fait de rejeter d'un revers de manche la revendication de Force ouvrière, qui pense que c'est la seule solution dans l'intérêt du personnel d'Aéroports de Paris et dans l'intérêt du personnel des autres filiales, vous nous avez claqué la porte au nez et cela, c'est dramatique. Je ne suis pas la seule organisation à le dire, mon camarade de la CFDT me l'a dit aussi : il y a des gens qui veulent rester auprès des avions, vous ne

pouvez pas le leur interdire. Certains agents ont fait des dépressions nerveuses parce que leur poste a été supprimé. Où va-t-on ?

Faute de faire de la bonne gestion, ma camarade qui est au CHSCT à côté de moi me dit que certains agents peuvent très mal réagir. Bien entendu, on le sait tous : jusqu'où cela peut-il aller quand la raison de vivre d'un agent, sa force de travail, est supprimée par l'employeur ? Je n'irai pas plus loin, mais je vous mets en garde et je mets en garde tous ceux qui, d'aventure, vont s'engager dans la signature de cet accord.

Force ouvrière, croyez-moi, sera extrêmement attentive et sans pitié. Je le dis très solennellement Messieurs.

M. TOURET (CFE/CGC).- Comme Mme Donsimoni l'a dit, nous sommes très sensibles à la défense de l'emploi ; il y a une activité sur laquelle nous ne sommes plus concurrentiels et nous aurions aimé avoir des garanties et que l'on nous rassure davantage sur les licenciements, même si le Président Graff a pris des engagements devant ce CE et même si vous en prenez aussi, Monsieur Rubichon.

Dans cet accord, on parle de personnes qui ne seraient pas reclassées après le 31 décembre 2008 et je voudrais savoir, si quelqu'un n'est pas officiellement sur un poste, ce qu'on va lui dire. On va lui dire que l'on a commencé à la reclasser ou qu'elle n'est pas reclassée, et comment va-t-on pouvoir lui garantir qu'elle ne va pas être licenciée dans un cadre économique dans les mois qui vont suivre ?

Il y a des suppressions d'emplois et vous avez parlé de créations d'autres emplois. Tant mieux, on espère qu'elles seront nombreuses et qu'elles conviendront pour des agents d'escale ou hors effectif. Nous souhaiterions que ce que l'on dit au sein de ce CE soit bien suivi ensuite au niveau des unités opérationnelles.

En ce qui concerne le suivi de l'accord, on peut déjà considérer que des reclassements ont déjà débuté ; pourquoi une commission de suivi de ces emplois n'est-elle pas déjà mise en place, par exemple ?

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Puisque vous nous donnez l'assurance, vous n'avez qu'à l'écrire dans les termes dans lesquels la CFE/CGC vous l'a demandé, à savoir qu'il n'y aura pas de licenciements dans les dates demandées. Vous pouvez l'écrire. Rien ne l'interdit.

Quant au nombre de postes à Air France, rien ne vous interdit de l'écrire dans l'accord. En revanche, il faut préciser si c'est Air France ou Transavia.com. Si vous voulez les "balancer" d'une filiale ou dans un autre, il faut être clair aussi. Il faut donc bien écrire "Air France" et pas "Transavia.com".

Sur les temps partiels, à la limite, aujourd'hui, je vous crois, vous avez une tête sympathique, alors écrivez-le dans le document et tout le monde sera content !

Il va falloir me dire comment vous comptez suivre l'accord et si, d'aventure, mon organisation syndicale signait l'accord, ce qui n'est pas impossible, il faut nous dire quel rôle nous allons jouer et quelles dispositions vous mettrez en place pour que l'on se rencontre régulièrement.

Quand les salariés vont nous dire : "*je ne comprends pas, je ne suis pas satisfait*" ou "*je traîne depuis trois ou six mois dans l'entreprise d'intérim interne à Aéroports de Paris*", comment cela va-t-il fonctionner ? Vous nous le dites, c'est sympathique, mais écrivez-le ; franchement, cela va aider à la compréhension du texte.

Enfin, le cas échéant, je veux bien monter mon entreprise d'experts et de conseil ! Dites-moi qui je dois aller voir !

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je voudrais intervenir sur une question majeure : que se passe-t-il après le 31 décembre 2008 ? J'ai pu participer aux différentes réunions qui ont été organisées pour les salariés ; c'est une question centrale.

Malgré vos propos, Monsieur le Directeur général, permettez-moi d'émettre un certain nombre de réserves. On voit dans l'articulation de l'accord que le titre 11 identifie clairement l'accord de méthode, et je vous renvoie tous au code du travail. A partir du moment où l'on identifie certains articles du code de travail dans le cadre d'un accord soumis à la consultation du CE et signé par 3 organisations syndicales, c'est pour que tous ces articles s'appliquent.

Par exemple, l'article L 320-3 est la base de l'accord qui a été identifié dans le cadre du titre 11. Il dit : "*les accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent fixer par dérogation aux dispositions des livres III et IV les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours*".

Ensuite, dans l'accord, nous avons demandé d'identifier les articles du code de travail sur lesquels la Direction souhaitait se positionner. Au titre 11, article 54, je lis : "*ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L 321-4-1 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci*".

Il faut donc être clair avec les organisations syndicales et avec les salariés : que se passe-t-il après le 31 décembre 2008 ? Les modalités que vous exposez dans le cadre de l'accord vous permettent, après le 31 décembre 2008, d'enclencher un plan de sauvegarde de l'emploi.

C'est une question majeure et qui a été posée par les représentants syndicaux de diverses organisations syndicales, à laquelle il va falloir répondre.

L'enjeu est de défendre le niveau d'emploi, les effectifs et les métiers de notre entreprise. Je connais déjà votre réponse, mais souvent, je reviens avec cet argument : dans le cadre du contrat de régulation économique, les deux mandataires sociaux se sont engagés avec l'Etat sur un niveau d'effectifs au niveau de l'entreprise à une période donnée, point de départ du contrat de régulation économique. Jusqu'en 2010, il y a un engagement fort des deux mandataires sociaux que nous serons au même niveau d'effectifs.

Mon souci est que, depuis que l'on parle d'un certain nombre de dossiers qui passent au comité d'entreprise, on met toujours l'escale hors de l'entreprise. C'est inacceptable. Mes collègues de l'escale sont des salariés d'Aéroports de Paris comme moi donc je

considère que le niveau d'effectifs stipulé à l'entrée du contrat de régulation économique intègre les salariés de l'escale. J'ai l'impression que l'on a tendance à se servir des salariés de l'escale pour pouvoir avancer certains arguments dans l'avenir. Il est vrai que c'est une activité dite "concurrentielle".

Notre inquiétude est le niveau de l'emploi, la qualité des métiers, et surtout, la qualité du statut.

Deuxièmement, je ne vais pas refaire la négociation, mais vous dites dans le titre 5 que vous vous engagez à ce qu'un salarié qui aurait choisi l'option d'intégrer la NEWCO peut revenir au sein d'Aéroports de Paris SA, maison-mère. Or, dans la convention tripartite entre la NEWCO, le salarié et Aéroports de Paris, on ne parle plus que d'Aéroports de Paris. Est-ce un oubli ou une coïncidence ? Permettez-moi de me poser la question, car il est bien clair que quand on parle d'Aéroports de Paris, on parle du groupe Aéroports de Paris et que quand on parle d'Aéroports de Paris SA, on parle de la maison-mère. Il faut donc jouer la transparence et clarifier les choses.

Un certain nombre d'éléments se trouvent également dans la convention tripartite. On fait référence à un certain nombre d'articles avec des croix, mais on ne sait pas lesquelles. Il faudrait peut-être clarifier les choses pour que le comité d'entreprise puisse se positionner et être informé convenablement.

Troisièmement, un certain nombre de représentants syndicaux vous ont interpellé sur le fait que, depuis 2002 et 2005, la Direction d'Aéroports de Paris était dans l'obligation d'ouvrir des négociations sur la GPEC. En cela, je fais un lien avec une problématique qui est aussi dans l'esprit des salariés de l'escale : pourquoi nous demande-t-on de nous positionner avant d'exprimer nos choix de mobilité en interne alors que l'on n'a aucune idée sur la volumétrie des emplois qui vont être proposés dans le cadre de l'essor de certaines activités ? On parle de l'information, des activités commerces, des activités de sûreté...

Lors d'une réunion de négociation à laquelle j'ai participé, j'avais demandé que l'on intègre dans l'accord la volumétrie des emplois que l'on souhaitait développer. Cela aurait été un engagement de la part de la Direction de s'engager dans un processus de reclassement volontaire, de créer des métiers avec un contenu, et surtout, pour les salariés, un avenir professionnel qui soit clairement identifié.

Enfin, je vous rappelle que la consultation intègre l'ensemble de cet accord. On ne peut pas dissocier certains articles puisqu'il est bien rappelé que ces accords d'entreprise sont des accords collectifs qui projettent à la fois les procédures livres III et IV et les procédures d'information et de consultation qui sont dérogatoires au processus d'information/consultation légal.

Mlle MARTIN (FO).- J'ai un peu du mal à vous comprendre. Vous n'arrêtez pas de nous dire "*on s'engage*". Vous dites au personnel : "*on s'engage, il n'y aura pas de licenciements économiques*". La réaction de mes collègues est de demander, puisque la Direction n'arrête pas de dire qu'elle s'engage à ce qu'il n'y ait pas de licenciements économiques, pourquoi elle ne l'écrit pas.

Vous nous dites, Monsieur Rubichon, que vous n'auriez pas organisé neuf réunions de négociation si vous aviez voulu licencier. Vous êtes obligé de vous engager à ce qu'il

n'y ait pas de licenciements économiques puisque c'est un transfert d'activité. Je suis désolée, Monsieur, je ne vais pas vous donner un cours de droit, ce n'est pas de mon niveau, en plus, mais en cas de transfert de l'activité, automatiquement, il y a une protection pour les contrats de travail des salariés, c'est ce que l'on appelle le L 122-12. Si vous n'appliquez pas le L 122-12, vous êtes dans l'obligation de vous engager à ne procéder à aucun licenciement économique.

On vous demande depuis le début d'écrire noir sur blanc parce que les paroles s'envolent et les écrits restent qu'il n'y aura pas de licenciements économiques et pas jusqu'au 31 décembre 2008 dans le cadre de restructuration, votre réorganisation ou la liquidation de l'escala, vous l'appellez comme vous voulez. Ce n'est pas compliqué. Les agents ont besoin d'avoir cet engagement parce qu'ils pensent qu'on leur cache quelque chose. C'est leur réaction.

Je prends un exemple d'une question que l'on m'a posée hier à CDG : dans l'hypothèse où je suis TPSV, je suis sur la grille qui n'existe finalement qu'à l'escala, IIB/IIC1A, constat de fin de grève signé par Force ouvrière, je suis volontaire pour une mobilité interne au sein d'Aéroports de Paris, je me déplace à Orlytech pour aller remettre mon petit papier à la responsable du réseau parce qu'on doit le remettre en mains propres ; c'est à l'agent de postuler. L'agent va regarder les postulations, 30 postes vont effectivement sortir sur une grille IIB IIC1 A, qui seront les postes de responsable sûreté que vous allez créer (c'est un dossier qui passe vendredi en comité d'entreprise), mais il y a 78 agents. De 30 à 78, un certain nombre d'agents ne vont pas pouvoir postuler, ils n'auront pas de poste. Que se passera-t-il au 1^{er} janvier 2009 ? L'agent n'a pas postulé parce qu'aucun poste ne correspond à sa qualification actuelle, qu'allez-vous faire de cet agent ? C'est une question simple. Les agents s'inquiètent.

Vous nous parlez de "jobs" en disant "on va trouver un certain nombre de jobs". Je n'ai pas besoin d'un "boulot" cet été, Monsieur, moi je veux être titulaire d'un poste qui correspond à une qualification. C'est ce que demandent également mes collègues. Les termes sont importants. Quand on parle de HE, c'est du "hors effectif" pour nous, ce n'est pas du "hors emploi". On est assez précis.

Nous aimerions bien que les réponses à toutes ces questions soient clairement écrites : pas de licenciement économique si un agent ne postule pas sur l'intranet pour la simple et bonne raison que tous les postes qui sortent ne correspondent pas à sa qualification ou à sa grille de qualification.

Concernant les temps partiels, c'est la même chose. J'ai entendu ce que vous avez dit lors de la dernière réunion de négociation, Monsieur de Cordoue, vous le redites aujourd'hui en comité d'entreprise. Je sais lire un accord : *"les salariés à temps partiel pour convenance personnelle perdront le bénéfice de cet horaire de référence à l'échéance de l'autorisation qui leur a été accordée"*. A savoir en septembre puisqu'on a pu les faire prolonger seulement de 6 mois. *"Néanmoins, selon la situation familiale ...()... et la hiérarchie d'accueil afin de moduler sur la durée le retour à un travail à plein temps"*.

Je dis clairement que les agents qui sont à temps partiel pour convenance personnelle vont repasser à plein temps à l'échéance de l'autorisation qu'ils ont eue. Certains collègues sont à temps partiel depuis plus de vingt ans. Vous nous dites en CE "on va créer des postes à temps partiel et à mi-temps". Merci, Force ouvrière vous avait

conseillé de faire cela à la dernière réunion de négociation, vous répondez favorablement, mais écrivez-le. Les agents ont besoin d'avoir également des garanties. Ils ne vont pas perdre leur rythme horaire. C'est du concret.

En ce qui concerne les PNC, l'accord avec Air France, Aéroports de Paris va être royal et va payer le CSS ; quand les agents auront 55 ans et qu'ils se feront "virer" d'Air France (parce que, quand on est navigant, à 55 ans, on n'a plus le droit de travailler), vous allez les reprendre à ADP ?

Le statut des navigants est quand même un statut assez spécial et concernant la caisse de retraite, je rejoins un peu mon camarade, la solidarité est aussi quelque chose d'important. Aujourd'hui, je paie pour la retraite de mes anciens, mais j'aimerais bien, quand je partirai en retraite, avoir une retraite à taux plein. Un navigant de 55 ans est mis dehors et si vous êtes entré comme navigant auprès d'Air France à l'âge de 30 ans, votre retraite à 55 ans ne va pas être lourde !

Certaines collègues se verraient bien hôtesse de l'air, mais il serait peut-être bien de dire la vérité concernant la caisse de retraite des navigants parce que vous avez aussi une responsabilité en tant qu'employeur. Aujourd'hui, les agents sont agents d'Aéroports de Paris et je n'ai pas envie, dans 40 ans, de voir des collègues arriver au syndicat FO ADP pour dire : "*je viens d'être lourdé d'Air France, j'ai 55 ans et question retraite, je n'ai rien*". C'est bien de prospecter auprès d'Air France, si les collègues veulent partir... moi, j'ai fait l'inverse, je viens d'en haut, j'ai préféré devenir une "rampante". C'est notre jargon dans l'aérien. La caisse de retraite est importante donc assumez quand même vos responsabilités en la matière avant d'envoyer nos collègues, notamment les plus jeunes, dans Transavia.com ou auprès d'Air France sur du court-courrier. Informez-les précisément de ce qu'ils risquent derrière, vous avez une responsabilité.

En tant que syndicat, nous décidons par rapport à la position de nos adhérents et dans ce cas, cela tombe bien, nos adhérents ont la même position que les agents de l'escale. On reçoit beaucoup de pétitions en ce moment en tant qu'organisations syndicales, les agents demandent à ce que cet accord ne soit pas signé. Cela tombe bien, mes adhérents ont demandé la même chose, et ce, pour une simple et bonne raison, Monsieur : vous avez effectivement mis la charrue avant les bœufs, nous n'avons pas été consultés sur les conséquences de la création de votre pôle aéroportuaire, ou plutôt, sur les conséquences de la liquidation de l'escale.

Vous refusez toute discussion en la matière. On travaille avec l'expert au sein de la commission économique et le travail va être terminé en septembre, mais vous avez tenu à le faire immédiatement. Il y a énormément d'inquiétude de la part du personnel parce que vous allez très vite, ils ne comprennent pas pourquoi vous avez voulu faire passer cela en plein mois de juillet alors que septembre est dans deux mois, cela aurait pu permettre d'avoir quelques réunions de négociations supplémentaires et je ne peux pas accepter de vous entendre également en comité d'entreprise dire à des organisations syndicales : "*on a pris note que le CE n'est pas là pour négocier*" parce qu'habituellement, c'est quand nous, en tant qu'organisations syndicales, nous demandons en comité d'entreprise des aménagements ou des améliorations sur des accords, que la Direction nous répond : "*le CE n'est pas une instance de négociation, c'est une consultation*".

Cela ne nous dérange pas qu'il y ait une centième réunion de négociation si vous améliorez les choses, mais on ne vous demande qu'une chose : écrivez noir sur blanc qu'il n'y aura absolument aucun licenciement économique quelle que soit la date et au-delà du 1^{er} janvier 2009.

Deuxièmement, permettez aux agents de l'escale d'Aéroports de Paris de continuer à exercer leur métier en gardant le statut du personnel. C'est une revendication forte du personnel, notamment de ceux qui n'ont pas envie de se retrouver en formation, de changer complètement de métier. Quand on a 45 ans, on n'a pas envie de recommencer à la case "départ". Vous devriez quand même regarder cette possibilité, cela permettrait à la NEWCO d'être bien compétitive et de bien fonctionner, et cela permettrait à un certain nombre d'agents, sur la base du volontariat, de continuer à exercer leur métier et de continuer à être au contact des avions.

Quand on rentre à l'escale d'Aéroports de Paris et que l'on y a passé toute sa vie, ce n'est pas pour se retrouver ailleurs, c'est parce que l'on veut travailler avec les avions. Le statut le permet et l'on ne comprend pas pourquoi, dans cette maison, systématiquement, sur les détachements dans les filiales, ce sont uniquement les cadres dirigeants qui sont détachés et jamais le petit personnel.

M. MOCQUARD (SICTAM/CGT).- Je suis ici en tant qu'expert donc je vais vous parler de mes collègues. Des réunions d'information se sont tenues à Orly et à Roissy. A Roissy, c'était le 26 et le 28 pour le passage à une opération piste et je crois qu'il y en a une demain après-midi pour les administratifs. On a assisté à toutes les réunions, on va également assister à celle de demain, qui a d'ailleurs été reportée à plusieurs reprises.

En synthèse, le premier grand regret des agents est de ne pas avoir été impliqués dès le départ. Ils auraient bien aimé que des groupes de travail soient constitués secteur par secteur, métier par métier, pouvoir donner leur avis, parler de leurs compétences et pouvoir participer à ce qui se passe parce que c'est de leur avenir dont on parle et ce sont eux qui vont le vivre jusqu'à leur retraite.

La deuxième surprise a été de découvrir le projet à la fin du processus. Ils n'ont pas été contactés au fil des mois. Nous partageons un peu cette responsabilité à ce sujet car cela s'est fait au coup par coup. Ils ont eu d'un seul coup le projet final et ont été un peu choqués de le découvrir de but en blanc. On leur a dit sur place qu'il allait être signé. Il y a donc un effet de rejet.

Ils ont écrit à tous les syndicats (tout le monde autour de la table a reçu la lettre) pour leur reprocher de ne pas s'être approchés d'eux. Nous sommes allés les voir et ils ont signé une pétition qui commence par : "*le personnel n'est pas d'accord*". On vous l'enverra quand sa signature sera terminée. Ils estiment que l'accord est inéquitable, déséquilibré, qu'il ne donne pas les mêmes options, les mêmes moyens dans chaque choix. Effectivement, tous ceux qui sont sur des temps partiels choisis sont très inquiets puisqu'ils y sont depuis vingt ans, cela les arrange. Certains ne pourraient pas faire autrement et ils pourraient même être poussés à accepter une démission puisqu'ils n'auront aucun moyen de faire garder leurs jeunes enfants, par exemple dans le cas d'une famille monoparentale. Dans la NEWCO, on ne parle pas du tout de ce volet.

