

ORLY, LE 22 octobre 2007

N° 15

COMPTE RENDU DEFINITIF
DU COMITE D'ENTREPRISE
EXTRAORDINAIRE
DU 11 SEPTEMBRE 2007

ORDRE DU JOUR

**POINT 1 : PRESENTATION DU RAPPORT DE LA COMMISSION ECONOMIQUE DU
CE DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE D'ALERTE**

**POINT 2 : CONSULTATION SUR LES CONSEQUENCES DE LA CREATION D'UN
POLE DES SERVICES AEROPORTUAIRES POUR LA DIRECTION DE
L'ESCALE AU TITRE DE L'ARTICLE L. 432-1 DU CODE DU TRAVAIL SUR
LA BASE DES DOCUMENTS PRESENTES AUX CE DES 8 MARS 2007 ET
11 JUILLET 2007**

**POINT 3 : PREMIERE REUNION D'INFORMATION/CONSULTATION AU TITRE DES
ARTICLES L 321-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL SUR LES
CONSEQUENCES SOCIALES DU PROJET DE REORGANISATION DE
L'ACTIVITE ESCALE AU SEIN D'AEROPORTS DE PARIS SA ET MESURES
SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT - INFORMATION**

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

M. GISSELMANN
Mme BRISBOIS
Mme SENENTZ
Mme TARDY, assistante sociale

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

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

<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>EXPERT</u>
Mme ETTIS Mlle MARTIN M. BROWN M. LASBLEYE	M. TOUATI Mme MARCHAND	Mme BAUT M. POVEDA M. RIFFET M. BOUCHIKHI	Mme BIOTA Mme COMBACAL	Mme BRASSEUR

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. HUBERT	CFTC
M. GENTILI	FO
M. PEPIN	SPE/CGT
M. PAPAUX	SICTAM/CGT
M. DUBUISSON	UNSA/SAPAP
M. RAMBOER	CFDT

M. le PRESIDENT.- Je vous propose d'ouvrir notre séance de travail, nous avons trois points importants à l'ordre du jour.

POINT 1 : PRESENTATION DU RAPPORT DE LA COMMISSION ECONOMIQUE DU CE DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE D'ALERTE.

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Nous vous proposons un projet de rapport de la Commission économique du Comité d'entreprise d'Aéroports de Paris.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Pour compléter le rapport de la Commission économique, Monsieur le Directeur général, nous avons préparé un document qui reprend les dernières données économiques présentées au Conseil d'administration afin que les élus aient tous les éléments d'information au titre de la Commission économique et du Comité d'entreprise (document préparé par le cabinet APEX).

M. IZZET (SICTAM/CGT).- Je vais vous lire ce document :

« Préambule :

Ce rapport de la Commission économique s'inscrit dans le cadre de la procédure d'alerte lancée le 8 mars 2007 par le Comité d'entreprise.

La Commission économique a décidé de travailler selon différentes thématiques en vue de rédiger un rapport devant être soumis au Comité d'entreprise

A cette fin, la Commission économique, aidée en cela par les travaux de son expert ⁽¹⁾ et de son avocat, s'est réunie à plusieurs reprises dans le cadre de sessions thématiques.

La Commission économique s'est aussi appuyée sur le document fourni par la Direction lors du Comité d'entreprise du 11 juillet 2007.

1 – Dans quel contexte intervient ce nouveau plan touchant l'Escale d'Aéroports de Paris ?

A la différence des trois premiers plans sociaux qui ont touché l'escale entre 1999 et 2003, celui-ci intervient après la transformation de l'entreprise en société anonyme (2005) et après son introduction en Bourse (2006).

1 L'étude de l'expert comptable nommé dans le cadre de la procédure d'alerte a nécessité 8 réunions de travail entre le cabinet APEX et la Direction, 4 réunions complémentaires avec les membres de la Commission économique et 10 réunions de travail et/ou de restitution auprès de la Commission économique. Toutes ces réunions se sont déroulées entre le 8 mars 2007 et le 11 septembre 2007.

Désormais, des informations concordantes et persistantes mentionnent une sortie possible de l'état du capital d'ADP. Cela aiguise les appétits (voir les alertes et conseils prodigués par les analystes financiers et les déclarations de la Direction de VINCI à ce sujet) et pousse à la hausse le cours de l'action (multiplié par deux depuis l'introduction en Bourse).

Dans ces conditions, les actionnaires ont des exigences renforcées de rentabilité. Celles-ci se traduisent par exemple par un taux effectif de distribution de dividendes parmi les plus élevés en Europe (près de 63 % du bénéfice net contre une moyenne d'un peu plus de 41 % pour les quatre grands aéroports) ou encore par une sélectivité accrue dans les choix des activités. Ainsi, les activités qui ont eu une rentabilité plus élevée (immobilier, commerce, parcs de stationnement, voire croissance externe, etc.) sont privilégiées au détriment de certaines autres, comme l'assistance en escale (le document de référence d'ADP à l'AMF d'avril 2006, pages 84 et 86) ou encore comme les fonctions « supports » (rapport APEX sur les comptes annuels 2006, page 20).

Selon la Direction, le marché de l'assistance en escale demeurerait limité compte tenu de l'évolution technologique et du contexte concurrentiel. Toutefois, plusieurs critères ont été sous-estimés :

- *La croissance prévisible du trafic aérien. Au rythme prévu dans le contrat de régulation économique, cela représente tous les six ans un supplément de trafic passager équivalent à l'aéroport d'Orly.*
- *L'accord de ciel ouvert entre l'Union européenne et les Etats-Unis aboutira, à court terme, à l'arrivée de nouvelles compagnies aériennes et donc de nouveaux besoins d'assistance en escale.*
- *Enfin, le déclin de certains services devrait pouvoir être largement compensé par la montée en puissance de nouveaux besoins, les exigences des compagnies aériennes et des passagers, la mise en place de services individualisés, etc.*

2 – Quels sont les résultats des plans précédents, quelle est la situation de l'Escale ADP ?

Les trois plans précédents étaient fondés sur une même logique économique : la baisse des prix en Direction des clients, la baisse des coûts de production, la diminution des emplois de l'Escale ADP. Cette stratégie économique a été définie dès 1996 ⁽²⁾.

2 Intervention du Directeur général devant le Conseil d'administration et le Comité d'entreprise du 3 juillet 1996 (extraits) :

« Il n'y aura pas de maintien sur ce marché sans une baisse massive des prix. Défendre nos positions et en conquérir de nouvelles implique un important ajustement de nos tarifs et, corrélativement, de nos coûts... » p.9,

« ADP va être dans le même temps ? devant un problème à trois dimensions :

• une contrainte de réduire le niveau d'effectifs pour s'adapter au volume de clientèle, ?

• une nécessité d'augmenter la productivité pour offrir des tarifs attractifs et compétitifs... » p.8,

« Le marché de l'assistance dans une escale donnée est, ainsi, en quelque sorte, « surdéterminé » par les stratégies d'alliances mondiales au sein du transport aérien. Même en dehors de ces alliances, les négociations en matière d'assistance s'appuient, le plus souvent, sur des accords de réciprocité par ligne... » pp 5-6.

Cela s'est traduit en termes d'organisation notamment par le transfert d'une part grandissante de l'activité de l'Escale ADP vers la sous-traitance, la multiplication des filiales au sein d'ALYZIA, avec des conditions sociales moins favorables aux salariés, et par le recentrage sur les contrats les plus rémunérateurs.

Ces plans de restructuration ont généré des effets pervers et des surcoûts importants :

- La sélection des contrats, parallèlement aux pertes de marché, a conduit à des difficultés d'organisation, à des pertes d'efficacité, aux gâchis de compétences et de matériel (par exemple, la sous-utilisation des moyens et des effectifs pendant les heures creuses ; les heures creuses qui occupent une partie grandissante de la journée de travail).*
- Le transfert d'un nombre croissant de contrats à des sous-traitants de l'Escale ADP (notamment AVIANCE) a aggravé ces difficultés de d'organisation tout en complexifiant la structure opérationnelle.*
- La multiplication des filiales (six structures avant la mise en place de NEWCO), souvent créées en fonction d'un seul marché, a généré des coûts de structures importants, et ont été sous-estimés par la Direction.*

Malgré les efforts des salariés (selon la Direction elle-même, les importants gains de productivité ont permis cet effort sur les prix), les plans de restructuration n'ont pas été en mesure de redresser l'Escale ADP, pas plus d'ailleurs que les services d'assistance en escale du groupe. Malgré les baisses de prix importantes consenties avec les derniers plans, l'écart de prix avec la concurrence reste toujours similaire (de l'ordre de 15 à 20 %, soit de même ordre de grandeur que celui affiché en 2000).

3 - Le 4^{ème} plan de l'Escale est-il en capacité de redresser durablement l'assistance en escale ?

3.1. Pourquoi ce qui a déjà échoué devrait-il réussir aujourd'hui ?

Le 4^{ème} plan de l'Escale prévoit la création d'une filiale unique d'assistance en escale fusionnant les filiales actuelles. Le plan prévoit le transfert intégral de l'activité de l'Escale ADP dans celle-ci. C'est la seule nouveauté importante par rapport aux plans antérieurs.

Mais le fondement stratégique de ce projet demeure celui des plans précédents : les baisses de prix concédées par les marchés se sont appuyées sur d'importantes baisses de coût (frappant essentiellement les salariés) ; elles n'ont pu enrayer les pertes de parts de marché. Ces pertes de parts de marché ont même été amplifiées par un « écrémage » des contrats, débouchant sur une désorganisation dispendieuse.

Au final, cette logique n'a pu rétablir l'équilibre ni réduire l'écart de prix avec les concurrents qui, parallèlement, ont eux-mêmes mené la « guerre » des prix.

Pourtant, la Direction propose une nouvelle fois, dans le 4^{ème} plan de l'Escale, la baisse des prix (-11 % en moyenne) et de nouvelles baisses des frais de personnel (12 à 14 M€).

La Direction affirme même que cela devrait permettre un retour rapide à l'équilibre, dès 2008 (date-butoir définie dans le document de référence d'ADP à l'AMF de 2006 et figurant dans le 4^{ème} plan de l'Escale).

Ce délai, extrêmement court d'un point de vue économique (une échéance d'environ douze mois) paraît illusoire ; d'autant plus que cette stratégie a déjà été mise en échec par trois fois. Pourquoi le 4^{ème} plan de l'Escale, focalisé sur ces éléments prix/coûts permettrait-il cette fois-ci à ADP de conserver, de façon pérenne, cette activité au sein du groupe ?

La fusion envisagée des différentes filiales dans une seule entité constitue une prise en compte, tardive et partielle, des errements onéreux des plans précédents. Cependant, la Direction sous-estime sans doute les économies de coûts que cela pourrait générer. Elle se focalise uniquement sur des économies de coûts de structures (3 M€ selon elle), mais n'envisage peu, voire pas, les économies de coûts de « désorganisation ». Par ailleurs, la question de l'alignement par le haut des statuts sociaux des filiales reste posé.

ADP conserve pourtant de nombreux atouts :

- son expérience et son niveau de qualité reconnue par tous ;*
- sa présence sur toutes les aéroports des aéroports parisiens ;*
- le droit du « grand-père » (opérateur de droit⁽³⁾)*

Mais ces avantages pourraient être mis en cause à terme par les évolutions réglementaires (UE-OPS⁽⁴⁾) et législatives (révision de la directive européenne), la perte de savoir-faire prévisible compte tenu du faible nombre de salariés de l'Escale ADP qui souhaiteraient quitter l'escale ADP selon la Direction et passer chez NEWCO.

3.2 Le 4^{ème} plan de l'Escale ignore des éléments cruciaux pour une reconquête de l'Escale.

La recherche de coopérations et/ou d'alliances internationales a été ignorée jusqu'à présent.

Le 4^{ème} plan de l'Escale semble négliger une série d'éléments qui concerne, entre autres, une présence géographique du groupe limitée aux seuls aéroports parisiens, la quasi absence d'alliance opérationnelle avec d'autres acteurs du secteur (compagnies aériennes, autres groupes aéroportuaires, etc.).

Dans ces conditions, ADP devrait rester en situation de faiblesse par rapport aux compagnies aériennes et à ses principaux concurrents.

³ La notion d'opérateur de droit implique, pour ce qui nous concerne ici, que l'entreprise n'a pas à se soumettre aux procédures d'agrément comme doivent le faire les autres sociétés pour pouvoir intervenir directement dans le secteur.

⁴ Harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile.

Certes, dans l'information complémentaire du 4 juillet 2007⁽⁵⁾ la Direction affiche désormais quelques velléités sur ces points (coopération, développement hors de Paris) mais ils sont renvoyés à un horizon indéfini, en tout cas pas avant le rétablissement de l'équilibre alors qu'ils devraient participer à un tel rétablissement.

En ce qui concerne le réseau AVIANCE, la Direction affirme même que celui-ci est un réseau commercial privilégié alors qu'aucun bilan détaillé n'a été fourni à ce jour sur les avantages et inconvénients de celui-ci. Cela mérite en tout cas un débat sérieux et documenté. Enfin, une coopération avec AIR FRANCE n'est pas envisagée, il s'agit simplement de se positionner sur les marchés de la sous-traitance de la compagnie aérienne.

En tout état de cause, les prestataires indépendants d'ADP disposent d'atouts qui leur permettent de mieux assumer leur politique de prix agressive :

- ils sont présents dans un grand nombre de pays (SWISSPORT : 180 pays ; PENAUILLE SERVISAIR : 150 implantations. WFS : 112 implantations, etc.,*
- ils disposent d'une organisation intégrée ou quasi intégrée.*

Au final, dans le cadre de ce type de stratégie, ces sociétés se trouvent en meilleure position pour négocier les contrats avec les compagnies aériennes et leurs alliances. Elles peuvent aussi compenser les pertes réalisées par une de leur implantation par les bénéfices dans une autre.

Par ailleurs, ces entreprises se préoccupent de façon secondaire de la qualité, de la personnalisation du service, mais aussi des conditions sociales. La dégradation des conditions sociales dans l'assistance en escale est telle que la Commission européenne, dans son rapport sur l'application de la directive de 1996, souligne les difficultés pour les prestataires pour « attirer un personnel qualifié et le garder ».

Dans le même ordre d'idées, l'exemple du groupe aéroportuaire FRAPORT démontre qu'une autre logique serait possible. Pour FRAPORT, l'assistance en escale représente une part importante de son chiffre d'affaires (30 % en 2006). Elle réalise des bénéfices. La coopération avec LUFTHANSA sur l'aéroport de Francfort, la présence de FRAPORT sur plusieurs autres aéroports européens ont permis de maintenir un haut niveau de prix, une bonne qualité de service, de limiter la concurrence et d'assurer des conditions sociales de bons niveaux par rapport à la concurrence.

Les comportements des principaux prestataires indépendants concurrents d'ADP sont pour le moins contestables, tant sur le plan de la sécurité que sur celui de la concurrence ou encore des conditions sociales. Cela ne devrait-il pas inciter la Direction d'ADP à entreprendre des actions de lobbying auprès des différentes autorités publiques compétentes pour porter à leur connaissance les effets pervers de tels agissements ?

5 Conséquences de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la Direction de l'Escale. Information complémentaire au dossier présenté à la séance du 8 mars 2007. Le 4 juillet 2007, pp 7-8.

Ce type de démarche peut porter ses fruits. Ainsi, des compagnies aériennes low-cost ne viennent-elles pas de voir rejeter leur requête contre le décret soumettant leurs personnels navigants au droit du travail français ?

Enfin, jusqu'à présent, les capacités marketing et commercial demeurent largement insuffisantes (malgré les réorganisations récentes qui ont été effectuées à effectifs constants). Pour l'heure, rien n'indique qu'un plan commercial ait été réalisé dans le cadre de la mise en place de NEWCO. Dans le document remis au Comité d'entreprise le 11 juillet⁽⁶⁾, ce sujet est à l'état de vagues hypothèses.

4 – En quoi le maintien dans le groupe est-il assuré par le 4^{ème} plan de l'Escale ?

La Direction affirme souhaiter rester dans l'assistance en escale de façon pérenne. « Le groupe Aéroports de Paris a clairement indiqué son souhait de rester dans ce secteur », réponse de la Direction à la question n° 5 posée par le Comité d'entreprise, le 21 mars 2007).

Toutefois, de nombreux éléments laissent perplexes quant à une telle volonté.

- *Il n'existe pas de plan à moyen terme pour l'assistance en escale au-delà de 2008 (ni pour ADP maison-mère ni pour NEWCO). Le rapport à l'Autorité des marchés financiers, élaboré au printemps 2006, fixait d'ailleurs cette échéance de 2008 comme butoir impératif pour le retour à l'équilibre et pour décider si l'escale resterait ou non dans le groupe (voir plus haut). Notre appréciation est confirmée par l'information complémentaire fournie le 11 juillet dernier puisqu'il y est noté que NEWCO « doit se doter d'un business plan ⁽⁷⁾ ». Cela n'a donc pas encore été fait alors que la structure devrait bientôt voir le jour.*
- *Les principaux arguments fournis par la Direction pour justifier cette volonté de conserver une activité d'assistance en escale apparaissent des plus limités : « connaître au mieux les besoins des compagnies aériennes⁽⁸⁾ », « notre qualité louée par les clients⁽⁹⁾ ». A ce titre, la Direction ne reprend à aucun moment un argument de poids concernant l'impact sur son activité centrale de gestionnaire d'infrastructures aéroportuaires. Cet argument est fourni par la directive européenne de 1996 : « l'assistance en escale, est un pivot pour assurer l'efficacité d'utilisations des infrastructures aéroportuaires » (exposé des motifs n° 4).*

6 *Conséquences de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la Direction de l'Escale. Information complémentaire au dossier présenté à la séance du 8 mars 2007. Le 11 juillet 2007, p 7*

7 *Conséquences de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la Direction de l'Escale. Information complémentaire au dossier présenté à la séance du 8 mars 2007. Le 11 juillet 2007, p 7.*

8 *M. Graff lors de la conférence de présentation des résultats d'ADP devant les analystes financiers, 15 mars 2007, et les membres de la Direction d'ADP rencontrée par notre expert dans le cadre de la procédure d'alerte.*

9 *M. Graff lors de la conférence de présentation des résultats d'ADP devant les analystes financiers, 15 mars 2007, et les membres de la Direction d'ADP rencontrée par notre expert dans le cadre de la procédure d'alerte.*

- *L'entrée en Bourse et les exigences de rentabilité renforcées qui en découlent, la nouveauté du contexte intentionnel laissent à penser que cette activité (la filiale NEWCO en l'occurrence) pourrait être cédée.*

Lors de la présentation des résultats d'ADP en 2006 devant les professionnels de la finance, un analyste financier de la Société Générale a ainsi questionné M. Graff : « n'auriez-vous pas intérêt à céder cet actif plutôt qu'anticiper et de faire comme vos principaux concurrents ? ».

*Ce qui lui a valu une réponse en deux temps du PDG d'ADP : (...) nous y avons longuement réfléchi (...). **C'est irréaliste** : première raison, sur le plan social, nous mettrions l'aéroport en grève ; deuxième raison, c'est non pertinent sur le plan économique et au regard des attentes du marché... » (15 mars 2007).*

- *Enfin, **les perspectives de révision de la directive européenne** (augmentation du nombre minimum d'opérateurs indépendants, interdiction de la sous-traitance en cascade, perte du statut d'opérateur de droit pour les aéroports, etc. **pourraient pousser ADP à mettre en question l'avenir de NEWCO au sein du groupe.***

5 – Quelles seront les conséquences sociales du 4^{ème} plan de l'Escale sur les effectifs et l'organisation de la société mère et du groupe ?

Les engagements en termes d'emplois pris par la Direction, dans le cadre de l'accord du 13 juillet sur le périmètre de l'escale, prennent fin au 31 décembre 2008. Cela a été confirmé par l'information complémentaire du 11 juillet 2007⁽¹⁰⁾.

Après cette date, les risques sur l'emploi chez ADP sont réels. Que deviendront les salariés qui n'auraient pas trouvé de reclassement à cette date ?

Dans ces conditions, comment pourra être tenu l'engagement de la Direction dans le cadre du Contrat de régulation économique 2006-2010 (CRE) de maintenir l'effectif de la société mère pendant cette période ? Comment le Comité d'entreprise peut-il s'assurer que les engagements du Président seront tenus alors qu'aucune gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) n'a été mise en œuvre à ce jour ?

Il convient en outre de poser la question des capacités actuelles d'ADP à reclasser les salariés en interne.

Par ailleurs, la hausse du trafic, l'apparition de nouveaux métiers, le déclin d'autres, etc. impliquent des écarts entre les besoins et les ressources humaines actuelles (effectifs, compétences) et par conséquent des objectifs en terme de qualification, formation. C'est l'objet d'une GPEC. Celle-ci demeure absente non seulement dans le 4^{ème} plan de l'Escale, mais plus généralement à l'échelle de la maison-mère.

10 *Conséquences de la création d'un pôle de services aéroportuaires pour la Direction de l'Escale. Information complémentaire au dossier présenté à la séance du 8 mars 2007. Le 11 juillet 2007, p 16.*

La GPEC est une donnée essentielle de la gestion des ressources humaines dans une entreprise. Une telle GPEC doit viser à réduire, de façon anticipée, les écarts entre les besoins des ressources humaines en fonction de son plan stratégique ou, au moins, d'objectifs à moyen terme bien identifiés. Elle doit impliquer les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La sous-estimation de l'impact à moyen terme des besoins d'emploi, de compétences aura des conséquences sur l'efficacité productive, sur la croissance de l'activité d'escale et, surtout, plus généralement, sur l'ensemble du groupe.

6 – Quels pourraient être les principaux points d'un plan de reconquête de l'assistance en Escale ?

Dans l'état actuel de notre information, le 4^{ème} plan de l'Escale nous apparaît comme ne permettant pas la pérennité de l'assistance en escale au sein du groupe. Au contraire, il peut constituer une étape supplémentaire pour sortir cette activité du groupe ADP.

Pourtant, en 2006, les pertes au niveau du groupe de l'escale (17 M€) ne mettent pas en péril l'activité globale d'ADP. Le groupe enregistre un bénéfice net d'un peu plus de 200 M€, distribue 93 M€ à ses actionnaires au titre de 2006. Il prévoit, dans le budget initial de 2007, un bénéfice net de 203 M€, dont 50 % seraient versés en dividendes aux actionnaires. Ces montants devront être réévalués à la hausse compte tenu des résultats du premier semestre 2007. ADP a donc largement les moyens de faire autrement.

Dans une motion approuvée très majoritairement le 11 mai dernier, le Comité d'entreprise réclamait justement que le montant des dividendes attribués aux actionnaires soit utilisé, en grande partie, pour poursuivre le désendettement financier d'ADP, pour améliorer sa capacité d'investissement à venir et pour financer un plan de relance de l'Escale soucieux du statut social des 667 salariés.

La relance de l'escale coûterait 44 M€ dans le 4^{ème} plan de l'Escale. Dans le cadre de ce plan, ADP devra assumer le coût des salariés qui n'auront pas été transférés vers la nouvelle entité selon les dernières informations, 60 à 70 salariés de l'escale ADP se retrouveraient dans la NEWCO, soit à peine 10 % des effectifs de l'Escale), les dédommagements de ceux qui seront transférés dans la nouvelle filiale (dédommagements pour perte de statut et de salaire) ou encore de ceux qui partiront de l'entreprise.

Deux options sont alors ouvertes : soit ces coûts sont automatiquement imputés au segment escale, dans ce cas cela alourdira les charges de l'assistance en escale, compromettant d'emblée son retour à l'équilibre ; soit ces coûts ne sont pas imputés au segment escale, dans ce cas un concurrent mal intentionné pourrait engager une procédure d'entrave à la concurrence pour subvention déguisée. Dans les deux cas, cela induira des coûts importants dans les exercices futurs hypothéquant un peu plus l'équilibre financier de l'escale.

Un plan de reconquête de l'Escale ADP doit se faire en lien avec le regroupement des différentes filiales et avec le plus haut statut social. Il doit être fondé sur une approche stratégique différente impliquant la mise en œuvre de coopérations avec d'autres acteurs du

secteur, coopérations au niveau international, développement de l'action commerciale, mise en œuvre d'une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

En conséquence, la Commission économique estime que le 4^{ème} plan de l'Escale n'est pas en l'état d'assurer la pérennité de l'escale au sein du groupe. Il s'inscrit dans une démarche générale de la Direction visant à satisfaire, à marche forcée, les exigences de rentabilité des actionnaires. Cette vision, portée par la Direction, est lourde de menaces pour l'avenir des salariés de la maison-mère et du groupe. Qu'advient-il des salariés qui n'auront pas été reclassés après le 31 décembre 2008 ? Conserveront-ils leur statut ? La Direction confirme, dans son document du 11 juillet, qu'elle ne s'engage à rien au-delà de cette date couperet ».

Je rappelle que c'est le projet de rapport de la Commission économique.

M. le PRESIDENT.- Je vais vous faire part de nos remarques après la lecture de ce rapport de la Commission économique concernant notre projet de réorganisation du métier de l'assistance en escale.

Peut-être vais-je commencer par vous surprendre, mais ce sera une bonne entrée en matière : je constate à la lecture de ce rapport que la Commission économique partage l'analyse de la Direction sur un certain nombre de points. Nous pouvons nous rencontrer sur certains, d'emblée j'en vois cinq. D'ailleurs, ils sont argumentés de manière assez précise dans ce rapport.

➤ Premier point, sur lequel nous sommes manifestement d'accord : la nature de l'environnement concurrentiel. Là-dessus, les analyses de ce rapport sont précises et rejoignent complètement celles que nous faisons depuis plusieurs mois sur ce sujet et que nous vous communiquons.

➤ Deuxième point : il porte sur la situation économique de l'activité. Je constate qu'il n'y a pas de différences d'appréciation quant à la situation économique de l'activité assistance en escale et que nous sommes d'accord sur ce constat. Il aurait quand même été très difficile que nous ne soyons pas d'accord compte tenu du côté, malheureusement très tranché, des chiffres et des résultats que nous obtenons.

➤ Troisième point : le rapport souligne, à juste titre, l'expérience et le niveau de qualité de service reconnus, ainsi que la présence de notre métier dans l'ensemble des terminaux.

➤ Quatrième point : il met en lumière, comme Pierre Graff a voulu le souligner dès sa première intervention à ce sujet le 8 février et comme j'ai eu l'occasion, avec mon équipe, de le rappeler très régulièrement, les efforts réalisés par les salariés qui, malgré les plans de restructuration que vous avez cités, n'ont pas permis le retour à l'équilibre de cette activité.

➤ Cinquième point : en conclusion, et cela paraît logique, nous partageons également cette analyse, cette situation ne peut plus durer, il convient de trouver une issue pérenne.

D'après ce que je lis et constate, nous sommes d'accord sur ces cinq points. En revanche, il en existe sur lesquels nous avons des différences d'appréciation, plus ou moins majeures, pour certaines plus, pour d'autres moins.

Concernant ces points, Francis Gisselmann et Gonzalve de Cordoue vont vous apporter un certain nombre de précisions quant à nos positions, notamment après lecture de ce rapport. L'intérêt de cet échange est que nous confrontions nos arguments.

Je commence par la première différence d'appréciation. J'ai déjà eu l'occasion de le faire dans cette enceinte, mais également au Conseil d'administration, mais on ne se lasse pas, la pédagogie est faite de répétitions. Concernant le taux de distribution du dividende, ce sujet préoccupe certains d'entre vous.

Je vous rappelle les données afin que tout soit clair, nous pouvons comparer avec l'exercice 2006, nous avons une bonne référence sur ce point :

Le taux de rendement de l'action Aéroports de Paris met en rapport la valeur de l'action (pas l'émission car cela n'a plus rien à voir comme vous l'avez souligné) avec le rendement, c'est-à-dire le dividende, soit le taux d'intérêt servi sur une année à un actionnaire -vous, moi, le grand public ou des institutionnels- qui a acheté une action. Il a un taux d'intérêt, qui est en fait le dividende du fait d'avoir immobilisé son argent dans notre entreprise pendant la durée en question.

Ce taux de rendement pour Aéroports de Paris est l'un des plus faibles de la place de Paris puisqu'il s'est établi, en 2006, à 1,48 %. Je vous rappelle, ce n'est pas de la provocation, ce sont des chiffres, ce taux de 1,48 % de rendement annuel représente la moitié du taux du livret A qui est passé à 3 %.

Si nous nous comparons à d'autres aéroports, il y en a peu, mais ils sont cotés, par exemple l'aéroport de Vienne a un taux de rendement de 2,80 %, et non pas de 1,48 %. Nous, nous distribuons 50 % de nos bénéfices et l'aéroport de Vienne 58,5 %.

Autre comparaison intéressante peut-être plus proche de nous en taille : l'aéroport de Francfort donc Fraport, a distribué en 2006 49 % de ses bénéfices, à peu près comme nous et les taux de rendement atteignent 2,12 %. Voilà pour les aéroports.

Si nous voulons nous comparer au CAC 40, donc aux sociétés qui ne sont pas dans le domaine aéroportuaire, mais cotées en bourse, la moyenne du CAC 40 atteint un taux de rendement de 2,93 %, donc presque 3 % pour le CAC 40. Cependant, si nous nous comparons à Fraport et Vienne Aéroport, entre 2,12 et 2,80 %, nous sommes à 1,48 %.

Je le dis dans cette enceinte et nous avons des experts également membres du Conseil d'administration qui entendent les remarques des autres actionnaires et des membres du Conseil d'administration sur le taux de rendement, et sur le montant de distribution des dividendes. Pour ma part, en tant que représentant de la Direction, je considère que nous sommes arrivés à un bon point d'équilibre pour l'immobilisation des capitaux dans notre société, qui nous permet d'investir. N'oublions pas que cet argent qui nous est avancé, qui est dans notre capital, nous permet de ne pas contracter de dettes à 4, 60 % et nous versons une rémunération de 1,48 %.

