

PARIS, LE 18 DECEMBRE 2007

N° 21

COMPTE RENDU DEFINITIF DU COMITE D'ENTREPRISE DU 18 DECEMBRE 2007

ORDRE DU JOUR

COMPTE RENDU DEFINITIF	1
DU COMITE D'ENTREPRISE	1
DU 18 DECEMBRE 2007	1
POINT 1 : APPROBATION DU PROCES-VERBAL N°18	5
POINT 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES MESURES PRISES POUR ADAPTER LES EFFECTIFS D'AEROPORTS DE PARIS (ADP) A LA BAISSSE TEMPORAIRE D'ACTIVITE LIEE A LA REDUCTION DU NIVEAU D'INVESTISSEMENT DE CAPACITE (2008-2010) ET ACCOMPAGNER LA FILIALE ADP INGENIERIE (ADPI) DANS SON DEVELOPPEMENT	6
POINT 3 : CONSULTATION SUR LA MISE A JOUR DU REGLEMENT INTERIEUR DU CE (POINT 4 DE L'ORDRE DU JOUR)	28
POINT 4 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PLAN DE FORMATION 2008	34

(POINT 3 DE L'ORDRE DU JOUR)	34
-------------------------------------	-----------

POINT 5 : INFORMATION TRIMESTRIELLE SUR L'EMPLOI	49
---	-----------

ETAIENT PRESENTS

M. RUBICHON, Directeur Général Délégué
M. DE CORDOUE, Directeur des Ressources Humaines
Mme LEMOINE, Responsable du Département DRHR
Mme GONZALEZ, DRHR

INVITES

M. NOYELLE, Intervenant Aéroports de Paris / Point 2
M. DUBRAC, Intervenant Aéroports de Paris / Point 2
M. EXPOSITO, Intervenant Aéroports de Paris / Point 2
M. SENENTZ, Intervenant Aéroports de Paris / Point 4
Mme. BADIE, Intervenant Aéroports de Paris / Point 4
Mme. SAGE BROUILLARD, Intervenant Aéroports de Paris / Point 5

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

M. NAMIGANDET
TENGUERE

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

M. BUATOIS
M. MICHAUD
M. SADET
M. VIDY
M. GUARINO
M. DUVAL

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

Mme DONSIMONI
Mme DHERSIN
M. PIGEON
M. TOLLARI
M. TOURET
Mme MICHEL-HOULLER

MEMBRES du C.E.**CFDT**

M. FERNANDEZ

MEMBRES du C.E.**FO**

M. BROWN
Mme MARTIN
M. TOUATI
M. LASBLEYE

Experts FO

Mme WINCZEWSKI

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

Mme BAUT
M. POVEDA
M. RIFFET

REPRESENTANTS SYNDICAUX

M. HUBERT	(CFTC)
M. PEPIN	(SPE/CGT)
M. PAPAUX	(SICTAM/CGT)
M. GENTILI	(FO)

EXPERTS

M. GASPARD
Mme. PAILLIE
M. ARAGOU

La séance est ouverte à 9 heures 05.

M. RUBICHON – Nous ne sommes pas très nombreux pour l'instant, puisque des problèmes de transport ont été vraisemblablement constatés. Je me réjouis de vous retrouver après une période d'absence naturellement involontaire. J'ouvre dès à présent la séance avec l'accord de Monsieur le Secrétaire. Avez-vous des questions particulières au préalable ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Il ne s'agit pas d'une question diverse, mais d'un élément d'éclairage que nous demandons à la Direction. Nous avons participé à une réunion de travail avec Monsieur Pineau et sur la nature de la mission économique effectuée par le cabinet APEX. Compte tenu du nouvel environnement économique d'Aéroports de Paris, la Direction souhaite procéder, conformément au Code du travail, à la communication au Comité d'Entreprise de la P1 et de la P2 pour l'examen des comptes. Je tenais à le signaler aujourd'hui au Comité d'Entreprise. C'est pourquoi des précisions semblent nécessaires.