J'insiste donc sur le fait que, effectivement, ils veulent garder leur métier, ils sont attachés à leur métier et à leurs compétences et qu'ils aimeraient pouvoir continuer à

développer leur métier autrement, mais avec des garanties beaucoup plus importantes que celles que l'on a aujourd'hui dans l'accord. Ils refusent l'accord tel qu'il est là, et je suis désolé pour les syndicats qui étaient prêts à le signer.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Ce qui me dérange, c'est que vous faites la démonstration que, encore une fois, vous faites disparaître des métiers au sein d'Aéroports de Paris. En particulier, 312 emplois en exécution vont disparaître, tout au moins une bonne partie.

D'autre part, il faut savoir que l'escale servait de tremplin pour les jeunes qui étaient dans la région qui essayaient d'entrer au sein d'Aéroports de Paris. La dernière fois, vous nous avez dit que si l'on passait tout le monde en maîtrise au niveau de la lutte aviaire, il n'y aurait plus d'emplois en exécution ; là, vous faites la démonstration que vous empêchez carrément les gens d'entrer au sein d'Aéroports de Paris par le biais de la petite porte.

J'aimerais revenir sur la réflexion de M. Rubichon. Ce qui me dérange, c'est que vous citez comme folklorique l'intervention des salariés qui sont encore en grève et qui sont venus le 8 mars pour vous signifier qu'ils étaient inquiets de ce qui se passait sur l'escale, mais aussi de ce qui pouvait leur arriver dans le futur.

Vous avez reçu les salariés, vous les avez écoutés et apparemment, pour les dizaines de salariés qui étaient présents, qui représentaient leur secteur d'activité, rien n'a été fait.

M. de CORDOUE.- A propos de l'accord de GPEC, le chantier que nous devons lancer (nous avons bien l'intention de le lancer), il ne nous paraissait pas compatible de mener de front la discussion sur l'accord de gestion de l'emploi escale et l'accord de GPEC. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous sommes pressés de terminer les discussions sur cet accord de gestion de l'emploi à l'escale. Aussitôt que cet accord sera signé, ou pas (on peut envisager tous les cas de figure), nous pourrons débiter les discussions sur l'accord de GPEC.

Vous faites référence à des jugements qui ont pu avoir lieu dans des entreprises où des PSE ont été lancés alors que les discussions sur la GPEC n'étaient pas commencées ; vous avez évoqué ce point à plusieurs reprises, rassurez-vous, nous avons vérifié sur le plan juridique, la situation est solide.

Sur les conditions d'emploi dans la NEWCO, je crois que nous avons suffisamment expliqué que, dans les éléments qui avaient mis l'escale en difficulté, il y avait deux éléments principaux :

- la masse salariale, qui pèse pour la majorité
- les frais généraux dans une moindre mesure.

Vous comprenez donc bien que, comme nous sommes tous attachés à ce que cette activité d'assistance en escale se poursuive dans le groupe Aéroports de Paris, nous n'avons pas l'intention de mettre en difficulté la filiale qui va se créer. C'est la raison pour laquelle nous préférons financer dans le cadre de ce plan par la maison-mère un certain nombre d'avantages qu'auront les agents qui partiront dans la filiale. Nous sommes très attachés à ce que les salariés de cette filiale aient des conditions d'emploi comparables à celle des concurrents sinon, comme l'a dit M. Gentili, la filiale risque de

perdre des contrats. Pour l'instant, j'observe qu'elle en gagne. Nous avons déjà discuté, nous n'allons pas revenir là-dessus aujourd'hui.

A propos des reclassements, je vais répéter car nous n'avons peut-être pas été très clairs plus haut : ce qui est important, c'est que tous les agents aient manifesté leur choix avant le 31 décembre 2008. Ce choix peut être tout simplement de dire : "*je souhaite rester au sein d'Aéroports de Paris SA*". Il n'y a qu'un seul choix qu'ils ne peuvent pas faire, dire : "*je souhaite rester au sein de l'escala d'Aéroports de Paris*" parce qu'elle n'existera plus. Certains, souhaitant tester le système, peuvent rester sur cette position jusqu'au bout, mais cela me paraît quand même un peu suicidaire.

Tous ceux qui diront "*je souhaite rester au sein d'Aéroports de Paris*" avant le 31 décembre 2008 pourront bénéficier des dispositions de l'accord s'il est signé et valide, même si la solution qui leur sera trouvée intervient après le 1^{er} janvier 2009.

Pour en revenir aux situations de disparition d'activité, on l'a déjà vécu plusieurs fois dans l'entreprise, certes, à des échelles plus faibles, et l'on a très bien su jusqu'à présent reclasser des agents dans l'entreprise sans licencier. On n'a jamais licencié pour ces raisons-là. La seule différence entre les procédures conventionnelles que nous avons aujourd'hui et cet accord, c'est que, dans les procédures conventionnelles, on ne fait pas nécessairement appel au volontariat. Le volontariat intervient au premier niveau et ensuite, quand nous n'avons pas su reclasser des gens sur la base du volontariat, c'est nous qui leur proposons des emplois. Cela peut finir temporairement en HE jusqu'à ce que l'on finisse par trouver un emploi. Mais la pratique courante de l'entreprise n'a jamais été de licencier.

M. le PRESIDENT.- A propos de la collaboration avec le groupe Air France, Mme Martin disait que certaines collègues se verraient bien en hôtesse de l'air. Il y a des hôtesse de l'air qui valent bien d'autres salariés ; c'est un beau métier et je respecte complètement les salariés qui ont envie d'être hôtesse de l'air, cela ne me chagrine pas du tout. Si vous avez fait la démarche inverse en passant du groupe Air France à Aéroports de Paris, Madame Martin, tant mieux pour vous, mais je respecterai tout autant les salariés qui font le choix inverse.

Cette proposition éventuelle est basée sur le volontariat. Ce sont des agents qui nous ont demandé à avoir cette possibilité ; rien ne pousse les agents à y aller. Nous voulons tellement jouer la transparence dans cette affaire, comme on nous l'a demandé, il y aura des journées d'information métier organisées conjointement avec Air France et Aéroports de Paris pour que les agents puissent poser toutes les questions qu'ils veulent sur les retraites et leur vie quotidienne. Le volontariat est quand même le meilleur des garde-fous qui soit. Si un agent a un doute, il n'y va pas, on ne peut pas faire mieux que cela.

La méthode, qui n'est pas la mienne, consiste à dire qu'il faut tout interdire aux gens parce que, quand ils sont libres, ils peuvent se tromper. Ce n'est pas ma philosophie de la vie. Quand on laisse la possibilité aux gens d'être libres de leur destin, mais qu'on leur donne tous les moyens pour l'être, c'est beaucoup mieux qu'un autre système qui est beaucoup plus enfermant.

Enfin, comme M. Papaux nous a annoncé (cela nous a fait un choc !) qu'il était sur le point de signer cet accord, c'est M. Gentili qui va se retrouver tout seul d'un seul coup ! C'est fou !

M. GENTILI (FO).- Comme notre accord CET ! Vous allez voir !

M. le PRESIDENT.- Au-delà de la plaisanterie, M. Papaux nous faisait la proposition d'écrire noir sur blanc dans notre projet d'accord les conditions d'emploi en citant Transavia.com. Ce n'est pas Transavia.com, c'est bien le groupe Air France, dans notre proposition.

Monsieur Papaux, j'ai relu hier soir le projet d'accord, où il est précisé qu'un comité de suivi paritaire est constitué. J'ai vu qu'il y avait deux représentants par organisation syndicale signataire concernée et tout un dispositif. Il y a donc un vrai dispositif de suivi et c'est une raison de plus pour que vous signiez, Monsieur Papaux : du coup, vous participerez au comité de suivi !

Mlle MARTIN (FO).- La manière que vous avez de vous moquer des gens est inouïe !

M. le PRESIDENT.- Je ne me moque pas des hôtesses de l'air !

Mlle MARTIN (FO).- Ne m'interrompez pas. La dernière fois, je vous dis que je voulais garder mon métier, que j'étais attachée à mon métier d'assistance en escale, vous m'avez répondu: "*Madame, vous n'avez qu'à démissionner*" ! Habituellement ce type de discours, je l'ai avec les négriers des entreprises indépendantes quand on est en négociation, pas avec une entreprise comme Aéroports de Paris. Vous voulez vous calquer sur la concurrence et appliquer les mêmes méthodes ; je suis quand même déçue.

J'ai fait un choix personnel. Oui, j'étais navigante, c'est un très beau métier... c'était un très beau métier. Je peux vous dire que, depuis 1996, ce n'est plus un très beau métier, et loin s'en faut. Effectivement, je suis entrée à Aéroports de Paris parce qu'en tant qu'agent au sol, je gagnai plus qu'en tant que navigant à Air Liberté. "*Ce que je vous demande, c'est de dire la vérité aux agents*", mais je sais, toute vérité est révolutionnaire.

Je dis qu'avant de commencer dans les réunions de service avec les collègues et dire "*on est en train de négocier avec Air France, vous aurez des possibilités*", cela fait rêver. On est avec les avions, avec les passagers, et quand on perd son métier de contact avec les avions, on se dit : "*si j'ai une possibilité de travailler dans l'avion, pourquoi pas ?*" Mais dites la vérité aux collègues et dites-leur qu'à 55 ans, ils seront mis dehors d'Air France parce que c'est ainsi, on n'a pas le droit d'être navigant au-delà de 55 ans, Monsieur ! Encore 3 navigants d'Air France ont été "foutus" dehors à 55 ans. Ouvrez les yeux, nous sommes un aéroport et pas une compagnie aérienne ! Vous avez autour de vous beaucoup de personnes qui ont été recrutées qui sont des anciens de compagnies aériennes, notamment d'AOM et d'Air Liberté, ils pourront vous le confirmer : à 55 ans, on n'a plus le droit de rester en activité.

Ce que je vous dis, c'est "*informez les collègues*" avant pour ceux qui feraient ce choix, cela ne regarde qu'eux, c'est au volontariat, mais qu'ils soient bien au courant qu'à

55 ans, on ne peut plus pratiquer ce type d'activité, on est mis en retraite et si l'on n'a pas cotisé trente ans, on nous dit "*au revoir*".

J'aimerais bien que l'on nous prenne un peu au sérieux parce que c'est bien gentil de nous dire que vous allez regrouper les coûts concernant l'escale et les frais généraux de vos 7 filiales pour réaliser des économies, mais c'est principalement la masse salariale. J'aimerais bien savoir combien coûtent les déficits notamment des directeurs qui sont à ADP et qui dirigent les filiales parce qu'à mon avis, ce n'est pas un salaire d'un agent commercial escale, d'un agent piste ou d'un "coordo" de piste qui met en déficit votre filiale.

Ce qui me fait un peu sourire, c'est qu'en réunion de négociation Aviance, quand les sections syndicales FO et CGT ont des petites revendications comme la subrogation ou une pause-repas de trente minutes, la Direction leur dit : "*vous êtes hors marché*".

On nous dit que le statut du personnel est hors marché pour expliquer que l'on ferme l'escale. Aujourd'hui, on dit à mes camarades d'Aviance qui sont sous convention collective du transport aérien, personnel sol et au minimum, quand ils revendiquent : "*vous êtes hors marché*". Si la convention collective du transport aérien va également être hors marché, j'aimerais bien savoir ce que les concurrents appliqueront. Ce qui m'inquiète, c'est que, dans tous les cas de figure, on est hors marché, que l'on soit statut d'Aéroports de Paris ou salarié d'Aviance. Concernant la question de fond de monter une NEWCO qui fonctionne en permettant aux agents de garder leur métier et leur statut, c'est systématiquement non.

Si, dans NEWCO, des agents d'Aéroports de Paris dans l'encadrement dirigent et sont détachés d'Aéroports de Paris, je peux vous dire que les collègues vont vraiment se fâcher car ils estimeront une fois de plus que c'est de la discrimination vis-à-vis d'eux. Car on détache les chefs dans les filiales pour diriger, mais il faut voir la manière dont certains dirigent (pas tous, ne généralisons pas). Pour nous, le petit personnel, la production, c'est : "*au revoir, l'escale, c'est terminé, tu en as bavé pendant dix ou vingt ans, c'est comme cela, on tire un trait, et on va te reclasser*". Ce n'est pas acceptable parce que notre statut du personnel existe, il permet le détachement et vous ne voulez jamais en entendre parler.

Je suis en colère parce que j'étais attachée à mon métier même si je suis ce que vous appelez "hors effectif" étant donné que je suis permanente syndicale. L'assistance en escale, c'était un rêve pour tous les agents d'Aéroports de Paris. Je me souviendrai seulement du mensonge de M. Graff lors des 50 ans d'anniversaire de l'escale ; nous n'étions pas invités, mais le beau discours se trouve dans le petit livre que vous nous avez offert : "*l'escale sera centenaire*". Nous, on dit : "*non, c'est 53 ans maximum*". Malheureusement, on avait raison, même si vous nous avez traité une fois de plus d'oiseaux de mauvais augure.

Ce n'est pas acceptable, Monsieur, et je n'accepte pas ce type de comportement en comité d'entreprise ou en réunion de négociation où, en gros, sous prétexte que l'on n'est pas d'accord, on estime que l'on fait dans le "folklore". On ne fait pas dans le folklore, on représente un grand nombre d'agents, peut-être pas la majorité, et en ce qui concerne l'escale, vous ne pouvez pas traiter les organisations syndicales comme vous les traitez aujourd'hui, surtout celles qui sont les plus représentatives dans ce secteur d'activité.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Une précision au sujet de la commission de suivi des accords. Vous faites l'éloge de cette commission de suivi, mais on a vu ce que donnait celle des 35 heures puisque, en tout et pour tout, pendant 7 ans où elle s'est réunie, la seule avancée significative a été de pouvoir poser les JRTT en heures et non pas en demi-journées.

Quand il s'est agi de dénoncer cet accord pour demander qu'il soit plus avantageux après la signature qu'avant pour les personnes en horaires décalés, rien n'a été fait, donc permettez-moi de douter de la commission de suivi. On a rajouté "interprétation de l'accord". C'est très important.

M. le PRESIDENT.- Je réponds tout de suite à votre question, qui est très précise : vous avez parfaitement raison, quand on prévoit un comité de suivi, il faut qu'il se réunisse et qu'il travaille. C'est pour cela que nous avons mis dans le texte, page 45, "3 - réunions" : "*la commission se réunit mensuellement sur convocation de la Direction*". Mensuellement. Je n'étais pas dans l'entreprise quand vous avez eu l'accord sur les 35 heures, je ne sais pas comment tout cela a été organisé, mais je peux vous dire que, pour cette commission, il est prévu dans l'accord qui vous est proposé des réunions mensuelles.

M. VIDY (SICTAM/CGT).- Aujourd'hui, la liberté de destin des salariés de l'échelle est, soit d'aller dehors, soit d'accepter un travail que vous allez leur imposer parce qu'à un moment donné, ils ne vont pas avoir le choix dans l'entreprise. On savait que, jusqu'à présent, un salarié avait deux, voire trois possibilités de reclassement, mais dans l'accord, ce n'est plus ce qui est dit, c'est une proposition et après, on voit. La liberté est donc toute relative.

Je voudrais revenir sur les propos de M. de Cordoue plus haut concernant la motivation d'un passage aussi précipité en plénière aujourd'hui. Je découvre l'argument de la GPEC alors qu'au bureau du comité d'entreprise, ce n'est pas l'argument qui nous a été donné, mais simplement qu'il fallait absolument une signature rapide de cet accord pour que l'on puisse bénéficier de départs anticipés. Je trouve cela un peu léger.

Cet accord a fait la démonstration que ce que vous mettez en avant, c'est la possibilité de faire partir les gens, quel que soit leur choix, soit dans le cadre d'un départ anticipé, soit dans le cadre d'un départ en filiale puisque, de toute manière, cet accord favorise davantage les départs que le fait pour les salariés de rester dans la maison-mère.

Je suis très étonné et je tenais à informer la plénière sur l'argument qui a été donné pour passer ce dossier en force, car aujourd'hui, en plénière, il passe en force. Il était même prévu 3 comités d'entreprise au mois de juillet et peut-être au mois d'août. La démarche nous paraissait un peu cavalière et précipitée car en plus, vous saviez très bien qu'un certain nombre d'organisations syndicales avaient demandé un droit d'alerte. En outre, un certain nombre d'organisations syndicales ont un contre-projet. Il aurait été intéressant que la Direction s'y intéresse un peu et attende au moins que la commission économique établisse son rapport avant de précipiter la présentation d'un tel dossier. Aujourd'hui, cela ne tient qu'au fait de pouvoir prétendre à une mesure de départs anticipés. Très franchement, c'est un peu léger de votre part.

M. GENTILI (FO).- Je partage ces propos. Encore une fois, vous faites tout à l'envers. Même la discussion que l'on aurait dû avoir ce matin aurait dû être inversée, et pour une raison simple : dans ce projet d'accord, il est stipulé que l'on peut démissionner d'Aéroports de

Paris pour garder son métier. On va avoir la NEWCO, mais quelle NEWCO ? De quoi parle-t-on ? Votre projet ne tient pas la route et je vais vous le démontrer. En outre, vous violez la convention collective. En tant que fédération qui a négocié la convention du transport aérien, vous me posez un vrai problème. Je pense d'ailleurs que je vais saisir la FNAM pour vous faire condamner déjà par vos pairs, la société qui se permet de mettre des "agents leaders".

Cette NEWCO regroupera tout ce qu'il y a de mauvais partout, et je pèse mes mots. Quand on est en maîtrise, on est en maîtrise, et d'ailleurs, la convention du transport aérien, sur certains points, est meilleure que le statut du personnel, sur la qualification, pas sur la rémunération globale, arrêtons les bêtises ! On n'a que 13 mois et les heures majorées sont très faibles. Vous savez que je la connais par cœur.

Quand on est agent litiges, c'est-à-dire que l'on est en niveau 3, on est à 200. On est en petite maîtrise, alors que, chez nous, on reste à 112, voire 114. Il y a 3 niveaux d'agent de passage, niveaux 1, 2 et 3. C'est très précis. Aujourd'hui, vous violez la convention collective parce que, dans les documents que vous nous remettez, on parle d'un "agent leader". Cela n'existe pas.

A Aéroports de Paris cela existe, mais excusez-moi, il faut quand même être un peu débile pour faire un travail de maîtrise et être payé en exécution. C'est cela, un "agent leader", et je vous invite à employer la langue française quand vous parlez des qualifications.

S'il y a seulement une personne licenciée pour aller dans la filiale, reprenez des cours de droit, vous allez voir ce qui est arrivé à des sociétés qui ont obligé des agents à quitter leur statut pour avoir un statut inférieur dans une filiale. Cela s'est allé au pénal. Je me féliciterai si, un jour, la justice fait mettre en prison quelqu'un comme M. Corbet parce qu'aujourd'hui, il n'y a pas que des hôtesse de l'air qui se retrouvent avec des contrats de travail extrêmement mauvais à Swissport et à Aviance ; ce sont les conséquences directes de la déréglementation du transport aérien, et vous le savez. On ne s'en félicite pas et on pense que l'on a atteint le fond. Les gens sont sous-payés et il va y avoir une révolte. Un jour, les gens d'Aviance vont venir envahir ici. Que votre copain Sarkozy fasse voter sa loi ou pas, à un moment, mon camarade Blondel a dit que les travailleurs ne respecteront même plus ce genre de choses si on ne peut plus faire grève. Ils feront des grèves sauvages.

En tout cas, dans la NEWCO, il y a au moins un point très positif pour mes camarades : il n'y a pas de service minimum, il n'y a pas de préavis de grève et on envisage de faire mettre en prison les patrons qui font systématiquement appel à des entreprises d'intérim. Car cela coûte très cher de payer 30 intérimaires par jour, multipliés par deux. Cela plombe les comptes, surtout qu'il n'y a pas de grève. Tous les jours, vous commandez 30 intérimaires et vous "plombez" les comptes des sociétés d'Aviance and Co.