Pour la société, cette différence est majeure en termes de financement. En outre, cela finance des personnes qui font confiance à la société, c'est-à-dire qui ne lui prêtent pas de l'argent en cherchant des cautions et des garanties, mais qui apportent cet argent pour en être copropriétaires.

Le geste est quand même différent et mérite d'être souligné, notamment pour l'avenir et pour accompagner le développement de notre entreprise.

Voilà des précisions sur cet élément de différence d'appréciation sur le dividende.

Dans un premier temps, je passe la parole à Francis Gisselmann qui va vous apporter des précisions complémentaires sur ce qui a été évoqué, notamment concernant l'analyse du marché ainsi que sur d'autres points.

M. GISSELMANN.- Je souhaite apporter un éclairage un peu différent sur certains chapitres que vous avez mentionnés.

Je commencerai par le point 1, « l'analyse du marché », où vous évoquez l'évolution prévisible du trafic aérien sur la base des éléments contenus dans le Contrat de régulation. Vous expliquez que cette prévision d'évolution d'activité devrait se traduire inévitablement par une évolution de la demande.

Je suis d'accord avec cela sur le fond, mais souhaiterais pondérer votre enthousiasme avec quelques éléments concrets. D'ailleurs vous avez trouvé la réponse dans le document que vous avez distribué ensuite.

Vous expliquez que la croissance du trafic est forte, avec une progression de 4,4 % du trafic passager et de 2,5 % du nombre de mouvements d'avions. Or, il se trouve que dans l'assistance aéroportuaire nous sommes rémunérés à la touchée et non pas au nombre de passagers. En gros, le chiffre d'affaires que nous réalisons sur le traitement d'un 747 est le même qu'il y ait deux ou cinq cents passagers à bord. Je parle donc de pondération, dans la demande nous n'avons aucune chance de retrouver intégralement l'évolution qui s'illustrerait par le nombre de passagers transportés. Cela reste néanmoins important, mais, malheureusement, pour ce type d'activité, ce n'est pas un élément de rémunération.

Dans le même ordre d'idées, vous faites allusion également à un sujet tout à fait à l'ordre du jour : l'accord de ciel ouvert entre l'Union européenne et les Etats-Unis. En ce qui concerne les plates-formes parisiennes, j'attire votre attention sur le fait que la majorité, pour ne pas dire la totalité des compagnies transatlantiques nord-américaines, desservent déjà CDG, d'ailleurs, les trois quarts d'entre elles sont dans le portefeuille de l'activité d'assistance en escale du groupe.

Nous pourrions espérer que cet accord de ciel ouvert fasse naître un certain nombre de passions auprès d'investisseurs privés se lançant dans des opérations du type low-cost transatlantique. Certaines se développent entre le Royaume-Uni et les Etats-Unis. Il existe également des exemples récents, au moins un, entre la France et les Etats-Unis. Toutefois, s'il s'agit d'un sujet stratégiquement important pour les principaux transporteurs, il est clair qu'il ne risque pas d'entraîner des effets significatifs sur l'évolution de l'activité d'assistance en escale. A supposer que cet accord déclenche des vocations nouvelles en matière de transport aérien, encore faudrait-il être suffisamment compétitif pour espérer les compter parmi nos clients.

De la même manière, je souhaiterais corriger une forme d'inexactitude concernant plus particulièrement votre estimation de la performance des différents plans de restructuration précédents.

Je me suis renseigné, voilà plusieurs mois que j'observe comment la situation évolue, il n'est pas exact de dire que les plans de restructuration n'ont pas porté leurs effets. Qu'ils aient été insuffisants, certes, c'est bien la conclusion à laquelle nous sommes arrivés avec ce que vous qualifiez de « 4^{ème} plan Escale ».

Pour mémoire, ces principales actions ont été conduites dans le cadre du 3^{ème} plan Escale qui a fait l'objet d'une consultation au CE du mois de juillet 2003, plan qui a d'ailleurs pris fin le 31 décembre 2005.

Son objectif était d'assainir notre portefeuille de clientèle, ce qui a conduit l'Escale à abandonner plusieurs contrats anciens et non rentables. Toutefois, il convient de noter que cette politique a permis, en particulier pour les exercices qui ont suivi : (2004 d'une façon évidente, 2005 de façon moins évidente, mais sensible), tout en maintenant un niveau de chiffre d'affaires compatible avec nos prévisions, d'améliorer le chiffre d'affaires par unité de siège. Ce ratio est très pratique et compréhensible, il a évolué comme suit : il était à 15,24 € en 2003, à 17,13 € en 2005, et est redescendu à 16,95 € en 2006 pour les raisons qui vous ont été présentées lors des Comités d'entreprise précédents. Nous prévoyons qu'il stagnera aux alentours de 16,30 € en 2007.

Nous notons que le PRE 2003, sur dix-huit mois, a eu un effet immédiat sur la performance en termes de chiffre d'affaires par unité de siège, l'indicateur sans doute le plus pertinent pour mesurer la façon dont notre économie, dans cette activité, réagit en fonction de la façon dont nous nous comportons sur le marché.

Les contrats dont nous nous sommes séparés à cette époque ne nous ont pas permis d'optimiser au mieux la charge de travail, sans doute n'en avons-nous pas assez à perdre et ceux que nous avons perdus s'étaient sur l'ensemble de la journée.

Le résultat est que cette politique conduit Aéroports de Paris à ne plus assurer d'assistance piste pour des activités autres que du passage et du trafic ; de ne plus assister de compagnies qui opèrent plus de huit vols quotidiens par jour, la situation a évolué depuis, j'y reviendrai tout à l'heure.

Enfin, la majorité de l'activité est constituée par le traitement de vols positionnés en période de pointe de trafic, j'ai déjà eu l'occasion d'expliquer qu'il s'agissait de l'une des problématiques majeures de la structure du portefeuille actuel.

Toujours pour mémoire, parmi les principales actions, la diversification du portefeuille. Dans le même temps, nous avons adapté l'organisation au volume d'activités en créant l'escale unique à CDG en avril 2004. La troisième action menée à l'époque consistait à adapter les modes de production piste et passage des filières opérationnelles de l'activité litige pour rapprocher, si possible, l'organisation escale des standards de la profession dont nous savons qu'ils sont plus efficaces et moins coûteux puisqu'ils ont des parts de marché supérieures aux nôtres.

Dans ce chapitre, vous évoquez également le transfert d'activité au sein d'Aviance. Il faut se louer d'avoir su, dans les temps, proposer une structure d'accueil permettant de ne pas voir s'évaporer trop rapidement nos parts de marché et de constater que grâce à Aviance des contrats importants et fortement convoités par nos concurrents, sont restés dans le portefeuille du groupe. Je vous renvoie aux documents évoqués lors des CE de

février et de mars : Tunis Air, Air Europa, Sky Europe sont cités et, plus récemment Vueling, qui assure vingt vols quotidiens à CDG.

Voilà ce que je tenais à dire pour apporter quelques précisions sur le jugement que vous portez sur les résultats des différents plans de restructuration.

J'apporte également un éclairage complémentaire quant aux capacités marketing et commerciales que vous jugez insuffisantes.

A ce sujet, depuis LE 1^{er} janvier 2006 et sur une période de deux ans, la Direction commerciale de l'escale s'est engagée dans un plan d'actions qui a fait l'objet d'une présentation à la Direction générale. Il présente une nouveauté au regard de ce qui se faisait auparavant, il décline ce plan d'actions commerciales en segments de marché.

La diversification du portefeuille ne porte pas exclusivement sur des compagnies qui ont la réputation de bien payer, d'avoir un trafic très fort comme Lufthansa ou British Airways, mais essaie d'observer la manière dont la demande des transports aériens s'opère afin de se positionner sur des marchés qui vont bien, par exemple low-cost.

Dans notre portefeuille il manque des compagnies moyen courrier alignant plus de huit vols par jour. Vueling est une compagnie low-cost, elle ne répond pas aux critères que nous cherchons toujours, soit celui de la compagnie européenne moyen courrier du type, Swissair, British Airways, pour n'en citer que quelques-unes.

Vous noterez que l'évolution de l'activité, en termes de volume de passagers sur les plates-formes, s'opère essentiellement au travers du développement très fort de compagnies low-cost. On pense à Easy Jet présente sur nos deux plates-formes, mais il faut également observer que depuis quelques mois certaines compagnies, se présentant à l'origine comme des compagnies régulières, se transforment progressivement en low-cost, par exemple Sky Europe à Orly dont l'évolution d'activité porte essentiellement sur les voyages à bas coût. Ce plan d'action commerciale est structuré pour rechercher ce type d'activités.

Concrètement, nous n'allons pas chercher ces compagnies dans les mêmes pays ni leur faire les mêmes propositions ni leur proposer les mêmes qualités de services. Le contenu de l'argumentation commerciale évolue en fonction de ces données. Ce plan d'actions commerciales, démarré en janvier 2006, a produit entre juin 2006 et juin 2007 les effets recherchés en matière de segments de clientèle. En effet, nous avons gagné dix-huit compagnies, dont Vueling que j'évoquais tout à l'heure avec l'équivalent, en année pleine, d'un chiffre d'affaires de 22 M€, mais nous sommes très loin de celui que nous avons perdu fin 2004 et notamment l'année 2005 ainsi que le premier semestre 2006.

Tout cela pour vous dire, une nouvelle fois, que seule notre capacité à nous repositionner sur le marché avec des prix acceptables pour les compagnies ayant de gros volumes, nous permettra d'aller au-delà. C'est l'un des objectifs de Newco.

M. de CORDOUE.- Toujours dans l'ordre de votre présentation, le rapport de la Commission économique revient sur une question qui a été régulièrement posée aux différents Comités d'entreprise, et notamment au cours des réunions de négociations de l'accord de gestion de l'emploi : soit savoir ce qui se passerait après le 31 décembre 2008.

Je vous rappelle nos réponses. Cet accord est limité dans le temps, il prendra fin le 30 juin 2009. Le bénéfice des mesures de reclassement interne et externe prévu est accessible jusqu'au 31 décembre 2008, mais tout salarié déjà inscrit dans le dispositif continue d'en bénéficier selon la formule de mobilité dans laquelle il est inscrit.

Peut-être sommes-nous optimistes, mais nous pensons que la diversité des emplois que nous proposons et les mesures d'accompagnement négociées dans le cadre de l'accord sont suffisamment incitatives pour permettre à tous les agents de l'escale de se repositionner.

Cela étant, nous ne pouvons pas exclure, puisque nous avons déjà eu l'occasion de le voir dans d'autres schémas de réorganisation, que quatre ou cinq agents refusent de se positionner dans le nouveau schéma. Cela a été le cas récemment lors d'une réorganisation d'Orly.

Si ce cas de figure se présente, nous le saurons assez vite puisque les agents auront un période assez courte pour indiquer leurs souhaits. Si certains prenaient comme position : « je souhaite rester à l'escale », nous devrons en discuter avec eux puisque l'escale est amenée à fermer. Nous saurons, courant 2008, s'il reste effectivement des agents pour lesquels il n'y a pas de solution. La Direction engagera tous ses efforts, peut-être même au-delà des chiffres avancés, pour faire en sorte que tous les agents souhaitant se reconvertir au sein de l'entreprise trouvent une solution qui leur convienne. S'il en reste, nous reviendrons devant cette instance, le Comité d'entreprise, pour lui soumettre les difficultés et voir avec lui comment les traiter.

Je vais faire le lien avec la GEPC que vous avez évoquée régulièrement. Au mois de juin, nous avions l'intention d'engager des discussions à ce sujet, elles ont été différées et ont commencé le 5 septembre, au motif que nous ne voulions pas mélanger les sujets, la fin du dossier escale et le projet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Nous cherchons à prendre de la hauteur sur ce dossier en essayant d'arriver à un accord se déclinant en deux parties :

Un accord de groupe qui permettra de traiter le sort des salariés de l'ensemble du groupe. Tout à l'heure M. Izzet posait une question : que vont devenir les salariés de la nouvelle filiale, vous ne prenez pas d'engagement sur le positionnement d'Aéroports de Paris dans cette filière ? Ne serait-ce que de ce point de vue, nous voyons tout l'intérêt qu'il y a à conclure un accord de GEPC couvrant l'ensemble du groupe.

Nous avons également prévu un accord d'entreprise qui permettra de décliner nos spécificités. Je vous rappelle que le premier objectif de la GEPC, à échéance de trois ans -voire plus si nous sommes capables de dire quelles sont les perspectives d'emploi dans l'entreprise ou dans le groupe- est de savoir quels sont les métiers porteurs pour lesquels il va falloir recruter ou former des agents pour s'adapter aux nouvelles demandes. A l'inverse, quels sont les métiers pour lesquels nous pressentons qu'il y aura une attrition et une baisse de la demande.

Evidemment, si l'on s'intéresse à cette dernière partie, comment l'entreprise s'y prendrait-elle pour accompagner des groupes de travail en attrition.

Nos obligations consistent à conclure un accord de GPEC ou à mener, de façon significative, les discussions avant le 18 janvier 2008. Pour notre part, nous sommes très intéressés par ces négociations. Plusieurs organisations syndicales ont montré qu'elles étaient également attachées à ce que nous nous préoccupions, une bonne fois pour toutes, de ce travail de mise en perspective des emplois. J'ai bon espoir que nous aboutirons.

Voilà pour cette partie qui concerne la GEPC et sur laquelle vous nous interrogez.

Je rajoute un point qui n'est pas neutre puisque souvent, dans le cadre des discussions, vous vous êtes référés à des jurisprudences qui mettaient en opposition des plans de compression d'effectifs avec des accords de GPEC qui n'étaient pas terminés ou même pas commencés. La grande différence, pour ce qui nous concerne, est qu'en termes de compression d'effectifs nous n'avons prévu aucun licenciement. Nous ne sommes pas du tout dans les dispositifs qui ont pu être contestés par les jurisprudences, d'ailleurs d'autres jurisprudences y ont été plutôt favorables.

Il n'est pas utile de s'égarer dans des débats juridiques à ce sujet, il me paraît plus important de se mettre au travail pour aboutir à un accord de GPEC qui permettra peut-être, s'il y a un dernier « wagon » de l'escale, de le traiter, mais de façon plus sérieuse. De même pour d'autres cas à venir avec les perspectives de croissance de l'entreprise et les secteurs pour lesquels nous notons que, malheureusement, les emplois sont appelés à disparaître, la technologie ayant évolué et que les métiers sont en réduction.

M. GISSELMANN.- Il ne s'agit pas de relever les inexactitudes vues par nous, mais d'apporter des précisions en complément de ce que vous avez observé et écrit. Je voudrais revenir sur la question que vous posez concernant la raison pour laquelle ce qui a échoué jusque là pourrait réussir demain.

En complément des éléments que je vous ai fournis tout à l'heure, je précise ce qui nous paraît être des facteurs de succès dans cette opération. Je les ai déjà évoqués, néanmoins j'y reviens.

Vous dites que la nouveauté majeure portant sur ce PRE n°4, par rapport aux autres, est le regroupement des filiales. Cette nouveauté n'est pas minime, effectivement, vous survolez le sujet en expliquant qu'il est possible d'améliorer l'économie de cette activité par le jeu des réorganisations que cela suppose.

C'est précisément un des éléments majeurs qui, aujourd'hui, nous conduit à un business plan et amène à l'équilibre en 2009, j'y reviendrai. Je vous rappelle que l'objectif est bien de regrouper l'ensemble des filiales sous une Direction unique et une organisation qui vous a déjà été présentée. Il s'agit aussi, pour simplifier et rationaliser les méthodes de travail, d'harmoniser les conventions collectives qui prévalent aujourd'hui au sein des différentes filiales et de supprimer beaucoup d'échelons de direction des filiales.

A cet égard je cite un chiffre : si j'additionne la structure de management et administrative de la Direction de l'escale et des filiales, j'obtiens 138 personnes. Newco propose une organisation avec moins de 120 personnes, 118 ou 119, le delta est de l'ordre de 20 %. Il faut avoir en tête ces chiffres puisque vous êtes consultés sur un projet concernant 667 emplois au sein de l'Escale Aéroports de Paris. Dans les

documents que nous vous avons remis, nous expliquons par ailleurs que pour traiter le trafic à périmètre égal, Newco aura besoin de recruter 410 personnes.

Enfin un dernier élément d'information, la réalité des chiffres, je parlais tout à l'heure de ratios, un autre est très significatif, celui d'unités d'œuvre produites par agent/mois. En 2006, ce ratio était de 34,64 unités d'œuvre par agent de l'escale Aéroports de Paris et 43,88 pour Aviance. A supposer que cette situation se dégrade de par le jeu de l'évolution au travers des NAO et des conditions d'emploi des personnes de Newco, cet écart aujourd'hui est tout de même de 26 %.

Je suis désolé d'avoir à vous dire qu'il est difficile de s'écarter de l'équation marché/chiffre d'affaires/coûts, ne serait-ce que parce que dans ce type d'activité la masse salariale représente entre 75 et 80 % des coûts. Il est évident que c'est sur cet enjeu que réside notre capacité à atteindre les résultats conformes aux objectifs.

Les gains de productivité : effectivement, nous cherchons à améliorer notre compétitivité, donc la performance de notre offre commerciale. Si cette dernière est plus compétitive, nous sommes en situation de gagner de nouveaux marchés, de nouvelles compagnies, nos marges de négociation étant plus importantes. Si nous gagnons de nouveaux contrats avec des coûts de production en baisse, nous améliorerons notre résultat.

Ces éléments constituent le fondement du process sur lequel Newco est construit.

Je reviendrai tout à l'heure sur les évolutions réglementaires.

M. le PRESIDENT.- Je prends le relais pour ce qui concerne les facteurs clefs de succès du projet que propose l'entreprise et les échéances qu'elle s'est fixées puisque cela a été cité.

Je ne vais pas vous faire l'offense de vous présenter les facteurs clefs succès de ce projet car voilà plusieurs fois que je vous les ai exposés. Vous les connaissez, ils ont pour but de faire masse de nos forces en termes d'organisation, de compétitivité coût et de productivité.

De ce fait, il s'agit d'être des acteurs disposant des mêmes armes que les concurrents sur ce marché, qui est désormais et durablement -cela n'a pas toujours été le cas- un marché complètement concurrentiel.

Concernant les échéances que nous nous sommes fixées, notre plan de marche n'est en rien modifié. Nous avons indiqué lors de la présentation des comptes semestriels du premier semestre 2007, que nous recalions notre objectif de retour à l'équilibre économique non pas à fin 2008, mais à 2009. Ici, vous avez l'explication avant moi : voilà sept mois que nous discutons de ce sujet, logiquement cela fait sept mois que le plan de retour à l'équilibre n'est pas mis en œuvre.

Ce décalage se retrouve bien évidemment dans la présentation aux analystes et à nos actionnaires. Nous avons d'ailleurs cherché à le valoriser et leur avons expliqué que si nous avions pris ces mois supplémentaires, ce retard ne se devait pas aux échanges avec le Comité d'entreprise -je le pense donc je n'ai pas eu de mal à le dire- mais qu'il s'agissait d'avoir un dialogue social équilibré, riche. Celui-ci suppose de s'écouter de

part et d'autre et pour avoir une négociation aussi sur la partie Livre III qui soit la plus utile et riche possible.

Evidemment, ces mois supplémentaires supposent un recalage de l'objectif à due concurrence du temps passé, ce qui paraît assez logique. En conséquence, tout ce que nous vous avons présenté a exactement la même teneur, sauf qu'il faut reporter ce retour à l'équilibre de l'exercice 2008 à l'exercice 2009. Donc, pour 2009 nous prévoyons un résultat opérationnel positif de 2,9 M€ que nous communiquons au marché. En cela, il ne diffère pas de ce que nous vous avons annoncé puisque, selon les hypothèses, nous allions de 2,1 à 3,5 M€, là, nous sommes à 2,9 M€, nous restons donc dans la fourchette.

En revanche, pour 2008 nous avons le décalage que je viens de citer, nous pensions être proches de l'équilibre, nous nous en rapprocherons malgré tout et serons dans une meilleure situation qu'aujourd'hui, ce sera très flagrant dès 2008. Toutefois, nous ne pourrons pas dire que nous atteindrons l'équilibre, puisque pour le segment nous pensons être à moins 3,8 M€. Il s'agit, malgré tout, d'une très forte amélioration au regard de celle que nous avons connue, notamment en 2006 et même au premier semestre 2007, qui ne traduit pas une grande rupture.

Concernant les perspectives économiques, nous y croyons complètement car, pour un certain nombre de clients -Francis Gisselmann en a cité plusieurs- nous ne pouvons pas nous battre sans cette arme qui nous manque, ce qui est très injuste vis-à-vis de nos équipes, nous perdons les parties. Avec cette arme qui nous manque, c'est-à-dire la compétitivité prix, nous sommes hors jeu, peut-être n'est-ce pas juste, mais c'est ainsi.

Quand nous avons la compétitivité économique, nous gagnons, notamment pour les autres raisons, celles citées, entre autres une bonne qualité de service, mais celle-ci avec un différentiel de 30 % de prix ne permet plus jamais de gagner. Voilà ce que nous voulons arrêter. Comme nous avons la maîtrise de ce métier, c'est ce dernier que nous voulons continuer à exercer au sein du groupe Aéroports de Paris, en ajoutant la compétitivité prix, donc en regagnant, nous sommes convaincus que nous allons y arriver.

Nous avons pris des engagements très forts vis-à-vis des actionnaires. Je sais que, parfois, vous nous regardez sur le petit écran lors de nos réunions d'analystes, mais vous ne voyez pas les « one on one » avec trois ou quatre personnes qui posent toutes sortes de questions. C'est le même exercice sauf qu'il est plus émietté, nous en faisons sept ou huit par jour. Là, les questions sont très précises sur l'assistance en escale. Dans vos comptes, nous notons 31 M€ de provisions et un provisionnement potentiel de votre plan d'organisation de près de 44 M€.

Expliquez-nous en quoi cela va améliorer la situation car il s'agit d'argent qui est aussitôt dépensé, il faut s'engager très fortement. Evidemment nous croyons à ce plan ainsi qu'à sa rapidité d'amélioration des résultats. Ce n'est pas un enjeu planétaire, mais nous engageons toute la responsabilité du management vis-à-vis des actionnaires. C'est évident, nous ne sommes pas en train de barguigner ou d'être entre deux eaux, nous leur indiquons quels en seront les effets massifs et pourquoi, dans de telles conditions, nous avons choisi de rester sur ce métier.

Voilà pour l'aspect économique, pour les aspects réglementaires, je passe la parole à Francis Gisselmann.

M. GISSELMANN.- Dans l'un des chapitres que vous avez lu tout à l'heure, vous dites que le plan escale ignore des éléments cruciaux pour une reconquête de l'escale et vous évoquez quatre sujets :

- Le premier est l'évolution réglementaire dont nous nous serions peu préoccupés.
- Le deuxième est le manque de vision sur l'apport de notre association avec Aviance.
- Le troisième concerne nos relations avec Air France.
- Quant au quatrième je ne m'en souviens plus, mais il va me revenir.

Je rappelle que, du point de vue réglementaire, il ne nous a pas échappé que, même si le Commissaire européen des transports ne souhaite pas apporter de modifications à la directive pendant son mandat, celui-ci ayant une fin, la situation pourrait évoluer à terme, en l'occurrence, deux ans.

Je vous indique brièvement quelle est la situation sur le terrain : le Parlement européen a produit un rapport en fonction de la communication faite par la Commission. C'est d'ailleurs très récent puisque cela remonte au 26 juin dernier. Ce rapport était d'ailleurs en discussion au Parlement hier après-midi.

Les préconisations de la Commission sont simples, pour ne retenir que les principales : elle estime que la directive est plutôt bien appliquée dans son ensemble et qu'il serait nécessaire de sanctionner les pays déjà membres qui ne la respectent pas. J'y reviendrai en traitant votre quatrième remarque concernant Fraport. Elle souhaite une plus grande clarification du choix des sociétés d'assistance et plus particulièrement une argumentation détaillée et formelle dès lors que l'avis du Comité des Usagers n'est pas suivi.

Si, toutefois, il était question d'aller plus loin en matière de libéralisation à terme, elle préconiserait une plus grande exigence sur la qualité de service. Cela rejoint une des préoccupations que vous avez évoquées et contre laquelle je ne peux pas m'élever. Nous savons tous que la qualité de service du produit Aéroports de Paris est nettement supérieure à celle des concurrents qui font peut-être n'importe quoi, je n'en ai pas les preuves. Dans ce cas, la Commission souhaiterait fixer des standards minimum ainsi que des règles strictes pour la sous-traitance. Cela concernerait le niveau de formation et d'apprentissage garantis.

Dernier point important (il peut avoir un impact à terme) : la commission demande que si une compagnie aérienne fait de l'assistance, elle ne participe pas au vote lors du Comité des Usagers.

Ce sont les derniers avis en date.

Puisque je suis au niveau de l'Europe, vous dites que Fraport a choisi une autre voie, certes, mais je voudrais vous rappeler qu'il est en situation de quasi monopole, que Lufthansa ne s'auto-assiste pas comme le fait Air France, qu'elle est le principal client

de Fraport et que ce dernier a 85 % des parts de marché sur l'aéroport de Francfort, ce qui lui permet d'imposer son niveau tarifaire et de service. Fraport pourrait se trouver dans l'œil du cyclone si la Commission mettait ses menaces à exécution. Il n'est pas juste de dire qu'il faudrait œuvrer comme Fraport pour trouver une alternative sérieuse à la façon dont nous fonctionnons.

En ce qui concerne Aviance, il est vrai que ce sujet a été relativement peu évoqué. Ce n'est pas une organisation avec une présence capitalistique des uns chez les autres, mais une organisation à caractère commercial et marketing. C'est d'ailleurs par la porte du commercial que nous sommes entrés dans ce groupement qui, aujourd'hui, comporte une douzaine de membres présents sur tous les continents, y compris en Amérique du nord.

Aujourd'hui, nous savons dresser un bilan concret des avantages qu'il représente pour nous. Je vous en cite quelques-uns concernant ces derniers mois : nous avons bénéficié de la facilitation et du niveau de connaissances que certains de nos partenaires avaient pour signer avec de nouvelles compagnies. C'est le cas d'Etihad avec notre partenaire suisse, d'Israir avec notre partenaire israélien, et de la compagnie canadienne Zoom grâce à notre partenaire nord-américain.

Deuxième élément concret : il n'est pas douteux qu'Aéroports de Paris se donnerait les moyens, compte tenu de sa situation (activité en escale), d'investir dans des congrès, avec des stands volumineux, du personnel, des hôtes d'accueil. Nous sommes ravis de pouvoir nous associer au groupement Aviance qui, par le jeu de ses douze partenaires, bénéficie de moyens financiers lui permettant d'être présent.

A titre d'information, en 2007 Aéroports de Paris avec Aviance aura été présent aux congrès internationaux de Monaco, de Vancouver et le mois prochain de Marrakech. Ces congrès réunissent l'ensemble des acteurs de l'activité d'assistance aéroportuaire où tous les clients viennent faire leur marché, un peu comme les créneaux, sauf qu'il s'agit d'assistance aéroportuaire.

Autre élément concret qui parfois nous facilite beaucoup la tâche, les échanges d'informations sur la solvabilité de nos clients communs et l'intervention directe de nos partenaires dans le pays d'origine de la compagnie en question, dès lors qu'ils y sont présents.

Enfin, dernier élément un peu à l'ordre du jour : cela nous permet de faire des benchmarks très développés de ce que font nos partenaires, c'est ce que nous venons de réaliser pour élaborer le système d'information Newco ou la future chaîne escale pour l'appeler sous un autre nom.

J'ajouterai que les coûts relatifs à notre participation à cette alliance sont tout à fait anecdotiques au regard des avantages qu'elle présente. Il est vrai que nous n'avions pas, jusque là, développé avec force détails les avantages que présente cette association.

Dernier point : je ne sais plus quelle est votre formulation, mais vous dites qu'une coopération avec Air France n'est pas envisagée et qu'il s'agit simplement de se positionner sur les marchés de sous-traitance. Or, son marché de sous-traitance représente 100 M€. Si dans un premier temps nous pouvons nous y attaquer, nous commencerons ainsi.

M. le PRESIDENT.- Un dernier point sur les coûts de restructuration.

Ils ont été présentés comme prévus dans nos comptes semestriels. Vous avez vu que le coût global du plan d'accompagnement social est évalué à 43,8 M€. Par définition, il s'agit d'une évaluation puisque les agents n'ont pas encore eu à se prononcer individuellement. C'est donc des hypothèses que nous faisons à partir des familles de solutions que nous proposons en considérant un certain nombre de facteurs nous paraissant réalistes.

En application des règles comptables, le coût prévisionnel des mesures d'accompagnement aux personnes qui quitteront le groupe, c'est-à-dire qui partiront en C2A, en emplois salariés à l'extérieur du groupe ou en projets de création d'entreprises, a été totalement provisionné dans les comptes du premier semestre 2007 pour un montant net de 30,8 M€.

Les autres coûts, c'est-à-dire les 13 M€ restants, correspondent aux coûts liés au reclassement au sein d'Aéroports de Paris SA, aux mobilités vers Newco -tout cela reste au sein du groupe- et aux coûts des espaces projets de mobilité, que nous allons mettre en œuvre pour que les salariés soient utilement conseillés et obtiennent, autant de fois qu'ils le souhaitent, des conseils sur ces sujets.

Tous ces coûts restent affectés à l'intérieur du groupe, les salariés en question ne le quittant pas, ils ne sont pas provisionnables et passeront donc en charges sur les exercices de 2007 à 2010. Ils sont, bien évidemment, imputés sur le segment escale, c'est une obligation comptable.

Toutefois, dans la présentation des comptes, les coûts liés au plan sont considérés comme éléments non récurrents. Ils n'impactent donc pas la performance économique du segment et n'entrent pas dans le résultat opérationnel courant qui est notre repère pour la bonne santé de ce métier. En effet, ce sont des éléments dit non-récurrent puisqu'ils ne s'appliqueront qu'une fois.

Voilà les précisions que je tenais à vous apporter au sujet du provisionnement de cette opération présentée au Conseil d'administration le 30 août dernier, soit les coûts liés au projet de réorganisation du métier assistance en escale, au marché et aux financiers qui nous ont interrogés à ce sujet..

S'il n'y a pas d'autres interventions de la part de l'équipe, je vous propose de vous passer la parole pour des observations complémentaires ou des points à souligner.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je rappelle que la Commission économique est un outil pour éclairer les élus du Comité d'entreprise afin qu'ils puissent émettre un avis sur le projet qui nous est soumis aujourd'hui.

Comme vous l'avez souligné, Monsieur le Directeur général, plusieurs éléments sont apparus que nous considérons comme nouveaux. Dans votre intervention, vous avez fait référence aux résultats de l'entreprise au premier semestre 2007, aux provisions sur l'escale et au retour différé à l'équilibre à fin 2009. Voilà les éléments nouveaux qui nous semblent primordiaux dans le cadre de l'analyse de la Commission économique.

Je vous rappelle que l'avis que doit émettre le Comité d'entreprise au sujet du projet de rapport de la Commission économique, doit définir si nous poursuivons ou suspendons le Droit d'alerte. Dans les deux cas, il n'est pas suspensif puisque la Direction peut continuer à planifier ses opérations les prochaines échéances étant le 26 septembre, lors d'un deuxième Comité d'entreprise. Le 27 septembre le Conseil d'administration sera saisi du dossier qui, aujourd'hui nous est soumis et proposé.

Nous sommes conscients que, dans l'hypothèse où la poursuite du Droit d'alerte serait votée par le Comité d'entreprise, nous ne pourrions pas saisir le Conseil d'administration. Si nous mettions fin au Droit d'alerte, à la demande du Comité d'entreprise, cela sous-entendrait que tous les élus du Comité d'entreprise possèdent toutes les données économiques pour émettre un avis sur le projet de rapport de la Commission économique.

Nous rappelons que les informations économiques qui nous ont été dispensées par la Direction, avant la parution des comptes semestriels 2007, étaient très détaillées, sur la base de ce qui a été présenté dans le cadre des négociations avec les organisations syndicales pour le suivi et la conduite des négociations.

Concernant la poursuite du Droit d'alerte, les élus donneront leur avis. En tant que Secrétaire, j'ai fait le point sur les actions en justice que pouvait engager le Comité d'entreprise, nous avons fait le tour du périmètre juridique. Donc tout le monde est au courant qu'en l'état actuel de la situation, de l'évolution et de votre recadrage en termes de procédures, notamment liées à la GPEC, il est très difficile et très aventureux pour le Comité d'entreprise d'engager une procédure judiciaire. En revanche, rien n'interdit aux organisations syndicales, dans le cadre de leurs prérogatives, d'en engager une.

Voilà un point bien précis sur l'aspect Comité d'entreprise, il faut bien distinguer la démarche du Comité d'entreprise et celle que les organisations syndicales peuvent initier.

Une remarque sur l'aspect juridique : dans son exposé, M. de Cordoue faisait état d'un troisième étage de la fusée par rapport à cet accord si des salariés se trouvaient en situation de blocage, du fait de leur positionnement. Je tiens à rappeler que même si le Comité d'entreprise est saisi de ces éléments nouveaux liés au dossier de l'activité du segment escale, rien n'interdit à un salarié d'engager une procédure individuelle.

Je tiens à alerter l'ensemble des élus du Comité d'entreprise, j'informe la Direction -mais je pense que le périmètre juridique est bordé- rien n'interdit à un salarié, à l'issue du projet d'accord que vous mettez en place et de ses conséquences après le 31 décembre 2008, d'engager une procédure individuelle qui ne sera pas conduite par les organisations syndicales.

Voilà les premiers éléments d'appréciation.

La Commission économique s'est réunie à plusieurs reprises, diverses réunions de travail avec la Direction se sont tenues pour alimenter ses travaux et conclusions. Je souligne que nous avons travaillé avec une certaine rapidité, je tenais à le rappeler car un certain moment la Commission économique et le Comité d'entreprise ont été taxés de « vouloir faire de la procédure pour faire de la procédure ». Ce n'était pas l'objectif, celui-ci étant d'avoir des éléments d'appréciation économiques, sociaux et financiers,

pour nous permettre d'élaborer le projet de rapport soumis aujourd'hui, afin que les élus de la séance plénière puissent prendre certaines décisions : poursuivre ou pas certains éléments que nous avons déclenchés.

M. le PRESIDENT.- Deux remarques à ce propos. Comme nous nous parlons franchement et en nous respectant, autant le faire jusqu'au bout.

Sur cette question que nous sommes en train de traiter, vous pouvez nous donner acte - mais je ne vous demanderai pas de le faire- que tous les engagements pris par Pierre Graff depuis le 8 février 2007 ont été scrupuleusement respectés, qu'il n'y a pas eu de dissonance, ni dans le fond ni dans la méthode, entre ce qu'il a dit le 8 février 2007 et ce que nous avons fait jusque là et ce que nous ferons.

Vous me répondrez qu'il est normal de tenir sa parole. Je tenais quand même à insister sur ce point pour dire que cette affaire est tellement importante pour l'avenir de notre maison, que, en ce qui nous concerne, il n'y a place ni pour la ruse ni pour la manipulation. Nous avons joué franc jeu de bout en bout. Nous avons dit ce que nous allions faire, fait ce que nous avons dit et respecté le dialogue nourri pendant cette période. C'est une des conditions du succès.

Quant à ce que vous venez de dire, Monsieur Michaud, fort bien d'ailleurs, concernant les éventuelles procédures juridiques individuelles ou d'organisations syndicales, etc., bien évidemment, elles sont, par définition, libres.

Je n'ai aucune illusion quant à l'influence que je peux avoir, mais au moins je l'aurai dit : après que le débat échappe à la famille Aéroports de Paris, qui peut ne pas être d'accord, nous pouvons nous trouver dans des situations un peu complexes. J'ai gardé le souvenir à mon arrivée il y a deux ans -mais je n'ai pas connu le détail de cette période, vous le connaissez beaucoup mieux- d'un certain enchevêtrement concernant des sujets du CHSCT. Après cet imbroglio juridique, tous les partenaires sont convenus qu'il était peut-être mieux de reprendre la situation d'une manière différente. C'est tout ce que j'ai à dire.

Comme pour le CHSCT, pour ce projet de réorganisation de l'escale les salariés sont concernés au premier chef. Quand le CHSCT ne fonctionne pas, ce n'est pas la Direction mais les salariés qui sont les premiers à en pâtir. Je vous le dis avec la franchise qui me caractérise dans nos relations et qui correspond à la vôtre, c'est sain et il s'agit de questions importantes.

Vous avez souligné le travail en commun engagé pendant cette période d'analyse nous conduisant aujourd'hui à la consultation sur le Livre IV, donc sur la motivation et les raisons économiques de cette réorganisation. Je voudrais aussi souligner le travail effectué par les équipes d'Aéroports de Paris, au premier chef par la Direction de l'escale et la Direction des ressources humaines, et rappeler en quelques mots, c'est la moindre des choses, les demandes formulées et la manière dont nous avons essayé d'y répondre le plus objectivement possible.

Une réunion de lancement, en présence du Secrétaire du Comité d'entreprise et de l'expert a été organisée le 3 avril 2007, juste après la décision de cette procédure d'alerte. Le 3 avril 2007, l'expert a reçu, à l'issue d'un premier examen, les documents présentés au Comité d'entreprise, il a transmis une liste de thèmes à approfondir lors de

rendez-vous avec un ensemble de documents à fournir. Le 17 avril 2007, une réunion a été organisée afin d'établir ensemble un plan de travail, trois rendez-vous ont été fixés avec l'expert : le 25 avril 2007, le 30 avril 2007 et le 14 mai 2007. A cette occasion, la Direction a réaffirmé sa volonté de mettre à la disposition de l'expert, et dans les meilleurs délais, tous les éléments pour faciliter cette analyse.

Plusieurs réunions de travail se sont donc tenues avec l'expert :

- Le 25 avril 2007 en présence des directions comptable, contrôle de gestion et analyse financière pour analyser les comptes.
- Le 30 avril 2007, en présence des directions des ressources humaines et de l'escale, les points suivants ont fait l'objet d'un développement : l'historique de l'activité, le bilan des trois plans escale, l'évolution de la concurrence et des parts de marché, la stratégie commerciale, les travaux relatifs aux études de positionnement et d'organisation aboutissant à la création d'un pôle de services aéroportuaires ainsi que le calendrier de décroissance de l'activité.
- Le 14 mai 2007, en présence de la Direction de la stratégie, la stratégie de l'entreprise et l'évolution de la législation européenne ont été abordées.
- Le 29 mai 2007, une nouvelle réunion s'est tenue pour traiter les questions relatives à l'emploi.
- La dernière réunion avec l'expert s'est déroulée le 4 juin 2007, des informations complémentaires ont été apportées tant sur la nouvelle structure Newco, ses aspects juridiques, financiers et commerciaux, que sur le dispositif d'accompagnement social envisagé pour les salariés de la Direction de l'escale. A cette occasion les parties ont constaté que la Direction avait répondu, de manière documentée, à l'ensemble des thèmes et questions identifiés.
- Par courrier du 6 juin 2007, la Direction a pris acte du fait que l'expert disposait des éléments d'informations nécessaires pour assister la Commission économique pour l'instruction du Droit d'alerte tel que voté lors de la séance du 8 mars 2007. Toutefois, il a été souligné que si des points spécifiques supplémentaires méritaient encore attention, la Direction restait à la disposition de l'expert pour lui apporter les éclairages nécessaires. Nous l'avons précisé dans notre lettre du 6 juin.

Enfin la Direction a rappelé sa volonté que le rapport de la Commission économique soit remis dans un délai raisonnable. Nous en avons parlé ici et vous savez bien pourquoi.

Ce courrier adressé à l'expert est resté sans suite, il n'a pas demandé d'éléments complémentaires. La position adoptée aujourd'hui est donc de considérer que les éléments fournis correspondent à ceux de nature économique, commerciale, stratégique, juridique souhaités.

Après la parution des comptes semestriels, vous avez posé quelques questions complémentaires qui, par définition, ne risquaient pas d'apparaître au mois de mars, il fallait que le semestre soit écoulé. Ces comptes semestriels sont en parfaite cohérence

avec l'ensemble des éléments fournis et valident, de par leurs résultats, les options stratégiques retenues.

M. GENTILI (FO).- Je commence par le droit européen. Contrairement à l'opinion que vous semblez partager, selon laquelle il n'y aurait pas de révision de la directive, je crois à l'analyse du rapport fait par Mme Jansen au Parlement. A part nous, les syndicats, tout le monde est d'accord pour dire qu'il faut la réviser.

Vous avez raison, il faut corriger ce qu'ils estiment être un dysfonctionnement au niveau du Comité des Usagers et avec possibilité, pour une compagnie dominante, de prendre le contrôle, malheureusement nous l'avons constaté avec notre plus grand concurrent, Air France.

Plus grave, et cela milite dans le sens de ce que vous faites, personne ne croit à ce que M. Graff a décidé brutalement, beaucoup de questions se posent. FO peut dire qu'elle n'a pas reçu le même niveau d'informations que d'autres quant à cette fameuse décision de liquider purement et simplement l'escala d'Aéroports de Paris. En février, coup de théâtre alors que tout avait été décidé en amont.

Je tiens à souligner la qualité du rapport établi par la Commission économique, aidée de ses experts. Je reviendrai plus tard sur la forme de proposition que vous semblez nous faire pour éviter de nous retrouver, d'un point de vue juridique et judiciaire, dans une situation de divorce, et pas à l'amiable et devant les tribunaux. Je peux vous citer cinq ou six textes permettant, non seulement aux organisations syndicales et au Comité d'entreprise, mais à n'importe quel agent de vous attaquer en justice.

Au plan européen, nous savons que si la révision a lieu, au niveau social nous serons entendus sur un certain nombre de points : les formations, les qualifications, le contrôle, les prestataires formant rarement le personnel. Newco devra donc donner l'exemple.

Comme le soulignaient les experts, pour l'instant, il n'y a pas de business plan. C'est dommage, nous ne sommes pas bien formés aux lois du capital. On me demande : a-t-on le droit de faire cela ? Dépenser 50 ou 60 M€, excusez-moi d'être aussi cru, mais moi aussi je suis franc, nous sommes peut-être en famille, eh bien nous allons nous dire les choses en face, on a le droit de « virer » les salariés !...

Ensuite, on explique au monde du capital, à la Bourse que de toute façon il faut se débarrasser du problème car nous coûtons trop cher. Si c'est cela l'adaptation à l'environnement, Monsieur Rubichon, elle peut s'appliquer à 4 000 agents sur les 8 000, si vous analysez bien toutes les directives. Il ne faut pas tenir ce genre de propos, cela pourrait vous donner de mauvaises idées.

Au plan européen, je tiens à dire que l'on nous écoute. On nous dit que la sous-traitance en cascade est une affaire de tueurs, elle permet, entre autres à des compagnies aériennes, mais également à des prestataires peu scrupuleux, de nous prendre des parts de marché, d'avoir 50 ou 60 prestataires sur les plates-formes parisiennes, alors que la directive dit que ce sont deux licences par aéroport. De ce point de vue, la DGAC a effectué son travail.

Nous espérons avoir un document commun, signé par les patrons et les syndicats pour interdire, en 2010, dans la future directive, la sous-traitance en cascade, tant mieux, nous devons nous y préparer.

De ce point de vue, FO n'a jamais été une organisation reconnaissant le regroupement des filiales entre elles car c'est un sac de nœuds, une usine à gaz, etc. Cela a été fait pour balkaniser les travailleurs, nous n'avons rien contre, mais discutons du social à l'intérieur. Pour l'instant, il n'y a pas de vraies négociations pour le socle qui doit être créé dans une grande entreprise d'assistance en escale, tout simplement parce que la Convention du Transport aérien nous y invite et elle est d'application directe.

J'attends toujours le business plan. Nous sommes prêts à en discuter. Nous n'avons pas envie que les 2 000 salariés..., mais pouvons-nous en discuter ou non ? Vous dites que pour régler le problème économique vous allez transférer l'activité.

J'ai parlé du droit européen, à présent je parle du droit français, article L.122-12. Pour ce que vous avez écrit, n'importe quel tribunal vous condamnerait. Vous dites que cet article ne s'applique pas puisque vous ne transférez pas le personnel mais seulement l'économique. Le tribunal dira : « nul ne pourra se prévaloir de sa propre turpitude ». Si le personnel n'est pas transféré, c'est parce que vous refusez. A cela, les tribunaux français pourront répondre qu'il y a discrimination.

Je verse au débat les propos que vous avez tenus : « être détaché à la filiale pour deux ans, non, démissionnez ». Vous l'avez dit publiquement, à un élu d'ailleurs, mais c'est un détail. Vous refusez l'application du L.122.12, or selon le droit, le statut du personnel est réglementaire, il est inscrit dans le Code de l'Aviation civile et le Code du Travail vous interdit de nous priver de l'avantage de l'article 4, à savoir ce que vous proposez à INA publiquement -sans informer le Comité d'entreprise, mais c'est une autre question, nous y reviendrons- : « vous allez dans la filiale, mais vous gardez votre statut pendant deux ans ». Celui qui écrit ce genre de texte est complètement à côté de la « plaque », en même temps il dit que l'on fait un CDI. En droit, excusez-moi de vous le dire, vous êtes très mauvais.

La loi du 21 décembre 2006, j'ai posé la question, dit : « le financement des aides au départ est interdit, en départ volontaire ou en préretraite, si, au préalable, il n'y a pas eu d'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ». C'est écrit noir sur blanc dans la loi de financement de la Sécurité sociale, vous pouvez vérifier, c'est facile, c'est sur Légi France.

Avant, vous aviez la loi de modernisation sociale. Elle dit que vous avez le droit de faire un accord de méthode, mais à condition qu'il découle d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Nous vous demandons tout simplement des garanties. Vous nous dites : rassurez-vous. Or je note que nous n'avons pas les garanties accordées à Air France dans un accord de GPEC.

- Premier point : garantie qu'il n'y ait pas de licenciements économiques pour trois ans et non pas pour quinze mois.

- Deuxième point : garantie, si nous souhaitons une mobilité au sein du groupe, que nous garderons notre statut (article 4 du statut du personnel d'Aéroports de Paris.)

Voilà tout ce que nous demandons. Engagez-vous tout de suite. Si vous pensez, Monsieur –et je ne suis pas loin de partager votre point de vue- que plutôt que de s'entre-tuer, il faudrait peut-être nommer un expert pour essayer de calmer cette situation, nous sommes d'accord. Sinon, nous devons reconnaître que vous êtes complètement à côté de la loi et que ce que vous avez fait n'est pas bien du tout.

Deux grandes entreprises ont été condamnées récemment : plan social déguisé écrivait une organisation syndicale. Le problème est que vous savez vous appuyer sur certaines lois, notamment celle du 18 janvier 2005 qui vous permet de rebaptiser un plan social en plan de sauvegarde d'emploi.

Dans le document que vous nous remettez, une grande inconnue. Je ne sais pas combien de salariés vont se sacrifier. Vous dites que nous sommes en famille, je suis désolé, mais, là aussi, il y a une clause d'annulation, pas seulement fiscale, mais légale lorsque vous dites aux personnes : « voilà le pactole, vous démissionnez d'Aéroports de Paris », elles n'ont pas les ASSEDIC, c'est le divorce à l'amiable, le congé de mobilité en réalité. Ou alors dites-leur qu'il n'y a aucun problème puisque c'est un plan de sauvegarde de l'emploi, que le PARDA est défiscalisé ainsi que les indemnités de départ et que c'est un licenciement économique, ainsi elles bénéficieront des ASSEDIC.

Vous n'avez pas le droit d'agir ainsi, le tribunal vous dira que ce que vous avez mis dans votre rapport de méthode est en réalité un licenciement économique déguisé. Nous ne savons pas combien de salariés vont accepter ce marché de dupes. Nous demandons aux personnes ce qu'elles vont devenir dans trois ou quatre ans. Peut-être en 2014 leur dira-t-on que l'on n'embauche pas. Nous leur conseillons de se méfier, toutefois si elles veulent partir, elles partent.

Combien vont partir ? Nous ne le savons pas. Combien vont partir en préretraite ? Nous le savons à peu près. Combien de postes allez-vous créer ? Environ 350. Pour ne pas polémiquer, je ne vous dirai pas que vous auriez dû en créer depuis longtemps, notamment aux informations.

Le compte n'y est pas, Monsieur. Mon expérience me dit que, le 1^{er} janvier 2009 ce qui figurera dans vos textes, dans votre accord de méthode est l'application des textes réglementaires. Cela renvoie encore une fois à mon statut. J'aime bien mon statut du personnel, mais je n'aime pas du tout deux articles, voilà pourquoi j'ai signé le PASE.

Je n'aime pas les articles 8 et 9, les charrettes, ce sont les résiduels comme vous dites dans votre jargon. Selon les textes actuels, une centaine d'agents peuvent être licenciés économiques.

Nous vous demandons de vous engager solennellement et pas seulement jusqu'au 1^{er} janvier 2009, mais, comme la loi vous y contraint, de nous proposer dans un accord de GPEC une garantie de l'emploi, de non licenciement économique et ce triennalement.

Monsieur Rubichon, si vous voulez que nous arrêtons la guerre juridique ou sociale, donnez cette garantie par écrit, ensuite nous discuterons plus calmement. Vous savez très bien que, dans cette affaire, il y a motif d'être en colère. En effet, vous pouviez très

bien tenir compte de ce que les experts préconisaient et revoir votre copie. Eh bien non, nous avons l'impression que les partenaires sociaux sont méprisés ! Nous avons été nombreux à le dire à M. Bertrand qui apparemment a de très bonnes intentions dans la GPEC.

Si dans la feuille de route ce sont moins de 300 postes l'année prochaine, moins 400 l'année suivante, la GPEC se fera sans vous. Si vous inversez la situation en disant que vous êtes prêts à créer 500 postes en trois ans pour éponger les 600 postes supprimés à l'escale, nous en discuterons. Il y a aussi 180 HE et vous allez nous dire : « il y a longtemps que nous aurions dû les « virer », car ces personnes ne font rien... ».

Nous allons donc être extrêmement attentifs à tous les licenciements qui ont lieu en ce moment.

M. de CORDOUE.- Merci pour les précisions que vous avez apportées, notamment en matière concurrentielle. M. Gisselmann avait évoqué ce sujet, mais moins en détail que vous ne l'avez fait.

Pour le reste, je note que concernant le L.122-12, la GPEC, la garantie de non licenciement, le maintien du statut, le congé de mobilité et autres, vous avez déjà eu l'occasion d'intervenir au Comité d'entreprise et que nous vous avons apporté les réponses correspondantes. Nous n'allons donc pas perdre notre temps à répéter ce que nous avons dit, nous en resterons là.

Je précise, puisque vous évoquez l'accord de GPEC, qu'il ne faut pas confondre le principe de l'accord, son contenu et son application. Nous pouvons imaginer que l'accord de GPEC organise la façon dont l'entreprise s'y prendrait au cas où elle serait confrontée à tel ou tel type d'événement, mais il n'est pas nécessaire qu'il prévoit le nombre d'emplois à créer dans les trois ans à venir. Il peut donner une orientation sur la manière de le traiter, mais nous ne sommes pas maîtres des événements extérieurs. Il serait dangereux de s'avancer sur des chiffres très précis.

Cela étant, je crois qu'il faut que les discussions sur la GPEC continuent d'avancer pour mesurer les positions des uns et des autres et voir si nous pouvons trouver un terrain d'entente. Pour ma part, je suis persuadé que nous en trouverons un pour une partie significative de la GPEC.

Peut-être est-ce se tromper de chemin que d'imaginer qu'une GPEC signifie ipso facto la garantie de l'emploi. Aucune GPEC ne peut l'écrire, en général elle s'accompagne de prises de position unilatérales de la Direction qui, pour autant que les circonstances économiques le permettent, essaie de prendre des engagements.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Nous avons eu des informations, mais sur la plan économique, il manque bon nombre d'éléments, notamment ceux donnés à un certain niveau et beaucoup plus tard aux représentants du personnel. Vous ne les leur avez pas communiqués au moment où vous auriez pu le faire, c'est votre choix, le Comité d'entreprise interviendra à ce sujet.

Concernant l'aspect social, vous dites que nous pouvons donner acte à M. Graff qu'il a respecté ce qu'il a dit. Il n'a rien fait et, pour le moment, ne nous a vendu que du vent. Il

s'agit d'un accord sur papier décrivant ce qu'il voulait et il l'a obtenu. A aucun moment il n'y a eu négociation, tout s'est fait à marche forcée.

Il ne faut pas rêver, nous ne lui en donnerons pas acte, s'il y avait eu une avancée, je vous garantis que la CGT l'aurait reconnue, mais ce n'est pas le cas. J'en veux pour preuve : comment se fait-il que l'accord ne stipule pas qu'il y a un dernier wagon ? Vous en parlez sept mois après, vous êtes en train de planter le décor d'un dernier wagon. Voilà qui laisse supposer que plusieurs salariés vont rester sur le quai de la gare, or, pour s'organiser collectivement cela leur sera plus difficile à 100 qu'à 600. Vous avez donc bien réussi à glisser le « coin » et votre intervention démontre que vous n'avez pas de solution pour tout le monde. Voilà ce que nous retenons.

Quant à la mise en place de la GPEC qui est liée à ce dossier, même si pour certains c'est une obligation et pas pour d'autres, elle est pour autant là aujourd'hui. Expliquez-nous pourquoi vous voulez exclure les fédérations des négociations au niveau du groupe ? Aujourd'hui, vous ne voulez pas négocier la GPEC avec l'ensemble des composantes du groupe. Cela nous pose un vrai problème.

Notre organisation syndicale a demandé la mise en place de la GPEC et d'engager les négociations. Nous sommes partie prenante pour négocier la GEPC, mais telle que M. Bertrand la conçoit, avec un mandat de votre part et de M. Graff, elle devient l'antichambre des plans sociaux pour le groupe Aéroports de Paris et, pourquoi pas, envisage le transfert des agents d'Aéroports de Paris dans les filiales, nous ne marcherons donc pas.

Je vous demande de revoir un certain nombre d'éléments sur la GPEC. Nous avons écrit un tract à ce sujet, vous prenez des décisions et vous êtes incapables de les faire respecter, voilà ce que M. Graff fait aujourd'hui. Actuellement des personnes partent de l'escale et vous leur refusez des emplois correspondant à leur qualification. Pour le « dont acte », ce sera difficile. Si nous observons ce qui se passe, ce qui a été une proposé aux agents commerciaux vendredi, ici même, le parcours professionnel devient un parcours discriminatoire. Vous demandez encore plus, vous en voulez toujours plus.

Vous parlez de la notion d'égalité hommes/femmes, et j'en passe et des meilleures, ce n'est que du papier. Vous vous y connaissez pour écrire et parler, vous n'avez aucun problème. La réalité est que vous demandez à des catégories professionnelles des compétences d'un certain niveau afin qu'elles accèdent aux grilles 1-B et pour d'autres catégories ayant les même compétences, vous ouvrez les grilles en 2-B, catégorie professionnelle où la représentativité des femmes est de l'ordre de 80 %. Où est le progrès social quand vous abordez ce thème ?

Si j'analyse le document que vous nous avez remis concernant le reclassement des agents qui arrivent de l'escale, vous êtes très précis pour ce qui concerne les agents commerciaux, en revanche quand vous vous adressez directement aux groupes de travail, ils n'ont aucun document, notamment sur la gestion des flux. Vendredi dernier, vous n'avez pu nous expliquer ce qu'était la gestion des flux, alors que sur le document vous commencez à décliner un certain nombre d'éléments. Si cela ne vous intéresse pas, dites-le nous, nous ferons autre chose, aller au restaurant, par exemple...

Cela étant, c'est indiqué, vous avez pris des engagements.

Vous avez garanti aux délégués ayant voté pour la réorganisation un certain niveau d'emploi que vous n'avez jamais tenu. Or, aujourd'hui, vous avez le « toupet » de nous dire que, dans les aéroports, vous augmentez les effectifs de 30 %, ce que vous n'avez jamais fait. A l'époque, vous saviez déjà que vous alliez fermer l'escale et avez gelé, volontairement, tous les postes dans les aéroports pour mieux reclasser les agents et vous n'y arrivez pas complètement.

Au plan de l'honnêteté, vous êtes mal placés pour que nous vous fassions confiance car ni vous ni M. Graff n'avaient rien démontré. Si vous continuez à bloquer la situation, la famille -vous en parlez-, vous n'êtes pas capables de regarder vos propres enfants dans les yeux. Vous nous convoquez ici pour nous raconter la messe. Vous pouvez rire, mais vous ne faites rien.

Si vous êtes un tant soit peu honnêtes avec vous-mêmes, reprenez vos déclarations au Comité d'entreprise, observez le niveau d'effectif que vous avez garanti aux salariés via vos réorganisations, vous noterez alors que vous êtes 30 % en-dessous. Comment voulez-vous que nous vous fassions confiance ? Le seul recours dont nous disposions est la justice, il est regrettable que nous ne soyons pas capables de trouver des règlements en interne, de négocier. Pour la GPEC, vous allez faire de même.

Je vous demande de revenir sur un bon nombre de points, de reprendre la voie de la négociation et, surtout, de ne pas exclure les fédérations professionnelles au niveau du groupe et de la GEPC. Pour la CGT, vous n'aurez pas de coordonnateurs pour ce type de négociations, ayez donc la correction d'en avvertir les fédérations concernées.

M. de CORDOUE.- Nous n'allons pas continuer avec ces histoires de GPEC dans la mesure où la majorité de votre intervention, Monsieur Papaux, traite du Livre III. Or, pour l'instant nous sommes sur le rapport d'expertise qui concerne le Livre IV.

Il serait intéressant de savoir si les membres du Comité d'entreprise ont des questions ou des remarques à formuler sur les exposés présentés et que vous nous expliquiez quel est le statut de ce rapport d'expertise.

M. GENTILI (FO).- Je ne veux pas être désagréable, Monsieur de Cordoue, mais lorsqu'il s'agit de l'interprétation du droit, vous dites toujours : « nous vous avons répondu », vous nous poussez à nous y référer. Nous sommes encore en état de droit, en république. Quand nous avons affaire à des personnes entêtées comme vous (excusez-moi de vous le dire) nous sommes poussés à saisir les tribunaux. De ce point de vue, comme mon camarade Papaux, je ne suis pas vraiment pour être obligé de saisir la justice bourgeoise, comme on le dit chez moi, tant contre mon patron que quiconque d'ailleurs.

Nous sommes dans un système à l'américaine, certes, de judiciarisation de la société, mais tout de même soyons sérieux. Quand nous vous disons qu'une loi vous interdit d'engager telle action, vous nous répondez que vous passez outre car vous avez envie de procéder ainsi. Vous allez donc voir tous les juristes du monde jusqu'à ce que l'un d'entre eux vous dise que vous avez raison, que c'est à risque, mais qu'il faut procéder ainsi malgré tout. Voilà qu'elle est votre politique.