Je n'ai pas pris ma calculatrice pour faire le total de ce que va coûter votre projet, mais j'ai bien l'impression qu'il y aura une belle prime aux copains d'Aviance pour qu'ils arrêtent ... (inaudible)... c'est tout ce qu'ils demandent : une prime d'effort. Eh bien non ! Car les gens qui dirigent tout cela sont des incompetents. Ils ne savent même pas négocier.

Vous pouvez vous moquez du monde, Monsieur Rubichon, mais un jour, la roue va tourner et je sais que l'arrogance est à la mode aujourd'hui, mais arrêtez de nous traiter de liberticides parce que cela va un peu trop loin à mon goût. Traiter par le mépris une élue du personnel dont le poste est supprimé, à terme, c'est d'un très mauvais goût, Messieurs ! Je n'apprécie pas et je vous interdis de recommencer, faute de quoi, la délégation FO quittera cette séance immédiatement. Car là, on est sur un dossier grave et la façon dont vous vous permettez de répondre à des élus du personnel est inacceptable.

M. le PRESIDENT.- J'ai entendu.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Dans le cadre du dialogue social, il faut accepter les contradictions et savoir que l'on ne peut pas être toujours d'accord. Des deux côtés, j'entends bien.

Dans la cadre de l'accord, vous prévoyez des dispositions qui exonéreraient des agents de certaines charges sociales et fiscales ; est-ce lié à un accord qui sous-entend un plan social puisque, normalement, ces dispositions sont liées à un plan social ? Indirectement, on pourrait considérer que c'est un plan social qui se met en place donc parlez clairement.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- J'essaie de comprendre ce que cet accord de méthode apporte en plus d'un PSE par exemple, en termes de garantie de l'emploi, avec l'obligation de mettre en place une GPEC. On aimerait connaître la différence.

Mme LEMOINE.- Je vais essayer d'être claire en énumérant dans l'ordre les différents textes et leur corrélation.

Un accord de méthode, ou l'accord de gestion de l'emploi tel que nous l'avons négocié, est un accord qui a deux objets :

- il est destiné à aménager l'information et la consultation du comité d'entreprise de manière que cette information/consultation soit complètement adaptée aux entreprises qui envisagent des opérations du type de la nôtre, c'est-à-dire qu'elles peuvent déroger à certaines dispositions des Livres III et IV du code du travail de manière à être adaptées à la situation de l'entreprise et aux informations nécessaires à la compréhension des élus du comité d'entreprise

Comme l'a dit M. Michaud, il doit déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci.

En effet, l'entreprise qui envisage de modifier son organisation de telle sorte que cette modification conduira à la suppression de plusieurs emplois est soumise au respect de tout un panel de dispositions. Elle doit d'abord se conformer aux dispositions des articles L 432-1 et suivants du code du travail sur la consultation relative à l'organisation, la gestion et la marche général de l'entreprise éventuellement à l'alinéa 2 sur les compressions d'effectifs. Il peut s'agir d'une seule et même consultation.

A l'issue de cette procédure de l'article L 432.1 du code du travail, les dispositions du Livre III du code du travail doivent être respectées en tenant compte du nombre de

salariés concernés. Les deux informations/consultations Livres III et IV doivent avoir lieu de manière séparée et bien distincte.

Ces informations/consultations peuvent être aménagés si l'entreprise et les partenaires sociaux le souhaitent à l'aide d'un accord de méthode tel que celui négocié au sein d'Aéroports de Paris et appelé "accord de gestion de l'emploi relatif au périmètre de l'escale".

Cependant, ce n'est pas la signature d'un tel accord qui est le fait générateur de la défiscalisation des sommes versées aux salariés de l'escale qui quitteront leur emploi.

Pour que cette défiscalisation ait lieu, il faut qu'elle soit issue de l'application des dispositions du Livre III du code du travail et, dans notre cas, d'un PSE.

Pour autant, ce n'est pas parce que l'article L 321.4 relatif au PSE traite des licenciements que l'employeur concerné se place a priori dans cette démarche.

En fait, il est tenu avant d'envisager cette situation de mettre en œuvre toutes les mesures en son pouvoir pour éviter de recourir à cette ultime solution. Ce n'est qu'à la condition qu'il ait mis en œuvre tous les dispositifs dont il peut disposer au sein de l'entreprise ou du groupe pour reclasser les salariés ou propose toute autre solution (formation, reclassement externe...) qu'il sera considéré comme ayant respecté les obligations issues d'un PSE.

M. de CORDOUE.- C'est clair et, Monsieur Guarino, j'ai déjà répondu plusieurs fois à votre question, j'y reviens : effectivement, l'entreprise avait deux options, dont celle de s'inscrire dans le cadre d'une procédure réglementaire de type PSE. Ce n'est pas ce qu'elle a souhaité. Cette option est en effet une option de facilité où, à la limite, l'employeur a la main. Elle met en place son dispositif, informe le comité d'entreprise et les salariés de ce qu'elle a l'intention de faire, mais ce n'est pas du tout ce que M. Graff a souhaité, car il a souhaité que ceci se fasse dans une démarche de dialogue, de concertation et de négociation.

On a donc préféré cette option et M. Rubichon l'a introduit en début de séance ; cette démarche a été, je l'estime, assez productive puisque, si vous regardez les propositions initiales que la Direction avait faites et le point d'aboutissement auquel nous sommes arrivés, ce n'est pas du tout la même chose.

Au stade où nous en sommes de nos discussions, avant de s'engager dans des procédures de consultation, je voudrais dire que la remarque qu'avait faite M. Dubuisson sur le TPI nécessiterait une modification de l'accord. Il faut enlever 4 mots dans l'accord.

Quant aux conditions d'attractivité vers la NEWCO, je vous ai bien expliqué que, dans les réunions de négociation, c'est un point qui n'a jamais été abordé, ou très peu. Pour autant, nous nous étions également préparés à améliorer nos propositions sur cette partie-là.

A ce stade, deux possibilités s'offrent à nous :

- soit nous vous indiquons en séance du comité d'entreprise les deux modifications que nous proposons dans l'accord

- soit, comme l'a suggéré M. Papaux, nous faisons une suspension de séance et je demanderai à rencontrer les secrétaires de syndicats dans la salle d'à côté pour préciser un peu plus en détail ces deux points, qui sont faciles ; il s'agit de changer un montant et quelques dispositions dans le texte.

Il nous reste un point non débattu : le point de savoir si la séance plénière souhaite que l'on procède à deux votes ou à un vote. Je vous propose que l'on reporte cette décision à la fin, juste avant de procéder au vote. On prendra votre avis pour savoir comment vous souhaitez être consultés.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Cela a déjà été dit, il aurait été plus judicieux de commencer par la GPEC avant de parler de l'accord. Cela étant, sur la méthode, on a un problème de discrimination entre les HE et je pense que l'on va pouvoir le mesurer demain, quand on va rencontrer les directions des différentes unités opérationnelles aéroports.

Vous dites que vous êtes "solides" sur ce dossier, mais vous avez dit la même chose pour nos 4 collègues d'INA et aujourd'hui vous êtes en train de "mordre la poussière", donc faites attention parce que, bien souvent, les choses se retournent.

Pour ce qui de vos propositions, effectivement, je demanderai pour mon syndicat une suspension de séance en rappelant à mon secrétaire général que le contenu de l'accord est soumis à l'ensemble de l'organisation syndicale et je ne vois pas comment on pourrait soumettre à l'ensemble de notre organisation syndicale d'éventuels changements que vous feriez aujourd'hui dans l'accord. Cela va nous poser un réel problème.

Cela étant, vous prendrez vos responsabilités, vous aurez la réponse de notre organisation syndicale. Vous êtes sûrs de vous, vous nous l'avez dit à plusieurs reprises, il n'y a donc aucune raison d'avoir plusieurs votes, aujourd'hui, ce que l'on vote, c'est l'accord que vous nous soumettez en l'état.

On ne va pas fournir une ceinture et une paire de bretelles aux gens qui sont d'accord sur le contenu et qui se sont manifestés en disant que c'était un bon accord pour tenir leur pantalon ; s'ils sont sûrs d'eux, il n'y a qu'un seul vote et il ne faut pas qu'ils cherchent à se défaire en disant qu'ils étaient d'accord sur le premier vote, mais qu'ils n'ont pas été entendus sur le deuxième. Il faut assumer ses responsabilités.

Aujourd'hui, ce que vous nous présentez, c'est l'accord dans les conditions que vous nous présentez et c'est à prendre ou à laisser.

M. de CORDOUE.- J'aimerais entendre les autres secrétaires de syndicats sur les deux propositions : leur assentiment pour que je réunisse les secrétaires de syndicats pour qu'ils puissent s'exprimer, et la possibilité d'avoir 2 votes ou un seul.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Il y a eu neuf réunions, mais il n'y a eu réellement que 7 réunions de négociation. Il est vrai qu'aujourd'hui, le syndicat que je représente a demandé plusieurs points parce que l'on n'a pas pu les négocier. En effet, 2 réunions ont avorté. Votre proposition de suspension de séance me convient très bien.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Je suis étonné d'entendre le terme "secrétaires de syndicats" dans cette instance ; je pense que vous voulez parler des représentants syndicaux et

qu'ils ont, ou pas, certains mandats que vous leur demandez d'assumer aujourd'hui. Cela pose un problème de fonctionnement de nos instances.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC).- Je n'exigerai pas 2 votes, nous sommes capables de prendre nos responsabilités. C'était une demande, je vois qu'elle ne fait pas l'unanimité et je me soumettrai à la décision ; il n'y aura qu'un seul vote et nous prendrons parti. Pour le reste, votre demande de suspension nous convient aussi. Il est vrai que certains points méritaient encore des précisions ; c'est bien qu'on les précise.

Un INTERVENANT.- A propos de l'interruption de séance, nous avons suffisamment débattu de notre côté et étayé des propositions ; si elles peuvent être entendues et formalisées dans le sens qui nous convient, nous sommes en mesure d'agir.

M. de CORDOUE.- Nous suspendons la séance et je demande à chaque syndicat de désigner au moins un représentant.

Suspension de séance

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Le Sictam/CGT et le Spe/CGT ne sont pas entrés dans la discussion puisque nous considérons que c'était une nouvelle fois une partie de négociation. Le Spe/CGT et le Sictam/CGT estiment que la procédure d'information et de consultation du CE n'est pas respectée. C'est une remise en cause des prérogatives des élus du comité d'entreprise.

Je vous l'ai dit plus haut, le CE n'est pas une instance de négociation. Je demande que ce point soit stipulé au procès-verbal.

Quant à ce que vous avez changé dans l'accord, je vous demande de transmettre un exemplaire aux élus puisque vous avez transmis des documents et c'est sur ces thèmes que les organisations syndicales se sont déployées et ont transmis les informations aux salariés. Ce qui a été présenté aux salariés n'est plus la même chose qu'hier, notamment le point qui touche les TPI, c'est-à-dire une modification de l'accord 35 heures.

Cela signifie que l'ensemble des organisations syndicales doivent être consultées de nouveau sur l'accord 35 heures puisque vous allez modifier l'un des points de l'accord 35 heures.

M. de CORDOUE.- Puisque la Direction avait aussi souhaité une interruption de séance, je vais vous indiquer les motivations de cette interruption de séance et le travail qui a été fait ; je passerai la parole à Mme Senentz pour clarifier les choses.

Nous avons entendu un certain nombre de suggestions pendant la séance du comité d'entreprise. Certes, le comité d'entreprise n'est pas une instance de négociation, mais c'est quand même un endroit où l'on peut écouter des suggestions, c'est fait pour cela. On a donc essayé de mettre cela à profit ce matin.

Nous avons réuni les organisations syndicales pour évoquer avec elles quelques modifications néanmoins d'ordre mineur dans l'accord puisque ces modifications vont porter sur deux remarques de clarification du texte entre Aéroports de Paris SA et le groupe Aéroports de Paris (on vous dira exactement où cela se situe). Je n'avais pas vu

le problème à la lecture, mais effectivement, comme cela peut être lu autrement, cela mérite d'être clarifié.

Sur les TPI, la modification que l'on proposera est assez simple : il s'agit d'indiquer que les TPI sont engagés vis-à-vis de la Direction pour une période de 4 ans, sous-entendu qu'au bout de 4 ans, la Direction pourra faire ce qu'elle souhaite. Nous avons l'intention de retourner cette proposition et de dire que les TPI auront le choix au moment où ils voudront opter de passer à plein temps ou temps partiel classique s'ils le souhaitent et de quitter le statut de TPI, auquel cas, ce sera définitif.

Cependant, ceux qui souhaiteraient conserver leur statut de TPI pourront le conserver sans faire référence à cette durée de 4 ans. La remarque de M. Papaux est que, effectivement, dans l'accord 35 heures, on ne parle de TPI que pour l'escale, et quand les agents ne seront plus à l'escale, il faudra probablement aménager l'accord 35 heures. Cela me paraît assez simple.

Le point le plus important porte sur les conditions d'attractivité du transfert dans la filiale. Je vais passer la parole à Mme Senentz, qui va vous préciser les modifications que l'on a proposé d'apporter dans l'accord. C'est simple à expliquer, mais il faut le dire. Et, bien évidemment, tout le monde recevra un nouveau texte. Ce ne sera pas que le texte proposé à la signature.

Mme SENENTZ.- La modification porterait sur l'article 28 à la page 20 de l'accord concernant les aides spécifiques pour la mobilité dans NEWCO.

L'indemnité compensatoire d'abandon du statut Aéroports de Paris serait maintenue ; en revanche, nous allons ajuster la prime de volontariat.

Nous proposons une prime de volontariat de 20 000 € avec une majoration de 5 000 € si le salarié s'engage avant le 31 décembre 2007 à effectuer une mobilité vers le pôle de services aéroportuaires. La prime serait versée en trois fois aux dates suivantes :

- au jour de la mise en œuvre de la mobilité : 10 000 €
- six mois après la date de mobilité : 5 000 €
- un an après la date de mobilité : 5 000 €

La majoration de 5 000 € est versée, le cas échéant à la date de mise en œuvre de la mobilité. Chaque versement est subordonné à la présence du salarié dans les effectifs du pôle des services aéroportuaires.

M. de CORDOUE.- Je précise à la plénière les raisons du versement en plusieurs parties.

Une autre disposition de l'accord prévoit d'indemniser les agents qui souhaitent quitter le groupe Aéroports de Paris et l'on ne voudrait pas que des "petits malins" passent par cette formule pour encaisser les 25 000 € et quitter la NEWCO au bout de quinze jours. On veut bien faire un effort pour que les gens aillent dans la NEWCO, mais avec l'intention d'y rester. Mais je sais que personne n'aurait pensé à cela !

Mme SENENTZ.- Bien entendu, ces aides dans NEWCO seront reportées dans la convention tripartite, notamment à l'article 3. Toutes ces dispositions sont précisées.

Dernière précision que nous apporterons : dans le préambule, en page 6 de l'accord. Seront bien précisées les possibilités offertes par le groupe Aéroports de Paris : *"les parties prenantes au présent accord ont déterminé un ensemble de mesures permettant aux salariés, en fonction de leur situation et de leurs souhaits personnels d'évolution et à partir des possibilités offertes par le groupe Aéroports de Paris, de se positionner sur plusieurs types de mobilité"*.

Pour prendre en compte la remarque, il est vrai que nous offrons des possibilités au sein d'Aéroports de Paris SA, mais au sein du futur pôle de services aéroportuaires filiale à 100 % d'Aéroports de Paris, qui fera donc partie du groupe Aéroports de Paris.

En revanche, en réponse à la remarque de M. Michaud sur la convention tripartite et la garantie en cas de menace sur l'emploi, la garantie était bien de proposer un emploi de même catégorie groupe au sein d'Aéroports de Paris SA. La précision sera apportée.

M. de CORDOUE.- Je pense que l'on a terminé, je vous propose un tour de table pour les explications de vote et on passera au vote.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- En tant que secrétaire du comité d'entreprise, je prends note que l'accord a été modifié par rapport au projet qui nous a été envoyé dans les délais.

Je rejoins une partie de votre intervention, Monsieur de Cordoue : le comité d'entreprise peut être une instance où l'on peut faire évoluer dans l'intérêt des salariés les dispositions relatives à un accord spécifique, simplement, on le souhaite dans le cadre d'un premier passage et d'un second passage, à ce moment-là. Aujourd'hui, nous serions consultés sur un premier passage.

Je partage l'opinion exprimée par le représentant syndical du Sictam/CGT : derrière, on peut entreprendre une remise en cause des prérogatives des élus du comité d'entreprise parce qu'il existe des modalités d'information et d'envoi de documents dans le cadre du code du travail même si, dans le cadre de l'accord de méthode, vous souhaitez disposer d'autres prérogatives ; il faut quand même les respecter.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Je vais lire la déclaration des élus Spe/CGT et Sictam/CGT d'Aéroports de Paris au comité d'entreprise du 11 juillet 2007 :

"Nos organisations syndicales Spe/CGT et Sictam/CGT d'Aéroports de Paris ont comme priorité de défendre l'intérêt collectif des salariés pour défendre de justes rémunérations et garantir le statut du personnel, les emplois et les métiers d'Aéroports de Paris SA.

La privatisation d'Aéroports de Paris en 2005 a introduit la logique du "marché" où le profit pour les principaux actionnaires est placé au centre de la stratégie et des décisions, qui nuit directement à l'efficacité d'une politique économique et sociale d'un aéroport moderne.

En 2006, les effectifs ont été réduits de 1,4 % et de nombreux budgets utiles ont été sérieusement amputés.

A contrario, les actionnaires se sont vus redistribuer 93 M€.

Le projet d'accord relatif à la gestion de l'emploi sur le périmètre de l'escale obéit à ce contexte. Le principe de service public est mort.

Dans son projet, la Direction parle "pudiquement" de réorganisation des activités d'assistance en escale alors qu'il s'agit d'une externalisation de l'activité escale d'Aéroports de Paris, maison-mère dans le groupe avec comme objectif de baisser le prix du travail pour augmenter la marge des profits des actionnaires.

Cette logique libérale de mise en concurrence des salariés en nivelant les normes sociales n'est pas acceptable au regard des résultats du Groupe Aéroports de Paris.

Qualifier cet accord de Gestion de l'emploi sur le périmètre de l'escale est une gabegie et un non-sens en matière de qualité de services, de sécurité et de sûreté. La finalité de cet accord est la disparition de ces métiers qui ont participé à développer l'activité d'Aéroports de Paris et son image, reconnue par tous. Derrière ces métiers, les salariés qui ont consenti des sacrifices lors des divers plans successifs sont "remerciés de leurs efforts" par la suppression de leur activité. L'externalisation des postes de l'escale, préconisée par cet accord, aura des conséquences sur l'ensemble de l'entreprise.

La CGT considère que cette réorganisation est un plan social dont l'unique objet est de réduire le nombre de postes et la pseudo solidarité invoquée par la Direction n'est qu'un leurre.

Cet accord de méthode basé sur l'article L 320-3, inclus dans le code du travail, renvoie aux dispositions liées à des licenciements économiques. Cette loi oblige également les entreprises à s'engager sur la mise en place de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de l'entreprise Aéroports de Paris SA, ce que la Direction refuse de faire.

En principe, la négociation avec les organisations syndicales doit permettre de garantir l'intérêt collectif des salariés. Dès le départ, la Direction a imposé son diktat sans prendre en considération la position de nos organisations syndicales.