Vous avez raison, Monsieur de Cordoue, nous sommes, là, sur le volet économique. J'ai demandé un business plan de la Newco, je ne l'ai pas obtenu. Combien réinjectez-vous

dans cette société pour qu'elle ait une durée de vie ? Vous n'avez pas répondu. J'ai également demandé quelle était votre analyse sur la loi de financement de la Sécurité sociale, je n'ai pas obtenu de réponse. Vous dites toujours : « nous vous avons déjà répondu ». Oui, mais vous avez mal répondu en disant : « je ne transfère que l'économique et pas le social ». Je ne suis pas ici pour vous donner un cours de droit, mais il est gravissime de tenir ce discours aux syndicats, donc de ce fait vous n'appliquez pas l'article suivant : « le transfert de l'économique implique le transfert social ».

Si je demande une réponse précise à une question précise, c'est parce que je suis aujourd'hui dans un Comité d'entreprise qui doit discuter du volet économique. Si je lis la loi de financement de la Sécurité sociale -je ne suis pas un messenger annonçant de mauvaises nouvelles-, j'essaie simplement d'analyser les textes.

La Sécurité sociale va nous enfoncer, vous et nous, car finalement, c'est le personnel qui paie. Si vous faites des erreurs de ce genre, c'est grave, c'est bien de défiscaliser, j'en suis heureux pour les collègues, je ne suis pas légaliste sur ce point. Si les collègues peuvent partir avec la totalité de leur pécule défiscalisé, tant mieux, mais si derrière la Sécurité sociale nous « plante », vous allez peut-être provisionner un compte ou autre, mais cela aura un coût qui se répercutera, bien entendu, sur le personnel de l'entreprise ou du groupe ou des deux. Voilà ce dont il s'agit.

Nous demandons donc la suspension des effets de l'accord dit de « méthode » et non pas l'annulation de toutes les mesures car pour certaines nous sommes assez d'accord et même bien d'accord, notamment pour les préretraites. Certains de nos adhérents demandent pourquoi ils n'y ont pas droit.

Monsieur Rubichon, vous pouvez très bien, dans un accord de GEPC, valider le fait que cela a été fait pour ceux qui vont libérer un poste de l'escale. Je discute avec tous les travailleurs, comme vous le faites peut-être. Je connais une personne qui conduit un bus au parc central, il dit que son poste aurait pu permettre de reclasser une personne de l'escale, mais il faut au moins deux ans pour obtenir le permis et de toute manière ils ne veulent pas et disent : « tu es un ouvrier tu n'as pas droit au PARDA ». Il était furieux, comprenez-le, peut-être qu'un agent de l'escale se serait dit : « après tout conduire un bus, une navette pour transporter les agents, pourquoi pas ? » Peut-être certains agents ont-ils exercé ce métier.

Je ne reviendrai pas sur ce point et ne suis pas ici pour être le « faire valoir » d'un bon accord de GPEC, mais méditez bien ce fait : si Air France peut écrire qu'il n'y aura pas de licenciements économiques, c'est bien parce qu'elle constate une croissance. Notre entreprise a une croissance de 4 % tous les ans, ne dites pas qu'il n'est pas possible de vous engager, pour trois ans, à ce qu'il n'y ait aucun licenciement économique.

Réunissons-nous rapidement autour de la table pour négocier un accord de GPEC. Si vous ne l'avez pas étudié, il est très facile d'aller sur le site qui met en ligne tous les accords de GPEC. Pour celui d'Air France, deux garanties, nous les demandons. Vous pouvez dire qu'il n'y a pas de problème, que vous avez pris du retard et que vous allez vous engager, par écrit, pour une véritable garantie de l'emploi, trois ans semblent une position pragmatique et réaliste à notre organisation syndicale. Vous n'êtes pas réalistes en pensant qu'en quinze mois vous allez régler le cas des 600 personnes.

M. de CORDOUE.- Je me concentre sur les aspects économiques, Monsieur Gentili. Nous traiterons de la GPEC tout à l'heure avec le Livre III.

Concernant l'aspect économique vous demandez à avoir connaissance du business plan. Je constate que c'est la première fois qu'il nous est demandé.

(Protestation générale)

- Premier point : montrez-moi les documents, nous avons vu longuement l'expert le 30 avril 2007, nous n'avons pas reçu cette demande. Le 6 juin 2007, nous lui avons écrit pour lui demander s'il avait bien obtenu tout ce dont il avait besoin, il n'a pas mentionné qu'il lui manquait tel ou tel document.

- Deuxième point : nous vous avons fourni des éléments économiques, même si ce n'était pas le business plan détaillé de la filiale, et pas de l'entreprise Aéroports de Paris.

- Troisième point : quant aux conséquences économiques, nous avons tout de même pris un engagement important pour les salariés : si la filiale vivait mal, était conduite à compresser ses effectifs, nous prendrions alors deux dispositions :

Les salariés d'Aéroports de Paris signant un contrat avec la filiale, verraient leur ancienneté reprise au sein du groupe, ce qui les placerait à l'abri des procédures de compression d'effectifs.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage jusqu'au 31 octobre 2014 à proposer au salarié le retour à un emploi au sein d'Aéroports de Paris SA si toutefois son poste était menacé au plan économique.

Je précise que, même si nous n'avons pas transmis de façon formelle le business plan de la filiale, nous avons fourni tous les éléments explicatifs demandés concernant le retour à la rentabilité. Nous avons même évoqué le point qui vous intéresse le plus puisque nous sommes au Comité d'entreprise : les conséquences sociales que pourrait avoir un mauvais résultat économique de la filiale.

Pour notre part, nous considérons que ce que vous demandez là n'est pas inaccessible, mais que c'est une demande nouvelle.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je tiens à rappeler à la Direction que lors d'une réunion avec la stratégie, un certain nombre d'éléments ont été réclamés. Quand nous avons demandé les perspectives d'évolution du segment escale au sein du groupe Aéroports de Paris, vous n'avez pu nous fournir aucun élément d'appréciation et d'analyse. S'il ne s'agit pas d'un business plan, je ne comprends plus rien.

Par ailleurs, je comprends votre démarche, mais je rappelle -j'anticipe un peu sur le Livre IV car nous sommes sur le dossier le concernant- que les comptes ont été présentés au Conseil d'administration et publiés sur le site de la presse financière Aéroports de Paris. Or, à aucun moment les éléments d'appréciation pour appréhender le dossier nous intéressent dans le Livre IV n'ont été envoyés au Comité d'entreprise.

Je rappelle que la concertation sur le Livre IV est liée au secteur d'activités escale, mais doit être intégrée dans la problématique des résultats globaux de l'entreprise, à la fois au niveau social et financier.

Nous allons venir sur le terrain du Livre IV, je souligne un point : en principe le Comité d'entreprise est informé régulièrement de l'évolution de la situation de l'entreprise, en termes d'emploi et au plan économique. Les comptes trimestriels 2007 ont été présentés au Conseil d'administration et validés par lui, les Commissaires aux comptes ont donné leur aval.

En conséquence, j'adhère à la demande de FO quant à la communication du business plan qui est important car, dans le cadre des négociations, j'ai bien rappelé que les informations économiques qui nous ont été délivrées portaient sur le périmètre où il a été argumenté : le retour à l'équilibre pour 2008.

Je comprends que devant la presse financière les analystes financiers de la Direction aient quelques difficultés à motiver le report de ce retour à l'équilibre et disent que c'est pour arriver à une négociation allant jusqu'au bout et pour obtenir l'assentiment des partenaires sociaux. Quelle que soit la nature de la négociation, les objectifs et les données économiques ne changent pas, nous avons donc du mal à comprendre pourquoi le retour à l'équilibre est prévu en 2009. Les éléments mentionnés par M. Gentili sont donc bien fondés.

Par ailleurs, les élus administrateurs sont là pour entendre et n'ont pas le droit d'intervenir, mais je me fais leur porte-parole. En Conseil d'administration, nous avons demandé des éléments sur la nature de la provision et sa ventilation. Le Comité d'entreprise est en droit d'avoir ces informations. Il a des moyens pour les obtenir dans le cadre du business plan. Je peux vous assurer que nous ne ferons pas de procédure pour retarder les choses, nous aurions pu nommer un expert, ce que nous ne ferons pas, estimant que cela n'apporterait rien de plus à la démarche.

Nous voulons avoir les éléments d'appréciation de la Direction, en termes économique et social. J'anticipe un peu sur le Livre IV, mais nous devons aborder franchement la situation.

Je vous demande une suspension de séance de dix minutes.

M. le PRESIDENT.- Très bien, à tout de suite.

(Suspension de séance)

M. de CORDOUE.- Monsieur Michaud, vous avez demandé la suspension de la séance, je vous donne la parole.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- J'ai demandé cette suspension afin d'avancer dans le déroulement de la séance du Comité d'entreprise. Le premier point traite de l'avis du Comité d'entreprise sur le projet de rapport de la Commission économique.

Dans un second temps, selon le vote qui aura eu lieu, nous pourrions examiner le deuxième point de l'ordre du jour. Nous confondons un peu les différents points, or il est important de procéder avec méthode.

J'ai demandé une suspension de séance pour soumettre un projet de motion à l'ensemble des élus du Comité d'entreprise, je vais vous le lire, mais vous en aurez aussi photocopie afin que nous ayons tous les mêmes éléments.

L'objet de la motion consiste à reprendre synthétiquement les conclusions de la Commission économique. Le Comité d'entreprise émet deux réserves sur un certain point. Vous verrez les conclusions. Je vous donne lecture de cette motion :

« Au cours des derniers mois, dans ses différentes motions, le Comité d'entreprise s'est inquiété à plusieurs reprises de la marche forcée de l'entreprise vers plus de productivité, de profitabilité, au détriment de la qualité globale, de la prestation du service public, de l'emploi, de la rémunération du travail et du statut du personnel.

Au cours de la dernière période, l'exigence de rentabilité de l'actionnariat s'est accrue. Elle s'accroîtra encore dans le futur, au rythme de la hausse du cours de l'action, celui-ci a bondi de 100 % en un an. Les actionnaires se sont octroyés 93 M€ de dividendes et le groupe a réalisé 200 M€ de bénéfices nets en 2006. Selon les projections, il devrait se gratifier de plus de 100 M€ de dividendes en 2007, montant qui devrait être revu à la hausse en fonction du résultat du premier semestre 2007 clos au 30 juin 2007. Les salles de marchés bruissent de rumeurs du retrait de l'Etat. Pourtant, une partie de ces sommes pourrait être utilisée à meilleur escient : désendettement financier d'ADP, investissements productifs et réel, plan de relance de l'escale.

Le 4^{ème} plan de l'Escalade est l'emblème de la logique qui privilégie le court terme de la finance. Ce plan peut aussi annoncer un avenir incertain pour nombre de secteurs de notre entreprise. Aujourd'hui les salariés de l'Escalade, qui demain ?

La situation est d'autant plus inquiétante que les explications fournies par la Direction sur le 4ème plan de l'Escalade, dans le cadre de la procédure d'alerte, laissent entrevoir un échec. Ce plan est fondé sur la même logique que les plans précédents : baisse des prix, moins-disant social, diminution des emplois, restrictions salariales. Cette logique a échoué par trois fois, pourquoi réussirait-elle à la quatrième ? D'ailleurs la Direction ne s'engage pas au-delà du 31 décembre 2008, ni pour l'emploi ni pour le maintien d'un service en escalade au sein du goût.

Dans la logique de rentabilité à court terme prônée par la Direction, quel intérêt les actionnaires ont-ils à conserver une activité qui ne sera jamais aussi profitable que l'immobilier ou les commerces ? Dans ces conditions, comment l'Escalade ADP pourra-t-elle reclasser autant de personnes ?

Nous pensons qu'un véritable plan de relance de l'Escalade ADP est réalisable, il implique de sortir des ornières stratégiques. Il doit prendre en compte plusieurs points peu, voire pas envisagés par la Direction jusqu'à présent :

- recherche active de coopération avec des compagnies aériennes, voire des aéroports, afin de vaincre l'isolement d'Aéroports de Paris et de pouvoir rééquilibrer son positionnement ;
- élaboration d'un programme commercial afin de valoriser au mieux les atouts d'ADP ;
- réorganisation du processus de production et de l'organisation de l'escale sur la base du mieux-disant social et de la qualité de la prestation ;
- mise en place d'une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences afin d'anticiper, au mieux pour les salariés et l'entreprise, les évolutions des différents métiers et apparitions de nouveaux besoins ;
- lobbying pour faire prévaloir auprès des pouvoirs publics, en France et en Europe, des pratiques concurrentielles équitables, des pratiques sociales justes, des conditions de sécurité de haut niveau.

Un tel plan de relance de l'Escale coûtera bien moins cher que le plan social envisagé par la Direction. Il devrait pouvoir bénéficier de délais suffisants (trois ans). Enfin, il devrait pouvoir être appuyé par la mise en œuvre de moyens suffisants.

Au final, nous estimons que la situation est toujours aussi inquiétante, non seulement pour les salariés mais aussi pour l'avenir de l'entreprise et pour l'accomplissement de nos missions de service public. En conséquence, nous interpellons l'Etat français, actionnaire principal et autorité de tutelle, pour qu'il intervienne afin de préserver l'emploi, l'activité d'assistance en escale et fasse respecter les engagements de service public.

Le Comité d'entreprise **constate** que de nouveaux éléments économiques ont été annoncés à la communauté financière le 31 août 2007 à l'occasion de la parution des comptes du premier semestre 2007.

La Direction **modifiant les données qu'elle avait communiquées, fixe dorénavant** à 2009 le retour à l'équilibre du résultat opérationnel du segment escale et prestation annexe. Le Comité d'entreprise est toujours dans l'attente d'un business plan pour l'escale.

La Direction chiffre à 43,8 M€ le coût social de ce plan.

En conséquence, les élus **constatent qu'ils ne peuvent émettre un avis** ce jour sur le rapport de la Commission économique et de saisir de ses conclusions le Conseil d'administration. Le Comité d'entreprise décide de poursuivre la procédure d'alerte.

Le Comité d'entreprise demande que l'exhaustivité des informations nécessaires à son étude soit notamment remise à la Commission économique et à son expert dans les plus brefs délais ».

Voilà le projet de motion que nous soumettons aux voix, nous connaissons ainsi la position du Comité d'entreprise et nous pourrions poursuivre l'ordre du jour.

M. le PRESIDENT.- J'ai bien entendu cette motion dont vous venez de donner lecture.

Concernant l'argument qui consiste à dire que les comptes ont été arrêtés 30 août, que leur analyse n'a pas été versée à la procédure d'expertise décidée en mars, est tout de même un raisonnement particulier.

Par définition, nous connaissons ces comptes depuis dix jours et il était absolument impossible de les connaître avant pour la bonne raison qu'il faut qu'ils soient clos comptablement. Estimer qu'une information postérieure aux travaux de l'expertise est nécessaire pour l'éclairer, me paraît délicat.

Vous pourrez tenir exactement le même raisonnement pour les comptes à venir de la fin de l'exercice 2007 et ainsi de suite. Nous sommes hors du périmètre temporaire de l'expertise que nous avons conduite. Nous tenons notre premier Comité d'entreprise après l'arrêt des comptes. Vous l'avez souligné, Monsieur Michaud, vous assistiez à ce Conseil d'administration, ces comptes ont été présentés le 30 août dernier. Nous sommes le 11 septembre, donc tout à fait dans le droit fil. Voilà le commentaire que je souhaitais faire à ce sujet.

Mme DONSIMONI (CGC).- Avant que nous ne passions au vote, je souhaite une suspension de séance, qui sera brève. Je demande aux syndicats signataires ou à d'autres de bien vouloir nous rejoindre afin de nous concerter sur notre position face à cette motion. Merci.

(Suspension de séance)

M. de CORDOUE.- Madame Donsimoni, vous avez demandé une suspension de séance, vous avez la parole.

Mme DONSIMONI (CGC).- Nous avons pris connaissance de la motion proposée et qui va être soumise au vote.

J'ai souhaité réunir les syndicats signataires de l'accord pour savoir quelle position nous pourrions adopter et s'il était possible d'avoir un vote commun, apparemment ce ne sera pas tout à fait le cas. Je vais tout de même faire une déclaration au nom de pratiquement l'ensemble des syndicats signataires. Ceux qui voudront compléter ou bien se dissocier de cette déclaration reprendront eux-mêmes position.

« Au nom de mon syndicat, la délégation CFE-CGC ne s'est jamais associée à aucune des motions présentées au Comité d'entreprise sur ce Droit d'alerte. Nous n'avons jamais été opposés au Droit d'alerte, nous l'avons laissé se dérouler. Notre représentant à la Commission économique a participé à tous les débats le concernant.

Ce matin, nous avons pris connaissance du projet de rapport de cette Commission. Au titre de notre syndicat et de certains syndicats signataires, nous estimons que nous avons été suffisamment informés et que le Droit d'alerte est allé jusqu'où il le devait, nous ne pouvons donc pas continuer, donc nous ne souhaitons pas aller plus loin.

Par ailleurs, concernant le contenu de cette motion, je reprendrai certains de mes propos tenus dans cette instance qui portaient sur le contenu et les déclarations qui, pour notre part et pour

certaines des syndicats, mélangent l'économique, le politique, le contexte escale et global de l'entreprise. Il ne faut pas confondre les genres, cela suffit.

Nous sommes ici pour traiter de l'Escale, le Droit d'alerte existe, des éléments économiques ont été apportés sur l'Escale, l'action, le contexte économique, l'Etat et pourquoi pas la Commission économique. Nous ne sommes pas ici pour cela.

Nous nous opposons à tout ce qui est politique, le Comité d'entreprise n'étant pas une instance politique. La voix de certains des élus du Comité d'entreprise, qui sont peut-être majoritaires en nombre d'élus mais pas forcément en voix, est très largement relayée dans le journal Relais et peut-être davantage que dans certains autres. Parfois, nos propos sont déformés, je tiens à dire que cela suffit. Il ne faut pas mélanger économie et politique.

Une fois pour toutes, je tiens à dire que l'intérêt de cette entreprise est que les salariés se retrouvent. Que veulent les salariés de l'escale ? Ils souhaitent que l'accord soit appliqué, nous le revendiquons. Peut-être certains ne le souhaitent-ils pas, c'est leur problème, nous voulons que l'accord s'applique, nous le revendiquons et sommes fiers de sa signature. »

(Réactions dans la salle)

Excusez-moi, laissez-moi parler, vous interviendrez ensuite si vous le souhaitez.

Il est temps que cet accord que nous avons signés s'applique. Nous considérons que, malgré ce qui vient d'être dit plusieurs fois, tout autre moyen utilisé a pour objet de faire traîner son application.

Concrètement, au nom de la CFE-CGC, nous nous positionnons contre cette motion et voterons contre. Ceux qui le souhaitent peuvent s'associer à notre position.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP).- En ce qui nous concerne, nous rejoignons totalement ce qui vient d'être dit. J'attire tout de même l'attention de tous autour de cette table sur le fait que nous parlons de salariés qui sont dans l'attente d'un emploi puisque le leur va disparaître.

Plus nous attendrons, plus nous courrons un risque majeur : dans ce futur Newco, nous risquons de perdre des marchés. Si c'est le cas, il y aura des licenciements, donc soyons attentifs à ce que nous allons faire.

Nous allons voter contre.

M. TOTH (CFDT).- Je tiens tout particulièrement à situer notre situation et notre position qui peuvent, au vu de l'accord signé et de la position que je veux prendre aujourd'hui, paraître assez incohérents, ce qui, à mon sens, ne l'est pas du tout.

Plusieurs instances, entre autres une instance syndicale, suite à des négociations sont entièrement libres de signer des accords, c'est dans la bonne marche des choses. En juillet, mon organisation syndicale a pris la responsabilité de signer l'accord, bien évidemment en pleine connaissance de cause.

L'instance du Comité d'entreprise est autre, elle a toute sa raison d'être et bien évidemment va dans l'intérêt de l'ensemble des salariés.

Les informations données en instances de négociations et de Comité d'entreprise ne sont pas forcément les mêmes. A cet égard, nous pouvons regretter que le rapport de la Commission soit présenté en septembre, environ deux mois après la signature de l'accord. Il aurait peut-être été judicieux d'attendre pour avoir toutes les informations issues de cette procédure d'alerte.

En tant qu'élu au Comité d'entreprise, deux points me posent problème : le dernier wagon en 2009 et le business plan. Même si l'on peut estimer que la demande n'a été faite qu'aujourd'hui ou bien en réunion de stratégie, à mon sens –là, je fais un petit détour par la GPEC- pour bien négocier l'accord de GPEC, nous sommes obligés de passer par la stratégie de l'entreprise et des filiales, si nous en avons une au niveau du groupe.

A mon sens, dans la GPEC les points importants sont la stratégie, l'information et la mobilité prévues pour les salariés. C'était un petit aparté.

Nous avons, dès le départ et entièrement, souscrit au Droit d'alerte. En effet, nous étions confrontés à une problématique de grande importance : le fait d'avoir des informations économiques –l'ensemble des intervenants, aussi bien l'expert que la Commission économique, l'ont reconnu- n'a pas remis en cause les éléments économiques reçus dans le cadre de la procédure d'alerte. Mon organisation syndicale et moi-même considérons que, à ce niveau, la Direction a joué le jeu.

Quant à savoir si nous avons eu suffisamment d'informations, il y a toujours un seuil où l'on considère être suffisamment informé pour œuvrer en pleine conscience, peut-être également pourrait-il y avoir un complément d'informations.

Que nous soyons d'accord sur l'ensemble des formulations de la motion qui nous a été lue, ou que nous ayons des divergences, le fond du problème est de savoir si nous poursuivons la procédure d'alerte.

Deux éléments ne me semblent pas encore suffisamment clairs : le business plan et le dernier wagon. Combien y en aura-t-il ? Quelles sont les intentions ?

Vous avez dit que s'il devait y avoir un dernier wagon, vous reviendriez devant le Comité d'entreprise pour analyser la situation. Je voudrais avoir plus de précisions à ce sujet. Pour ce motif, au nom de mon organisation syndicale, je prends la responsabilité de m'engager en votant pour la motion.

M. GENTILI (FO).- Tout d'abord, je tiens à féliciter notre camarade trésorier adjoint pour son courage et sa position qui d'ailleurs est plus que majoritaire, me semble-t-il. Elle consiste à vous dire que nous n'acceptons pas que vous nous donniez des leçons et que l'on prétende qu'autour de cette table certains ne défendent pas les intérêts des agents.

Je rappelle que mon syndicat, qui a enfin pu signer le PASE, veillera à ce que vous arrétiez de blackbouler-je sais de quoi je parle- les agents de l'escale lorsqu'ils postulent car ces Messieurs des UO ont probablement promis une petite promotion à leurs amis.

Quand vous parlez de bons reclassements pour les agents, il faut aussi être capable de faire fonctionner la Commission de pourvoi aux emplois, nous, nous le ferons. Encore faudrait il que vous nous donniez la liste des sureffectifs, s'il y en a. Jusqu'à présent, le Comité d'entreprise n'a pas obtenu cette liste, vous nous avez dit que vous ne l'établiriez pas. Dans un document vous écrivez qu'il n'y aurait pas de mises en sureffectifs et lors d'une réunion, vous dites le contraire.

Cette motion va être plus que majoritaire et, en tout état de cause, l'accord de méthode est minoritaire. Vous écrivez que l'opposition n'est pas majoritaire, oui, mais l'accord est minoritaire.

Bien entendu, nous voterons pour la motion et je voudrais que soit consigné au procès-verbal –que bien peu lisent, c'est dommage- que le Comité d'entreprise a modernisé son mode d'information.

Nous tenons à vous dire, de façon solennelle, que la justice tranchera puisque vous n'êtes pas aujourd'hui en mesure de nous garantir qu'il n'y aura pas de licenciements économiques au 1^{er} janvier 2009. J'en conclus donc que ceux qui ne votent pas la motion acceptent qu'il y ait des licenciements économiques au 1^{er} janvier 2009, sinon, engagez-vous et par écrit.

Vous allez me dire que je rabâche toujours la même chose. Eh bien oui, tant que nous n'aurons pas cette garantie, nous ferons tout pour l'obtenir. Je me félicite que tout un chacun et les organisations syndicales saisissent la justice et, n'en déplaisent aux signataires, de fait l'accord va être suspendu. J'ose espérer que vous ne passerez pas outre aux décisions du juge des référés.

Un dernier point : nous avons vraiment le sentiment, et c'est une insulte pour nos experts, que depuis le début vous vous moquez complètement de ce que nos experts de la Commission économique font puisque votre plan a été mis en œuvre immédiatement, sans attendre leurs conclusions. Vous en avez fait la démonstration aujourd'hui.

Nous voterons donc pour cette motion qui sera plus que majoritaire. Merci.

M. le PRESIDENT.- Deux inexactitudes :

- Aucun plan n'a été mis en œuvre -vous êtes là pour y veiller- ce qui explique les comptes dont nous avons parlé tout à l'heure.
- En outre, puisque vous tendez la perche quant à la modernisation de la diffusion des informations du Comité d'entreprise, je vous fais une proposition, je n'attends pas votre réponse aujourd'hui : la transparence, tout le monde a à y gagner. Je pense que les salariés n'ont qu'à gagner à suivre nos débats. En tout cas la transparence ne me fait pas peur.

Pour ces questions d'actionnariat, à présent nous diffusons sur Intranet l'intégralité de nos débats, peut-être faudrait faire de même pour nos débats en Comité d'entreprise, ce serait très intéressant.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Banco !

(Approbation générale)

M. le PRESIDENT.- Vous êtes d'accord, alors nous étudierons ce point. En matière de transparence, ce sera un vrai progrès et je note qu'une belle unanimité, une motion majoritaire, voire unanime se dégage dans cette maison. Je suis sûr que, en termes de transparence, nous avons beaucoup à attendre de la part des salariés.

M. HUBERT (CFTC).- Comme vous le savez, Monsieur le Président, la CFTC n'a qu'un rôle consultatif au sein de cette instance. Cependant, j'ai remarqué, depuis ces derniers mois, qu'il est d'usage dans l'idéologie du « toujours plus », de qualifier toute action de la Direction du sceau de la duplicité, inacceptable ou provocatrice.

Mais lorsqu'un règlement honorable est proposé, c'est le silence absolu. Un accord a été négocié, la CFTC l'a signé, en conséquence de quoi nous demandons qu'il soit immédiatement applicable et appliqué. Merci.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Nous n'avons de leçons à recevoir de personne et encore moins de certains nouveaux humanistes qui se disent être les seuls garants de l'intérêt des salariés. Qui peut dire : j'ai consulté tous les salariés et ils sont d'accord pour appliquer cet accord ? Personne.

Arrêtons de donner des leçons. Dans la vie, celui qui signe des accords, parle de quelque chose, il ne s'agit pas de ce qu'il dit mais de ce qu'il fait. Nous verrons dans quelque temps ce que vous allez faire.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT).- Je rejoins mon camarade du SICTAM, SPE-CGT va voter cette motion.

Par ailleurs, nous n'avons aucune leçon à recevoir, de personne. Cette séance est faite de politiques économique et sociale. Si vous n'avez pas bien retenu votre leçon, retournez l'étudier.

C'est ainsi qu'une entreprise fonctionne. Vous êtes bien signataire de cet accord, mais est-ce que les salariés signent ? Non, tout dépend de ce qu'on leur raconte : la vérité ou pas. Nous sommes tous ici réunis dans l'intérêt des salariés, mais dans quelles conditions ? Allons-nous faire n'importe quoi ? Non.

La SPE/CGT a fait des propositions pour que les salariés gagnent le fruit de leur travail et que se passe-t-il ? Rien. Peut-être avez-vous des intérêts avec la Direction, mais nous, nous sommes là pour les salariés. Voilà pourquoi SE/CGT votera pour la motion.

M. FAUVET (CFE/CGC).- Je vais être bref sinon nous allons nous engager dans une polémique stérile. Nous avons souvent subi des agressions ou des insultes, je ne reprendrai que le thème de la GPEC, parfois nous avons été accusés très durement de vouloir des licenciements, des suppressions d'emploi. Je note à quel point les positions ont évolué sur la GPEC y compris de la part d'autres organisations syndicales et je m'en félicite.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je respecte la position des organisations syndicales, mais j'aimerais que Mme Donsimoni, Présidente de la CFE/CGC précise ses insinuations sur

les propos tenus dans Relais qui, apparemment, déformeraient les positions de la CFE/CGC.

En tant que responsable de la publication de Relais, j'estime que nous sommes en droit d'avoir des éléments et s'il faut corriger notre position, nous la corrigerons.

Mme DONSIMONI (CGC).- Je n'ai pas dit que nos propos étaient déformés, peut-être me suis-je mal exprimée, veuillez m'excuser. Je voulais simplement dire que l'on ne laissait pas suffisamment de place à nos propos dans Relais. Vous avez plus d'audience que vous ne représentez réellement dans les débats de cette instance. C'est ce que je voulais dire.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Certes, il y a eu un encart dans Relais, il s'agissait seulement de la publication, en totalité, de la position de chaque syndicat. Celle concernant la CGT -je m'en souviens puisque c'est moi qui l'ai traitée- était assez importante et publiée dans son intégralité, de même les déclarations de toutes les organisations syndicales ont été reproduites, dans leur intégralité, dans Relais. La prochaine fois, je la ferai plus longue !

M. de CORDOUE.- Pouvons-nous passer au vote de la motion ?

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

7 voix contre : CFE/CGC, UNSA/SAPAP

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Cette motion sous-entend que le Comité d'entreprise ne saisira pas officiellement le Conseil d'administration comme l'y autorise le Code du travail puisque c'est en fin de la procédure d'alerte que l'on peut le saisir. Cela ne retarde en rien le planning de la Direction, mais des élus administrateurs pourront reporter la position de leur organisation syndicale au sein du Conseil d'administration.

M. le PRESIDENT.- Précision utile, je vous remercie de l'avoir apportée, Monsieur Michaud.

Afin de ne pas retarder le déroulement du processus, comme vient de le dire M. Michaud, je propose de passer au point 2 de l'ordre du jour.