C'est dans ce cadre que nous avons assisté aux réunions dites "de négociation" sans valider ni la méthode utilisée, ni les départs "à la carotte" que prévoit cet accord. Il apparaît clairement que le projet de la Direction n'était qu'un piège pour diviser les salariés de l'entreprise et créer une psychose pour que les personnels incitent les organisations syndicales à signer cet accord. Tout au long du processus, nous avons réaffirmé notre opposition sur le périmètre et le contenu de l'accord qui nous est soumis aujourd'hui pour avis.

La logique d'Aéroports de Paris SA qui consiste à "smicardiser" les salariés, mais aussi à désocialiser les salaires (intéressement, participation etc.) confirme que la Direction s'attaque dans le même temps à la solidarité nationale, en réduisant les cotisations de la Sécurité sociale et de son système de retraite par répartition etc.

En résumé, la Direction d'Aéroports de Paris SA fait porter les coûts de son plan social à l'ensemble de la collectivité nationale pour des intérêts privés.

Alors que les élus du Comité d'entreprise, à une forte majorité, ont initié un droit d'alerte, que ce droit d'alerte, sous l'égide de la commission économique, doit rendre ses conclusions en septembre, la Direction démontre une nouvelle fois son opposition au dialogue social en persistant dans son projet et en refusant d'attendre les conclusions de la commission économique.

De plus, quatre organisations syndicales, SPE/CGT, FO, CFDT et SICTAM/CGT, ont communiqué un projet de reconquête de l'escale Aéroports de Paris maison-mère à l'ensemble des salariés ainsi qu'à la Direction. Cette dernière n'a pas daigné engager de débat avec l'intersyndicale, pourtant majoritaire et représentative des salariés.

Dans un même temps, la Direction organise des réunions d'information pour les salariés de l'escale sans prendre en compte l'avis de ses salariés, et notamment leur désaccord tant sur la suppression de leur métier que sur les dispositions prévues dans cet accord.

Les conditions d'une véritable négociation n'étant pas réunies pour garantir l'avenir des salariés et celui de l'entreprise, la CGT votera donc contre cet accord et posera son droit d'opposition".

M. FERNANDEZ (CFDT).- La CFDT a toujours affirmé son positionnement par rapport à cette décision du Président de supprimer l'escale, qui s'est traduite par une suppression de l'activité qui était la vitrine d'Aéroports de Paris.

Aujourd'hui, on doit faire avancer les choses. Nous avons donc fait un énorme travail sur le terrain, nous avons aussi pris soin de bien réfléchir à notre positionnement sur ce dossier et nous savons aussi que la seule manière d'obliger la Direction à respecter ses engagements sera de faire partie du comité de suivi. Nous pourrions ainsi mettre en place tous les moyens nécessaires pour l'obliger à modifier, en tant que de besoin, les différentes grilles pour atteindre les niveaux de postes permettant de répondre aux réels besoins de l'entreprise.

En dehors de toute possibilité d'éventuelle remise en cause de cet accord par un droit d'alerte, notre position sera de le signer.

M. GENTILI (FO).- Je ne vous surprendrai pas en confirmant que la délégation FO votera bien évidemment contre cet accord. Nous estimons que cet accord est illégal et nous saisirons tous les moyens qui seront en notre pouvoir pour faire valoir le droit. Nous estimons une nouvelle fois que la Direction d'Aéroports de Paris se croit au-dessus des lois et risque fort d'avoir des condamnations graves dans la mesure où la non-application de l'article L 122-12 est condamné très sévèrement, même si l'on touche 25 000 €.

Je ne reviendrai pas sur le volet économique, et vous noterez que Force ouvrière a décliné l'offre de négocier en plein milieu d'un comité d'entreprise. Messieurs, c'est une mascarade.

A l'examen des textes réglementaires, on voit que les coûts de cet accord seront automatiquement imputés, du point de vue de la comptabilité analytique, sur l'activité "assistance en escale" du groupe. Et pour ce que je sais de l'évolution de la réglementation européenne qui s'applique de fait, vous êtes en train de tuer dans l'œuf toute possibilité que le groupe Aéroports de Paris redresse cette situation économique et commerciale sur ce que vous appelez un "segment".

Nous confirmons donc que cet accord est frappé d'iniquité dans la mesure où c'est avant qu'il faut négocier la GPEC et pas après. De surcroît, à vouloir gonfler la valise avec lesquels les personnels démissionneraient de l'entreprise pour rejoindre une filiale où les conditions de salaire sont moins élevées, vous vous mettez dans la situation d'être éventuellement condamnés sévèrement.

Bien entendu, en aucune façon, Force ouvrière ne cautionnera un tel accord.

Plus grave, et je saisis lundi prochain mon conseil syndical pour demander un mandat pour signer le PASE parce qu'aujourd'hui, le système de pourvoi aux emplois dans l'entreprise a un dispositif, la commission de pourvoi aux emplois. Elle est censée veiller à l'application du statut du point de vue du pourvoi des emplois dans notre entreprise. Certes, cet accord date de 1973, mais de fait, vous allez exclure l'ensemble des organisations syndicales du système de pourvoi aux emplois pendant la période de l'accord avec des syndicats minoritaires par définition. De fait, ils vont neutraliser la commission de pourvoi aux emplois d'Aéroports de Paris issue d'un accord historique, un vrai accord même si FO ne l'avait pas signé.

Comment peut-on, à un moment, avoir un accord sur une durée de vie limitée, signé par une minorité et qui se substitue de fait à une commission de pourvoi aux emplois qui, elle, a fait l'objet d'un réel consensus puisque, sauf Force ouvrière, tout le monde avait signé ?

D'ailleurs, un certain nombre d'organisations n'existaient pas avant qui sont empressées de signer cet accord une fois que leur représentativité a été avérée.

Nous saisissons notre conseil syndical et nous vous informerons des délibérés de Force ouvrière, mais ce sera pour se porter garant de la sécurité de l'emploi pour les personnels, et au-delà de 2009.

Il vous appartient ou pas d'entreprendre les négociations de l'accord si vous prenez ce risque, mais nous veillerons bien entendu à ce que le droit soit respecté et je crois savoir que vous avez reçu un courrier extrêmement clair sur le caractère illicite de l'accord que vous nous soumettez aujourd'hui au regard de votre refus d'obtempérer à deux lois, celle de 2002 et celle de 2005 sur la GPEC.

Mme DONSIMONI (CFE/CGC).- Nous avons bien pris acte de vos engagements en matière de licenciements et de sécurisation des emplois. Nous aurions bien entendu préféré que ce soit mentionné dans l'accord, mais nous serons vigilants quant à leur respect.

Nous avons également pris acte de toutes les avancées formulées aujourd'hui en séance et nous prenons toutes nos responsabilités ; nous serons favorables à cet accord, nous le signerons et nous serons dans la commission de suivi pour pouvoir justement être vigilants quant à son application.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- En ce qui concerne l'UNSA/SAPAP, notre préoccupation a toujours été les agents de l'escale. On l'a annoncé au début, je crois avoir fait une déclaration en ce sens le 8 février devant le Président Pierre Graff.

Nous préférons avoir un plan de sauvegarde de l'emploi négocié qu'un PSE où, comme vous l'avez dit plus haut, l'employeur fait ce qu'il veut. On connaît la finalité, c'est tout simplement le licenciement. On a toujours dit que l'on n'en voulait pas ; il est donc bien évidemment qu'en ce qui nous concerne, nous allons signer cet accord, et plutôt deux fois qu'une.

M. de CORDOUE.- Nous allons procéder au vote.

8 voix pour : UNSA/SAPAP, CFE/CGC, CFDT

10 voix contre : FO, SICTAM/CGT, SPE/CGT

M. de CORDOUE.- Ce vote nous amène à un petit point de procédure.

Dans le titre 11, l'article 55, très bref, dessaisit pendant la période de conduite de la procédure le secrétaire du comité d'entreprise des convocations au comité d'entreprise. Comme ceci résulte du fait que ce soit le secrétaire du comité d'entreprise qui convoque les comités d'entreprise, ceci résulte du règlement intérieur et ce règlement intérieur est de votre prérogative.

Du fait que vous avez voté majoritairement contre l'accord, je ne me sens pas fondé à appliquer l'article 55 puisqu'il y a opposition du règlement intérieur, à moins que vous n'ayez un avis différent, et on pourrait aussi voter sur l'article 55 pour accepter.

Sinon, c'est M. Michaud qui convoquera les réunions.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Vous avez consulté le comité d'entreprise sur un projet d'accord global. Vous ne pouvez pas dissocier un accord spécifique puisque, là, vous devez prendre, en tant que Direction générale, la responsabilité de dire si l'accord est applicable ou pas, étant donné qu'il a eu un vote négatif du comité d'entreprise.

C'est comme si l'on se plaçait dans le cadre d'une réorganisation avec un vote négatif du comité d'entreprise et que vous appliquiez toutes les dispositions de cette réorganisation. Vous ne pouvez donc pas dissocier l'article 55 de la consultation globale que vous avez faite. Vous prenez vos responsabilités en tant que Direction, il faut dire les choses clairement. Votre pouvoir de Direction vous permet d'appliquer l'accord dans son intégralité.

De plus, je tiens à rappeler qu'il y a actuellement des négociations sur le règlement intérieur et nous nous sommes aperçus d'un point contradictoire, c'est-à-dire que c'est le secrétaire du comité d'entreprise qui envoie et qui signe les ordres du jour alors que cette prérogative relève normalement du chef d'entreprise et du Président de l'entreprise.

Il serait donc anormal de dissocier cet article 55 du vote global. Aujourd'hui, il faudra que la Direction générale, par rapport au vote du comité d'entreprise, se positionne sur l'application de l'accord, puisque c'est le pouvoir de Direction, et après l'ouverture aux

signatures, informe les organisations syndicales du moment auquel elle considère que l'accord est applicable ou pas.

C'est que l'on a exposé en bureau de comité d'entreprise.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- C'est étonnant : depuis un certain temps, dans cette instance, il y a des choses qui changent. Aujourd'hui, la Direction générale reçoit un vote négatif et cela l'inquiète ! D'habitude, elle passe outre. Il va falloir nous expliquer comment vous avez fait pour les autres projets qui sont passés en force.

M. GENTILI (FO).- Décidément, au risque de vous déplaire, on va vous rappeler une règle de droit : un règlement intérieur ne peut pas être modifié ainsi par un accord minoritaire. Un règlement intérieur peut effectivement faire l'objet d'une tentative de modification. Dans le cas d'espèce, notre règlement intérieur s'applique de droit et c'est le secrétaire qui, en accord avec le Président du comité d'entreprise, détermine l'ordre du jour et convoque ses membres.

Je vous rappelle que, quand on a un doute, on applique toujours ce qu'il y a de plus favorable. Concernant la démocratie et ce que l'on appelle le dialogue social, que ce soit le secrétaire de l'instance qui se mette en accord avec le Président, qui est l'employeur, est bien évidemment beaucoup plus avantageux pour le fonctionnement démocratique, la gouvernance de l'entreprise, si j'ose dire. Au moins, on n'est pas seulement méprisés et insultés dans cette instance, mais on a le pouvoir.

Nous exigeons l'application du règlement intérieur en l'état. Nous nous interrogeons d'ailleurs sur la capacité des organisations syndicales, dans le cadre de la signature d'un accord de ce type, à entraver le fonctionnement démocratique du comité d'entreprise, parce que c'est le cas. Vous ne pouvez pas dire que l'on oublie le règlement intérieur pendant quelques mois. Pour nous, c'est encore un point d'inégalité dans ce que vous faites.

M. de CORDOUE.- Je crois que vous ne m'avez pas bien écouté, je vous ai dit qu'il y avait ce point de difficulté. On peut effectivement passer outre. Cela étant, dans le titre 11, il n'y a pas qu'un seul article, mais trois. Ce point précis consiste à savoir si c'est M. Michaud qui enverra les convocations ou si c'est la Direction qui le fera.

J'entends que la position de M. Michaud est "*prenez vos responsabilités, dites si l'accord est applicable*" ; M. Duval demande à partir de quand l'accord sera applicable. Je considère que l'accord, sur ce point, est applicable, mais il y a un point sur lequel il n'est pas applicable immédiatement : sur toutes les mesures qui concernent les salariés parce qu'il faudra attendre le livre III pour pouvoir les appliquer.

Je ne vois donc pas d'obstacle à appliquer le titre 11 dès que l'accord sera valide, s'il n'est pas opposé. J'aurais pu proposer aussi, mais cela n'a pas l'air d'être la voie que vous suggérez, que l'on prenne position collectivement uniquement sur ce point de détail, qui est de savoir qui envoie les convocations des deux prochaines réunions : est-ce que c'est M. Michaud ou la Direction ?

C'est la seule question que je pose.

M. GENTILI (FO).- J'avais compris. Force ouvrière est une organisation raisonnable, responsable et indépendante, et les élus Force ouvrière ne répondront qu'à un seul impératif : le respect du règlement intérieur actuel. En clair, nous ne répondrons pas à vos convocations si c'est vous qui les envoyez. C'est aussi simple. Vous saisissez ce que vous voudrez pour faire constater la carence permanente des élus de FO au sein de ce CE, mais les tribunaux trancheront.

Arrêtez de vous croire au-dessus des lois et je suis très sérieux dans mes propos : ce qui s'applique maintenant jusqu'à ce qu'on le modifie, c'est le règlement intérieur, ce n'est pas ce "torchon".

M. de CORDOUE.- La Direction va prendre ses responsabilités.

M. le PRESIDENT.- En dehors de ces questions de procédure, je voulais dire un petit mot de conclusion provisoire pour dire à celles et ceux qui ont participé à cette réunion, ou qui y ont assisté, et à ceux qui viennent de s'engager à propos de cet accord, que la Direction de cette entreprise sera garante de son application et de sa bonne application.

Ce comité de suivi va donc vivre à la périodicité prévue dans cet accord et vous allez le faire vivre. Et nous allons le faire vivre. Soyez en tout cas convaincus et assurés de notre volonté, à M. Graff et à moi, et à l'ensemble du comité exécutif, de mettre en œuvre ces dispositions dans le plus total esprit de loyauté et d'implication de la Direction de l'entreprise.

Je voulais vous en remercier.

M. de CORDOUE.- Sur le plan pratique, il nous reste encore un point à traiter, il est peut-être mieux que l'on aille déjeuner si vous en êtes d'accord.

On peut convenir de reprendre à 14 heures.

Suspension de séance

M. de CORDOUE.- Je vais présider le début de la séance de l'après-midi, M. Rubichon nous rejoindra plus tard.

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

M. de CORDOUE.- Ce point s'inscrit dans le cadre du livre IV, c'est une information complémentaire. Vous avez tous reçu le document, on ne fait pas de projection et c'est M. Gisselmann qui va vous expliquer assez rapidement pour que l'on puisse échanger ensemble ensuite.

M. GISSELMANN.- Je vais vous faire quelques commentaires sur le document intitulé "conséquences de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la Direction de l'escale", document que vous avez eu le temps de parcourir et dans lequel vous avez dû reconnaître un certain nombre d'informations que j'avais déjà eu l'occasion de vous fournir. Cependant, je pense important de vous apporter quelques éclairages complémentaires, notamment les points principaux constituant ce document.

La première des choses est que le pôle de services aéroportuaires, que nous appelons toujours NEWCO (je confirme d'ailleurs que l'entreprise ne s'appellera pas NEWCO, on n'a d'ailleurs pas pris de position sur le nom de celle-ci), serait filiale à 100 % d'Aéroports de Paris SA. C'est un conditionnel de précaution.

Comment sera-t-elle constituée et de quoi va-t-elle résulter ? Cette NEWCO va résulter de la fusion de plusieurs filiales de l'actuel groupe Alyzia Airport Services. Je rappelle à ceux d'entre vous pour qui ce n'est pas très clair qu'Alyzia Airport Services est une holding qui est déjà filiale d'Aéroports de Paris à 100 %, cette holding contrôlant la totalité de l'actionnariat d'un certain nombre de filiales qui sont orientées, soit vers le traitement du passager, par exemple Aviance, soit vers le traitement des activités de piste tel que Sapsler Handling, Ara à Charles de Gaulle et Alyzia Handling à Orly, ou d'autres activités qui ne relèvent pas nécessairement de la directive européenne, par exemple Sapsler, pour le recyclage chariots, et, beaucoup plus éloigné de cette activité, la sûreté au travers d'Alyzia Sûreté.

L'ensemble de ces filiales à l'exception d'Alyzia Sûreté vont faire l'objet d'un regroupement selon un processus tout à fait classique en la matière, que l'on appelle une "confusion de patrimoine". Quel est le processus ?

Alyzia Airport Services, la holding, est aujourd'hui l'actionnaire majoritaire et unique de l'ensemble des filiales dont je viens de parler ; elle en détient donc les actions, il suffit simplement qu'Alyzia Handling cède ses actions à l'une de ces filiales, en l'occurrence Sapsler Handling (je vous dirai pourquoi Sapsler Handling et pas une autre), et dès que Sapsler Handling sera détentrice de ces actions, elle changera de dénomination sociale,

se transformera en SAS et récupèrera donc la totalité des actifs et du passif des sociétés absorbées. Cela se passe donc en deux temps.

Pourquoi une opération de confusion de patrimoine ? D'abord parce que c'est tout à fait légal, c'est une pratique tout à fait courante. D'autre part, cela présente l'avantage d'être des opérations assez rapides dès lors qu'aucune des structures n'est amenée à s'opposer à cette confusion de patrimoine dans le mois qui suit la décision de confusion.

Bien entendu, cette méthode n'est pas une idée propre au groupe Alyzia, tout cela étant validé par des juristes, notamment les services juridiques d'Aéroports de Paris SA puisque, avant de se livrer à cet exercice, il faut l'aval du Conseil d'administration du groupe Alyzia, qui est composé de personnalités d'Aéroports de Paris dont M. de Cordoue.

Dès lors que Saper Handling est détenteur de ces actifs et de ce passif, la dénomination en est changée pour l'appeler NEWCO aujourd'hui, mais ce sera un autre nom, et nous savons aujourd'hui que cette société serait une société par actions simplifiées au capital de 37 000 €.

Pour prévenir une question, on pourrait dire que 37 000 €, ce n'est pas grand-chose, mais cela n'a absolument aucun sens pour une SAS, il y a d'autres filiales au sein du groupe Aéroports de Paris, notamment la filiale commune dans les commerces, SDA, qui est elle-même une SAS, et l'on voit qu'il n'y a pas grand rapport entre les volumes de flux financiers, de chiffre d'affaires ou de résultat dans une formule ou dans une autre.

Le siège de NEWCO serait situé à Charles de Gaulle. En effet, c'est de loin aujourd'hui encore la plate-forme où nous avons le plus d'activité, dans les locaux où est actuellement installé le groupe Alyzia, les locaux en question étant d'ailleurs pour l'essentiel des locaux loués à Aéroports de Paris.

Pour NEWCO, nous avons prévu des statuts qui "ratissent" relativement large ; de toute manière, en matière de statut, on n'a pas le choix, il faut se positionner sous un code de statut. Simplement, nous avons prévu que les statuts de NEWCO nous permettraient de ne pas être limités du point de vue géographique.

De la même manière, nous n'avons pas limité le champ d'investigation de NEWCO aux seules activités aéroportuaires puisque nous pouvons considérer que, dans ce cœur de métier, d'autres activités qui ne relèvent pas nécessairement de la directive sur l'assistance en escale pourraient être développées par NEWCO.

Les autres éléments liés au statut sont des éléments tout à fait classiques, qui précisent notamment que la prise d'acquisitions, l'exploitation et la cession de tous procédés, brevets et droits de propriété intellectuelle concernant lesdites activités s'appliquent. Ce qu'il faut en retenir, c'est que nous avons souhaité pouvoir sortir à terme de notre domaine actuel et avoir un champ d'activité relativement large couvrant l'ensemble des prestations telles qu'elles sont décrites dans la directive sur l'assistance et que, d'autre part, elles nous laissent la possibilité de développer des activités, soit auprès de ce que nous appelons des autorités aéroportuaires, soit dans d'autres types d'activité.

On peut considérer aujourd'hui que développer des activités spécifiquement pour une compagnie aérienne donnée tel que nous sommes en train de le négocier avec Air

France pour assurer l'intégralité des tractages maintenance à Orly, c'est-à-dire l'intégralité des tractages à Orly Ouest et les ateliers de maintenance d'Air France, ne relève pas des activités mentionnées dans la directive sur l'assistance en escale, mais peut être générateur de chiffre d'affaires et de résultat. Le champ d'activité traite ce point d'une manière assez large.

Du point de vue social, les statuts prévoient que les personnels rattachés aux activités d'assistance en escale au sens de la directive (pardonnez-moi de dire souvent "au sens de la directive", mais c'est un point de repère bien pratique), ainsi que ceux des fonctions-supports, autrement dit, les fonctions de management que je vais développer ensuite, sont rattachés à la convention collective nationale du transport aérien, personnels au sol.

Cependant, les personnels des activités liées aux services aéroportuaires, c'est-à-dire tout ce qui ne relève pas de la directive (par exemple le recyclage chariots), seraient rattachés à la convention collective de la manutention et du nettoyage sur les aéroports parisiens, plus communément appelés SAMERA, donc pas de changement de convention collective pour Sapsen.

La troisième convention collective qui, inévitablement, cohabitera dans NEWCO même si cela fait l'objet d'une filialisation, est la convention à laquelle seront rattachés les personnels des activités de sûreté. Il s'agit de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité. Cela concerne les personnels d'Alyzia Sûreté sachant que, dans Alyzia Sûreté, il y a aujourd'hui trois types d'activité :

- les activités d'inspection/filtrage des passagers et de leurs bagages cabine IFPAC.
- les activités liées au contrôle d'accès sur les plates-formes, qui sont aujourd'hui majoritairement tenues par Alyzia Sûreté
- les activités cynotechniques, c'est-à-dire les équipages de chiens détecteurs d'explosifs, qui est une des spécialités d'Alyzia Sûreté.

Pour être plus précis sur les domaines d'activité de NEWCO, nous aurons besoin des autorisations d'activité, comme tout opérateur, à ne pas confondre avec la licence qui est délivrée par Aéroports de Paris. Le groupe Alyzia dispose déjà de ces autorisations d'activité qu'il conviendra de renouveler dès lors que les filiales seront regroupées.

Dans le document que je vous ai remis, j'ai détaillé ce qui relève de la directive sur l'assistance des autres activités, je ne vais pas revenir dessus, je vais simplement m'arrêter sur les activités qui sont hors périmètre directive et qui sont produites directement pour le compte de tiers ou de gestionnaires d'aéroports.

Je souhaite revenir là-dessus d'abord parce que l'on va voir que la palette d'offres est vaste et qu'elle permet, en marge des activités d'assistance en escale, de se développer de manière considérable sur des marchés-niches, ce qui est particulièrement intéressant, et d'autre part, parce que je confirme ce que nous avons déjà dit, à savoir qu'Aéroports de Paris reste détenteur de la licence. Aéroports de Paris SA contractualise avec les compagnies aériennes, sous-traite à NEWCO et facture aux compagnies aériennes, c'est-à-dire que le schéma actuel est maintenu.

Les activités hors périmètre sont diverses et variées. Elles reflètent d'ailleurs en partie un certain nombre de choses qui se pratiquent déjà aujourd'hui au sein du groupe Alyzia :

- la location de matériels de piste. Il faut savoir que, par exemple, Swissport, au T3, opère avec du matériel loué à Sapsen Handling

- les prestations des eaux et vidanges telles que nous les pratiquons sur Orly

- tout ce qui est du domaine de la formation

- tout ce qui est du domaine de la prestation logistique. Par exemple, pour Hub Télécoms, c'est nous qui gérons le magasin logistique sur CDG

- les opérations de dégivrage sur les aéronefs, sachant qu'il y a deux cas de figure aujourd'hui :

* à Orly, les opérations de dégivrage sont sous la responsabilité de la Direction de l'escale

* à Charles de Gaulle, c'est l'autorité aéroportuaire qui en est responsable, qui sous-traite à des opérateurs dont Sapsen Handling aujourd'hui, et donc NEWCO demain.

- les activités de FOD, activités dont on ne parle pas beaucoup, mais qui sont particulièrement importantes pour la sécurité des vols. Il s'agit du ramassage des objets qui traînent sur les voies de circulation.

Ensuite, je peux ajouter un certain nombre d'autres points, mais vous voyez que ce n'est pas limitatif.

Nous avons d'ailleurs en projet de compléter la panoplie de ce que nous sommes capables de faire en matière de sûreté en essayant de récupérer un marché de contrôle de bagages de soute, ce qu'Alyzia Sûreté ne fait pas aujourd'hui.

Il faut savoir que ces activités en marge des activités liées à l'assistance en escale représenteraient pratiquement un tiers des activités prévisionnelles de NEWCO à l'échéance 2009.

Le deuxième point de ce document est la stratégie de NEWCO. Souvenez-vous, lors du CE du 8 mars, nous avons déjà eu l'occasion de nous exprimer brièvement là-dessus.

Cette stratégie se résume en trois axes principaux.

Se doter d'une offre commerciale compétitive

C'est le cœur du débat que nous avons depuis quelque temps déjà, c'est-à-dire que la réorganisation des activités d'assistance en escale du groupe Aéroports de Paris ramenées sous un commandement unique a pour objectif d'améliorer notre compétitivité, ce qui nous permet, d'une part, de clarifier nos structures opérationnelles sur le terrain pour les rendre plus lisibles par le marché, par nos clients et par les autres

opérateurs, d'autre part, de prendre une position vis-à-vis du marché qui nous positionnerait plus comme un partenaire que comme un fournisseur classique ; de démontrer, et ceci, très rapidement, que nous sommes en état d'anticiper les évolutions en matière d'assistance en escale.

Je dois d'ailleurs dire que cela n'a pas beaucoup été dit, mais lorsque l'A380 s'est posé à Roissy pour la première fois, il n'y a pas qu'Air France qui ait fait des essais d'accostage, mais également les filiales pistes du groupe Alyzia. C'est d'ailleurs Alyzia qui a assuré le départ officiel du vol vers Tokyo après qu'Air France se soit désistée.

On a donc aujourd'hui d'ores et déjà le matériel, le savoir-faire et les compétences pour s'adapter à ce type de technologie, et puisque l'on parle de qualité de service, c'est une information encore récente, qui sera confirmée dans quelques jours, notre filiale Sapsen Handling devrait être nommée comme le meilleur opérateur d'assistance en escale sur l'ensemble du réseau de la Singapour Airlines. On dit toujours que nous ne sommes pas très bons, ce n'est pas l'avis d'une compagnie internationale et qui a un bon réseau et un niveau d'exigence considérable en matière d'assistance en escale.

Aller à la reconquête du marché

C'est déjà présent dans le plan d'actions commerciales en cours aujourd'hui, dont je confirme qu'il a tendance à porter ses fruits (difficilement, mais il y arrive). On sait que la pression tarifaire sur les activités d'assistance en escale va continuer, il n'y a donc pas de changement par rapport aux explications que l'on avait pu vous fournir sur ce sujet il y a quelques mois.

Traditionnellement, nous sommes bien dans un secteur d'activité dont il est de notoriété publique que les marges dégagées sont faibles, très sensibles au poste de charges principaux, notamment la masse salariale, comme nous l'évoquions ce matin.

D'ores et déjà, nous avons dans notre stratégie de ne pas chercher à acquérir des clients supplémentaires si cela devait se faire aux dépens de la rentabilité de NEWCO.

Dans les discussions et les tentatives de coopération qui se développent manifestement entre le groupe Aéroports de Paris et Air France, un volet nous intéresse beaucoup puisque j'avais eu l'occasion de vous dire que le marché de l'assistance en escale sur les plates-formes parisiennes était de l'ordre de 800 M€ de chiffre d'affaires à l'année, que 65 % étaient produits par Air France pour son propre compte ou pour les compagnies de Sky Team, mais que, néanmoins, il y avait toute une partie de marché à laquelle nous n'avions pas accès aujourd'hui, à savoir la sous-traitance d'un certain nombre de compagnies qu'Air France sous-traite à des concurrents à nous, auxquels nous ne nous sommes jamais vraiment intéressés.

En effet, ce n'était peut-être pas nécessairement à ce moment-là dans la politique de l'entreprise et de toute manière, à ce jeu, nous aurions perdu pour cause de manque de compétitivité. Nous espérons donc bien pouvoir élargir aux activités de sous-traitance d'Air France le champ d'investigation de NEWCO.

Se donner une visibilité internationale

Il est vrai que Paris est reconnue comme une plate-forme internationale, mais les activités d'assistance en escale du groupe ADP sont exclusivement sur les aéroports parisiens puisque nous ne sommes jamais intervenus sur d'autres plates-formes parisiennes à l'exception d'une incursion en province par filiale interposée il y a quelques années.

Nous avons convié l'ensemble de nos partenaires du groupe Aviance International, à une réunion à Paris début octobre de manière à leur parler un peu de NEWCO, qui envisage d'ailleurs de prendre au sein de cette Aviance Internationale des positions lui permettant de mieux s'exprimer.

Ces partenaires sont au nombre de douze. Pour ceux d'entre vous qui ne le sauraient pas, ces partenaires sont majoritairement européens, espagnols, italiens, anglais, mais aussi américains et sud-américains, avec un certain nombre de nouveaux entrants des pays de l'Est. De sorte qu'aujourd'hui, Aviance, même si ce n'est qu'une Aviance marketing, a un regroupement d'activités qui commence à peser de tout son poids et dont les compétences en la matière semblent être de plus en plus reconnues.

L'organisation de NEWCO est une organisation très simple et tout à fait classique, que j'avais déjà eu l'occasion de développer.

Autour de la Direction générale de NEWCO, il y aura 5 fonctions transversales, c'est-à-dire des fonctions de siège. Rien de bien spectaculaire :

- une Direction administrative et financière
- une Direction des ressources humaines
- une Direction commerciale
- une Direction des méthodes et développement qui, pour l'essentiel, traite des procédures
- une Direction de la qualité

Et enfin, 3 directions opérationnelles :

- une Direction des opérations à laquelle est rattachée l'exploitation des activités qui relèvent de l'assistance en escale à proprement parler
- une Direction des services aéroportuaires, qui relève des activités qui ne sont pas dans le périmètre directive
- une Direction de la sûreté, sachant qu'il s'agit un peu plus d'une Direction, mais il s'agit bien d'une filiale puisque la sûreté sera filialisée, comme c'est le cas aujourd'hui étant donné qu'Alyzia Sûreté est filiale d'Alyzia Airport Services.

Dans le document que je vous ai remis figurent un certain nombre d'organigrammes détaillés que je ne vais pas développer. Je voudrais simplement revenir sur une des pages de cet organigramme sur laquelle M. Gentili a fait une remarque ce matin,

remarque d'ailleurs déjà faite il y a quelques mois, lorsque ces premiers organigrammes ont été publiés, sur la fonction de leader.

Je confirme que M. Gentili a raison, la fonction de leader n'est pas une fonction reconnue sous cette forme au sein de la convention collective du transport aérien, mais je ne peux que vous renvoyer au tableau de correspondance que nous avons distribué il y a quelques semaines pendant la négociation, où nous avons fait mention du fait que nous entendions par "leader" l'agent de coordination d'exploitation de la filière "exploitation" de la convention collective du transport aérien avec un emploi-repère appelé "technicien de passage", au coefficient 235.

La terminologie est donc fautive, cela ne vous a pas échappé, c'était simplement pour que cela tienne mieux dans le carré, mais on va le modifier pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté par la suite.

Vous aurez peut-être des questions sur les organigrammes, je risquerais d'être trop long si je les développais, il n'y a que du classique, il n'y a donc pas de surprise.

Avant de répondre à vos questions, je dirai simplement à titre d'introduction au point 5 sur les impacts au plan opérationnel et au plan social que nous sommes dans un calendrier où nous savons qu'entre maintenant et l'horizon fin 2008, l'activité de l'escale va décroître progressivement au profit de NEWCO par le biais d'une sous-traitance d'activité progressive.

Les hasards du calendrier rendent l'opération excessivement délicate parce qu'il se trouve que c'est pendant cette période qu'il y a le plus grand nombre de contrats à renégocier, donc il faut les renégocier avec un message à l'attention des compagnies qui est le suivant : *"une nouvelle structure, certes, une meilleure visibilité, certes, un commandement unique, mais une structure dont vous ne savez pas aujourd'hui quel sera son niveau de qualité de service"*. Les gens nous disent qu'ils ont bien compris que nous cherchons à être plus compétitifs parce que nous sommes en situation de concurrence, donc que nos prix vont s'améliorer, c'est logique, il va donc falloir résister à cette pression, même si elle a été anticipée dans le business plan, et puis et surtout, que nous sommes, au moment où nous parlons, en phase de renégociation de deux contrats majeurs qui pourraient mettre à très court terme purement et simplement en péril notre présence sur deux terminaux :

- Orly Ouest avec Iberia, contrat qui tombe à échéance cette année

- CDG 2 avec El Al. Nous sommes en période de renouvellement et d'ailleurs, le contrat se terminait fin juin et il court toujours en attendant que l'on ait trouvé un accord. El Al n'est pas une compagnie facile à traiter, mais son absence dans notre portefeuille se ferait évidemment remarquer.

Cela signifie que nous n'avons pas d'autre solution que d'anticiper, dans la mesure du possible, la compétitivité que nous allons être capables d'acquiescer de manière à nous engager dans les négociations sur des terrains tarifaires où nous n'irions pas si nous faisons statu quo sur notre organisation actuelle.

Pour l'impact au plan social, on va faire un point sur le décompte des effectifs. Je vais demander à Valérie Senentz de bien vouloir m'aider parce qu'il y a une petite rectification à apporter.

Mme SENENTZ.- Dans le point 5-1-2, en page 16 du dossier, étaient rappelés les effectifs de la Direction de l'escale qui étaient concernés : 667 personnes dans le dossier qui vous a été présenté le 8 mars 2007, au 31 décembre 2006. Nous l'avons actualisé au 31 mai 2007 et nous avons 626 emplois. Je ne vais pas détailler puisque vous avez le détail, l'écart de 41, qui s'explique.

Je voulais juste apporter une précision, puisque c'est un élément complémentaire que l'on vous a apporté dans le dossier d'aujourd'hui : à cet effectif de salariés de la Direction de l'escale doivent s'ajouter les salariés qui demeurent rattachés à la Direction de l'escale dans différentes situations.

On a donc bien 3 agents en longue maladie. Nous avons indiqué dans le dossier 13 agents en congés sans solde n'excédant pas une année. Il est vrai que nous en avons bien 13, mais nous voudrions apporter une précision en distinguant bien les congés sans solde qui n'excèdent pas une année hors congés parentaux (11) et ceux dont le congé est supérieur à une année, qui n'entrent pas dans le périmètre. En outre, certains congés sans solde supérieurs à un an sont des congés parentaux (12).

Il nous a donc semblé important de faire une distinction particulière sur les congés parentaux. C'est pour cela que j'ai apporté une rectification. Il y a 3 agents en longue maladie, 11 agents en congés sans solde n'excédant pas une année hors congés parentaux. On a donc bien les 23 agents en reclassement temporaire au sein de la Direction de l'escale, hors emploi, c'est inchangé ; c'est juste le dernier paragraphe où, par ailleurs, il est rappelé que 12 salariés de la Direction escale ne sont aujourd'hui plus rattachés à la Direction de l'escale, soit en raison d'un congé sans solde de plus d'un an hors congé parental (9 agents) soit en raison d'un reclassement temporaire sur d'autres fonctions au sein de l'entreprise (3 agents). On a donc exactement 12 personnes en congés parental.

J'ai donc actualisé le document.

M. GISSELMANN.- Je ne vais pas revenir sur les deux derniers points, les engagements de l'entreprise et la démarche proposée, puisqu'ils ont déjà été rappelés ce matin.

En termes de calendrier prévisionnel, pour faire une petite synthèse, le groupe Alyzia devrait se réorganiser pour regrouper ces activités de sous-traitance pour une seule entité et sous commandement unique avec une organisation telle qu'elle avait été présentée au CE du 8 mars dernier.

Pour votre information, aujourd'hui 4 C.E. de filiale ont été informés et consultés, 3 C.E. ont été informés et feront l'objet de consultations dans les semaines à venir. Dès lors que tout cela sera terminé, on sait que l'activité escale au sein d'Aéroports de Paris a pour vocation de diminuer progressivement à un rythme compatible avec les contraintes opérationnelles de transfert d'activité vers NEWCO entre maintenant et fin 2008 et qu'à fin 2008, l'activité actuellement traitée par l'escale Aéroports de Paris serait intégralement sous-traitée par le pôle de services aéroportuaires qui en assurerait

seulement la production. En effet, je vous le rappelle, les contrats commerciaux resteraient portés par Aéroports de Paris SA.

M. de CORDOUE.- Une petite précision : ce complément d'information, nous n'étions pas en droit de le donner plus tôt. Il fallait en effet en laisser la primeur aux comités d'entreprise des sociétés filiales avant de pouvoir vous en parler. Maintenant que toutes les sociétés filiales ont été, soit consultées, soit informées, il n'y a plus d'embargo sur cette information, c'est la raison pour laquelle l'information arrive maintenant.

Je vous propose de poser vos questions.

M. GENTILI (FO).- Quelle est votre analyse de la directive qui est aujourd'hui en discussion au Parlement européen sur ce que l'on appelle "Airport Charges", que l'on peut traduire par "taxes et redevances" ?

Quelle est votre analyse de la future révision de la directive de 1996 sur l'assistance en escale ?

Question subsidiaire : pensez-vous que votre projet est compatible avec les deux textes auxquels je fais référence ?

Et bien évidemment, quand j'aurai vos réponses, je donnerai le point de vue de l'expertise qui est la mienne sur ces questions puisque j'ai moi-même un certain nombre d'analyses sur ces directives. Je parle bien de deux directives différentes, une sur les taxes et redevances, l'autre, sur la révision de la directive que vous pensez peut-être connaître, celle de 1996.

Ultérieurement, sur le non-respect des dispositions conventionnelles de la convention nationale du transport aérien qui s'impose à tous, on vous demandera probablement, et c'est sur le terrain économique, puisque l'on parle beaucoup d'argent aujourd'hui, premièrement, quelle est la somme qu'Aéroports de Paris prévoit pour recapitaliser NEWCO puisqu'en l'état actuel (et je comprends que mes camarades des différents comités d'entreprise se considèrent en droit d'alerte, de manière presque plus dramatique que nous), c'est une société dont le capital est le plus faible, qui est la plus endettée et qui absorbe toutes les autres. De fait, elle absorbe un déficit énorme. On veut donc savoir combien va être mis.

Enfin, pourquoi avoir choisi le statut le plus louche qui existe dans notre pays au niveau du droit du commerce, à savoir une SAS, société à actions simplifiées, et non pas une vraie société comme une SARL, par exemple ?

Une fois que j'aurai ces réponses, je vous donnerai le point de vue de FO sur les dégâts que vous êtes en train de préparer et sur le fait que votre société ne pourra pas tenir la route trois secondes, face à la concurrence.

Nous en avons un peu assez parce que nous avons vraiment le sentiment qu'il n'y a que de ce côté que l'on essaye de faire en sorte de continuer à vivre en tant que groupe dans l'assistance en escale. J'attends votre réponse avec impatience. Ce que vous êtes en train de faire, c'est un total sabotage.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- On n'arrive pas à faire le lien entre le titre, "information complémentaire sur les conséquences de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la Direction de l'escale" avec le sommaire et surtout, ce que vous venez de dire.