**POINT 2 : CONSULTATION SUR LES CONSEQUENCES DE LA
CREATION D'UN POLE DES SERVICES
AEROPORTUAIRES POUR LA DIRECTION DE
L'ESCALE AU TITRE DE L'ARTICLE L. 432-1 DU
CODE DU TRAVAIL SUR LA BASE DES
DOCUMENTS PRESENTES AUX CE DES
8 MARS 2007 ET 11 JUILLET 2007**

M. de CORDOUE.- Puisque vous considérez que le Droit d'alerte n'est pas terminé, nous souhaitons obtenir, dans les plus brefs délais, vos questions complémentaires afin de pouvoir y répondre.

Concernant cette consultation, je vous rappelle que nous avons eu l'occasion de faire plusieurs informations, d'abord l'intervention de M. Graff le 8 février 2007, où un point d'information économique sur l'activité assistance en escale a été fait et où a été présenté aux élus le projet de réorganisation envisagé pour permettre à ces activités de redevenir compétitives.

Ensuite, le 8 mars 2007, nous avons eu une première présentation du Livre IV suivie, le 11 juillet 2007, d'une présentation complémentaire portant toujours sur ce même livre. Nous avons envisagé de vous consulter sur le Livre IV au mois de juillet 2007, vous avez alors fait remarquer qu'il était préférable d'attendre -sans retarder les travaux d'ailleurs- le retour des congés pour procéder à cette consultation. Dans un premier temps, nous avons envisagé de vous consulter le 6 septembre 2007, mais vous nous avez informés que la Commission économique n'avait pas eu le temps de se réunir, qu'elle le ferait le 5 septembre 2007 et qu'il était préférable d'attendre. Voilà la raison pour laquelle nous sommes ici aujourd'hui afin de procéder à la consultation sur le Livre IV.

Les documents que nous avons diffusés n'ont pas été modifiés depuis les précisions apportées le 11 juillet 2007. Nous sommes donc, à ce jour, en situation de vous proposer cette consultation. Y a-t-il des demandes de parole ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- A juste titre, comme l'a rappelé le Directeur général, effectivement les bases de l'information et de la consultation au titre du Livre IV font référence aux documents présentés aux Comité d'entreprise des 8 mars et 11 juillet notamment, portant sur des éléments économiques connus à cette époque.

Je rappelle qu'entre le 30 juin et le 11 juillet, il y a onze jours. J'ai donc du mal à comprendre que la Direction générale n'ait pu nous donner, à titre confidentiel et dans le cadre du droit de réserve auquel sont soumis les élus du Comité d'entreprise, des éléments d'information. En effet, si les comptes ont été clos au 30 juin, la Direction générale et le Président en avaient connaissance, au moins d'une partie, notamment de

la provision engagée pour le financement du plan escale. En outre, pour le recalage du business plan, il a été prévu, au cours des négociations, que le retour à l'équilibre aurait lieu au 31 décembre, or, là, nous différons d'un an.

A juste titre, le Directeur général a pris la précaution de rappeler qu'il s'agissait de ces éléments économiques. Or, le vote de la motion a mis en exergue plusieurs éléments, notamment que les résultats du premier semestre 2007 ont été publiés et communiqués à la presse financière et aux actionnaires en date du 31 août. Je rappelle que le Comité d'Entreprise est en droit d'obtenir, en temps et en heure, la même nature d'informations que les actionnaires.

Effectivement, je prends acte que c'était le premier Comité d'entreprise que nous avions, cependant la Direction aurait pu, comme nous l'avons fait pour la Commission économique, préparer quelques slides d'information sur les résultats économiques du premier semestre qui, je le confirme, sont excellents. En effet, lors du Conseil d'administration, le Président a rappelé que la Direction était dans le cadre de son plan de marche. Toutefois, nous estimons que cette information aurait été de nature à modifier de manière substantielle, voire différemment, la nature du rapport de la Commission économique.

Voilà pourquoi nous avons proposé la motion, non pas pour retarder les choses puisqu'elles vont se dérouler. A la suite de la séance, nous demanderons que les Commissaires aux comptes soient convoqués, le Code du travail nous y autorise, afin d'avoir rapidement accès à l'information, si possible avant le 26 septembre, date du Comité d'Entreprise qui traitera de plusieurs éléments concernant le Livre III.

Ce sera l'objet d'une proposition que je soumettrai à la séance plénière pour que les Commissaires aux comptes soient convoqués comme le prévoit le Code du travail. C'est une opportunité dont le Comité d'Entreprise peut se saisir. Je rappelle que les Commissaires aux comptes ont validé les comptes semestriels 2007. Ils connaissent donc le business plan et plusieurs articulations économiques et financières prévues dans le cadre de l'évolution du projet économique d'Aéroports de Paris.

Je rappelle, puisque nous sommes consultés sur la base de l'article L 432-1, que nous avons eu un débat à ce sujet, les organisations syndicales ont eu des échanges et ont communiqué leur position. Cet article traite de la marche générale de l'entreprise. Or, le sujet qui nous intéresse aujourd'hui porte sur le segment escale, mais il aurait été souhaitable de se référer aux résultats globaux de l'entreprise au regard de la situation de l'escale.

Comme l'autorise la loi du 18 janvier 2005, rien n'interdit à une Direction qui génère des bénéfices d'envisager des plans de restructuration pouvant ou pas conduire à des licenciements. Le sujet n'est pas au cœur du débat aujourd'hui, pour l'instant une restructuration pour rétablir l'escale nous est proposée, avec derrière un plan fondé sur le volontariat jusqu'au 31 décembre 2008. L'une des questions reprise par l'ensemble des organisations syndicales porte sur ce qui va se passer après le 31 décembre, d'où notre inquiétude après le 1^{er} janvier 2009.

Je fais le lien avec les ouvertures des négociations que vous allez entamer pour la GPEC, nous en avons parlé de manière assez furtive. Certaines organisations syndicales demandaient une GPEC pour la maison-mère et non pas pour le groupe. Comme le

suggère M. de Cordoue, le fait d'établir un lien entre l'accord de GPEC sur l'escale et la GPEC, ne nous rassure pas sur les perspectives d'emploi et d'évolution des effectifs, notamment quand le Président, en Conseil d'administration -auquel participaient les élus administrateurs et vous-même Monsieur le Directeur général- fait état de la diminution du nombre d'emplois. Le Président a rebondi aussitôt sur l'emploi au niveau du groupe et non pas sur celui de la maison-mère. Pour lui, si j'ai bien compris -n'hésitez pas à me dire si je trahis ses propos- la diminution de 301 emplois au sein d'Aéroports de Paris, maison-mère depuis 2002 est une stabilité de l'emploi au niveau du groupe. Or, là, il s'agit bien de l'emploi à ce niveau.

Dans le cadre du contrat de régulation économique, la négociation avec l'Etat a porté sur plusieurs critères, avec derrière un plan d'évolution de projets économiques de la part de la Direction d'Aéroports de Paris, fondé sur le maintien de l'emploi au sein de la maison-mère, avec une garantie affirmée dans le cadre de ce contrat. En effet, une fois atteints les objectifs de productivité de 15 %, elle réfléchirait à l'opportunité de relancer des procédures d'embauches ou pas au sein d'Aéroports de Paris, sachant qu'il est bien précisé dans ce contrat de régulation économique, que tout million supplémentaire de passagers génère 5 000 emplois indirects et directs.

Mesurer la proportion de ce qui revient à Aéroports de Paris doit s'appréhender d'une manière générale. La GPEC pourra peut-être réfléchir sur ce sujet, mais j'anticipe un peu quant aux négociations qui devraient avoir lieu.

Nous ne remettons pas en cause la qualité et la nature de l'information économique, à la date et sur la base des documents qui nous ont été présentés. Or, en date du 30 août, nous avons des éléments substantiels, notamment le montant de la provision. Nous nous interrogeons sur son montant et sa répartition puisque le coût du plan social escale est estimé à 43,8 M€ et 30,8 M€ ont été provisionnés. Nous souhaiterions connaître la ventilation et la répartition, vous avez commencé à répondre à ce sujet tout à l'heure, mais il s'agit surtout de la communication du business plan. Connaissant l'approche économique et stratégique des deux mandataires sociaux, vous ne vous êtes pas engagés ainsi dans l'inconnu. A mon sens, plusieurs perspectives et projections ont dû être envisagées pour arriver à un retour à l'équilibre en 2009.

M. le PRESIDENT.- Un petit complément aux propos de M. Michaud concernant le débat en Conseil d'administration au sujet des effectifs et des propos de Pierre Graff.

Vous avez raison, il y a une stabilisation à la décrue des effectifs d'ADP SA pour la période que vous avez citée. Toutefois, il n'a pas parlé de stabilisation pour le groupe, mais d'une croissance soutenue des effectifs puisque l'effectif consolidé du groupe au 31 décembre 2006 est de 11 091, à comparer avec 10 688 au 31 décembre 2005, ils seront encore plus nombreux à la fin de 2007 et probablement de 2008. C'est une croissance assez soutenue des effectifs de l'ensemble du groupe. Vous avez résumé l'essentiel.

D'autres remarques ? *(Aucune)*

M. de CORDOUE.- Nous souhaiterions connaître votre position, savoir si nous pouvons procéder au vote sur le Livre IV et quelles seraient vos réticences.

M. le PRESIDENT.- Nous parlons bien du Livre IV et pas du sujet précédent pour lequel vous nous avez parfaitement expliqué votre position.

Là, il s'agit de ce que M. Michaud évoquait. Je le remercie de ne pas prendre de retard dans la procédure et sans pour autant, comme nous l'avons toujours fait, remettre en cause la qualité de l'information qui sera fournie dans le cadre de cette procédure d'expertise, diligentée depuis le 8 mars 2007. Ces deux éléments sont bien découplés comme vous l'avez fort bien expliqué, ils font l'objet de deux points distincts à l'ordre du jour de ce Comité d'Entreprise.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- J'ai donné la position du Comité d'Entreprise, il appartiendra à chaque organisation syndicale de se positionner en fonction de la consultation si consultation il y a, et sur sa nature.

J'ai donné des éléments d'appréciation générale, j'ai dit qu'en qualité de Secrétaire du Comité d'entreprise et selon la Commission économique et le travail effectué, certains éléments économiques sont intervenus en date du 30 août. Ils peuvent avoir un effet sur la perception que nous pouvons avoir sur le point 1. Dans ce cadre, les organisations syndicales se positionneront donc à titre syndical. Le Comité d'entreprise est là pour éclairer ses élus sans remettre en cause les positions des organisations syndicales.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Michaud, j'ai bien compris votre exposé, il était très clair. Pour ne pas trahir votre pensée, vous avez voté une motion pour le point 1 qui demande un certain nombre d'éléments d'informations complémentaires pour finaliser votre rapport. Nous avons bien noté votre demande, d'ailleurs nous l'avons dans le document que vous nous avez remis.

A présent, nous traitons le point 2 sur la consultation du Livre IV plus le point 1 de l'ordre du jour de cette séance, ce dernier se poursuivant comme vous l'avez cité, avec les conséquences pour l'information du Conseil d'administration quand la procédure d'expertise sera arrivée à son terme, donc quand vous le jugerez bon.

Nous passons à présent à la phase de consultation du Comité d'Entreprise sur le Livre IV, vous n'y êtes pas hostile, après chacun de ses membres se prononcera comme il l'entend. Je ne vous demande pas d'en approuver les termes, il s'agit du fait que vous êtes d'accord pour que nous procédions à la consultation. Chacun se positionnera comme il l'entend, avec les arguments que nous connaissons.

Je rappelle l'intitulé de la consultation : *« consultation sur les conséquences de la création d'un pôle des services aéroportuaires pour la Direction de l'Escale au titre de l'article L. 432-1 du code du travail sur la base des documents présentés aux CE des 8 mars 2007 et 11 juillet 2007 ».*

M. de CORDOUE.- Si personne ne souhaite prendre la parole, nous passons au vote.

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

3 voix contre : FO

7 non-participations au vote : SICTAM/CGT, SPE/CGT

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je vous rappelle que, pour cette procédure, il existait la possibilité, pour le Comité d'Entreprise, de nommer un expert dans le cadre de l'accord sur le titre 11 que vous avez soumis à la signature. Je vous annonce que le Comité d'Entreprise renonce à recourir à un expert. C'est à cette étape de la procédure qu'il fallait le faire.

Je ne sais si une suspension de séance sera nécessaire, mais pour convoquer les commissaires aux comptes d'ici au 26 septembre, un vote du Comité d'entreprise est nécessaire. Le Comité d'entreprise et la Commission économique ne souhaitent pas faire traîner les choses.

M. le PRESIDENT.- Très volontiers. Si tout le monde est d'accord, voulez-vous que nous procédions au vote maintenant, afin de ne pas retarder ces questions ?

Souhaitez-vous une suspension de séance ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je pense qu'elle est nécessaire. J'avais rédigé un texte, ainsi, tous l'auront entre les mains, ce sera beaucoup plus simple.

M. le PRESIDENT.- Très bien.

(Suspension de séance)

M. le PRESIDENT.- Nous reprenons. Monsieur Michaud, vous avez la parole.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Nous souhaitons soumettre à la consultation du Comité d'entreprise la motion « point 2 bis », ainsi intitulée sur le document que je vous ai remis. Elle apportera une précision puisque vous demandiez un cadrage pour la poursuite de la Commission économique et du droit d'alerte. Vous saurez ainsi ce que nous souhaitons comme éléments d'information, nous ne demanderons pas de moyens supplémentaires en termes financiers, cela fait partie des perspectives que nous nous étions fixées, nous voulons travailler vite.

« Conformément à l'article L.432-4 du Code du Travail, le Comité d'Entreprise décide de convoquer les Commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur l'évolution de la situation de l'escale et en particulier sur les éléments justifiant que soit constituée une provision de 30,8 M€ au premier semestre 2007 et justifiant du retour à l'équilibre recalé à 2009 du résultat opérationnel du segment escale ».

Cela reprend la demande de plusieurs élus concernant le business plan. Le plan recalé sous-entend que le retour à l'équilibre, prévu initialement en 2008, est reporté à 2009. Voilà ce que je souhaitais soumettre à l'ensemble des élus du Comité d'entreprise.

M. le PRESIDENT.- J'ai bien compris, c'est clair. Je reformule afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté : vous demandez que le Comité d'entreprise entende les Commissaires aux comptes qui ont certifié, sans réserve, les comptes du premier semestre 2007 afin qu'ils vous apportent les éléments d'information dont vous parliez au point 1 sur le Droit

d'alerte, soit les éléments complémentaires que vous souhaitiez avoir. Il y a l'intégralité de votre demande dans ce propos puisque j'y retrouve à la fois la provision et les questions de retour à l'équilibre que vous mettiez dans le business plan pour 2009.

C'est bien de cela dont il s'agit. Je vous propose donc de passer au vote de cette motion point 2 bis.

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

7 non-participations au vote : UNSA/SAPAP, CFE/CGC

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je précise que cette demande est au titre du Comité d'entreprise. Les élus du Comité d'entreprise qui souhaiteront participer à cette réunion, dont nous verrons les modalités d'organisation avec la Direction, sont invités cordialement et amicalement dans un souci de transparence.

M. le PRESIDENT.- Merci pour cette précision.

**POINT 3 : PREMIERE REUNION
D'INFORMATION/CONSULTATION AU TITRE DES
ARTICLES L 321-1 ET SUIVANTS DU CODE DU
TRAVAIL SUR LES CONSEQUENCES SOCIALES
DU PROJET DE REORGANISATION DE
L'ACTIVITE ESCALE AU SEIN D'AEROPORTS DE
PARIS SA ET MESURES SOCIALES
D'ACCOMPAGNEMENT - INFORMATION**

M. le PRESIDENT.- Il s'agit bien d'une information. Nous passons la parole à M. de Cordoue.

M. de CORDOUE.- Avant de commencer l'exposé, je voudrais préciser à l'ensemble de l'audience que, comme nous le faisons à chaque fois que nous avons un dossier un peu compliqué, jeudi matin, nous avons tenu une réunion d'information des organisations syndicales pour, déjà, écouter leurs questions sur ce Livre III.

Je vais laisser Mme Senentz faire son exposé.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je précise qu'il s'agit bien aujourd'hui d'une information au titre du Livre III et non pas d'une consultation. En effet, dans le cadre du planning qui a été défini dans le cadre de l'accord, il y a un délai à respecter entre la séance d'aujourd'hui et la prochaine séance du CE.

M. de CORDOUE.- Je vous confirme qu'il n'y a pas de vote aujourd'hui.

Mme SENENTZ.- Un rappel en premier point sur les conséquences sociales.

Le projet de création de pôle de services aéroportuaires, filiale à 100 % d'Aéroports de Paris SA, induit la cessation progressive des activités d'assistance en escale, comme indiqué dans le Livre IV.

Trois points à conserver en tête au plan social :

- Aéroports de Paris SA entretiendrait des relations de sous-traitance avec cette filiale.
- aucun transfert automatique des contrats de travail des salariés n'est envisagé
- la suppression progressive de l'ensemble des emplois relevant de l'activité assistance en escale au sein d'Aéroports de Paris SA devrait se faire d'ici fin 2008 ou au plus tard au premier semestre 2009.

Un élément important est la démarche que nous avons adoptée pour l'élaboration des mesures sociales d'accompagnement sur ce dossier.

Je rappelle que, conformément aux engagements de la Direction, formulés lors des CE des 8 février 2007 et 8 mars 2007, les mesures sociales d'accompagnement permettant d'anticiper l'impact social du projet ont été définies de manière concertée. C'était un élément très important pour la Direction de l'entreprise.

Neuf réunions de négociations ont été organisées, aboutissant à la rédaction d'un accord relatif à la gestion de l'emploi sur le périmètre escale qui a été soumis pour avis au Comité d'entreprise le 11 juillet 2007. Le 16 juillet 2007, cet accord a été signé par 4 organisations syndicales.

Quelques mots sur la structure du Livre III.

Il reprend les dispositions sociales définies de manière concertée avec les partenaires sociaux et qui vous ont été présentées lors du CE du 11 juillet 2007 : ces éléments sont notamment repris dans les chapitres 3, 4, 5 et 7 du Livre III.

Je les cite ici pour mémoire :

- chapitre 3 : les modalités d'information et d'orientation des salariés sur le dispositif d'accompagnement social qui est proposé
- chapitre 4 : les mesures pour l'emploi avec la présentation détaillée pour chacune des mobilités, intégrant donc les aides et les indemnités.
- chapitre 5 : toutes les modalités d'accompagnement des salariés, à savoir la manière dont ils vont être pris en charge par des conseillers internes ou externes dans le cadre de l'espace projet mobilité en fonction du projet qu'ils auront défini
- chapitre 7 : les modalités du suivi de ce plan.

Tous ces éléments des chapitres 3, 4, 5 et 7 ne sont pas nouveaux puisque nous vous avons déjà informés lors du CE du 11 juillet 2007.

Enfin, ce document "Livre III" vient compléter l'information, élément important que vous retrouvez dans les chapitres 2, 6, 8 et 9, notamment sur l'identification des salariés concernés, où nous avons apporté des éléments précis en termes de volumétrie ; ce document détaille également les emplois proposés au sein d'Aéroports de Paris SA et au sein de Newco tant qualitativement que quantitativement ; il précise le calendrier prévisionnel envisagé et enfin, prévoit un bilan de l'application des mesures au 31 décembre 2008.

Le chapitre 2 concerne l'identification des salariés concernés par le projet, et c'est un élément important en termes de périmètre :

- l'ensemble des salariés permanents rattachés à la Direction de l'escale, y compris les salariés en situation de "hors emploi"
- les salariés de la Direction escale qui ont effectué une mobilité sur un poste organique depuis le 8 février 2007 (c'est la notion d'effet rétroactif)

- les salariés en suspension de contrat de travail, c'est-à-dire les congés sans solde n'excédant pas 12 mois, les congés parentaux, les congés maternité, les "longue maladie" ainsi que les détachements et mises à disposition.

Dans les pages 8 à 10 du Livre III sont précisés les éléments de volumétrie. Je les détaillerai ultérieurement si vous le souhaitez. Au 30 juin 2007, il y a 603 emplois CDI "hors emploi" à comparer aux 667 qui étaient présentés au 31 décembre 2006.

Quelques éléments caractéristiques de la population. Elle se répartit en 43 % à Orly et 57 % à CDG. Nous avons 86 % d'opérationnels, 14 % d'administratifs. Enfin, il y a 71 % de temps plein et 29 % de temps partiel. Ces éléments caractéristiques de la population sont importants à prendre en compte par rapport aux mesures qui pourront être proposées aux salariés.

Quelques mots pour rappeler le contexte sans développer.

Élément important : les modalités d'information et d'orientation des salariés.

Je rappelle que nous avons prévu une information collective dans le mois qui suit la fin de la procédure légale d'information/consultation du comité d'entreprise sur l'aboutissement du processus. Tous les salariés seront conviés à une réunion par la Direction de l'escala en petits groupes de travail, réunions animées par le management de l'escala en coanimation avec la Direction des ressources humaines.

Ensuite, chaque salarié sera convié à un entretien d'information et d'orientation individuel et confidentiel. En effet, cet entretien sera conduit par un professionnel externe pour permettre au salarié d'examiner librement toutes les solutions.

Enfin, une formalisation du choix de positionnement sera demandée dans le mois suivant l'entretien.

Très rapidement, sans les développer, je vais rappeler la palette de solutions offertes à chaque salarié. L'objectif est d'offrir une solution adaptée à chaque situation :

- mobilités au sein du groupe (mutation au sein d'Aéroports de Paris SA ou mobilité vers le pôle de services aéroportuaires)
- départs volontaires à l'extérieur de l'entreprise, que ce soit pour une création d'entreprise, un emploi salarié, un départ en cessation anticipée d'activité ou un projet personnel.

Quelques mots sur l'espace projet mobilité. On en avait un peu parlé lors de l'information du 11 juillet, mais cela me semble être un élément important puisque cela va être le dispositif, le socle pour l'information, l'orientation et l'accompagnement des salariés jusqu'à l'aboutissement de leur projet.

L'espace projet mobilité est un espace par plate-forme, un sur Orly, un sur Roissy, dans lequel on retrouvera une équipe dédiée composée de ressources internes et externes.

L'objectif poursuivi est :

- d'apporter toute l'information sur les solutions proposées en fonction des situations individuelles
- de répondre aux questions que se posent les salariés avant de faire leur choix de positionnement
- d'accompagner les salariés dans leur mobilité jusqu'à l'aboutissement de leur parcours. C'est pour nous un point fondamental.

Pour être plus claire, j'ai préparé un schéma de la manière dont cela peut se structurer :

- l'information collective va se faire dans les locaux habituels de la Direction de l'escala.
- ensuite, le salarié est convié à un entretien individuel d'orientation. Il est reçu au sein de l'espace projet mobilité auquel il est rattaché selon sa plate-forme géographique. L'entretien est conduit par un professionnel externe.

Si le salarié fait le choix de rester au sein d'Aéroports de Paris SA ou d'aller vers le pôle de services aéroportuaires, il est pris en charge par des personnes de l'interne, notamment des personnes du service "emploi et recrutement", qui se chargeront de l'accompagner jusqu'à l'aboutissement de la solution.

S'il fait le choix de partir en cessation anticipée d'activité, il aura un interlocuteur du service aux salariés.

S'il fait le choix d'un départ volontaire à l'extérieur, il aura comme interlocuteur un professionnel spécialisé selon son projet, création d'entreprise ou emploi salarié, puisque les profils seront différents.

Je répète notre souci que le salarié puisse avoir dans un lieu unique l'ensemble des ressources et qu'il n'ait pas à aller à tel endroit pour chercher une information puis à un autre. Au sein de l'espace projet mobilité, il pourra, en fonction de ces questions, avoir des interlocuteurs internes et externes. Ce point nous semblait important.

- est mentionné le pôle "ressources humaines" de la Direction de l'escala, qui a en charge la planification des réunions, des entretiens, et qui assure le suivi de la mise en œuvre des mobilités. Il coordonnera notamment toutes les dates d'affectation des mobilités.

Dans le chapitre 6 du Livre III, nous avons développé les emplois proposés au sein d'Aéroports de Paris SA. Lors des réunions de négociation de l'accord, vous avez à plusieurs reprises souhaité que ces éléments soient intégrés dans l'accord ; nous avons donc pris un certain nombre d'engagements en termes de volumétrie et vous avons indiqué que ces éléments seraient repris dans le Livre III. Conformément aux engagements, ces éléments sont bien intégrés dans le Livre III. Au niveau des emplois proposés au sein d'Aéroports de Paris SA apparaît une offre d'environ 800 emplois au sein du groupe dont 357 en création au sein d'Aéroports de Paris SA.

Dans les emplois en création, vous retrouvez des emplois dans le domaine de la sûreté, emplois et filières qui vous ont été présentés lors du CE du 13 juillet, des emplois

d'agents commerciaux liés aux fonctions d'information et d'orientation dans les aéroports répondant à deux préoccupations :

- faciliter le parcours du passager et du client en s'assurant de la qualité des installations et des services

- prendre en compte l'accueil et la prise en charge au sein de nos installations des personnes handicapées à mobilité réduite lorsqu'elles effectuent des voyages aériens. C'est une obligation à laquelle nous devons répondre à partir de juillet 2008.

Enfin, en création, vous retrouvez des emplois liés à l'ouverture de nouvelles installations comme le T2G en septembre 2008 ou au renforcement d'activités existantes, notamment sur CDG.

Outre ces emplois en création, comme nous l'avons dit, il y aura les emplois qui seront libérés par des départs volontaires en cessations anticipées d'activité hors périmètre escale et enfin, les emplois liés au turn-over.

Pour ce qui concerne Newco, nous avons une offre pour 446 emplois répartis en emplois opérationnels et emplois administratifs. Le détail se trouve dans le dossier.

Enfin, en partie 8 figure le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du dispositif. Volontairement, je propose une manière schématisée de présentation de ce calendrier pour apporter de la visibilité sur la manière dont les choses pourraient se dérouler dans le cadre de l'aboutissement du processus.

La première étape est l'information collective, comme déjà dit. On souhaite que cette information collective soit faite dans un délai assez court pour permettre aux salariés d'avoir simultanément la même information. Cette étape pourrait se dérouler sous une dizaine de jours.

Une fois cette information collective effectuée, les salariés seraient conviés à un entretien individuel d'orientation et l'on pourrait imaginer l'ouverture des espaces projet mobilité à l'issue des réunions d'information collective, début octobre.

Pour les entretiens individuels d'orientation, l'objectif est que le salarié, comme nous l'avons mentionné dans le Livre III, formule un choix de positionnement dans le mois qui suit l'entretien. C'était un élément important puisque l'objectif est d'avoir fin 2007 l'ensemble des choix de positionnement formulés par les salariés pour anticiper et organiser la prise en charge des salariés dans le cadre du dispositif d'accompagnement en fonction des projets et des contraintes liées à l'activité. Cela nous semble aussi un élément important, un facteur-clé de succès.

Parallèlement, nous avons mentionné la période d'expression des vœux en cessation anticipée d'activité. Je vous rappelle que, pour ces cas, nous avons indiqué qu'il fallait que les salariés hors escale se déclarent dans les trois mois suivant la consultation sur le Livre III ; on pourrait imaginer entre le 27 septembre 2007 et le 27 décembre 2007, ce qui nous permettra d'ici la fin de l'année d'avoir aussi une visibilité sur les opportunités qui pourraient être offertes aux salariés de la Direction escale pour les salariés qui souhaiteraient rester au sein d'Aéroports de Paris SA.

Nous avons également mentionné dans le cadre de l'animation du dispositif de l'espace projet mobilité que, pour permettre aux salariés de postuler en toute connaissance de cause sur les emplois, nous avons prévu des journées "métiers" qui seront animées par des professionnels internes ou externes en fonction de certaines opportunités, et un certain nombre d'ateliers thématiques, par exemple pour préparer son curriculum vitae et travailler sur son projet.

Autre élément important car il faisait partie de vos préoccupations : l'équité de traitement des salariés. Il est vrai qu'il y a le choix de positionnement, c'est-à-dire : *"6 formules me sont proposées, il faut que je me positionne, si je veux rester au sein d'Aéroports de Paris SA, aller à l'extérieur ou autre"*.

Pour ceux qui veulent rester au sein d'Aéroports de Paris SA ou aller vers Newco, il nous a semblé important d'afficher l'ensemble des postes, ce qui permet à tous les salariés de postuler sur un pied d'égalité et d'éviter de traiter les choses de manière séquentielle, et du coup, pour certains, d'avoir le sentiment de perdre un certain nombre d'opportunités. C'est la raison pour laquelle l'ensemble des postes seront affichés, notamment les postes en création, entre mi-décembre 2007 et fin janvier 2008. Il nous semblait important de prévoir une période plus longue parce que c'est quand même une configuration un peu plus particulière que les simples délais habituels.

Pour ce qui concerne les postes libérés par cessation anticipée d'activité, c'est à partir de début janvier 2008. La condition est d'avoir eu l'ensemble des demandes de départ formulées, et je rappelle la date du 27 décembre 2007 dans le cadre de notre calendrier.

Les postes pourraient être affichés sur le mois de janvier 2008, ce qui permettrait aux salariés souhaitant rester au sein d'Aéroports de Paris SA d'avoir vraiment une vision globale sur les emplois qui sont proposés, de postuler et qu'ensuite, le processus de sélection puisse se faire, là aussi, sur un pied d'égalité. Ensuite s'effectuera le traitement des différentes situations individuelles.

J'ai parlé des postes d'Aéroports de Paris SA, mais la logique est la même pour les postes qui seraient proposés au sein de Newco. C'est donc une visibilité globale.