On nous présente la NEWCO, le domaine d'activité de la NEWCO, la stratégie ; on veut bien, mais nous aurions aimé que l'on puisse dissocier les salariés d'Aéroports de Paris à la NEWCO. Je ne vois pas en quoi on peut parler des salariés d'Aéroports de Paris, notamment de ce qu'Aéroports de Paris va mettre en place à travers ce document. On aimerait des explications.

M. TOURET (CFE/CGC).- Deux des questions que j'avais prévues viennent d'être posées.

Pourquoi le statut d'une société par actions simplifiées et pas simplement une SA ? J'avais noté également que Sapsen Handling reprenait l'activité, alors pourquoi avoir choisi cette filiale plus particulièrement ?

Toujours au niveau organisation, structure de la société, pourquoi faire une sous-filiale sûreté alors que, justement, on nous dit que c'était le nombre de sociétés différentes qui était un handicap alors que, là, on recrée une société ?

Au niveau de la présentation, en particulier les paragraphes 2.1, 2.2 et 2.3, on aurait voulu savoir quelles étaient les sociétés qui exerçaient ces activités et quelles sont celles qui les exerceront dans la future activité.

Dans le paragraphe 2.3, on note qu'il y a effectivement de nouvelles activités alors je me demandais si ces activités n'étaient pas des activités non concurrentielles et si cela ne pouvait pas être vu, certainement, comme une façon de rentabiliser la filiale.

En termes de stratégie et de viabilité de la filiale, quand on fait un rapide calcul, on arrive à la conclusion que, pour être rentable, il faudrait que l'ensemble du périmètre réduise ses coûts de personnel de 20 % (en 1 an). Comment arrive-t-on à cela ? On voit que, pour un chiffre d'affaires de 100, on a des dépenses de 110 ; on peut supposer que les prix vont baisser de 15 % puisque c'est notre écart de prix. Même si le volume va augmenter de 5, cela fait grosso modo baisser le chiffre d'affaires de 10.

Comme on suppose ensuite que les coûts de personnel s'élèvent à 80 %, on arrive rapidement, pour arriver à un équilibre, de 90 de dépenses, à faire des économies de 20 % sur le personnel. Peut-être fais-je une erreur de raisonnement, mais je voudrais que l'on m'explique.

En matière de stratégie NEWCO, j'aurais aimé savoir quelles étaient les alliances prévues, Aviance ou autres, sur Paris ou pas forcément sur Paris.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je suis un peu surpris de la présentation parce que, lors de la présentation du 8 mars, la création de NEWCO était liée directement à la réflexion sur le pôle services aéroportuaires.

Or, comme vient de le rappeler le représentant de la CGC, on découvre que l'objet social intègre la création d'un certain nombre de nouvelles missions. Initialement, en effet, vous aviez dit que la NEWCO serait uniquement dédiée à créer un pôle services

aéroportuaires et là, on découvre des activités de sûreté, des activités liées au PMR, des activités liées à des missions d'ordres divers dans les aérogares.

La présentation qui nous a été faite le 8 mars partait d'un certain nombre de postulats qui, aujourd'hui, ont évolué.

Vous vous êtes fixé l'objectif de réduire les coûts "économiques" pour arriver à une stabilité budgétaire ; comment et qui va assumer le déficit du segment "escale" ? Aujourd'hui, une partie en est assumée par Aéroports de Paris SA, mais il y a une séparation comptable. Le déficit sera bien assumé, vous n'allez pas partir d'une situation nulle.

Avez-vous un plan à moyen terme ou long terme dans le cadre du business plan ? En effet, lors des divers échanges que nous avons eus dans le cadre du droit d'alerte, quand nous avons rencontré la Direction de la stratégie, c'était un gros point d'interrogation dans les perspectives d'évolution de cette filiale. Nous nous interrogeons beaucoup sur la pérennité de cette filiale. Et surtout, y a-t-il réellement une volonté de la Direction d'Aéroports de Paris d'être toujours présent sur le segment "escale" ?

M. GISSELMANN.- Je n'ai pas bien compris le rapport entre notre projet et la directive sur les taxes et redevances. En revanche, je vois bien le rapport avec le deuxième.

M. GENTILI (FO).- Visiblement, vous n'avez pas lu la directive. Nous avons à ma connaissance une taxe sûreté spécifique et nous avons une taxe qui permet entre autres de financer le recyclage des chariots ; c'est, à ma connaissance, une taxe aéroportuaire liée à notre qualité de service, car des chariots mettent la pagaille dans tout l'aéroport.

Or, personne n'a dit que cette directive est dangereuse pour les aéroports. Dans la future directive, chaque centime d'euro qui devra être affecté sur des activités liées à ces taxes et redevances ne pourra en aucun cas être détourné de son objet. En clair, notre contrat de régulation économique va avoir "du plomb dans l'aile". Je vous l'avais déjà dit, le Président ne m'a pas cru.

Beaucoup plus grave : si l'on étudie sérieusement cette directive, pour quiconque qui utilisera des fonds financiers issus de ces taxes et redevances pour alimenter notamment l'assistance en escale, dont les comptes doivent être totalement séparés et vérifiés (vous savez bien les dégâts que cela cause depuis déjà des années), ce sera encore beaucoup plus strict.

Tant qu'une directive n'est pas adoptée par le Parlement ni par le conseil des ministres, on ne la traduit pas en français, mais j'ai quand même une expertise qui m'a permis de l'analyser en anglais. Cette directive me semble redoutable. A cela, vous ajoutez que c'est une autorité indépendante (un peu comme dans les télécommunications) qui sera nommée pour nous départager quand les compagnies aériennes vont protester contre le niveau de taxes et redevances. Si vous mettez tout bout à bout, vous comprendrez que la situation ne nous est pas favorable.

Quant à la révision de l'assistance en escale, d'après ce que j'en sais, il y aura interdiction totale de sous-traiter. En clair, la NEWCO ne pourra sous-traiter à personne. Tant mieux parce que nous, nous sommes contre les sous-traitances en cascade. Et elle n'est pas bonne sur le plan social.

La fédération FO vous l'a déjà dit ; elle n'était pas opposée à mettre de l'ordre dans ces 7 filiales pour des raisons de stratification sociale et de conventions collectives. Vous avez eu raison de rectifier par vous-même, Monsieur Gisselmann, on n'appelle pas une convention collective par le nom de l'organisation des patrons même si, dans le jargon, on a tendance à penser que la convention de la manutention est la SAMERA ; c'est comme si l'on parlait des conventions FNAM au lieu de dire "convention CCMTS". Cela nous paraît un peu limite, mais bon. C'est du détail.

En revanche, beaucoup plus grave, on vous a dit : "*attention, si vous montez une nouvelle société, essayez de faire en sorte qu'elle soit "eurocompatible"*". Je n'ai même pas un PowerPoint pour dire comment il faut faire : plus de sous-traitance et vérifier que les personnels sont tous extrêmement bien formés.

Tout le monde est d'accord : ACI, les compagnies aériennes, nous... on va même organiser une conférence l'année prochaine pour dire quelle est l'importance de la formation et de la qualification des personnels pour la sécurité des avions et des passagers.

Ne perdons pas de vue que, dans votre projet, cette NEWCO va traiter ce qu'elle traite déjà aujourd'hui avec Aviance, selon le modèle plus ou moins d'Aviance, car on a compris qu'une société d'assistance en escale qui doit survivre dans les années à venir doit avoir trois pieds : le passage, la piste et le trafic. Et pas seulement les sociétés qui ne sont vouées qu'à être des sous-traitants de ceux qui ont des licences, car elles vont disparaître. Les sociétés qui ne feront plus que de la manutention en tant que sous-traitant de sous-traitant n'existeront plus du tout. Il faut bien s'y préparer.

Je ne suis pas du tout convaincu qu'Aéroports de Paris pourra passer des contrats en sous-traitance à NEWCO parce que la sous-traitance va être interdite aux aéroports, en tout cas dans les textes que j'ai eus de la Commission européenne.

Cela signifie que celui qui devra signer le contrat avec la compagnie sera la même entité juridique que celui qui effectuera le travail. Il faudra quand même que vous regardiez cela d'un peu plus près. Soyons sérieux.

Sur bien des points, nous ne serions pas en désaccord sur le principe d'essayer de résister et les experts de ce comité d'entreprise ont ouvert quelques pistes parce qu'en face, nos concurrents ne sont pas bons (je sais que cela restera dans cette salle), ni dans la formation des personnels, ni dans le respect des normes, ni dans le respect d'un texte.

Le texte est tombé et s'applique au 1^{er} juillet. On vous a prévenu en mars qu'il y aurait des audits ; ce ne serait pas bien que nos filiales se fassent massacrer comme nos concurrents !

M. GISSELMANN.- Sur l'aspect des audits et de la formation, vous avez raison, il ne vous a pas échappé qu'il y avait une opportunité sérieuse de voir la directive évoluer dans des sens parfaitement identifiés.

Pour ce qui concerne les précautions que vous avez prises, et auxquelles j'adhère tout à fait, et je vais vous le prouver, qui touchent à la qualité de la formation, à la qualité d'une manière générale de manière à pouvoir donner des garanties que la sécurité des vols est assurée avec tout ce que cela comporte, si vous prenez l'organigramme général

de NEWCO, vous verrez que, à l'inverse de ce qui se fait dans la plupart des entreprises présentes sur la plate-forme, il y a 2 services qui sont rattachés directement au directeur général : la formation et la qualité. C'est notre réponse par anticipation à votre question.

Deuxième élément sur lequel je voudrais revenir : les audits. Vous avez raison, c'est quelque chose auquel nous sommes déjà habitués, d'abord parce qu'ils tombent sur le dos du détenteur du contrat, en l'occurrence Aéroports de Paris, et où voulez-vous que l'escale les emmène si ce n'est dans les filiales ? Personnellement, depuis que je suis dans cette fonction, j'en suis à 43 audits. Effectivement, c'est bien pratique, pour les compagnies aériennes, d'auditer à répétition, cela les met à l'abri d'un certain nombre de problèmes.

Pour aller dans le sens de ce que vous évoquez, vous savez que IATA se rend compte que cela va être une pagaille monstre, que l'on va passer son temps à faire des audits et qu'il faudra se mettre dans un programme où des interlocuteurs spécialisés travailleront pour le compte de plusieurs compagnies aériennes qui viendront sérieusement auditer les opérateurs.

Moi je ne demande qu'une chose : que l'on vienne aujourd'hui auditer les filiales pistes du groupe Alyzia. Je suis intimement convaincu que ce seront les meilleurs audits de la plate-forme, y compris même que chez Air France.

Dernier point : cela signifie que cela minute bien le temps dont nous avons besoin pour démontrer que nous sommes des gens sérieux sur la plate-forme avant que, demain, on nous demande de nous prêter, comme d'autres, à l'exercice d'obtenir une licence en partant de zéro.

Puisque nous sommes sur ce sujet, plusieurs questions ont été posées sur le sujet : pourquoi Saps Handling ?

Il y a plusieurs raisons. Sachez que les travaux de sous-traitance entre Aéroports de Paris et les filiales ne se décident pas au petit bonheur la chance, il y a des contrats de sous-traitance, il y a une commission des marchés, et il se trouve que Saps Handling est celle qui a les échéances de fin de contrat les plus éloignées.

D'autre part, nous avons procédé d'une façon assez pragmatique en regardant quelle était la filiale ayant l'activité la plus importante sur le plus gros aéroport en assistance en escale. C'est Charles de Gaulle, c'est la piste et c'est Saps Handling. Et pas Alyzia Handling. C'est la deuxième raison.

Troisième raison : depuis plusieurs mois, nous avons entamé au sein de Saps Handling des travaux d'organisation et de réorganisation. Aujourd'hui, comme je l'ai évoqué tout à l'heure, en matière de qualité de service, si je devais porter un jugement sur mes propres déficiences, je dirais que si toutes nos filiales ne sont pas "au top" du point de vue de la qualité de service, aujourd'hui, Saps Handling est celle où il y a le plus de compétences.

Dernier point, secondaire, mais pas neutre : le siège social de Saps Handling est aujourd'hui à Charles de Gaulle alors que celui d'Alyzia Handling est à Orly et que le siège social de NEWCO sera basé à Charles de Gaulle. Tout cela nous simplifie juridiquement les opérations.

En ce qui concerne les résultats de la filiale de Saps Handling, il faut relativiser parce que, une fois de plus, il faut ramener ce résultat au chiffre d'affaires, à l'activité et aux difficultés d'exploitation. Saps Handling n'est pas en plus mauvais état que les autres, ni mieux, ni pire, et en aucun cas, cela ne pose de problèmes juridiques, économiques ou d'états d'âme à quiconque que de dire que Saps Handling est la structure qui ressemble de plus près à ce que pourrait être NEWCO demain, d'ailleurs au mieux des intérêts des uns et des autres.

Car j'ajoute au passage, Monsieur Gentili, pour répondre à votre affirmation selon laquelle nous étions des négriers, qu'il se trouve qu'aujourd'hui, sur la plupart des items, nous sommes au-dessus de la convention collective du transport aérien, et vous le savez très bien.

Quant au statut "le plus louche", je ne sais pas en quoi le statut de SAS est un statut louche.

M. GENTILI (FO).- Si !

M. de CORDOUE.- C'est très simple. Pourquoi les entreprises constituent-elles maintenant des SAS plutôt que des SA ? Simplement parce que les sociétés anonymes sont des structures qui remontent à des dispositions réglementaires anciennes et qui prévoient notamment que le Conseil d'administration doit se réunir pratiquement tous les mois alors qu'une SAS est tout à fait libre de gouvernance. Elle peut se réunir une fois par an, elle n'est pas obligée de réunir un Conseil d'administration.

Vous n'avez peut-être pas l'occasion de siéger dans des petites structures, mais le Conseil d'administration est un peu une chambre d'enregistrement, il n'y a pas grand-chose à raconter, sauf qu'il faut bloquer une réunion tous les mois, et ce n'est pas non plus un lieu de dialogue social, même si y participent des représentants des salariés. Je pense qu'il vaut mieux travailler sur des instances représentatives du personnel, comités d'entreprise, réunions de délégués et tout le processus de concertation avec les partenaires, que de s'appuyer à tout prix sur un dispositif qui a vécu.

Vous noterez donc que la plupart des structures, maintenant, construisent des SAS, même de grands groupes. C'est le mode de gouvernance à la mode.

(M. Rubichon reprend la présidence de la séance)

M. GISSELMANN.- Je peux répondre à M. Michaud, qui s'étonnait d'écart entre les organigrammes que je viens de présenter et ce que je vous avais dit avant. Je vous encourage à reprendre les documents distribués le 8 mars ; vous verrez que la présentation est différente, mais vous retrouvez bien les 3 directions de l'exploitation auxquelles je faisais allusion à l'instant, je ne vois pas où est le changement, c'est absolument à l'identique.

Je réponds à une autre question sur le calcul arithmétique mental que vous avez fait. Vous avez parfaitement raison, je ne peux que vous renvoyer aussi aux documents qui ont présidé à la communication du 8 février et à l'information du 8 mars où, effectivement, nous évoquions la nécessité de nous mettre en capacité de baisser nos prix à hauteur de ce que vous avez indiqué, à savoir que nos coûts de production

devaient baisser entre 15 et 20 % et que, pour ce faire, il fallait réaliser une économie de l'ordre de 15 à 17 M€ sur les charges à périmètre d'activité égal. Je valide ce que vous avez dit, qui n'est ni plus ni moins que l'enjeu auquel est confronté NEWCO. Cela s'appelle un challenge.

Concernant les alliances telles qu'elles sont prévues, notre stratégie n'est pas, pour l'instant, d'aller au-delà de ce que j'ai évoqué tout à l'heure, c'est-à-dire rester membre d'Aviance Internationale d'une part, et d'autre part, chercher à développer nos activités en sous-traitance d'Air France dès lors que nous serons en état de répondre positivement à ces appels d'offres. Cependant, à ce stade, nous n'avons pas d'autre idée de quelque nature que ce soit de nous associer à quiconque.

Les business plans sur lesquels nous travaillons depuis d'ailleurs quasiment un an maintenant sont des business plans qui, comme j'ai déjà eu l'occasion de vous l'expliquer, travaillaient sur plusieurs hypothèses de chiffre d'affaires en fonction de la situation telle qu'elle s'était présentée avant la nomination d'opérateurs supplémentaires à Orly fin 2006.

Pour chacune de ces hypothèses ont été affectés un certain nombre de coefficients de sensibilité, par exemple, la pression tarifaire. Aujourd'hui, cela donne lieu à un business plan qui est en évolution quasiment tous les jours tout simplement parce que le business plan de NEWCO varie dès lors que l'on est amené à changer la date de transfert d'une activité transférée de l'escale vers NEWCO.

En tout état de cause, nous n'avons pas, au moment où nous parlons, une vision très claire, par exemple du nombre de volontaires motivés pour passer de l'escale dans la structure NEWCO, et pour cause. Cela a évidemment un impact sur le business plan de NEWCO puisque, au fur et à mesure que nous avons négocié, nous avons décidé d'un commun accord que le personnel escale qui rejoindrait NEWCO le ferait avec la prise en compte de son ancienneté. C'est un élément qui n'était pas pris en compte dans le business plan et qui a un impact sur les charges.

Par conséquent, au fur et à mesure que cela évolue, on retravaille sur le business plan, qui couvre d'ailleurs la période 2008-2011. En effet, dernier point, et je crois que cela répond à une question de M. Gentili, l'objectif de retour à l'équilibre en 2008 est toujours valable aujourd'hui et il constitue pour nous le point d'entrée de NEWCO et la nécessité que nous avons de démontrer à des échéances relativement courtes que la viabilité de cette entreprise est assurée même si les marges qu'elle dégagne ne seront jamais spectaculaires.

M. de CORDOUE.- En réponse à la question de M. Michaud "*que va devenir le déficit existant ?*" il faut être assez clair : le segment "escale" n'a pas de fonds propres. Il affiche un déficit à un exercice donné, mais tout cela se répercute dans les fonds de l'entreprise. C'est donc l'entreprise Aéroports de Paris qui absorbe les déficits au fur et à mesure qu'ils se présentent d'un exercice sur l'autre.

Cela procure un inconvénient pour l'entreprise puisque cet argent qui est à compenser doit être pris ailleurs. Le seul autre inconvénient que cela pourrait présenter est celui que la concurrence viendrait à dire que, chez Aéroports de Paris, les activités aéroportuaires subventionnent l'assistance en escale. Ce n'est pas le cas. Pour l'instant, nous avons été audités par la Cour des comptes, qui a fait remarquer qu'il y avait certain

exercice en déficit, mais pour l'instant, personne ne s'en est plaint et s'il fallait commencer à auditer les comptes des sociétés d'assistance, on verrait que l'assistance d'Aéroports de Paris n'est pas la seule à perdre de l'argent ; d'autres pourraient aussi avoir à s'expliquer. D'autres qui compensent ou ont compensé avec d'autres activités quand même payées par la majorité même si ce ne sont pas des activités réglementées.

Monsieur Gentili, vous avez soulevé un point sur les conséquences de la mise en place de la nouvelle directive : l'interdiction de sous-traitance. On ne peut que s'en féliciter car, finalement, c'est quand même de cela que l'on a souffert, à l'escale d'Aéroports de Paris : les autres concurrents faisaient de la sous-traitance en cascade. Nous étions nous-mêmes demandeurs que ceci s'arrête.

Si, à un moment donné, la directive est modifiée et que l'on interdit la sous-traitance, effectivement se posera la question de savoir si Aéroports de Paris SA peut sous-traiter à sa filiale, mais j'apporterai deux éclairages.

Premièrement, entre le moment où cela va être dit et celui où ce sera rendu applicable, il s'écoulera un peu de temps.

Deuxièmement, l'article R 216 prévoit que la licence est exerçable par un gestionnaire d'aéroport et/ou les sociétés qu'il contrôle. On pourra donc très bien esquiver ce point.

Autre point que vous avez évoqué : la licence n'est pas à vie. En octobre 2012, la licence est à remettre en jeu. Cette fois-ci, il ne sera pas impossible que nous soyons obligés de passer devant le comité des usagers. On prend un risque, mais comme disait M. Gisselmann, le challenge est que les locaux fonctionnent, que les compagnies soient satisfaites, et je n'imagine pas que, si les compagnies sont satisfaites du service de cette société, elles la remettent en cause puisque ce sont quand même les compagnies qui votent au comité des usagers.

Sur l'étanchéité des redevances, la nouvelle directive, je fais une remarque personnelle : c'est peut-être une disposition qui serait de nature à nous arranger car aujourd'hui, les activités d'atterrissage et de passage sont largement subventionnées par des activités à caractère commercial. Je ne vise pas l'escale, je vise en particulier l'activité des commerces.

Si Bruxelles nous poussait dans nos retranchements en disant que les activités d'atterrissage et passagers doivent être "cost limited", chiche, nous serons "en double caisse" et ce sera bien plus intéressant pour Aéroports de Paris que la situation actuelle. Je ne sais pas ce qui va se passer, mais cela mérite d'être analysé. Je ne suis pas compétent pour faire cette analyse, mais comme vous venez d'indiquer cette information que je ne connaissais pas, c'est ma première réaction.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- D'après ce que je viens d'entendre dans la bouche de M. Gisselmann, je me pose des questions. En effet, ce matin, on a proposé dans cette salle un accord prévoyant que les salariés de l'escale d'Aéroports de Paris SA puissent rejoindre ce type d'entreprise.

Deuxièmement, dans la stratégie de cette NEWCO, je ne vois nulle part un rôle offensif. Vous êtes plutôt sur la défensive. Avez-vous envisagé de faire respecter le code du

travail vis-à-vis des autres entreprises concurrentes ? Non. Commencez déjà par là, on aurait peut-être dû le faire il y a dix ans, au regard d'Aéroports de Paris.

M. GENTILI (FO).- Vous avez raison, Monsieur de Cordoue, concernant la révision de la directive de 1996. Je constate malheureusement que tout le monde sauf vous est pour cette révision. Mais vous le savez bien, vous qui, à nos côtés, avez parfois combattu les velléités ultralibérales de Bruxelles. Malheureusement, j'ai constaté que vous n'êtes pas forcément autant suivi que je ne pouvais le penser par d'autres. Je ferme cette parenthèse.

Toujours est-il que tout le monde a l'air d'accord pour dire qu'aujourd'hui, on n'a pas tous les mêmes règles du jeu et je crois malheureusement que le lobbying d'un certain Bolchips (?) va lui faire obtenir ce qu'il veut et que l'une de nos sociétés ou filiales devra contracter avec la compagnie.

On aura le temps sur ce sujet, vous avez raison. On peut supposer que le document va être en draft en 2009, adopté en 2010 et transposable en 2012. En termes de calendrier, vous êtes tout à fait "dans les clous", de mon point de vue. Mais ce qu'il ne faut pas oublier, Monsieur, c'est que, sur des aéroports de notre taille, il y aura 4 ou 5 sociétés avec des licences.

C'est pourquoi nous vous disons avec nos excès de langage que c'est presque du sabotage que de remonter cette société avec des flux financiers, et dans les deux sens. Nous pourrions un jour comparer votre projet et le nôtre ; construire un jour quelque chose ensemble fait partie du dialogue social, et non pas être les uns contre les autres en permanence. Le développement durable, cela ne se fait pas contre le personnel. Je ferme la parenthèse.

S'il y a du déficit de ces deux filiales, qui sont des filiales de la NEWCO, cela va provoquer un déficit au sein de la NEWCO, ce qui n'est pas très intelligent, et s'il y a du bénéfice provenant, soit de la sûreté, soit de la taxe aéroportuaire, je partage assez votre point de vue sur la caisse unique, mais je crains malheureusement que mon analyse de la directive sur les charges ne soit la bonne et qu'il n'y ait des problèmes. D'ici que l'on nous oblige à faire une séparation de notre comptabilité...

Je vous rappelle d'ailleurs que nous ne sommes plus un établissement public, donc la Cour des comptes n'a plus à se mêler de nos affaires, mais certains "méchants" pourraient regarder de très près notre comptabilité. Je parle de nos concurrents, bien entendu.

Par conséquent, nous disons que ce n'est pas prudent et que c'est débile. En outre, les copains de Sapsler recyclage charriots ne demandent qu'une chose : garder leur chère Somera. Je ne vois pas ce qui interdirait de créer une filiale ou de garder l'actuelle, Sapsler recyclage, qui pourrait garder sa convention. Je ne vois pas pourquoi elle s'appliquerait dans ce type de société. De toute manière, vous avez dit que vous la gardiez donc je ne vois pas pourquoi ce serait une sous-filiale de la NEWCO. Cela n'a pas de sens et c'est très dangereux pour l'avenir.

Dernier point : Monsieur Gisselmann, aujourd'hui, le contrat que vous êtes en train de passé de chez nous vers la filiale est avec Aviance et Sapsler n'est qu'un sous-traitant, il

traite une partie de la piste. Avant, on avait des "coordos" de piste censés veiller que cela se passe bien sous les avions avec le chef d'équipe Sapsen.

On a un vrai problème : en réalité, vous choisissez une société qui n'est pas une société d'assistance en escale, c'est une société de manutention à 80 % de son activité. D'accord, à l'inspection du travail, on nous laisse un peu tranquilles ; vous savez que le taux de 80 % définit le champ conventionnel. Je n'ai pas besoin de vous en dire plus, vous avez compris.

Un accord a été signé et je suis pour qu'un "super d'accord" soit négocié avec tous les copains, mais pas sur la base du minimum de la convention collective. Si vous voulez le feu en piste, dites-leur que c'est 25 % car n'oubliez pas qu'il y a une autre filiale, plus récente, ARA, chez qui c'est 100 % le dimanche. Si on prend le mieux-disant, socialement parlant, mais c'est notre rôle à nous, il ne s'agit pas de tirer le copain vers le bas.

Vous allez nous dire qu'il faut être compatible avec les concurrents. Vous avez commencé à le faire à l'époque pour Globeground et à Swissport, c'est n'importe quoi ! C'est de la concurrence déloyale. Monsieur de Cordoue, je vous rappelle que, malheureusement, un groupe comme Ferrovial a eu le droit de réinjecter 600 M€ dans une entreprise qui avait un trou de 360 M€. Nous, nous n'avons pas le droit. La séparation des comptes avec l'équilibre imposé n'est valable que pour nous. Il est vrai qu'Air France aurait dû d'abord regarder l'assistance en escale. J'attends toujours, depuis 1999, de voir le rapport d'Air France sur la séparation des comptes de l'assistance en escale. Et là, on dit la même chose : que faites-vous ? Quand eux décident de nous démolir notre CRE, que fait-on ?

Malheureusement, je crains que l'entreprise de démolition du CRE par Air France, relayée par la FNAM, mais c'est la même chose, malheureusement, n'est pas terminée.

En clair, nos camarades dans les filiales s'inquiètent et vous avez vraiment intérêt à revoir votre copie.

Combien injecte-t-on dans ce système qui perd de l'argent ? Il faut quand même que cette société soit solide ; souvenons-nous de la SA Aéroports de Paris. A propos du fonds de commerce et du capital, vous m'avez donné un cours sur l'un des codes que je connais le moins bien : le code du commerce. Sur la SAS, on regardera de plus près, mais on veut savoir combien sera réinjecté par Aéroports de Paris pour que la société ait les reins suffisamment solides. Au conseil de l'aviation marchande, on ne laisse pas des gens monter des entreprises s'il n'y a pas suffisamment d'argent pour faire face à ses créances etc.

Nous demandons à avoir un état aujourd'hui de la réalité sociale dans chacune des filiales. Car ce ne sera pas le syndicat FO d'Aéroports de Paris bien entendu, mais notre fédération qui aidera à forger un statut.

Dernier point : NEWCO va être montée, s'il n'y a pas 100 % ADP, étant donné qu'Aéroports de Paris n'est pas privatisée, n'en déplaise aux boursicoteurs qui vont un peu vite en besogne, la VSP s'applique. On a fermé les yeux par le passé, mais là encore, si on rebâtit quelque chose de neuf, respectons les règles. Profitons-en, si j'ose dire.

Excusez-moi d'avoir été un peu long et passionné, mais je n'accepte pas d'ailleurs que l'on puisse être accusé, je le dis solennellement, de vouloir tout saboter. Ce n'est absolument pas l'objet de la fédération Force ouvrière de vouloir saboter. Au sein d'Aéroports de Paris, y compris ses filiales, sur quelque chose qui est pour nous extrêmement important, l'assistance en escale, nous ne laisserons pas les Anglo-saxons imposer leur point de vue dans toute l'Europe.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Avant de poser une seconde question, j'aimerais que l'on réponde à la première.

Mme SENENTZ.- Monsieur Dubuisson s'étonnait que nous développions dans le document "information complémentaire" des éléments sur la population de la Direction escale.

Je rappelle que, dans le document que nous avons présenté le 8 mars au comité d'entreprise, "conséquence de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la création de l'escale", nous avons un paragraphe 4 qui concernait les impacts du projet de réorganisation, notamment un paragraphe 4-1-2 sur l'impact au plan social, où nous précisons que la cessation de l'activité escale au sein d'Aéroports de Paris SA d'ici fin 2008 devait se traduire par la suppression progressive de 667 emplois.

C'est aujourd'hui une information complémentaire sur ce dossier ; c'est la raison pour laquelle nous avons intégré dans le document d'aujourd'hui, au paragraphe 5, les impacts au plan social. Nous faisons une nouvelle photographie. Au 31 décembre, on vous a dit 667 emplois, au 31 mai, nous en sommes à 626 emplois et par souci de transparence, nous expliquons un peu les différents mouvements, mais c'est une obligation dans le cadre de la présentation du projet global.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- Je réitère ce que j'ai dit tout à l'heure : on ne voit pas du tout le rapport qu'il peut y avoir, parce que, là, c'est la présentation NEWCO. Ensuite, l'activité de la NEWCO et la stratégie de la NEWCO. Quel est le rapport avec les agents d'Aéroports de Paris ? Absolument aucun rapport donc on aurait pu dissocier les deux.

M. de CORDOUE.- On aurait pu le présenter autrement.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je ne remettrai pas en cause les organigrammes présentés. Mon interrogation rejoint celle de M. Tourret sur le paragraphe 2.3 du document que vous nous avez envoyé, les activités hors périmètre directive produites directement pour le compte de tiers ou les gestionnaires d'aéroports. A aucun moment, le 8 mars, on n'a fait allusion à ce type d'activité, on se limite à l'activité escale.

On a même identifié les sociétés qui relèvent de l'activité d'assistance en escale et les autres activités, mais à aucun moment, on ne parle des autres activités, c'est pourquoi je pose la question. Le seul moment où l'on en parle, c'est quand on a identifié les effectifs.

On donne le volume d'effectifs qui est lié à chaque activité, mais à aucun moment, dans le document présenté le 8 mars, on n'appréhende les perspectives d'évolution et d'intervention sur le périmètre des activités décrites dans le paragraphe 2.3. C'est là-dessus que porte l'interrogation.

D'autre part, vous avez dit qu'aujourd'hui, vous pourriez venir devant le comité d'entreprise pour présenter ce document car les obligations ont été respectées dans les

différentes entités concernées, sauf Aviance, puisque les élections ont eu lieu dernièrement.

M. GISSELMANN.- On les a informés lundi.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Il serait peut-être intéressant de nous faire un point sur les effectifs réels puisque vous allez présenter aux différents comités d'entreprise le projet de création NEWCO avec un impact sur les effectifs. Il s'agit de connaître l'effectif s'il est différent de celui que vous nous avez présenté le 8 mars parce que c'était l'effectif en date du 31.12.2006.

M. GISSELMANN.- On a le même document entre les mains, c'est le document du 8 mars dans le point 2 chapitre 2.1, la structure juridique du pôle de service : "*NEWCO serait une filiale contrôlée à 100 % par la maison-mère Aéroports de Paris SA dont l'objet serait de fournir l'ensemble de la gamme de services aéroportuaires telle que définie dans la directive ainsi qu'à terme, tout autre service en aéroport qui ne serait pas couvert par cette directive*".

Et en ce qui concerne votre deuxième question, de tête, dans le document du 8 mars, deux chiffres avaient été cités sur la base du business plan réalisé à l'époque où vous le signalez. Le premier consistait à dire que les effectifs affectés aux activités d'assistance en escale seraient d'environ 1 900 personnes, qu'environ 500 postes seraient créés au sein de NEWCO à périmètre égal et qu'au total, les activités dédiées exclusivement au passage concerneraient de l'ordre de 900 personnes.

Les derniers éléments du business plan, les plus récents, qui remontent à la semaine dernière, sont toujours sur ces chiffres puisqu'en l'occurrence, nous sommes aux environs de 450 effectifs nécessaires, donc en besoin au sein de NEWCO pour absorber l'activité qui devrait être sous-traitée la Direction de l'escale et NEWCO d'ici fin 2008. Nous arrivons à quelque chose comme 1 840 effectifs et sommes toujours au niveau des 900 personnes sur les activités de passage. Il n'y a donc pas eu de changement notable entre la version du business plan qui remonte à fin 2006 et l'exercice auquel nous nous sommes livrés ces derniers jours.

M. TOURET (CFE/CGC).- Une question à laquelle vous n'avez pas répondu, mais je vais la compléter un peu : on crée une sous-filiale sûreté et effectivement, j'avais compris, à propos du périmètre et de l'activité, que l'on enlèverait la formation et la sûreté du pôle activité escale. Je veux savoir pourquoi on crée une sous-filiale sûreté, pourquoi on ne l'intègre pas puisque l'on avait dit que l'un des défauts de notre activité c'est qu'elle était dispersée en plusieurs sociétés différentes et qu'il n'y avait pas forcément des synergies ou que des problèmes pouvaient survenir du fait de plusieurs sociétés existantes.

M. GISSELMANN.- Monsieur Gentili est revenu dessus à propos de Sapsen en disant : "attention, si vous voulez que votre affaire soit lisible et que vous soyez calés sur les activités telles que définies dans la directive, cela a au moins le mérite d'être précis, la sûreté n'a rien à faire là-dedans". Il se trouve que c'est le bon sens qui nous amène à avoir ce type d'organisation. De toute manière, à aucun moment, nous n'aurions pu prétendre mettre les activités de sûreté dans la convention collective majoritaire, celle du transport aérien. En l'occurrence, cela ne passait pas.

Par ailleurs, une activité complémentaire n'est pas dans le core business donc tout militait en faveur de la filialisation de la sûreté telle qu'elle existe d'ailleurs aujourd'hui. On aurait pu considérer que la même chose devait s'appliquer pour le recyclage chariots qui, lui, n'est pas une activité au sens de la directive. Néanmoins, celle-ci n'est pas une filiale parce que les organigrammes font état d'une activité recyclage dans la Direction d'exploitation d'Orly et une activité recyclage dans la Direction d'exploitation Charles de Gaulle.

Il y a donc bien intégration de ces activités de recyclage dans l'exploitation, ce qui nous permet de les maintenir sous la convention collective de la manutention telle que je l'ai évoquée plus haut.

Quant à la formation, dans notre choix, ce n'est pas une activité finalisée puisque, compte tenu des aspects liés à l'évolution de la directive et à l'obligation qui nous sera faite à terme d'être intouchables en matière de qualité de formation, nous avons intégré la formation comme étant un service support et transversal à l'ensemble de l'entreprise. Ce service commercialisera de la formation à NEWCO, mais pourra également commercialiser de la formation à des tiers, comme il le fait d'ailleurs déjà aujourd'hui, mais sous un statut de filiale. La seule sous-filiale dans notre affaire est donc la sûreté.

M. de CORDOUE.- Un petit complément à propos des risques de confusion que vous évoquiez tout à l'heure. Je ferai remarquer que, par exemple, Sapsen Recyclage fera l'objet d'un établissement séparé, ce qui signifie que si, à un moment, il faut l'isoler, c'est très facile.

Nous n'avons jamais donné d'explications sur la capitalisation de la structure et les fonds propres de la structure. La pratique, chez Aéroports de Paris, est l'intégration à 100 % et la consolidation des activités. C'est la première idée, que je vais développer un peu car ces notions ne sont pas forcément très familières.

La deuxième idée, c'est la convention de trésorerie centralisée. Cela signifie que l'ensemble des résultats positifs communicatifs sont remontés à la maison-mère et que, fiscalement, c'est la maison-mère qui acquitte tous les impôts sur les sociétés.

Deuxième idée sous-tendue par la convention de trésorerie centralisée : on évite de mettre des fonds "en stationnement" dans les filiales, fonds qui sont improductifs parce que ce sont des fonds que l'on n'appelle pas. Cela permet également de jouer une mutualisation des besoins de trésorerie entre les différentes sociétés.

De sorte que ce qui vous intéresse, c'est de savoir si, finalement, la société est fragile ou pas au plan économique. Quand une société est isolée, elle a l'habitude de considérer que, lorsque ses fonds propres, c'est-à-dire tout l'argent qui est disponible ou qui peut être rendu disponible à l'instant T, deviennent inférieurs à la moitié du capital social, le Conseil d'administration doit se poser la question de poursuivre l'activité ou d'envisager de l'arrêter.

La poursuite de l'activité peut parfois passer par une recapitalisation : on demande aux actionnaires de remettre de l'argent au pot. Avec le système des conventions de trésorerie centralisées, tout remonte finalement à la maison-mère ; s'il y a des difficultés de trésorerie, c'est la maison-mère qui assure les compléments de financement qui permettent à la société de rester à niveau. Cela n'empêche pas que la société présente annuellement son compte d'exploitation et son bilan, que l'on voit apparaître un résultat

négalif au compte d'exploitation et que, dans le passif du bilan, on voit apparaître une augmentation des fonds qui sont prêtés par la maison-mère. Mais pour répondre à la question que vous pourriez vous poser, de ce point de vue, il n'y a pas de risque. C'est un artifice.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT).- Monsieur de Cordoue, ce que vous venez de démontrer et d'expliquer est très intéressant. Je comprends tout à fait, on crée une entreprise, une filiale à 100 % et on propose à nos agents, donc on ne les oblige pas, c'est du volontariat, mais en même temps, on met la pression, on insiste pour qu'avec leurs compétences et leurs connaissances, ils puissent aller dans cette filiale apprendre aux autres comment on travaille. En effet, dans la maison-mère, il y a des gens très compétents à l'escale, je l'ai toujours dit et je le redis.

Là, je viens de comprendre la stratégie, c'est-à-dire que, ce matin, vous avez parlé de la masse salariale au niveau de l'escale, où les salariés sont trop nombreux et où les statuts coûtent trop cher, donc vous créez une filiale. On sait que les statuts existent, mais on sort les gens des statuts pour les mettre ailleurs. C'est très intelligent et très malin, mais je trouve que c'est très vicieux. Le terme est peut-être un peu fort, mais je trouve cela gravissime. Le mot est juste.

Un jour, cette filiale deviendra déficitaire et qui va combler ce déficit ? Ce sera encore la maison-mère. Actuellement, même si l'escale est déficitaire, on peut faire mieux, on peut redémarrer quelque chose, mais vous avez la volonté de fermer complètement l'escale. Ce que je demande, c'est combien cela coûte aux salariés.

Dans les organigrammes, c'est bien de mettre des postes, mais il n'y a pas d'effectifs alors comme fait-on pour calculer ? J'aimerais que l'on me dise combien il y aura de TCA, d'agents de passage billetterie etc.

Enfin, d'ici fin 2008, si aucun agent de l'escale ne va dans la filiale à 100 %, que se passe-t-il ? Avec quel effectif, quelle capacité et quelles compétences allez-vous essayer de faire travailler des gens dans cette filiale ?