Nous avons également précisé dans le Livre III sur le calendrier de mise en œuvre des accompagnements que l'accompagnement individuel pourra débuter au plus tôt après l'accusé de réception par la DRH du choix de positionnement. En revanche, la mise en œuvre tiendra compte des contraintes d'activité de la Direction escale et aussi des dates d'ouverture des postes. On a parlé des PMR où, à juillet 2008, il faut être prêt. C'est une coordination à bien effectuer sur ces aspects.

Nous avons également apporté des précisions sur le calendrier de suppressions des emplois. Nous avons bien noté que la suppression de l'emploi était effective après le repositionnement du salarié qui l'occupe, mais nous avons également précisé dans le Livre III que les besoins de l'activité pourront nécessiter de différer la suppression effective du poste à une date postérieure au repositionnement du salarié. Dans ce cas, nous avons indiqué qu'il sera recouru de manière classique à du personnel CDD ou intérimaire. Dès à présent, la Direction de l'escale a souhaité mentionner que le besoin estimé à ce jour est d'environ 70 agents. La durée des contrats n'excédera pas notamment juin 2009. Voilà pour le point 8 sur le calendrier.

Je propose de faire un petit zoom sur la commission de suivi de ce plan d'accompagnement. Quelques mots sur son rôle et ses missions.

Je rappelle que nous avons dégagé 4 points :

- veiller à la bonne application des mesures et des dispositifs déployés
- suivre les actions mises en œuvre par l'espace projet mobilité
- suivre l'évolution des mobilités et proposer des actions correctives en fonction des éventuelles difficultés rencontrées
- émettre un avis sur les projets personnels des salariés et les projets de création/reprise d'entreprises.

Nous avons aussi rappelé la composition de cette commission avec des représentants des salariés :

- 2 représentants par organisation syndicale signataire
- le secrétaire du Comité d'entreprise
- une délégation de la Direction
- un représentant de la Direction départementale du travail et de l'emploi.

Vous avez pu noter que, dans le Livre III, nous avons précisé les informations qui seront communiquées à la commission mixte de pourvoi aux emplois en application du protocole d'accord sur la sécurité de l'emploi (PASE). Vous avez retrouvé ces éléments au chapitre 2, qui concerne l'identification des salariés concernés par le projet. C'est notamment développé en point 2.1 page 11, où il est précisé que la liste nominative des salariés permanents de l'escale concernés par le projet, y compris les salariés en situation de "hors emploi" ou de suspension de contrat de travail, sera communiquée à cette commission.

Nous avons également précisé au chapitre 4, relatif aux mesures pour l'emploi, en page 17, que la commission mixte de pourvoi aux emplois sera informée des candidatures des salariés sur les postes proposés au sein d'Aéroports de Paris SA.

Enfin, au chapitre 6 concernant les emplois proposés, les emplois en création, libérés par C2A hors escale ou libérés par turn-over seront transmis à cette commission.

Pour terminer, le Livre III prévoit un bilan de l'application des mesures au 31 décembre 2008. Il est important de rappeler que la mise en œuvre des mesures et la progression des repositionnements feront l'objet d'un suivi mensuel par la commission de suivi dont j'ai rappelé le rôle jusqu'au terme des mesures d'accompagnement, c'est-à-dire que si un salarié n'a pas complètement finalisé son projet en juin 2009 ou en juillet, nous allons le suivre jusqu'à une solution bien identifiée.

Point qui est revenu à plusieurs reprises dans nos échanges : bien entendu, nous n'allons pas attendre le 31 décembre 2008 pour faire un constat de la situation ; outre ce suivi

régulier, nous avons prévu un bilan au 31 décembre 2008 sur la situation au sein de la Direction de l'escale, bilan que nous présenterons au Comité d'entreprise.

Ce bilan mettra en évidence 3 éléments :

- le nombre de repositionnements, mobilités ou départs volontaires effectifs
- le nombre de repositionnements, mobilités ou départs volontaires en cours d'accompagnement
- le cas échéant, le nombre de salariés qui n'auraient opté pour aucune des formules de mobilité proposées ou qui n'auraient défini aucun projet professionnel dans les conditions du dispositif.

Cependant, dans la mesure où le suivi régulier aura été fait en amont et dans la mesure où nous nous situons dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement, nous ferons ce bilan formel, mais notre volonté est de traiter en amont l'ensemble des situations.

M. le PRESIDENT.- Je tiens à remercier infiniment Mme Senentz intuitu personae pour le professionnalisme exceptionnel et la rigueur de travail qui l'ont amenée à conduire cette affaire.

En outre, dans ce qui vient de vous être présenté, nous avons décidé d'investir sur ce sujet pour que le déploiement de ce plan, s'il est validé, soit exemplaire. Je sais que, par le passé, il y a eu des ratés ; qui n'en a pas eu dans sa vie ou dans des entreprises ? Je souhaite que l'on tire ensemble, et au premier chef la Direction, tous les enseignements des ratés précédents qui ont pu se présenter et dont vous m'avez instruit en Comité d'entreprise pour que ce ne soit absolument pas le cas pour la réorganisation dont nous parlons.

J'ai la chance d'avoir des collaborateurs d'exception dans cette maison, mais à titre personnel (je ne sais d'ailleurs pas si cela vous rassurera), je resterai totalement investi dans le déploiement du plan de réorganisation comme je l'ai été dans sa phase d'élaboration et de conception. Je n'estimerai la tâche accomplie que quand l'ensemble des salariés de l'escale Aéroports de Paris auront trouvé la place qui leur revient dans le cadre du plan soumis au volontariat.

Pour ce faire, nous avons présenté ce plan en comité exécutif ; il fallait le financer, c'est tout à fait logique. Nous n'avons pas choisi de le financer à l'économie, nous avons choisi de faire quelque chose de bien, ce à quoi les salariés de l'escale ont totalement droit, et vous le verrez probablement quand les commissaires aux comptes viendront vous parler du provisionnement, notamment de sa deuxième partie, c'est-à-dire les 13 M€. Vous verrez qu'une part substantielle est consacrée à tout ce travail de déploiement qui me paraît tout à fait indispensable.

M. de CORDOUE.- Nous allons pouvoir passer aux questions de compréhension.

M. GENTILI (FO).- Monsieur Rubichon a le droit de faire tous les auto satisfécits qu'il veut à ses collaborateurs, ce ne sera pas le cas de Force ouvrière. Je dirais même qu'il faut faire

preuve d'une grande incompetence pour ne pas comprendre, et surtout, ne pas étudier, ce que les élus du personnel exigent que vous fassiez.

Bon nombre d'entreprises ont été récemment condamnées, et quelque part, en Droit, c'est juste d'estimer qu'il y a spoliation de biens publics quand on sollicite d'une façon ou d'une autre la collectivité alors que l'on aurait pu procéder autrement.

En clair, je vous l'ai déjà dit, mais visiblement, on a affaire à des gens sourds, la loi numéro 2006-1770 du 30 décembre 2006 dit clairement que vous pouvez effectivement mettre en œuvre ce que l'on appelle un congé de mobilité, une démission de l'entreprise pour monter une société X ou Y, mais à une condition stricte : qu'il y ait un accord de GPEC. Cela vaut pour ce que vous considérez comme un "bon plan", c'est-à-dire qu'il convient de démissionner d'Aéroports de Paris.

La cerise sur le gâteau, et je l'ai aussi citée, mais je constate que, depuis juillet, je n'ai pas eu de réponse à cette question, et pourtant, elle est grave, c'est la loi de finances de la Sécurité sociale. C'est-à-dire que le plan que vous considérez bon, qui coûte cher, a une particularité, et cela vous est interdit par la loi : vous défiscalisez des indemnités visant en fin de compte, et la loi aurait pu vous le permettre, à éviter des licenciements économiques. Car c'est bien de cela que nous discutons aujourd'hui. Eh bien c'est interdit parce que vous n'avez pas au préalable fait de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

On a beau me faire des signes de la tête, j'attends toujours que l'on me réponde précisément sur les conséquences pour Aéroports de Paris et pour le personnel en cas de redressement fiscal puisque le code de la Sécurité sociale est clair et la loi de financement pour l'année en cours est plus que claire. Je l'ai étudiée et je l'ai faite étudier par mes services juridiques, qui ont la réputation, eux aussi, d'être très compétents, mais je ne suis pas là pour faire le satisfecit de mes collaborateurs juristes. Dans ces conditions, nous estimons que c'est illégal.

S'il y avait un accord de GPEC, là aussi, vous auriez droit de faire le PARDA. Là aussi, vous n'avez pas le droit de le faire sauf s'il y a un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Vous allez me dire : *"Monsieur Gentili, vous nous ennuyez avec le Droit, nous préférons nous arranger avec un accord"*. Je le sais et d'ailleurs, je préfère toujours un bon accord qu'un mauvais procès, comme tout syndicaliste normalement constitué, mais le problème est que l'accord n'est pas bon.

En effet, vous venez de nous dire : *"en 2009, on fera le point"*. Pour ceux qui n'auront opté pour rien, vous n'avez toujours pas répondu. J'en conclus qu'il y a un risque et je ne raisonne pas à court terme. D'ailleurs, j'ai horreur d'intervenir sur mon cas personnel, mais je serai encore dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2009 donc mon organisation syndicale doit y veiller, et pas seulement sur quinze mois.

Je crains que, si un tribunal était saisi, il ne vous condamne. Car bon nombre de gens ne veulent pas se reconverter. Nous aussi, nous avons des adhérents, nous effectuons des enquêtes, ce n'est pas le privilège de la Direction de l'entreprise que de savoir ce que veulent les agents. Certains collègues disent : *"je n'ai pas envie de faire autre chose, je veux rester à l'escale, mais je veux garder mon statut"*. Et vous les en privez. Si vous considérez que c'est bon, c'est votre problème, mais on vous alerte : ce n'est pas bon et

c'est dangereux. Regardez bien les risques que vous faites courir à l'ensemble de l'entreprise avec la défiscalisation parce que des sommes assez colossales sont en jeu.

Je rappelle que, politiquement, Force ouvrière est pour des départs en préretraite, mais faisons cela proprement. L'entreprise, de mon point de vue, pouvait procéder tout autrement pour maintenir l'emploi de façon globale sans forcément supprimer 666 postes et en créer 357. Cela ne suffit pas. Si vous êtes pour la transparence, moi aussi, et d'ailleurs, mes propos peuvent être rendus publics immédiatement, je ne rougirai pas.

Si vous écrivez qu'en 2009, vous garantisiez à ceux qui restent un emploi en interne à Aéroports de Paris, croyez-moi, cela va rassurer beaucoup de gens. Mais rassurez-vous : ceux qui voudront partir pourront partir quand même.

Bien entendu, si nous nous prononçons contre, c'est aussi parce que nous estimons que cet accord a été fait avec précipitation, contrairement à ce que vous avez dit, et que ce n'est en réalité qu'un copier/coller d'un certain nombre d'accords de méthode qui existent ailleurs, mais qui sont tous rattachés à un bon accord de GPEC.

Bien sûr, nous voterons contre.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Le Livre III traite des conséquences sociales qui découlent du Livre IV sur le volet économique et le périmètre économique.

Ce matin, nous avons fait voter un certain nombre de motions relatives à l'appréhension et à la perception des informations économiques que nous avons en notre possession. Vous comprendrez bien que certaines organisations syndicales ne pourront adhérer à l'information faite aujourd'hui pour discuter sur les conséquences sociales au titre du Livre III. C'est une remarque d'ordre général.

Sur le fond, en tant que secrétaire du Comité d'entreprise, je vous rappelle que l'accord ne sera applicable qu'à partir du moment où il aura été présenté à la consultation du CE du 26 septembre et au Conseil d'administration du 27 septembre. J'en déduis que le passage au Conseil d'administration est une formalité puisque nous avons tous pu constater dans l'exposé qui nous a été fait que la période de positionnement pour les agents court du 27 septembre au 27 décembre.

Je tiens à interpellier la Direction sur un point particulier : par rapport à la perspective de perte de contrats envisagée au niveau de l'escale, il est hors de question que la Direction anticipe ou modifie des tableaux de service, des grilles horaires ou des rythmes horaires. Je renvoie à la Direction générale la question posée en Comité d'entreprise par Force ouvrière sur le fait que, dans le cadre de ce plan qui nous est proposé aujourd'hui, la Direction doit appréhender en amont les moyens qui lui permettent de maintenir l'activité, comme cela s'est déjà fait par le passé au sein d'Aéroports de Paris, notamment pour le dossier des aérobus, par le recours à des CDD, et anticiper tous les moyens qui seront mis à leur disposition pour "accompagner la fin de l'activité escale au sein d'Aéroports de Paris".

Nous serons très vigilants sur tout ce qui sera mis en place et tout ce qui est déjà en cours de réflexion car je crois savoir qu'au niveau de l'activité escale, avec la perte de certains contrats, on a déjà proposé à des salariés, alors que le dossier n'a même pas été

validé en Comité d'entreprise, des modifications de tableaux de service, et surtout, des changements significatifs du contrat de travail. En effet, on passerait certains salariés d'horaires continus à des horaires semi-continus. Nous serons vigilants car, indirectement, cela a des conséquences sur les conditions d'application de l'accord même. Je renvoie les signataires à la signature de l'accord.

Autre remarque : vous avez fait référence aux créations d'emplois. Nous avons eu un débat assez vif lors du dernier Comité d'entreprise, notamment sur le dossier de la sûreté. Ne nous dites pas aujourd'hui que vous créez des emplois au niveau de la sûreté ; vous vous mettez en phase avec ce qui est présenté en Comité d'entreprise dans le cadre du plan de réorganisation générale de l'entreprise avec la mise en place de la Direction de la sûreté. A l'époque, on parlait de 350 créations de postes ; à la dernière réunion du Comité d'entreprise, on a constaté un déficit de postes de 170. Ce ne sont en fait pas des créations de postes, mais une mise à niveau des engagements de la Direction.

Souvent, même si les élus du Comité d'entreprise émettent majoritairement un vote négatif, la Direction maintient son projet, ce qui est tout à fait logique et normal, mais on demande que ce qui est présenté au Comité d'entreprise soit respecté. Je peux faire référence à certains dossiers : la sûreté, les agents commerciaux, les parcs...

Un certain nombre de dossiers sont liés à la mise en place de la Direction de la sûreté pour laquelle la Direction n'a pas respecté ses engagements. Aujourd'hui, vous engagez des réunions sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sauf que vous dissociez en deux sous-parties :

- GPEC au niveau du groupe
- GPEC au niveau de la maison-mère.

Je vous rappelle que la demande des organisations syndicales portait prioritairement sur la maison-mère et qu'à aucun moment, l'appréhension du groupe n'avait été exposée.

Sur ce sujet, on peut effectivement s'interroger sur les perspectives réelles de créations d'emplois. En gros, ce que vous proposez aujourd'hui, et cela a été rappelé dans le cadre de votre calendrier, c'est de demander aux agents de se positionner sur des perspectives de déroulement de carrière ou d'accueil d'emplois ensuite, vous verrez en fonction de cela pour créer les postes en conséquence.

Permettez-moi de vous dire que ce n'est pas une réelle gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, mais juste une mise à niveau des emplois par rapport à vos besoins économiques et financiers.

Comme mon organisation syndicale a donné sa position sur l'appréhension des données économiques, je ne me permettrai pas d'aller plus loin.

Mme HELLIO (expert CFE-CGC).- Je voudrais revenir sur les postes d'agents commerciaux qui vont être créés. D'après le tableau, il y aura 168 agents commerciaux dont 90 postes réservés à ce que l'on appelle "PMR".

Le paragraphe qui dit que, d'après le règlement européen du 5 juillet 2006, les aéroports seront en charge de l'accueil et de la prise en charge des personnes handicapées ou à

mobilité réduite, indique que cette disposition est applicable à partir de juillet 2008. Dans vos tableaux de prévisions d'emplois d'agents commerciaux, je vois que, pour l'année 2007, 40 sont prévus à partir du mois de novembre 2007 ; je voudrais savoir si je lis correctement les informations ou s'il faut les comprendre autrement.

Je voudrais aussi avoir des précisions sur ces postes, pour savoir ce que les agents vont être amenés à faire. On les budgete maintenant alors qu'ils sont censés être opérationnels en juillet 2008.

Ma deuxième question concerne le terminal T2G prévu pour septembre 2008. Il devrait engendrer également des créations de postes puisque cela fait partie des nouvelles installations de Charles de Gaulle, mais je ne vois aucun poste lié à l'ouverture de cette nouvelle aérogare. Pouvez-vous m'informer là-dessus ?

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- On ne va pas entrer dans le détail. Je voudrais rectifier l'intervention de ma collègue : il n'y a pas de créations de postes, il ne faut pas rêver. Ce que l'on perd à l'escale, c'est bel et bien perdu. Les postes que l'on retrouve chez les agents commerciaux sont ceux que vous nous deviez depuis 3 ans. C'est ce que vous nous avez volé. Ce n'est donc pas un cadeau.

Cela étant, la présentation de Mme Senentz est choquante parce que, franchement, vous vous moquez de nous ! Mais ce n'est pas grave, on s'aime bien, on rit... on déprécie l'instance et c'est dommage, mais on va continuer à rire encore un peu.

Monsieur Rubichon, tout à l'heure, vous parliez de clarté ; où est la clarté ? Vous présentez un tel document et vous avez le toupet de parler de clarté ! Il n'y a aucune clarté là-dedans pour la simple et bonne raison que, parallèlement à cela, vous tentez de développer une négociation sur la GPEC. Vous faites un pré carré avec l'escale, c'est-à-dire que, sur ce qui nous a été présenté et tout ce qui touche à l'emploi, seuls les signataires de l'accord auront le droit de regard avec leurs experts sur le repositionnement des agents. Où est la clarté ? On l'a fait sur l'ensemble de l'entreprise ou vous excluez les organisations syndicales qui ne sont pas d'accord avec votre projet ? C'est un vrai problème.

Pourquoi venez-vous nous demander, à nous, soit sur le groupe, soit sur Aéroports de Paris SA, d'engager des négociations sur la GPEC ? Il y aura en effet un interdit pour bon nombre d'organisations syndicales. Si c'est la clarté, vous devriez être en mesure d'expliquer la totalité des choses à l'ensemble de vos partenaires sociaux.

Vous comprenez pourquoi, aujourd'hui, on n'aime pas quand vous nous appelez "partenaires sociaux" parce qu'à chaque fois, vous nous repoussez. Nous ne pouvons donc pas être votre partenaire.

Le vrai danger est là : vous faites la GPEC, mais pas pour régler le problème de l'escale. Là, vous êtes en train de le régler entre amis. En revanche, la GPEC telle que vous la concevez est pour déployer de futurs plans sociaux dans l'entreprise sur des pans entiers, notamment des emplois comme le secrétariat et autres. Vous êtes en train de revoir un certain nombre de choses. Là, elle va servir, mais aujourd'hui, vous ne voulez pas de la GPEC pour régler le problème de l'escale.

C'est tellement vrai que vous avez beau être le directeur général délégué, vos petits chefaillons n'ont rien à faire de ce que vous êtes en train de dire au sein de cette réunion, ils sont en train de positionner leurs copains. C'est-à-dire que les gens de l'escale qui attendent des postes ne les ont pas et les petits sbires placent leurs copains ! On déclenche de nouveau des formations hors accord, ce que vous avez signé... Vous dites que vous êtes au taquet et que vous n'avez rien manqué, mais pour le moment, vous avez tout raté ! Aujourd'hui, il y a des gens qui n'ont pas les compétences pour aller sur d'autres activités réservées à vos collègues de l'escale, comme vous vous y étiez engagé, et vous laissez faire.

Je ne vous ai pas vu prendre une seule mesure ; on vous a interpellé et on a interpellé les Délégués du Personnel et toutes les instances mais à aucun moment, vous n'êtes intervenu donc vous laissez faire, vous êtes caution de ces pratiques. Ne venez pas nous dire que vous voulez rassurer les salariés et autres. Nous ne sommes pas dupes, vous faites votre cuisine, nous allons faire la nôtre et nous verrons ce que cela donnera en termes de GPEC à l'avenir.

M. le PRESIDENT.- Ce que j'aime entre autres qualités chez vous, Monsieur Papaux, mais il y en a bien d'autres...

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- C'est la franchise !

M. le PRESIDENT.- Non, c'est votre art de la nuance ! A ce stade-là, ce n'est pas donné à tout le monde !

M. FAUVET (CFE/CGC).- Mon intervention sera un peu moins passionnée ! Tout d'abord, au nom de la CFE/CGC, nous remercions également Mme Senentz pour son travail de présentation de l'accord.

Ensuite, je souhaiterais revenir sur un point déjà abordé par M. Michaud, mais je souhaiterais le formuler autrement. J'avais également prévu une intervention sur ce point et je pense qu'il n'est pas insurmontable par ailleurs.

Il a été prévu (c'est un engagement de la Direction), un effet rétroactif pour tous les agents "co" ayant fait l'objet d'une mobilité avant la mise en application de l'accord et ceci, depuis le 8 février 2007.

Dû à l'accord est également prévue, notamment dans l'article 20, l'application d'un certain nombre de mesures d'accompagnement du maintien de la rémunération et, entre ces deux périodes, cette période de transition pendant laquelle on perd un certain nombre de contrats de compagnies qui conduisent à des réajustements de grilles horaires.

Je pense que, en cohérence avec l'engagement pris par la Direction en Comité d'entreprise et l'accord escale, le maintien de la rémunération pour tous ces agents-là, y compris ceux qui ont fait l'objet de modifications de grilles horaires avec des pertes d'heures majorées, pourrait être prévu et l'engagement pourrait être pris par le Directeur général.

M. NAMIGANDET-TENGUERE (SPE/CGT).- Monsieur le Directeur général, je vous ai entendu aujourd'hui à deux ou trois reprises ; tout à l'heure, vous avez pris un ton

solennel pour expliquer certaines choses et j'ai été ému. Je me suis dit : *"il prend soin de ses salariés, il les respecte, c'est bien"*, mais je pense que ce n'est pas vraiment ce que vous appelez la transparence et la vérité. Je suis pour que la prochaine séance puisse être filmée et montrée à tous les salariés d'Aéroports de Paris. Beaucoup seront choqués par certains discours et certains engagements jamais tenus.

Deuxièmement, la CGT a fait beaucoup de propositions et je renouvelle ma demande que vous inscriviez dans cet accord que les agents d'Aéroports de Paris iront dans les filiales avec leur statut et qu'en cas de problème, ils pourront retourner au sein de la maison-mère.

Troisième point : cela vous ennuie beaucoup, c'est une question de statut, vous avez dit plusieurs fois que cela coûte cher et vous cherchez à diminuer le nombre de salariés ainsi, 50 % des dividendes pourront aller aux actionnaires. Quand on parle de cela, cela vous dérange. Jusqu'à présent, on a essayé de parler, d'avancer, mais vous ne donnez rien. En réponse à tout ce que l'on a proposé, la réponse est toujours non.

En ce qui concerne le nombre de créations de postes au niveau de la sûreté, nous n'étions pas dans le nombre au départ ; êtes-vous en train de dire que vous créez des emplois dans la sûreté ? Non. Il y a un manque d'effectifs depuis des années. Pour le SPE/CGT, 57 créations d'emplois, ce n'est rien du tout.

Je continue à voter non et je dirai non jusqu'à ce qu'il y ait un changement dans votre discours et au niveau des licenciements, jusqu'à ce qu'il soit marqué noir sur blanc de la part de la Direction qu'il n'y aura aucun licenciement, qu'après le premier semestre 2009, si les agents n'ont rien choisi, rien ne se passera pour eux, qu'ils resteront dans l'entreprise et que ce texte sera envoyé à tous les agents.

Mais jusqu'à présent, ce ne sont que des paroles ! Ce serait bien qu'à un moment donné, vous preniez l'engagement de réaliser ce que vous dites pendant la séance du Comité d'entreprise et que vous l'écriviez noir sur blanc. A ce moment-là, beaucoup de choses pourraient avancer. De notre côté, elles avancent déjà beaucoup, mais pas de votre côté.

Mlle MARTIN (FO).- Je suis tout à fait d'accord avec ce qu'a dit mon camarade : Monsieur Rubichon, vous avez dit que vous alliez veiller à ce que les règles soient respectées, car il est vrai que l'on a toujours tout dénoncé en Comité d'entreprise ; j'espère que ce n'est pas un mensonge et, une fois de plus, pour nous endormir.

En attendant, ce que nous constatons, avec mes camarades et mes collègues de travail, c'est qu'il y a encore une semaine, sur des postes à l'affichage avec les fameuses candidatures prioritaires des agents de l'escale, on n'a pas pris des agents de l'escale et pourtant, ils avaient les compétences etc. parce que la hiérarchie opérationnelle a fait de "petites promesses".

On nous a dit *"ce sont des dysfonctionnements"*. Si vos promesses de respecter les choses consistent à dire *"c'est encore un dysfonctionnement"*, ce n'est pas suffisant, on attend que vous sévissiez. L'U.O. va donner le poste à quelqu'un d'autre, au copain ou à la personne que l'on fait venir de l'extérieur et vous allez dire, la larme à l'œil : *"vous comprenez, c'est un dysfonctionnement, je ne peux rien faire"* ? ! Actuellement, c'est ce qui se produit et cela s'est toujours produit dans l'entreprise.

On voit des choses de plus en plus étonnantes au sein d'Aéroports de Paris, où l'on voit un affichage de postes dont le motif est "*mise en HE*". Pour nous, "*HE*", c'est "*hors effectif*", ce n'est pas "*hors emploi*". Mais quand on affiche un poste parce que l'on a mis l'agent en poste "*hors effectif*", on se demande pourquoi.

Il se produit des événements peu clairs dans l'entreprise ; on aimerait un peu de fermeté. Etant donné que, maintenant, mon organisation syndicale est signataire du protocole d'accord sur la sécurité de l'emploi, on va dépoussiérer la CPE. Ce n'est en effet pas la commission de suivi de l'accord de méthode qui va s'occuper de surveiller, c'est l'ensemble des organisations syndicales qui devront prendre leurs responsabilités au sein de la commission de pourvoi aux emplois pour que les magouilles qui se déroulent dans cette entreprise depuis des années cessent.

Vous supprimez 600 emplois, Monsieur ; si les 600 agents de l'escale, en octobre et novembre, après leur entretien individuel, vous disent "*on veut tous rester*", vous êtes fantastique, vous allez créer 800 postes dans le groupe ! Mais 357 emplois, ce n'est pas 600 ; il faudra que chacun ait sa place et que les choses soient transparentes, carrées, et que ce ne soit pas les unités opérationnelles qui décident.

Vous n'avez fixé absolument aucun ordre de priorité en ce qui concerne les postulations. L'agent de l'escale est prioritaire sur tout le reste du personnel ; cela veut dire qu'un agent de l'escale qui a trente ans d'ancienneté à Aéroports de Paris aura exactement la même priorité qu'un agent de l'escale qui est seul avec trois enfants et deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Normalement, il y a quand même des priorités.

Concernant Orly, je rappelle que c'est 43 % de l'effectif d'ESC. Vous créez 80 postes à Orly ? Qu'allez-vous faire pour Orly ? Les agents aimeraient avoir des réponses précises.

Madame Senentz, on ne connaissait pas le calendrier. Début octobre, vous allez faire l'explication collective à l'ensemble du personnel et j'ai noté que, entre mi-octobre et mi-novembre se dérouleront les entretiens individuels. Vous recrutez un conseiller extérieur pour ces entretiens ; étant donné qu'il sera en horaires administratifs, il travaillera 20 jours puisqu'un mois, c'est 20 jours de travail à raison de 8 heures par jour, soit 160 heures, ou 9 600 minutes. Comme 603 agents sont concernés, cela veut dire que chaque salarié de l'escale aura un entretien de 15 minutes et 22 secondes pour faire le tour de votre panel de choix, à moins que vous n'ayez les moyens, qu'il n'y ait pas de restrictions budgétaires et que vous en recrutiez 150.

Etant donné que nous n'avons jamais eu nos entretiens individuels obligatoires de par l'accord formation pour la formation professionnelle, et nous ne les aurons jamais, je pense qu'en un mois, vous n'allez pas avoir le temps de recevoir tous les agents de l'escale. Mais vous avez le droit de rêver !

Ensuite, vous affichez les postes en création de mi-décembre à fin janvier ; vous recrutez au passage 30 contrats de professionnalisation et j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec la Direction de l'escale pour dire que ce type d'annonces sur Internet est plus que choquant : au moment où vous fermez l'activité, vous recrutez des contrats de professionnalisation alors que l'on sait qu'ensuite, ils n'auront pas de titularisation au sein d'Aéroports de Paris. Votre Newco n'a qu'à les recruter en contrats de professionnalisation !

C'est quand même choquant de prendre des jeunes pour les former à un métier et un diplôme alors que l'on sait qu'il n'y a pas de diplôme en tant qu'agent commercial car cela n'existe pas. Quant aux CDI, ils ne l'auront pas. J'interviens donc en tant que signataire de l'accord formation : ce n'est pas acceptable.

Sur le panel de choix, il y a beaucoup de propositions ; vous dites que tous les agents vont trouver quelque chose. Non, car il manque la proposition que l'on revendique et on a dit au début que seule Force ouvrière le demande, mais mon camarade du SPE le demande également ainsi que beaucoup de collègues : l'application de l'article 4 du statut du personnel. On n'a toujours pas eu la réponse. Vous nous expliquez que le statut est trop cher, je vous invite à relire l'article 4 du statut du personnel.

Ensuite, vous nous avez dit que c'est parce que les syndicats ne l'ont pas mis dans l'accord de méthode ; on aimerait bien savoir pourquoi ce qui a été possible à INA, au moment de la filialisation des télécoms, n'est pas possible pour la filialisation de l'escale. On estime qu'il s'agit une fois de plus de discrimination vis-à-vis du personnel de l'escale.