M. de CORDOUE.- Les effectifs des filiales ne sont pas détaillés dans ce dossier car nous ne sommes pas ici dans les comités d'entreprise des filiales, mais M. Gisselmann a dit qu'il estimait à 1 840 agents, dont 900 agents pour le passage ; les 900 autres sont répartis entre les manutentionnaires et les agents d'opérations piste. En général, l'activité trafic représente 10 % des effectifs.

On oublie, parmi les grands enjeux de ce dossier, un enjeu très important : il n'y avait pas que l'escale d'Aéroports de Paris, mais aussi les 1 300 salariés qui sont aujourd'hui chez Alyzia. Si Aéroports de Paris arrêtaient son activité d'assistance en escale, il n'y avait plus de travail pour eux, sauf à laisser les concurrents les reprendre en transférant les agents. Ce que l'on souhaite, c'est un pôle d'assistance en escale qui fonctionne et qui continue de procurer des emplois. En l'occurrence, aujourd'hui, ils sont 1 300 ou 1 350, cela va passer de 1 350 à 1 900 ou 1 950. Il va donc falloir créer des emplois. Ces emplois seront pris, soit par des agents d'Aéroports de Paris qui auront souhaité quitter ADP pour rejoindre la filiale, soit par des nouveaux emplois qu'il va falloir créer, mais au bout du compte, il y aura à peu près 2 000 agents dans cette entité, ce n'est pas ridicule.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT).- Et le coût ?

M. de CORDOUE.- Le coût global du plan ?

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT).- Vous avez fait un business plan, une étude de marché a été faite, vous avez quand même estimé que vous aviez une certaine somme d'argent à mettre dans la filiale, vous devez quand même nous donner quelques chiffres.

M. de CORDOUE.- Si vous entendez par là "combien va coûter cette opération ?"...

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT).- Vous avez compris ma question.

M. de CORDOUE.- Evidemment, on a une idée de ce que cela va coûter, mais on ne va pas vous le dire aujourd'hui parce que, soyons sérieux, c'est une chiffre qui relève du délit d'initié. A un moment, le Conseil d'administration en aura connaissance et vous en aurez connaissance ensuite.

M. le PRESIDENT.- Enfin, pour répondre à votre question "*que se passe-t-il si aucun salarié d'Aéroports de Paris SA ne veut rejoindre la filiale ? Comment cela fonctionne-t-il ?*", on ne peut pas s'être doté ensemble de la règle du volontariat et changer la règle s'il n'y a pas de volontaires. Comme cela repose sur le volontariat, si personne ne veut aller dans la filiale, il n'y aura personne dans la filiale, parce que sinon, ce n'est pas la règle du volontariat.

Je pense que ce ne sera pas la meilleure chose pour la filiale parce que ces trésors de compétences, on les aura ailleurs dans Aéroports de Paris SA et pas dans ce métier de l'escale, mais en même temps, ce sera cohérent avec la règle qui veut que personne ne bouge sans volontariat. J'espère bien qu'avec un certain nombre d'avancées, notamment un certain nombre obtenues aujourd'hui qui ont enrichi le projet d'accord, outre les garanties que nous avons prises en cas de retour ou de difficulté, cela incitera les agents, dont beaucoup sont très motivés par ce métier, à poursuivre leur carrière dans ces conditions, mais cela ne dépendra que de leur choix.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT).- Ce n'est pas le lieu pour négocier, je ne négocie pas au CE, j'ai assisté à trois réunions en ce qui concerne l'escale ; ce que vous appelez négociation, pour moi, c'est une réunion de l'escale.

Nous avons fait des propositions très intéressantes, je suis revenu dessus à plusieurs reprises, vous n'en voulez pas, mais à l'avenir, si vous voulez que la filiale NEWCO devienne compétitive, comme l'a dit M. de Cordoue, il va falloir à un moment donné trouver une manière d'accepter les propositions des orientations syndicales au lieu de les refuser d'emblée. Il s'agit de dire "on veut que la NEWCO fonctionne et dans ce cas-là, pas uniquement par détachement. Je redeviens encore dessus : on détache nos agents avec leur statut pour aller dans la NEWCO pour essayer de faire avancer certaines choses et que cette filiale devienne compétitive. J'insiste encore dessus, je pense que c'est très important, maintenant, c'est à vous de voir.

Mlle MARTIN (FO).- Dans votre calendrier prévisionnel, vous avez écrit : "réorganisées de cette manière et selon ces échéances, les activités d'assistance en escale du groupe retrouveraient leur équilibre financier du fait de la réduction des coûts propres au regroupement de plusieurs unités de production en une seule". Par conséquent, pour une

fois, ô miracle, vous ne dites pas que c'est le coût du statut du personnel qui fait que l'activité est en déficit et vous dites que le simple regroupement de cette filiale en une seule fait que, fin 2008, vous avez équilibrer alors je rebondis.

En effet, vous dites, Monsieur Rubichon, que ce serait quand même une erreur regrettable s'il n'y avait vraiment personne dans la NEWCO, mais que vous n'imposez rien et que ce serait dommage qu'il n'y ait pas de volontaires. Vous n'avez toujours pas compris. Il y a énormément de volontaires pour aller dans cette filiale, mais pas en démissionnant d'Aéroports de Paris et sans détachement.

J'ai encore le petit tableau de Mme Senentz parce que, justement, il manque des effectifs pour les agents qui sont comptabilisés dans la Direction escale, mais qui ne sont pas là, notamment ceux qui sont détachés à Aviance actuellement. Par exemple, je ne vois pas Le Directeur général. On devrait avoir un petit nombre d'agents détachés dans les filiales (les chefs). Je reviens là-dessus parce que les agents ne comprennent pas et nous ne comprenons pas non plus en tant qu'agents pourquoi nous n'avons pas le droit d'y aller. Vous voulez que cela fonctionne, nous aussi, c'est également un challenge pour nous, cela fait dix ans que nous subissons tout pour faire vivre cette escale.

En attendant, sur votre business plan, nous aimerions savoir si vous allez mettre en place le CLF ou pas dans la NEWCO. Si vous le mettez en place, nous avons quand même des inquiétudes si vous n'avez pas d'agents d'Aéroports de Paris dans la NEWCO pour le CLF.

Je rappelle que, même si certains syndicats ont énormément critiqué le CLF lors de sa mise en place, c'est un atout pour Aéroports de Paris puisque l'on travaille en direct sur le système de la compagnie aérienne. Les compagnies aériennes qui sont passées au CLF sont attachées à cet outil donc ce serait important que la NEWCO continue à travailler sur ce système.

Si vous pensez que, du jour au lendemain, la NEWCO va être capable de gérer un vol avec les CLF qui sont différents d'une compagnie à une autre, je vous souhaite bien du plaisir. Je maintiens que vous allez avoir besoin de la compétence, de la technicité, du professionnalisme des agents d'Aéroports de Paris, ne serait-ce que pour faire la transition avec les compagnies aériennes, passage escale ADP à la NEWCO.

Nous ne sommes pas là pour négocier, vous ne pouvez pas nous dire combien coûte votre plan et c'est normal, il y a 10 000 € en plus Cela coûterait peut-être moins cher d'être détaché en attendant, mais vous ne voulez pas. Faites quand même attention en ce qui concerne le CLF, cela ne s'apprend pas du jour au lendemain, il faut plus d'un an pour bien le maîtriser, notamment en ce qui concerne les confirmations des vols, donc je vous alerte.

Sur le nom de la filiale, vous avez dit que NEWCO était un nom provisoire. Au vu de ce document complémentaire, on a l'impression que c'est le nom que vous avez choisi...

M. le PRESIDENT.- Non, cela ne s'appellera pas NEWCO.

Mlle MARTIN (FO).- Vous pouvez l'appeler "Escale", c'est joli et elle sera peut-être centenaire, au moins !

Enfin, à propos de la sûreté, pourquoi Alyzia Sûreté serait-elle une filiale à 100 % de la NEWCO ? Pourquoi Alyzia Sûreté ne serait-elle pas tout simplement une filiale à 100 % d'Aéroports de Paris ? Au moins, cela aurait le mérite d'être très clair : on aurait NEWCO assistance en escale et, à côté, une filiale prévention sûreté, ce serait beaucoup plus logique, ne serait-ce que pour les concurrents.

Au niveau comptable, cela revient au même, c'est une entreprise qui est complètement à part, qu'elle soit filiale à 100 % d'Aéroports de Paris ou filiale à 100 % de la NEWCO, qui est filiale elle-même à 100 % d'Aéroports de Paris, ce serait beaucoup plus simple que, par activité, il y ait une véritable et complète séparation.

Sur la sûreté, ne faites pas le mélange des genres parce qu'à un moment, vous allez vraiment avoir un problème et ce serait également plus clair dans la tête de nos camarades ou de la filiale Alyzia Sûreté. Ils sont hors NEWCO, c'est un domaine d'activité complètement à part, laissez-le à part.

Dernier point : d'une manière générale, sur votre projet, on suppose que vous allez informer les agents puisque vous dites dans tous les documents que les agents seront consultés après que le CE aura été consulté notamment sur le projet d'accord de gestion de l'emploi. Or, un certain nombre d'agents ont déjà été informés avant puisqu'il y a eu des réunions avant, et il va y en avoir encore demain ; comptez-vous mettre en place d'autres réunions d'information pour le personnel ?

En outre, je vois sur tous les documents "*reproduction interdite*" ; est-ce qu'au moins, vous nous autorisez, en tant qu'organisation syndicale, pas à communiquer au niveau de l'extérieur, mais via l'intranet, sur les sites des syndicats, par exemple ? Au moins, peut-on montrer les documents à nos collègues ?

Quant à l'accord de gestion de l'emploi, pour moi, c'est un accord qui va être signé par un certain nombre d'organisations syndicales et à un moment, on a le droit de le rendre public puisque c'est un accord avec signature Direction d'un côté et syndicats de l'autre, une fois passé le délai de 8 jours, bien entendu. Est-ce que, dès demain, vous nous autorisez du moins à faire des photocopies, sans être attaqués tout de suite de délit d'initié, à pouvoir montrer les documents aux agents de l'escale ?

Pour l'instant, on travaille sur du virtuel et tout le monde leur dit : "*vous n'avez pas le droit d'avoir des documents, les syndicats n'ont pas le droit de vous les donner*". J'aimerais rendre compte le plus rapidement possible avec les pièces de mon mandat auprès du personnel parce que ce que vous dites en réunion ne suffit pas aux agents, à un moment, ils veulent les pièces et pas seulement entendre les explications de la Direction.

M. le PRESIDENT.- Cela signifie que vous allez le signer ?

Mlle MARTIN (FO).- J'ai été très claire dès le début : parlons du détachement avec le maintien du statut dans la filiale et nous parlerons de la signature de FO à ce moment-là, mais pas avant.

M. de CORDOUE.- Vous savez qu'un accord est supposé non écrit jusqu'à ce qu'il soit signé, mais à partir du moment où il sera signé, sauf s'il est opposé, il sera diffusable.

Je pense que l'on a fait le tour. J'ai deux points : une déclaration à vous faire et à vous apporter une réponse.

Ma déclaration est très simple, elle fait suite à notre réunion de ce matin puisque, entre-temps, nous avons eu un éclairage par notre conseil juridique sur l'article 55, le fameux problème de la convocation des séances du comité d'entreprise. La déclaration de la Direction est qu'il y a lieu de considérer comme non écrites les dispositions dérogatoires au règlement intérieur qui figurent dans l'article 55. Est-ce clair ?

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

M. de CORDOUE.- C'est donc vous qui allez convoquer les séances.

Je lis tout : "ce matin, le comité d'entreprise a rendu un avis avec 10 voix contre l'accord et 8 voix pour et n'a pas souhaité délibérer de façon distincte sur les dispositions de l'article 55 du projet d'accord qui déroge au règlement intérieur sur la convocation des membres du CE et l'envoi de l'ordre du jour. Par conséquent, les dispositions du règlement intérieur restent applicables. Dès lors, il convient de considérer que les dispositions dérogatoires au règlement intérieur apportées par l'article 55 sont réputées non écrites".

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Cela sous-entend que l'article 55 n'est plus valable ?

Mme LEMOINE.- Pas l'article 55 dans son intégralité, mais les dispositions de l'article 55 qui dérogent au règlement intérieur du comité d'entreprise, c'est-à-dire celles qui ont été citées : convocation des réunions et envoi de l'ordre du jour par le Président de séance du comité d'entreprise.

Cela signifie que le règlement intérieur s'applique en ce qui concerne ces deux aspects, c'est-à-dire que c'est vous qui convoquerez les réunions comme d'habitude et vous qui enverrez l'ordre du jour, conformément au règlement intérieur.

M. de CORDOUE.- J'ai gardé un point important pour la fin.

Puisque nous en sommes à apporter des compléments d'information sur le livre IV, vous vous souvenez que, le 8 mars, vous avez fait voter une résolution à caractère juridique qui a été adoptée par 11 voix contre 7 et qui traitait de l'article L 122-12. Je vais vous donner lecture de notre position. Beaucoup de points ont déjà été développés par M. Gisselmann :

"Mesdames et Messieurs les membres du Comité d'entreprise,

Lors de la séance du Comité d'entreprise en date du 8 mars 2007, vous avez adopté une résolution concernant les conséquences de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la Direction de l'Escale.

Aux termes de cette résolution, vous interpellez notamment la Direction sur différentes questions juridiques relatives à l'opération de création d'un pôle de services aéroportuaires.

En particulier, vous avez interrogé la Direction sur l'application des dispositions de l'article L.122-12 du Code du Travail à la société Aéroports de Paris ainsi qu'à ses filiales.

Afin de vous permettre d'être parfaitement éclairés sur l'ensemble des aspects juridiques du projet de création d'un pôle de services aéroportuaires, nous vous avons adressé un dossier d'information complémentaire.

Ce dossier reprend, notamment, des informations communiquées aux Comités d'entreprise des filiales du Groupe ALYZIA et met en évidence les étapes du projet de création d'un pôle de services aéroportuaires.

■ *Sur le plan juridique, la création du pôle de services aéroportuaires résulterait de deux types d'opération :*

- En premier lieu, une cession d'actions :

Les actions détenues par ALYZIA AS, à savoir les actions des sociétés AVIANCE France, ARA, ALYZIA Handling, SAPSER, ALYZIA Training et ALYZIA Sûreté, seraient cédées à la société SAPSER HANDLING, qui prendrait la dénomination sociale "NEWCO".

- En second lieu, une transmission universelle de patrimoine :

Alors que "NEWCO" serait actionnaire à 100 % de ces sociétés, une confusion de patrimoine serait réalisée entre l'ensemble des entités (à l'exception d'ALYZIA Sûreté, qui resterait une filiale) par transmission universelle de patrimoine.

La transmission universelle de patrimoine (TUP) consiste en un transfert automatique de l'intégralité des actifs et des passifs de la société absorbée à la société absorbante ("NEWCO").

La société absorbante se substitue à la société absorbée dans tous ses biens, droits et obligations

Cette dernière opération (TUP) permet de réaliser la fusion entre l'ensemble des sociétés du Groupe ALYZIA, à l'exception d'ALYZIA Sûreté.

Naturellement, ces opérations de fusion par transmission universelle de patrimoine entraînent, sur le plan social, l'application des dispositions de l'article L.122-12 du Code du Travail.

Dès lors, l'ensemble des contrats de travail des salariés des filiales seront automatiquement transférés au sein de la nouvelle structure issue des opérations décrites.

S'agissant du statut collectif des différentes sociétés du Groupe ALYZIA concernées par cette opération, celui-ci sera soumis aux dispositions de l'article L.132-8 du Code du Travail.

■ *En revanche, la situation de la Direction de l'Escale de la société Aéroports de Paris SA est totalement différente.*

En effet, aucune opération de transmission de patrimoine n'est prévue entre la société Aéroports de Paris et la nouvelle structure.

Dès lors, il n'y aurait pas, sur le plan juridique, d'opération conduisant à un apport partiel d'actif de la Direction de l'Escale à la nouvelle structure.

Plus généralement, le projet de création d'un pôle de services aéroportuaires n'entraîne aucun transfert d'entité économique autonome, au sens des dispositions de l'article L.12212 du Code du Travail, entre la société Aéroports de Paris et la nouvelle structure.

Il n'est pas envisagé, dans le cadre du projet qui vous a été soumis, de transférer et maintenir cette Direction Escale au sein de la nouvelle structure.

En effet, les moyens d'exploitation existants au sein de la Direction de l'Escale ne seront pas transférés au sein de la nouvelle Structure.

En particulier, les licences actuellement détenues par la société Aéroports de Paris resteraient entre les mains de cette dernière.

L'exécution des contrats commerciaux détenus par Aéroports de Paris seront simplement sous-traités au pôle de services aéroportuaires, comme elle le fait actuellement dans ses différentes filiales.

De surcroît, l'organisation de l'activité au sein du nouveau pôle de services aéroportuaires sera différente de celle de la direction de l'Escale.

Ces différents éléments mettent en évidence que les opérations envisagées pour, d'une part, les filiales du Groupe ALYZIA et, d'autre part, pour la Direction de l'Escale de la société Aéroports de Paris, sont distinctes :

Pour le Groupe ALYZIA, une opération juridique conduisant à la confusion du patrimoine, et donc, à la fusion de l'ensemble des entités concernées, est prévue : cette opération entre pleinement dans le champ d'application des dispositions de l'article L.122-12 du Code du Travail.

En revanche, au sein d'Aéroports de Paris, aucune opération juridique conduisant sinon à une fusion, à une transmission de patrimoine ou à un transfert d'actifs partiels constitués par une entité économique autonome n'est envisagée.

Dés lors, les dispositions de l'article L.122-12 du Code du Travail ne sont pas applicables aux salariés de la Direction de l'Escale de la société Aéroports de Paris.

Il n'y a, bien entendu, de la part de la Direction d'Aéroports de Paris, aucune volonté de discrimination entre ses salariés et ceux de ses filiales.

Simplement, les opérations envisagées étant très différentes, leurs conséquences juridiques et y compris, leurs conséquences sur le plan social, sont, elles aussi, très différentes.

Naturellement, compte tenu de la complexité du projet envisagé, la Direction de la société Aéroports de Paris demeure à la disposition des membres du Comité d'entreprise pour leur apporter toute précision utile".

J'ajouterai, sur ce dernier point, que nous sommes tout à fait disposés à faire en sorte que nos conseils respectifs puissent se rencontrer si vous le souhaitez.

Cette déclaration vous permet de disposer de l'intégralité de notre argumentaire sur l'article L 122-12.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je souhaiterais que vous puissiez nous l'envoyer par courrier car je vous rappelle que les procès-verbaux ne peuvent être produits publiquement qu'à partir du moment où ils sont entérinés et validés en séance plénière. Nous souhaiterions pouvoir travailler sur cette déclaration.

M. de CORDOUE.- D'accord.

M. le PRESIDENT.- A utiliser à de bonnes fins.

M. GENTILI (FO).- Nous sommes également demandeurs de ce document car, "à chaud", je dirais que votre étude est tirée par les cheveux et nous voulons l'étudier sérieusement. L'activité est quelque chose d'important, le patrimoine est important, les actifs sont importants, mais l'activité commerciale est aussi un critère important, vous le savez bien. Nous n'allons pas délibérer sur le droit du commerce ; il me semble que c'est occulté, mais nous étudierons votre texte et nous y répondrons.

M. de CORDOUE.- Notre avis est que l'activité sera sous-traitée.

Nous avons eu une journée assez dense. Je vous remercie. Nous nous retrouvons vendredi pour le comité d'entreprise ordinaire.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DRH - DRHR

MM. LES MEMBRES DU C.E.

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Mme CUISSOT, Directrice administrative et financière des activités sociales

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