Concernant les temps partiels, on ne sait pas combien de postes seront créés à temps partiel, on vous rappelle qu'ils représentent 29 % de l'effectif. Actuellement, nos collègues à temps partiel pour convenance personnelle sont en train de demander leur renouvellement et je vous dis tout de suite que si vous les refusez, on va se fâcher.

La CGC demande un engagement au Directeur général ; j'ai soulevé la question il y a quinze jours, j'ai déjà eu des engagements. Ensuite, la CFE-CGC a sorti un tract disant "*la CGC a obtenu*" ... non, Force ouvrière a obtenu.

Vous êtes en train de transférer toutes les compagnies aériennes à Aviance ; une compagnie importante est transférée au mois de novembre, El Al ; on a obtenu l'engagement du maintien du paiement des heures majorées. Sinon, c'est facile : vous nous supprimez toutes nos heures majorées parce que vous transférerez les compagnies et au moment du reclassement, la fameuse différentielle sera nulle !

En ce qui concerne les rythmes, les grilles horaires et la durée du travail, on vous informe tout de suite : les agents de l'escale ne sont pas responsables de la décision d'Aéroports de Paris de transférer au 2 novembre la compagnie El Al. Nous ne sommes donc pas responsables de la perte de notre statut de travailleurs de nuit et nous sommes en horaires continus, vous n'avez pas le droit de modifier nos contrats de travail.

En ce qui concerne les tableaux de service de mes collègues de la grille dédiée ETHYAD, on vous demande de les passer immédiatement en continu et non pas en semi-continu, comme stipulé. Ils ont des contrats de travail en continu et ce n'est pas sur une base de 38 heures par semaine de travail.

En ce qui concerne le personnel aussi bien pistes trafic que passage d'ESCR, il est hors de question que l'on nous fasse travailler 1 heure 30 de plus par semaine à compter du 1^{er} novembre. Nous ne sommes pas responsables en tant qu'agents de vos décisions de transférer telle ou telle compagnie aérienne et cela ne doit pas générer de modification substantielle de notre contrat de travail.

De façon générale, sur l'accord, nous nous sommes largement exprimés.

Sur les postes, vous allez avoir besoin d'un certain nombre d'agents, ce que vous appelez "la voiture-balai" jusqu'au bout. Vous avez effectivement pris des engagements que les agents aient la possibilité de postuler et que les postes soient gardés pour eux tant que l'on a besoin d'eux à l'escale ; on vous dit quand même qu'il n'y a pas assez de postes créés sur Orly. Vous sortez les postes gelés depuis pas mal d'années en ce qui concerne les informations et la sûreté ; sur Orly se pose une problématique très importante. Il y a en plus la problématique des temps partiels. Il n'y a pas d'urgence, mais on aimerait savoir avant mi-décembre combien la Direction envisage de créer de postes à temps partiel de façon à pérenniser la situation d'agents qui sont sur ce rythme de travail depuis des années pour des motifs de convenance personnelle ou familiaux.

On vous demande de respecter les choses, notamment en matière de pourvoi des emplois, de contrôler. Je vais être claire : s'il faut sanctionner les "barons" des unités opérationnelles et mettre des clauses comme vous avez su le faire dans l'accord "égalité professionnelle", car il faudra quand même qu'ils rendent des comptes, on va veiller et je peux vous dire que vous allez être obligé de réunir la CPE trois à quatre fois par semaine.

On aimerait, Monsieur le Directeur général d'Aéroports de Paris, que vous preniez des mesures assez strictes pour que toutes les magouilles concernant les postulations cessent. J'en ai entendu des belles et des moins belles ! C'est la commission de suivi de l'accord de méthode qui valide les projets personnels des agents ? Excusez-moi ! Je plains les syndicats signataires de se trouver dans ce type de position et je plains également mon camarade secrétaire du Comité d'entreprise d'être assimilé à ce dispositif.

Nous trouvons plus que dangereux que ce soit les organisations syndicales qui valident les projets personnels des agents ; nous maintenons, et pas parce que cela ne figure pas dans l'accord, Monsieur de Cordoue, comme vous l'avez dit dans la réunion de présentation, que la bonne solution pour régler le problème dans l'immédiat et éviter que des agents ne se retrouvent "sur le carreau" au 1^{er} janvier, serait de permettre, conformément au statut du personnel, le détachement des agents 2 ans dans la filiale avec le maintien du lien contractuel (application stricte de l'article 4) tel que vous le proposez aux agents d'INA et l'avez proposé aux agents de Hub Télécoms.

Si ce n'est pas accepté pour l'escale, on aimerait savoir pourquoi elle a toujours été un monde à part et pourquoi il y a tant de différence. Ce n'est pas qu'une question d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, mais aussi entre agents d'Aéroports de Paris. On vous demande d'arrêter les discriminations.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Je ne veux pas revenir sur les propos de M. Papaux, mais en termes d'engagements, cela me pose un petit problème. M. du Mesnil avait dit "*je serai honnête*"...

M. le PRESIDENT.- Ce n'est peut-être pas la peine de répéter tout ce que vos collègues ont dit, on peut se cibler sur un complément, ce qui nous permettra de vous répondre, si vous le souhaitez.

M. GUARINO (SICTAM/CGT).- Les engagements n'ont pas été tenus puisque les effectifs qui auraient dû être mis en place ne l'ont pas été. Cela me choque aussi beaucoup que la

commission de suivi doit émettre un avis sur les projets personnels. En outre, je ne vois plus dans l'accord la commission d'interprétation de l'accord, elle a disparu.

La plupart des modalités de mobilité contenues dans l'accord sont des modalités prévues dans le 1 % patronal. Il n'y a rien d'exceptionnel, c'était prévu.

J'aimerais revenir sur la solidarité parce que c'est un mot que l'on entend à chaque fois ; on vous a expliqué le problème suite à un poste CSA, aujourd'hui, qui nous garantit que cela ne va pas se reproduire ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Je vous interpelle sur le fait qu'il est 14 heures et si vous souhaitez vous restaurer au restaurant du personnel du Comité d'entreprise, le secrétariat a donné des consignes. Si vous voulez continuer cet après-midi, je n'y vois aucune objection.

M. de CORDOUE.- Je ne vois pas d'inconvénient à ce que l'on suspende pour déjeuner. Je ne suis pas certain que M. Rubichon sera disponible tout l'après-midi, mais je serai là. On va profiter de ce que M. Rubichon est encore là pour écouter ce qu'il veut nous dire, aussi respecter les salariés du restaurant d'entreprise pour ne pas les faire terminer trop tard et descendre déjeuner ; on répondra à vos questions et on prendra d'autres questions après déjeuner.

Mme BRASSEUR (expert SAPAP).- Des entretiens collectifs vont avoir lieu, puis des entretiens individuels ; est-ce que, lors de l'entretien individuel, l'agent pourra se positionner concernant les postes au sein de la Newco ? Il nous semble essentiel qu'il y ait une équité ; en l'occurrence, quelqu'un qui déciderait d'aller à Newco devra se positionner, qu'il soit reçu ou pas ; s'il entre de nouveau dans le processus, il faut qu'il puisse être sur le même pied d'égalité pour des postes en interne au sein d'Aéroports de Paris si tel est son choix.

Je n'ai pas fait attention ; en l'occurrence, il ne me semble pas avoir vu cette information. A quel moment les postes de la Newco vont-ils être proposés à l'affichage ?

Monsieur de Cordoue, suite à la réunion de préparation de ce Comité d'entreprise, j'aurais aimé que vous réaffirmiez votre position sur les dysfonctionnements évoqués qui, en tant que syndicat signataire, nous déplaisent comme tout le monde. Une fois de plus, ce sont les agents qui en pâtissent et c'est inadmissible.

M. le PRESIDENT.- Merci, Madame Brasseur, il sera répondu précisément à votre question.

Comme je ne pourrai pas être avec vous cet après-midi, un mot essentiel sur des remarques communes à vos différentes interventions : ce qui a été décidé va-t-il s'appliquer ou y aura-t-il des souplesses ? Les souplesses, c'est bien, mais quand elles remettent en question la philosophie même de ce qui a été convenu, ce n'est pas bien.

J'ai entendu ce que vous m'avez dit, cela arrive, dans les grandes organisations, même à l'Armée, qu'au niveau de l'initiative individuelle ou la plus proche du terrain, on essaie quand même de trouver des aménagements. Il n'empêche que, sur cette affaire, la Direction de l'entreprise est particulièrement engagée. Cela veut dire que j'ai demandé à M. de Cordoue de me préparer une note à l'ensemble des membres du COMEX pour

leur rappeler le côté impérieux de ce que nous avons décidé et de sa mise en œuvre et qu'ils seront redevables devant le PDG et le DGD de la mise en œuvre de tout cela pour que ce soit immédiatement diffusé à l'ensemble des unités opérationnelles et que le message soit clairement reçu. Je vous garantis qu'il sera clairement rédigé, il n'y aura pas d'ambiguïté dans le style ni dans le choix des adjectifs ou des adverbes.

Ensuite, comme on aura un comité de suivi, si, par malheur en dépit de ce luxe d'informations et de convictions, il y avait des errements, nous les corrigerions immédiatement et exemplairement. On ne peut pas être plus clair. Je l'ai déjà fait donc je pense que c'est plutôt crédible de corriger les choses de cette manière.

M. de CORDOUE.- La séance est suspendue. Nous reprenons à 14 heures 45.

Suspension de séance

M. de CORDOUE.- Je vais commencer par répondre aux nombreuses questions que vous avez posées ce matin et l'on pourra refaire un tour de table. Je vous propose d'essayer de terminer vers 16 heures. Les membres du SAPAP ne reviennent pas en séance.

Les questions sont revenues à plusieurs reprises : *"pourquoi ne détachez-vous pas les agents d'Aéroports de Paris dans la filiale ?"* et *"pourquoi vous autorisez-vous à détacher quand c'est dans d'autres sociétés ?"* Je vais répéter les réponses déjà données plusieurs fois.

Quand on analyse le compte d'exploitation de l'assistance en escale, on constate que c'est une activité où la masse salariale pèse très lourd et qu'il n'y a pas de mystère : on ne sait pas produire moins cher si l'on n'est pas capable d'améliorer la productivité et/ou de réduire le coût de production à l'heure.

A Hub Télécom, on a proposé des détachements parce que les écarts de salaire entre Hub Télécom et Aéroports de Paris allaient plutôt dans l'autre sens : on était mieux payé à Hub Télécom qu'à Aéroports de Paris, il n'y avait pas de question sur le poids des salaires dans l'équilibre des comptes.

Transférer les agents de l'escale dans la filiale reviendrait donc finalement à repousser le problème un peu, mais à se retrouver face au problème qui ne serait plus dans la maison-mère, mais dans la filiale. C'est la raison pour laquelle nous ne sommes pas du tout favorables à cette solution.

En outre, je voudrais rajouter un point important puisque vous avez fait référence à INA. Si vous lisez bien le manuel de gestion, un détachement est une solution temporaire et transitoire : vous êtes détaché pour deux ans. ADPI nous a fait savoir qu'il avait décroché de nouveaux contrats et beaucoup de travail, mais à chaque fois, ce sont des chantiers dont la durée est connue. ADPI souhaite donc, avant de recruter à l'extérieur, faire appel à des agents d'Aéroports de Paris en détachement, mais sur des périodes ciblées et c'est bien dans l'esprit du détachement, c'est-à-dire que l'on va passer une période dans la filiale pour revenir dans la maison-mère. En l'occurrence, la nouvelle société va s'équiper de l'effectif dont elle a besoin, mais c'est définitif, ce n'est pas pour les renvoyer ensuite à Aéroports de Paris.

J'ai entendu vos remarques, déjà formulées, sur la création d'emplois sur la sûreté et les agents "co". Il est vrai que, dans une première perspective, pour ce qui concerne la sûreté, nous avons prévu de l'ordre de 260 emplois qui n'ont jamais été pourvus puisqu'il y en a 150 aujourd'hui, mais dans les relations qu'Aéroports de Paris entretient avec la DGAC à propos de la taxe, puisque nous sommes quand même comptables de l'utilisation d'une partie de la taxe, il a jusqu'à présent fait valoir que seuls 150 agents étaient affectés à cette tâche. Le raisonnement tenu vis-à-vis de la DGAC pour augmenter ce nombre d'emplois n'est pas du tout un raisonnement pour résoudre le problème de l'escale, ce serait même dangereux d'utiliser ce raisonnement-là, cela pourrait fonder la DGAC à dire que, si c'est le problème de l'escale, il faut que nous nous débrouillions tout seuls, que la taxe n'est pas là pour cela.

Le raisonnement que l'on a tenu est le suivant : la DGAC se plaint que, en matière de sûreté, des gens ne sont pas satisfaits des files d'attente, des retards, des problèmes divers et variés qui ne fluidifient pas, au contraire, le trafic. Ajoutez à cela les mesures et l'arrêt du 6 novembre et cela nous a permis de dire à la DGAC : *"si vous voulez que l'on atteigne les standards qu'attendent les clients, il faut mettre un peu plus de moyens"*.

Pour ces moyens, vous remarquerez que l'on n'augmente pas le nombre de PEXAS ; on rajoute des agents de sûreté et des responsables de sûreté. Les agents de sûreté vont être là pour décharger les PEXAS d'un certain nombre de tâches davantage d'exécution et, de ce point de vue, les rendre plus disponibles, mais les responsables de sûreté auront davantage un rôle de régulation, d'organisation du travail, pour faire en sorte que nos sous-traitants soient plus efficaces. C'est ce raisonnement que nous tenons vis-à-vis de la DGAC pour que, bien évidemment, ces nouveaux emplois ne puissent pas être contestés quant à leur imputation sur la taxe.

A propos des agents commerciaux, vous dites : *"depuis longtemps, vous êtes en déficit, on a fait la démonstration à plusieurs reprises que vous n'avez pas respecté vos engagements"* ; il y a du vrai, mais nous avons aussi été honnêtes avec vous en vous disant : *"nous voyons venir le problème depuis déjà deux ou trois ans donc nous voulions réserver des emplois pour, le moment venu, avoir des solutions pour l'escale"*.

Vous étiez également intervenus sur le fait que, dans l'accord de GPEC, et ce n'est peut-être pas l'objet du débat, mais vous en avez parlé plusieurs fois, on ait souhaité subdiviser l'accord en deux parties et vous posiez la question de savoir s'il était bien intéressant d'avoir un accord groupe. Je ferai deux remarques.

Premièrement, la loi prévoit que, dans les groupes, il faut un accord GPEC groupe, donc de ce point de vue, il faudra le faire.

Deuxièmement, nous avons pas mal de petites filiales pour lesquelles il est assez prévisible que, s'il n'y a pas d'accord groupe, il n'y aura jamais d'accord de GPEC. Le fait d'avoir un accord global qui couvre l'ensemble du groupe aura au moins le mérite de faire en sorte que tous les salariés du groupe, peu ou prou, seront couverts par un accord de GPEC. Cela pourra ouvrir des perspectives d'harmonisation ou de rationalisation des statuts et des conditions d'emploi des personnels d'une filiale à l'autre, d'autant que si l'on souhaite par la suite avoir un peu plus d'échanges entre les filiales, voire avec la maison-mère, on a intérêt à réduire les disparités entre les sociétés.

Cela n'interdit pas du tout, bien au contraire, notre souhait d'avoir un accord Aéroports de Paris. Nous allons même plus loin puisque nous souhaitons que le point de départ de cet accord Aéroports de Paris soit le PASE, c'est-à-dire remettre à jour ce vieil accord de 1973 dont il ne reste plus grand-chose de vraiment valide.

Je vais d'ailleurs faire une digression à propos du PASE. Vous évoquez : *"que ce passera-t-il après le 31 décembre 2008 ? Vous n'en avez pas traité dans l'accord et vous n'en traitez pas dans le Livre III"*.

S'il restait à fin 2008 des agents qui n'auraient pas souhaité quitter l'escale, donc "hors emploi" puisqu'il n'y aurait plus de vols traités par l'escale Aéroports de Paris, on se retournerait vers le PASE, qui prévoit la façon dont il faut aborder les gens qui sont "hors emploi".

Encore une digression puisque le PASE est assez clair sur ce point-là : le PASE explicite clairement que la Direction doit faire des efforts pour proposer des possibilités de reclassement aux agents, mais que si elle constate, après tous ces efforts faits, qu'il n'y a aucune possibilité de reclassement, à ce moment-là, elle devient fondée à prendre des mesures plus coercitives qui pourraient aller jusqu'aux licenciements. Cela ne s'est encore jamais produit à ma connaissance dans l'entreprise et je ne vois pas de raison que cela commence.

J'ajoute que l'accord de gestion de l'emploi s'appuie sur les mobilités volontaires alors que le PASE fait abstraction du volontariat et autorise la Direction à imposer des positions de reclassement. Vous seriez donc en droit, et nous en serions même les premiers demandeurs, d'appliquer les dispositions du PASE s'il restait des salariés sans solution à fin 2008, ou les dispositions de l'accord de GEPC qui seront, je l'espère, plus intéressantes que le PASE si, entre-temps, on a trouvé un accord.

Mme Senentz répondra tout à l'heure à la question de Mme Hellio sur les PMR.

Un point soulevé à plusieurs reprises, et j'aurais dû intervenir avant que le sujet ne soit repris moult fois : à la réunion de jeudi dernier, les organisations syndicales ont attiré mon attention sur un cas d'agent d'Orly qui avait postulé sur un emploi de CSA affiché "prioritairement réservé à l'escale" et qui, finalement, n'avait pas été retenu. Je leur ai dit jeudi dernier que j'allais examiner ce point et faire en sorte que cela ne se reproduise pas. J'ai demandé une analyse de la situation. La voici.

Cette disposition "emploi prioritairement réservé à l'escale" a joué soixante fois dans l'entreprise et dans deux cas, effectivement, ce n'est pas un agent de l'escale qui a été retenu sur l'un des emplois proposés alors que cet emploi pouvait convenir à des agents de l'escale puisque cet emploi leur était prioritairement réservé. Sur l'un des deux cas, il y a eu une confusion sur le fait que la hiérarchie avait mal compris.

En tout cas, depuis vendredi dernier, le service Emploi et recrutement a pour consigne de surveiller ce point de très près donc cela ne doit plus se produire. Quand on sera dans l'application du Livre III, les choses seront très claires puisque les emplois qui seront proposés aux agents de l'escale ne seront proposés qu'aux agents de l'escale. Il n'y aura pas de risque qu'ils soient pourvus par quelqu'un d'autre.

Un point intéressant a été soulevé, et on le sait depuis longtemps : les emplois que nous proposons sont proposés davantage sur Charles de Gaulle que sur Orly parce que c'est sur Charles de Gaulle que se tient la croissance. Nous sommes très conscients du fait que cela peut poser des difficultés pour les gens qui vont être en situation de recherche d'emploi restants à Aéroports de Paris sur Orly. Cela peut poser difficulté à deux titres :

- se pose le cas des gens qui sont à temps partiel. Là-dessus, la Direction a pris position en disant que si un agent de l'escale à temps partiel postule sur un plein temps, nous ferons en sorte que cet agent puisse rester à temps partiel sur cet emploi plein temps. C'est ce que nous avons déjà eu l'occasion de dire. C'est notre intention pour trouver le plus possible de solutions aux agents qui se trouvent dans cette situation.

- je ne vous cache pas que nous chercherons à inciter les agents qui en auront la possibilité à accepter les offres sur Roissy. C'est quand même là que le trafic va augmenter. Nous ne sous-estimons pas toutefois les difficultés d'ordre personnel et familial que cela peut poser. Il y aura certainement besoin de faire la part des choses et de travailler avec beaucoup de discernement.

Je vais maintenant passer la parole à Mme Senentz pour les questions relatives à l'espace projet mobilité et aux dates de pourvoi des emplois. Puis je passerai la parole à M. Gisselmann et à Mme Brisbois sur les problèmes que peuvent poser les pertes ou les gains de compagnies en termes d'horaires et de situation des agents. Je traiterai ensuite des éléments juridiques.

Mme SENENTZ.- Sur les emplois proposés, il y avait une remarque sur les agents commerciaux, notamment les PMR. Le calendrier inscrit en page 43 du document est un calendrier prévisionnel de création des emplois ; il va être ajusté en fonction des contraintes de la Direction escale, notamment du calendrier de décroissance d'activité, mais cela permettait de montrer la manière dont les choses pouvaient s'ordonnancer.

On a mis dans le tableau "agents "co" (dont PMR)". Il est vrai que nous sommes partis sur une hypothèse de pourvoi de 40 emplois en novembre 2007. En revanche, il y avait une montée en puissance en mai 2008 pour se tenir prêts à l'horizon de juillet 2008 de 130, soit + 90.

A propos de la fonction d'agent commercial, dans le document, nous avons développé les caractéristiques principales des missions de la fonction "agent commercial" ; à propos de la mission d'information et d'accueil spécifique aux PMR, nous avons indiqué qu'une information complémentaire sur les modalités d'organisation et la déclinaison des missions sera faite dans les prochains mois. En effet, vous n'ignorez pas qu'en ce moment, les Directions d'aéroports travaillent sur le cahier des charges. Il est donc important de bien caler la répartition des missions. C'est la raison pour laquelle nous n'avons pas développé ce point dans ce document.

En termes de processus, j'ai dit tout à l'heure que l'ensemble des postes en création seront proposés à l'affichage et donnés, à titre d'indication, entre mi-décembre 2007 et fin janvier 2008, et les postes libérés par C2A, sur janvier. L'objectif est de permettre aux salariés de postuler tous en même temps. Ensuite, nous avons prévu ce que nous n'avons pas pu mettre en œuvre là dans la mesure où le processus d'information/consultation n'est pas totalement abouti, mais il est vrai que, vu le volume

de personnes, il est important de bien traiter l'ensemble, et surtout, de ne laisser passer aucune opportunité.

L'ensemble des différentes postulations seront examinées, les hiérarchies émettront également des propositions. En fait, nous indiquerons qu'elles ont retenu tel et tel salariés sur tel et tel emplois et avant le retour au salarié, l'ensemble des propositions seront validées dans un comité spécifique "projet escale" (dont le nom est à déterminer) dans lequel nous retrouverons à la fois la Direction de l'escale, des personnes de la DRH et des responsables ressources humaines des directions d'aéroports avec un représentant responsable ressources humaines des directions fonctionnelles.

Cela permettra de bien valider l'ensemble des affectations. Nous prévoyons, là aussi, par souci d'équité, qu'un retour global soit fait aux salariés. Il est en effet important que les gens aient tous l'information en même temps. Si l'un sait que, tel mois, il est pris sur tel poste et que l'autre personne le sait dans deux mois, cela risque de créer une inquiétude. Notre souci était de faire un retour global aux salariés sachant que, ensuite, la date de prise de fonctions effective sur le poste sera déterminée entre la Direction de l'escale et la hiérarchie d'accueil.

Il y a donc affichage, les gens postulent, les hiérarchies d'accueil sélectionnent les personnes, il y a validation au sein d'un comité de projet, un retour global vers les salariés et, ensuite, les affectations faites en fonction du calendrier de décroissance de l'activité.

La mécanique que je vous déroule va pour les postes au sein d'Aéroports de Paris SA, mais je reviens sur les entretiens individuels d'orientation et la nécessité de formuler un choix de positionnement dans le mois suivant l'entretien.

Il est important que l'on ait d'ici fin 2007 l'ensemble des positionnements des salariés pour pouvoir anticiper sur la manière dont on va prendre en charge les salariés.

Il est clair qu'un salarié qui exprime un projet de création d'entreprise ou souhaite vraiment quitter l'entreprise, changer d'activité, et du coup, qui recherche un emploi salarié, doit être traité prioritairement. Tout cela nous permettra également de gérer au mieux avec la Direction de l'escale et, en fonction des contraintes, de bien articuler les contraintes professionnelles et de faire en sorte que les projets des salariés puissent se dérouler dans les meilleures conditions.

Je voulais revenir sur un point à propos de l'espace projet mobilité. A propos de la commission de suivi, vous avez fait une intervention sur la validation des projets personnels ou les projets de création d'entreprise par cette commission.

Je répète ce que nous avons déjà dit : dans le cadre de ce projet, nous ne voulons mettre personne dehors, on l'a répété à plusieurs reprises. Cela dit, si des salariés ont des projets personnels, de vie, associatifs ou un projet de création d'entreprise, ce dont on veut s'assurer vraiment, c'est que le projet de création d'entreprise soit un projet solide, valide, et que la personne ne se retrouve pas, six mois ou un an après, en situation difficile sur le marché du travail. C'est la raison pour laquelle nous serons très exigeants, et même si une personne nous démontre toute sa motivation, si le projet ne nous semble pas tenir la route, du moins dans le cadre de l'évaluation qui va être faite par le conseiller spécialisé, nous ne donnerons pas suite.

Il est vrai que la partie "projet personnel" est une porte plus ouverte puisque ce peut être un projet associatif ou personnel pour élever ses enfants, s'occuper de sa famille etc. Là aussi, nous souhaitons nous assurer que la personne a bien pris en compte toutes les dimensions pour faire son choix et qu'elle ne se trouve pas non plus dans une situation difficile six mois après. C'est la raison pour laquelle il nous semble important de s'attarder particulièrement sur ces projets.

Quant aux modalités d'accompagnement, M. Guarino indiquait que nous ne proposons rien de plus que le 1 % logement ; je tiens à souligner que, dans le cadre des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique, nous avons réévalué, dans le cadre des négociations, un certain nombre de mesures, notamment le prêt véhicules. Nous avons réévalué de 3 000 € le montant et avons fait sauter le plafond conditionnel ainsi que sur le prêt-relais. Nous avons également réévalué l'indemnité forfaitaire de mobilité géographique, outre les dispositions liées au 1 % patronal. Il semblait important, pour être vraiment juste, de rappeler ces points.

Mme BRISBOIS.- Tout à l'heure a été abordé par M. Michaud le problème d'une compagnie qui aurait été perdue, puis Mlle Martin a parlé d'El Al. Quelques informations.

Nous avons renégocié au printemps 2007 et jusqu'au début de l'été le contrat El Al. Nous ne l'avons pas perdu, mais reconduit dans le cadre d'une négociation assez âpre car, comme vous le savez, El Al est à CDG2, où nous avons un concurrent, Europe Handling, et il a fallu se battre. Nous avons gardé ce contrat, mais celui-ci sera transféré à Aviance et non pas à Newco en novembre, c'est-à-dire au début de la saison d'hiver. Cette information a été portée à la connaissance des agents par le chef du service.

Dans ce cadre, il est évident que, la physionomie de l'activité du service ayant été modifiée, nous sommes en train d'examiner les engagements et de quelle manière nous allons organiser le travail et les moyens dans le cadre de cette nouvelle activité avec ce nouveau type de trafic. Ce qui a été d'ores et déjà été dit aux agents, c'est qu'il n'y aurait pas de pertes d'heures majorées.

Actuellement, rien n'a été fait, c'est pour novembre, nous sommes en train d'étudier l'organisation du travail, des grilles autour de la nouvelle activité qui découle du départ d'El Al en novembre à Aviance.

M. de CORDOUE.- Dernier élément de réponse sur les aspects juridiques car, comme M. Gentili nous a de nouveau interpellés sur les aspects juridiques, je reviens sur ce point pour préciser notre position.

Les questions que vous posez, Monsieur Gentili, on les entend pratiquement à chaque réunion. Au début, on a commencé à répondre et on finit par se fatiguer de répondre toujours la même chose. Je sais bien que nos réponses ne vous satisfont pas ; cela étant, on vous écoute quand même.

Vous avez en particulier soulevé récemment un point relatif à la Sécurité sociale. A chaque fois que vous soulevez de tels points, nous nous rapprochons de nos conseils juridiques pour vérifier s'il y a risque ou pas. Je vous ai proposé et je refais cette proposition d'organiser une réunion technique sur les aspects juridiques avec des spécialistes du Droit. Vous avez les vôtres, nous avons les nôtres, si vous le voulez, nous les réunissons tous dans une salle pour qu'ils s'expliquent. Nous n'avancions pas

dans le vide, les positions que nous prenons sont celles que nous faisons conforter par nos juristes internes et externes.

Cela dit, en réponse aux questions que vous avez posées, nous allons apporter quelques précisions.

Mme LEMOINE.- Il a été soulevé la question de la liaison entre un accord de méthode, c'est-à-dire l'accord de gestion de l'emploi tel qu'il a été signé, et la gestion prévisionnelle de l'emploi, la GPEC. Pour clarifier les choses, l'accord de méthode est régi par l'article L 320-3 du Code du travail, qui se suffit à lui-même. Effectivement, l'article L 320-2 sur la négociation des accords de GPEC prévoit comme une faculté la possibilité d'introduire dans cette négociation un accord de méthode, mais il s'agit d'une faculté, absolument pas d'une obligation. Un accord de méthode peut donc vivre seul en vertu de l'article L 320-3 et ne nécessite pas une négociation préalable sur la gestion prévisionnelle.

La deuxième question soulevée est plus générale sur la défiscalisation. De façon globale, la défiscalisation n'intervient pas du fait que l'on ait négocié un accord de gestion de l'emploi de l'escalaire. L'accord de gestion de l'emploi ne suffit pas à défiscaliser les indemnités qui seront versées aux salariés inclus dans le périmètre. Ce qui permet la défiscalisation, c'est tout le processus engagé actuellement, c'est-à-dire le respect des procédures du Livre IV, puis du Livre III avec information de la DDTE et toute la procédure qui doit s'ensuivre. A partir du moment où cette procédure aura abouti, effectivement, la défiscalisation telle qu'elle est prévue dans le dossier présenté au Comité d'entreprise pourra intervenir puisque les différentes étapes auront été respectées.

Toujours par rapport à la défiscalisation, en ce qui concerne le problème plus spécifique de la validité des départs anticipés à la retraite, oui, il y a bien une loi sur le financement de la Sécurité sociale qui n'autorise plus les départs en préretraite lorsqu'il y a effectivement participation demandée à l'Etat. En revanche, les dispositifs de préretraite entièrement financés par les employeurs ne sont absolument pas interdits à l'heure actuelle dans la mesure où ils s'inscrivent dans un dispositif plus vaste : celui de la consultation du Comité d'entreprise, du déploiement d'un Livre III tel que nous le faisons.

J'avais noté un dernier point : la question du congé de mobilité est encore revenue à l'ordre du jour. Le congé mobilité est prévu à l'article L 320-2-1 du Code du travail, mais cet article est lié à l'article L 321-4-3 du Code du travail, qui prévoit que l'employeur qui envisage de prononcer des licenciements doit offrir un congé de reclassement.

D'une part, nous n'envisageons pas de procéder à des licenciements donc nous ne proposons pas ce projet de reclassement au salarié à qui il est indiqué qu'il va faire l'objet d'un licenciement pour motif économique ; d'autre part, dans le dossier tel qu'il vous est présenté, nous ne proposons pas un congé de mobilité, mais un congé d'orientation professionnelle au salarié qui effectuerait un départ volontaire de l'entreprise en vue de lui permettre de faciliter le montage de son dossier de création d'entreprise.

Les deux dispositifs ne sont donc pas identiques.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Ce que l'on vous demande, c'est que la GPEC se mette en place au niveau d'Aéroports de Paris SA, et ce, pour tout, pas pour partie. Nous n'accepterons pas que l'escale n'entre pas dans le cadre de la GPEC. Nous l'avons dit hier et avant-hier à la réunion : nous n'en sommes pas à jeter les bases d'un accord, nous allons dans le grand bain tout de suite et faisons ce qu'il y a à faire. C'est la position de notre organisation syndicale.

Pour ce qui est de la GPEC au niveau du groupe, nous ne pourrons pas, nous, avancer tant que vous ne reconnaîtrez pas les fédérations qui composent le groupe. Je suis mandaté par ma fédération pour vous demander d'interpeller l'ensemble des fédérations concernées, non pas en passant par la confédération, mais en vous adressant directement aux fédérations. En effet, cela va créer un gros problème très prochainement. S'il y a une volonté d'avancer, il faut que cela se fasse sur ces bases-là et chaque fédération composera ses délégations.

A propos de ce qui nous a été présenté, nous avons un souci. On parle notamment du PASE. Que je sache, mon organisation syndicale est signataire du PASE donc comment allez-vous faire ? Ou alors, peut-être que l'accord escale et les dispositions que vous prenez aujourd'hui consistent à exclure la CGT une nouvelle fois de toute réunion ou négociation qui toucherait à l'emploi, notamment le périmètre de l'escale.

Si vous faites référence au PASE, comme Mme Senentz nous l'a montré tout à l'heure, nous devons, de fait, participer à ces discussions. Ou alors, il faut qu'aujourd'hui, vous nous précisiez les modalités de reclassement, comment vous envisagez les choses, les parties que vous comptez garder du PASE et celles dont vous comptez vous séparer. En tout état de cause, vous ne pouvez pas nous exclure des discussions et des négociations à venir pour tout ce qui toucherait l'emploi dans le cadre du périmètre escale. Nous ferons valoir nos droits, mais je pense que vous avez bien compris les choses. Nous assisterons aux réunions et le revendiquerons.

Soit, comme le disait M. Rubichon tout à l'heure, on règle le problème "en famille", soit on le règle à l'extérieur et ce ne sera bénéfique ni pour l'entreprise ni pour nous. Mettez-vous à notre place : un salarié nous interpelle sur son reclassement, il fait référence au PASE et nous ne sommes pas partie prenante alors que nous sommes signataires de l'accord : comment fait-on ?

M. GENTILI (FO).- La mode dans cette entreprise est de déclarer un certain nombre de gens insuffisants etc. pour pouvoir les "virer" donc je ne ferai pas cela, Monsieur de Cordoue, je vous dirai simplement que ce qui a été dit par M. Rubichon ce matin est important.

Quand il a été nommé dans cette entreprise, nous étions en guerre et nous vous avions prévenus (pas vous personnellement, il n'y a aucune position de Force ouvrière contre telle ou telle personne, du directeur jusqu'au préposé) ; cela étant dit, c'est faire preuve d'une grande incompétence que de dire à quelqu'un qui est syndicaliste : *"vous nous ennuyez avec votre interprétation du Droit, vous rabâchez tout le temps la même chose"* parce que vous nous obligez à saisir le tribunal. D'autres l'ont peut-être déjà fait.

Mais cela dure depuis des mois et Mme Lemoine a raison : effectivement, certains articles du code vous permettent de faire un certain nombre de choses, mais il ne faut pas oublier, quand on fait du Droit, qu'il y a une hiérarchie, des lois, pas seulement des articles dans des codes. Une loi vous oblige de façon contraignante depuis 2005 à

négoier la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Mais il y en a trois autres. J'en ai cité quatre que vous avez violées.

Je ne suis pas spécialisé en Droit fiscal ni en Droit de la Sécurité sociale, je suis un syndicaliste donc les seuls Droits positifs qui m'intéressent sont le Droit social et le Droit du travail.

Un certain Sarkozy, un peu comme vous, Monsieur de Cordoue, a dit "*le Droit, cela nous ennuie, on va donner un effet rétroactif à une loi*"... eh bien non. Car au-dessus des 57 codes, il y a les lois, et au-dessus des lois, la Constitution. Pour ce qui est des effets rétroactifs en matière fiscale, j'aimerais bien que vous consultiez d'autres cabinets que les cabinets qui vous donnent raison, car c'est trop facile. En effet, le Droit s'interprète, c'est pourquoi il y a des tribunaux. Votre interprétation du Droit, de mon point de vue, est totalement erronée. J'ai cité 4 lois ce matin.

D'un revers de manche, on nous dit : "*on vous a déjà répondu*"... oui ! C'est comme pour le L 122-12 : on me répond des bêtises. Un des piliers du Droit en France, et cela va choquer politiquement certains, c'est directement le droit bismarckien qui dit que, quand le capital transfère l'économique, le social est transféré avec. Le L 122-12 est absolument incontournable, n'importe quel professeur de Droit nous le dira, mais je ne suis pas là pour vous donner des cours de Droit, ce n'est pas ma fonction et je n'ai pas la prétention d'avoir le niveau requis.

Cela dit, c'est incontournable et si la Sécurité sociale décide de vous tomber dessus, comme elle l'a fait à Air France pour un certain nombre de licenciements déguisés avec de l'argent, elle va vous tomber dessus. Je ne suis pas un oiseau de mauvais augure, relisez cette loi.

Maintenant, on va faire de la politique puisque le Droit fatigue. Nous sommes très clairs : nous voulons des engagements concrets. FO n'a pas demandé un accord de GEPC, j'ai obtenu le mandat de ma confédération pour que ma fédération ait la main sur un accord de groupe, mais tant que c'est un accord de groupe qui renvoie à des accords de méthode, vous trouverez d'autres signataires que nous : c'est aussi simple que cela. Si, en revanche, figure comme à Air France la garantie de l'emploi sur 3 ans, suis-je réformiste en vous demandant d'écrire ce que M. Graaf dit dans les couloirs ? Je ne sais pas. Tout ce que je sais, c'est que ce que je viens de dire va être consigné au procès-verbal et j'attends toujours qu'on l'écrive sinon, ce sera la guerre. Vous ne nous laissez plus qu'une seule solution : saisir les tribunaux.

Quant aux experts, je suis d'accord pour que vous faisiez venir vos experts. Francis Lefebvre, pour moi, n'est pas un expert et avant de vous dire ce que je vous dis, j'ai consulté mes experts, y compris ceux qui ne sont pas très loin, avenue du Maine. On a même mis sur un site l'analyse juridique de la confédération Force ouvrière sur ce que vous avez le droit de faire ou pas dans le domaine de la GEPC et de ce qui peut éventuellement en découler. Quand on me dit "*la GPEC et un accord de méthode, c'est la même chose*", c'est une bêtise. Ce n'est pas vrai.

Relisez bien toutes les jurisprudences : un PSE avec un accord de méthode qui anticipe, oui, d'ailleurs Mme Lemoine cite les bons articles, mais il y a un vrai problème, c'est que c'est la solution expéditive. On utilise la GPEC pour "virer" les gens ou les faire partir avec de l'argent (je ne parle pas comme un juriste). Au lieu d'essayer de préserver

l'emploi dans l'entreprise par l'outil de la GPEC, que fait-on ? Ce que vous faites aujourd'hui, c'est-à-dire que l'on supprime 600 postes. Arrêtons l'humour ; on n'a pas envie de rire parce que l'on est à l'aube d'une crise sur le plan politique.

Je pense que vous nous poussez à la guerre, mais vous prenez des risques parce que, contrairement à ce que vous pensez, votre PSE pourrait être anticipé par un accord de méthode, mais malheureusement pour le personnel, il y a deux clauses qui vont être pulvérisées par la justice et ce sont les seules intéressantes pour le personnel de l'entreprise.

Là, ce n'est pas le juriste qui vous parle, c'est le syndicaliste : le mot magique, c'est le mot "défiscalisation". Vous avez un gros problème. La seule façon de le régler est toute simple : écrivez que, sur 3 ans, il n'y aura pas de licenciements économiques. Est-ce écrit dans un accord ? Ou alors, expliquez-nous pourquoi c'est possible à Air France et pas chez nous. Ou bien allez jusqu'au bout et dites à M. Graaf de venir nous annoncer que le CRE est fini et que, sur les trois ans à venir, il y aura 150, 300 ou 400 suppressions d'emplois. Au moins, ayez le courage de le faire.

Sur le reste, nous sommes très clairs : au niveau du Droit, je ne reviendrai même pas sur ce qui est fondamental. On vous l'a dit, et le camarade de la CGT aussi : notre Droit, c'est le statut du personnel, et il est plus fort que l'accord qui a été signé par les gens qui se disent majoritaires.

Des salariés disent : *"je veux garder mon métier, je veux aller dans la filiale, comme INA, avec mon statut et sans démissionner de l'entreprise"*. Il ne suffit pas de défiscaliser les indemnités pour faire démissionner quelqu'un afin de s'affranchir du respect du Droit.

La position que je défends n'est pas celle d'un juriste, mais d'un syndicaliste qui essaie de faire valoir d'abord le Droit social au travers d'un accord. Mon syndicat a signé le PASE pour faire respecter la politique contractuelle de l'entreprise, si, dans la GPEC, vous refusez de nous donner aujourd'hui des garanties concrètes alors que vous nous consultez sur la manière d'aider les salariés à démissionner de l'entreprise avec de l'argent, effectivement, on saisira la justice, c'est clair, net et précis.

M. PIETTE (SICTAM/CGT).- Tout à l'heure, Monsieur de Cordoue, vous êtes intervenu sur une proposition faite aux UO que les agents de l'escale qui seraient à temps partiel et qui postuleraient sur un poste à plein temps soient retenus et que l'on maintienne leur poste à plein temps ; c'est déjà une bonne démarche, qui permet aux 29 % des agents de l'escale à temps partiel, s'ils le souhaitent, de postuler et de rester au sein d'Aéroports de Paris.

D'après les affichages, jusqu'à maintenant, je n'ai vu aucun poste réservé aux agents de l'escale ; il était indiqué "étude prioritaire aux agents de l'escale". On aurait pu rajouter "étude prioritaire aux agents plein temps de l'escale" parce que, jusqu'à présent, les agents retenus (de l'ordre de 64) sont des agents plein temps qui ont postulé sur un poste plein temps. Cela me paraît difficile de réserver cette possibilité aux agents à temps partiel.

Il y aurait possibilité, au niveau de la DH, de faire passer un message fort aux UO, ainsi que Mlle Martin l'a proposé tout à l'heure : soit de créer des postes à mi-temps, soit de

modifier le mode de calcul des agents mois en considérant qu'un agent sur un poste plein temps sera considéré à 0,5. On a évoqué ce point à propos de la présentation des effectifs, la problématique du nombre de postes d'agents mois. On a un poste à plein temps, on ne va pas retenir deux agents à mi-temps sur un poste à plein temps parce que cela va impacter le budget et le nombre d'agents mois donc l'U.O. va préférer, soit recruter en interne, soit éviter de reprendre un agent de l'escale.

Autre point sur la présentation : les entretiens d'information faits auprès des agents, qui doivent se positionner au bout d'un mois. On doit aussi leur proposer la possibilité d'avoir un deuxième entretien. Il paraît assez difficile aux agents de se positionner très rapidement ; c'est déjà une réunion d'information pour leur indiquer les différents postes disponibles.

A aucun moment je n'ai vu dans la présentation une proposition de bilan de compétences ; quand on a une certaine ancienneté au sein d'une entreprise, on doit rappeler aux agents qu'ils ont la possibilité de faire un bilan de compétences et de se positionner clairement par rapport au poste sur lesquels ils seraient compétents ou auraient un besoin de formation complémentaire.

La présentation au Comité d'entreprise du nombre d'heures de formation utilisées à l'escale était au-delà des heures prévues au niveau de la formation, et avec l'ensemble des agents d'intérim ou en CDD, la totalité des heures ont été utilisées pour former les agents sur le poste, mais peu d'heures ont été réservées pour former des agents sur différents postes.

Dernier élément : les créations d'entreprise. Le Code du travail prévoit des mesures beaucoup plus favorables pour les agents qui doivent se positionner dans les six mois sur une création d'entreprise. Même si vous proposez des mesures d'accompagnement et une étude du projet, il faut savoir qu'une entreprise sur deux dépose son bilan dans les deux ans. On valide donc un projet pour une personne qui, au bout de six mois, risque de déposer son bilan. Il faudrait rappeler à ces agents qu'il y a d'autres mesures, d'autres possibilités : réduction du temps de travail ou congé pour création d'entreprise. Il ne faut pas que ces agents se retrouvent face à des difficultés.

M. DUVAL (SICTAM/CGT).- Je rebondis sur la dernière intervention. Vous voyez que la CGT doit être présente à tout moment dans l'entreprise, même quand elle n'est pas signataire avec la démonstration qui vient d'être faite d'une éventuelle force de proposition : on vous demande clairement de revoir la position de la Direction générale sur ce sujet. Un certain nombre d'actions parallèles sont en marche, comme vous avez pu le constater ce matin, et on ne s'arrêtera pas là s'il n'y a pas la volonté de faire avancer les choses en positif pour les salariés.

On vous demande, en tant qu'organisation syndicale représentative des salariés de cette entreprise, de bien réfléchir, avec vos collègues de la Direction, pour associer pleinement la CGT à tout ce qui va se passer au niveau du devenir de l'emploi dans cette société.

M. de CORDOUE.- Si nous avions déjà eu un accord de GEPC, nous aurions pu considérer que l'accord de gestion de l'emploi aurait été une conséquence ou une sous-partie ou une annexe de cet accord de GEPC, ou tout simplement, n'aurait pas été utile puisque l'accord de GEPC aurait été suffisant en lui-même. Il n'est donc pas dans notre intention

d'opposer l'un à l'autre, nous ferons en sorte de nous assurer que les choses peuvent s'emboîter.

Monsieur Papaux, nous discuterons en aparté de votre intervention sur les fédérations. Nous avons interrogé toutes les fédérations, mais certaines n'ont pas répondu, ou n'avaient pas de papier à en-tête car nous n'avons pas reçu de réponse siglée des fédérations auxquelles nous avons écrit.

Cela étant, nous souhaitons que les fédérations participent, en particulier la fédération Transports puisque c'est la plus représentée dans notre dispositif.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Notre fédération n'a jamais reçu de courrier d'Aéroports de Paris pour la convier à quelque réunion que ce soit. Vous avez beau interpellé la confédération, elle ne jouera jamais les arbitres entre les fédérations professionnelles. Je vous le dis de nouveau. Ce n'est pas un accord national donc la confédération ne pourra que réorienter les courriers.

Il y a 5 fédérations concernées : la métallurgie, le commerce, les transports, les ports et docks et les bureaux d'études. Si vous ne faites pas cela, cela ne fonctionnera pas.

M. de CORDOUE.- J'ai cru comprendre que la prochaine réunion était début octobre. D'ici là, on a le temps de corriger le tir.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Cela se passe aussi dans ce cadre-là.

M. de CORDOUE.- Vous faisiez le lien entre la façon dont vont être appliqués l'accord de gestion de l'emploi, le PASE, la commission de suivi et la CPE ; j'ai indiqué tout à l'heure que l'accord de gestion de l'emploi n'est pas contradictoire avec le PASE, simplement, il est plus avantageux que le PASE sur un certain nombre de dispositions. Cela signifie que la mise en œuvre de cet accord n'empêche pas du tout que la concertation continue de jouer son rôle au travers de la commission de pourvoi aux emplois, et pour répondre à M. Duval, nous n'avons pas l'intention de confisquer le débat alors que nous savons très bien que vous avez tous des agents qui viendront plutôt chez vous que chez un autre et qui attendent que vous soyez en mesure de les éclairer.

L'autre question que vous posez porte sur votre accès à la commission de suivi de l'accord de gestion de l'emploi. On a signé un accord dans lequel on a prévu que ne participent à la commission de suivi que les signataires, comme c'est toujours le cas dans les accords qui disposent d'une CMOS. Pour qu'il en soit autrement, il nous faudrait l'accord de toutes les parties prenantes.

Pour revenir sur les sujets de M. Gentili, je ne vais pas repartir sur les débats juridiques, peut-être nos cabinets ne sont-ils pas compétents, peut-être que ce sont les vôtres, je n'en sais rien ; vous dites qu'au bout, il faut aller voir le juge pour savoir qui a raison. C'est vrai que le Droit n'est pas toujours écrit de façon très explicite et que, souvent, il peut s'interpréter. Cela donne lieu à des jurisprudences. Je n'ai jamais souhaité entrer dans la polémique sur la jurisprudence GPEC/plan social, vous nous avez cité des affaires qui nous étaient défavorables, j'en ai là deux qui nous sont favorables. Lesquelles le juge retiendrait-il si l'on allait devant lui ? On verrait.

Pour aborder un sujet qui, à mon avis, est plus important et plus sérieux, la GPEC, comme je l'ai dit ce matin, est un outil qui doit permettre d'anticiper et de se donner de la visibilité dans le temps. L'accord de GPEC donne la visibilité à 3 ans puis à nouveau pour 3 ans, mais cela n'interdit pas aux partenaires de se donner de la visibilité sur plus, par exemple sur une période glissante, et de ne pas attendre deux mois avant la fin des 3 ans pour se donner de la visibilité sur les 3 ans à venir.

Il s'agit donc de se donner de la visibilité sur le futur. Quel est le projet industriel de l'entreprise (toute entreprise a un projet industriel), quels sont les métiers sur lesquels on pense qu'il va falloir investir en effectifs ou en compétences et quels sont les métiers qui vont être en régression ? En effet, la technologie fait que certains métiers sont en régression, d'autres naissent. Plutôt que d'attendre d'être confronté au problème et de constater que l'on a un sureffectif ou, au contraire, qu'il nous manque des compétences, plutôt que de traiter le problème à la dernière minute par des embauches externes ou des licenciements, selon le cas, il vaut mieux l'avoir anticipé.

N'invertissons pas les choses, c'est-à-dire que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences accompagne le projet industriel de l'entreprise, mais n'est pas une fin en soi. Quand on parle de garantie de l'emploi, c'est très bien ; si l'entreprise est dans la situation où elle a suffisamment de visibilité pour garantir ses emplois (à la condition que les salariés acceptent aussi de faire des efforts pour accompagner l'entreprise dans ses évolutions, parce que l'on ne peut pas garantir l'emploi pour un métier qui va disparaître dans 6 mois), c'est très bien de le rajouter dans l'accord de GPEC, comme cela s'est fait pour le PASE où, par trois fois consécutives, l'entreprise a pris un engagement pour une durée de 12 mois. Pourquoi pas ?

On va entrer dans les discussions. J'ai entendu vos demandes, on verra si l'entreprise Aéroports de Paris SA veut prendre un engagement de cet ordre. Je n'ai pas dit qu'on ne le ferait, mais je n'ai pas refusé de le faire.

En réponse à la question de M. Piette sur les emplois prioritaires et les temps partiels, distinguez bien deux étapes : actuellement, l'accord n'est pas en application puisque l'on n'a pas terminé les consultations. Nous vivons donc selon le régime que nous connaissons dans l'entreprise pour le pourvoi des emplois ; nous avons simplement fait une petite coquetterie dans le système en ajoutant sur les papillons d'affichage "*emploi prioritairement examiné pour l'escale*". Cela ne change pas le mode de fonctionnement, la seule chose que l'on s'oblige à faire, c'est de vérifier que l'on ne prend pas quelqu'un d'autre qu'un agent de l'escale. Comme je l'ai dit ce matin, il y a eu deux dysfonctionnements de ce point de vue.

Après, si l'U.O. prend quelqu'un de l'escale et qu'elle a pris un plein temps plutôt qu'un temps partiel, comme, pour l'instant, on ne fait pas jouer ce genre de priorité et que cela jouera à la mise en application de l'accord, je ne peux pas leur en faire le reproche.

Je repasse la parole à Mme Senentz sur les questions portant sur les formations et créations d'entreprise.

Mme SENENTZ.- Je n'ai pas pu traiter dans les Powerpoint l'exhaustivité du Livre III. Cela dit, pour l'information et l'orientation, nous avons prévu un entretien, mais nous avons toujours dit que la personne pouvait revenir vers le conseiller pour disposer d'informations complémentaires. On a également prévu que la personne puisse se

retourner vers le réseau "ressources humaines" de la Direction de l'escale ou les assistantes sociales. Si la personne veut un deuxième entretien avec le conseiller professionnel, ce sera tout à fait possible.

En page 13 du Livre III, il est précisé que, au cours de l'entretien, il est prévu de faire une présentation détaillée et personnalisée en fonction de ce que le salarié souhaite, des différentes mesures, de l'aider à faire un bilan de carrière à travers lequel formaliser un CV pour qu'il puisse mettre en valeur ses compétences acquises au sein de la Direction escale, mais aussi dans le cadre de son parcours professionnel extra-professionnel ou antérieur à Aéroports de Paris.

L'idée est de l'aider à définir son projet personnel ou professionnel et de bien identifier les compétences dont il a besoin pour réaliser son projet. C'est un entretien qui va être assez approfondi, c'est pourquoi il peut mériter un complément. Quant aux dispositions de validation des acquis, ce sera tout à fait possible puisque c'est également prévu dans le cadre du Livre III. Ce n'est pas généralisé et c'est à voir en fonction de chacune des situations.

Enfin, pour ce qui concerne les projets de création d'entreprise, bien entendu, en amont aura lieu une analyse de la faisabilité technique du projet ; ce n'est pas pour rejeter des projets, mais surtout dans un souci de pérennité car, comme vous l'avez dit, un certain nombre de créations d'entreprises ne perdurent pas ; il s'agit donc de s'assurer en amont des conditions de succès.

Pour donner toutes les chances au salarié, on a prévu, dans le cadre du Livre III, un congé d'orientation professionnelle en amont dès lors que l'idée de créer l'entreprise est prévalidée, qu'il dispose de temps pour préparer son projet et travailler avec le conseiller professionnel. Selon les cas, c'est une durée de 6 mois à quart-temps ou à mi-temps payée temps plein. C'est bien ce que nous avons prévu. Une fois que le projet est validé par la commission de suivi, la personne peut, soit quitter l'entreprise sous forme de départ volontaire, comme on l'a envisagé, soit, si elle a envie d'être sécurisée, prendre un congé sans solde de six mois.

J'attire votre attention sur le fait que, dans le cadre d'un autre dispositif, on a prévu que le salarié soit suivi, c'est-à-dire qu'il peut faire appel au conseiller professionnel en tant que de besoin dans l'année qui suit sa création d'entreprise parce que, pour nous, c'est fondamental de l'accompagner et d'aller aux premières étapes importantes, de bilan par exemple.

M. GENTILI (FO).- Encore une fois, je suis désolé, quitte à paraître un peu présomptueux, je ne fais pas que poser des questions, parfois, j'affirme un certain nombre de points. En l'occurrence, il y aura un petit peu des deux.

Car j'aime bien vos propositions, Monsieur de Cordoue, et j'ai rectifié ce matin même les propos de votre Directeur général, qui dit que l'on est "en famille" et qui nous propose un divorce que je qualifie de "à l'amiable". Je n'avais pas accepté il y a quelques jours que l'on nous traite de "marxistes léninistes" parce que l'on ne veut pas faire le bonheur des gens contre leur gré. Ce genre de discours n'est pas acceptable. On a toujours dit dès le début que l'on n'était pas choqué si un certain nombre de salariés de l'entreprise souhaitaient la quitter pour des raisons personnelles. On a d'ailleurs interdit

à des syndicats de se prononcer sur le côté personnel des choses. Vous l'avez bien compris, nous sommes intervenus à plusieurs reprises ce matin.

Ce qui nous choque, c'est que ceci se fait en dépit du bon sens. Vous nous avez consultés sur les conséquences du PSE donc vous nous consultez sur un accord signé en amont. La loi vous le permet.

En revanche, vous oubliez l'essentiel, mais il n'est jamais trop tard pour bien faire. L'accord de GPEC s'est fait précipitamment sous la contrainte et vous aurez peut-être demain une décision de justice qui vous contraindra encore plus, à savoir un objectif de résultat, faute de quoi, les effets de l'accord de méthode sur lequel on se prononce aujourd'hui... je constate d'ailleurs, et je souhaite que ce soit porté au procès-verbal, qu'un certain nombre de gens se prétendent syndicalistes et font preuve d'une irresponsabilité grave en ne siégeant même pas au C.E. alors que l'on est en train de se prononcer sur les conséquences d'un accord de méthode.

Mme Lemoine l'a dit, c'est juste, vous avez le droit de faire signer à des syndicats un accord de méthode qui anticipe sur le PSE, et vous l'avez fait, mais vous avez oublié l'essentiel : la GPEC. Je ne suis pas la Cour de cassation ni la Cour d'appel, je ne suis qu'un simple citoyen agent d'Aéroports de Paris et, de surcroît, syndicaliste qui vous dit : *"vous allez 'au casse-pipe'"*. Maintenant, il est toujours temps, comme l'a dit M. Rubichon, d'essayer d'éteindre les feux même si c'est un peu tard et de dire : *"on s'engage formellement"* à la prochaine réunion de GPEC, qu'elle soit groupe ou SA. De toute façon, les garanties sont les mêmes. Que ce soit pour nos camarades des filiales comme pour nos camarades d'Aéroports de Paris : pas de licenciements économiques pendant la durée de l'accord, un point c'est tout.

Deuxième point, on l'a dit à plusieurs reprises et on vous énerve, mais là, on va vous faire condamner : la discrimination. En effet, on ne voit pas pourquoi ce qui est proposé à INA est interdit à l'escale. Les juristes travaillent sur l'article L 134-10 de sorte que je peux demander l'annulation de l'accord de méthode sur lequel nous nous prononçons cet après-midi tout simplement sur la base du fait qu'il est moins favorable que le statut.

Si vous voulez, je peux vous invoquer 4 lois (j'en ai cité 4 ce matin), la hiérarchie du Droit, le statut du personnel d'Aéroports de Paris, et je vous renvoie au Code du travail sur l'article L 134-10 : au bout, on va faire comme pour un CHSCT, ce n'est pas grave, on ira "au casse-pipe", mais dans ces conditions, il va y avoir des larmes.

J'ai déjà entendu ce matin : *"je demande que l'accord s'applique tout de suite"* par des gens qui n'ont même pas un seul élu dans l'entreprise. Je trouve cela fort ! J'en ai assez dit, j'énerve tout le monde et notamment notre "brave" DRH. Vous avez compris que Force ouvrière ira au bout sur cette question comme pour le CHSCT. Mais là, ce n'est pas du Droit, c'est de la politique.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT).- Comme Force ouvrière, je partage la remarque sur l'intérêt porté par certaines organisations syndicales au dossier que nous examinons cet après-midi. J'ai remis aux organisations syndicales encore présentes, FO, CFE-CGC, CGT et CFDT, la motion qui a été votée ce matin.

Je me permets une remarque personnelle parce que j'estime que les salariés d'Aéroports de Paris méritent beaucoup mieux en termes d'approche et de suivi des dossiers, surtout au vu de leurs enjeux.

Une question à propos de la consultation sur le Livre IV que nous avons eue ce matin : allez-vous transmettre à l'administration l'avis du Comité d'entreprise, comme prévu dans le cadre du Code du travail ?

M. de CORDOUE.- Monsieur Gentili, je pense que vous avez fait une confusion quand vous disiez que l'on vous consulte sur les conséquences du plan escale. Ce n'est pas cela : on vous a consultés ce matin sur le Livre IV, c'est-à-dire le fondement économique du projet ; les conséquences sont traitées par le Livre III.

Cela dit, vous avez été très clair et je pense avoir bien compris maintenant quelle est votre position, je pensais même avoir compris dès le début, mais maintenant j'en suis certain !

Je vais laisser Mme Lemoine répondre sur la transmission.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT).- Est-il normal que, dans cette instance, on ne soit pas élu, mais nommé comme expert, et que les experts restent en réunion alors que les élus sont partis ? Cela me pose problème.

M. de CORDOUE.- Sur le principe, vous avez raison, Monsieur Papaux.

Mme LEMOINE.- Concernant la transmission, je vous confirme que l'administration recevra communication de l'information faite ce jour au titre du Livre III du code du travail accompagnée du résultat du vote au titre du Livre IV.

M. de CORDOUE.- Je vous propose de lever la séance en vous remerciant de cette journée très active.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DRH - DRHR

MM. LES MEMBRES DU C.E.

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Mme CUISSOT, Directrice administrative et financière des activités sociales

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