M. RUBICHON – Je confirme ces propos pour lesquels Monsieur de Cordoue apportera les précisions demandées.

M. de CORDOUE – Je vous rappelle que nous avons l'obligation de présenter les informations comptables et financières à deux occasions : d'une part, lors de l'arrêté des comptes et dans le cadre de la prévision budgétaire, d'autre part. A ce titre, Aéroports de Paris est soumis à trois exercices de prévision budgétaire :

- la soumission initiale (ou V0), située au terme de l'exercice courant (novembre ou décembre) en vue de l'exercice suivant et présentée au Conseil d'administration ;
- la prévision P1 qui intervient aussitôt après l'arrêté des comptes et qui me semble la plus importante puisqu'elle tient compte de cet arrêté ;
- la reprévision P2 qui intervient entre les mois de septembre et d'octobre et qui constitue, selon les spécialistes, le point d'atterrissage puisqu'elle définit le déroulement.

Dans ce cadre, nous devons naturellement présenter une de ces prévisions au Comité d'Entreprise. A mon sens, la prévision P1 me semble la plus pertinente et la mieux renseignée. C'est pourquoi nous souhaiterions nous orienter vers ce schéma. Je comprends néanmoins que l'expert en ait besoin pour préparer ses travaux. Je ne vois d'ailleurs aucun inconvénient à ce que l'expert, en tant qu'initié, prenne connaissance de la V0, à l'instar de Monsieur Michaud, en qualité de Secrétaire du Comité d'Entreprise et de membre du Conseil d'administration. Moyennant un devoir de réserve, aucune difficulté n'entravera le fonctionnement en toute transparence et la tenue d'un débat mieux articulé. Il est donc préférable de prendre d'abord connaissance du budget de l'année à venir.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – S'agissant du rythme des travaux, ce point faisait l'objet de deux séances par an. L'organisation de trois séances me semble plus judicieuse pour présenter la V0, la P1 et la P2.

M. de CORDOUE – Je vous propose d'intervertir les points 3 et 4 de l'ordre du jour, si vous n'y voyez aucun inconvénient.

M. PIGEON (CFE/CGC) – Je souhaiterais soulever au cours de la séance une question diverse.

POINT 1 : Approbation du procès-verbal n°18

M. TOURET (CFE/CGC) – Lors de mon intervention, en page 27, je faisais référence au taux de FEST, et non au « *taux de taxation des travaux* ». Il convient également de remplacer, dans l'intervention de Monsieur Bailly, en page 29, le terme « *fees* » par « FEST ».

Le procès-verbal n°18 est approuvé à l'unanimité.

POINT 2 : Information et consultation sur les mesures prises pour adapter les effectifs d'Aéroports de Paris (ADP) à la baisse temporaire d'activité liée à la réduction du niveau d'investissement de capacité (2008-2010) et accompagner la filiale ADP Ingénierie (ADPI) dans son développement

M. RUBICHON – Ce sujet, qui a été évoqué à plusieurs reprises, sera introduit par Marc Noyelle et présenté dans son intégralité par Xavier Dubrac. Comme vous le savez, INA, ainsi que d'autres services connaîtront une baisse d'activité de l'année 2008 à l'année 2010. Pendant cette période, nous devons donc confier des missions aux équipes concernées. J'estime, en effet, qu'une baisse d'activité n'est bénéfique à personne. Les collaborateurs qui s'en réjouissent sont, quoi qu'il en soit, minoritaires, dans la mesure où nous avons tous besoin de nous sentir utiles. Il est donc question de confier une activité intéressante et bénéfique tant pour l'Entreprise que pour les salariés. Au travers d'une concertation commune depuis un an et demi, nous avons tenté de définir l'ensemble des solutions envisageables à titre provisoire et temporaire. En l'occurrence, nous avons trouvé un moyen qui me semble extrêmement pertinent, dans la mesure où il permet de rapprocher le Groupe en offrant toutes les garanties aux salariés de la maison-mère. Les conditions d'emploi et les avantages acquis seront naturellement maintenus. Nous discuterons naturellement ensemble de cette proposition pour laquelle nous vous consulterons ensuite. Je vous propose de céder la parole, dans un premier temps, à Marc Noyelle, Directeur Général Adjoint d'Aéroports de Paris et Président d'ADPI, puis dans un second temps, à Xavier Dubrac, le nouveau Directeur d'INA.

M. NOYELLE – Bonjour à tous. Mon introduction sera relativement brève, puisque vous devez connaître assez bien la situation. En préambule, je soulignerai la qualité de notre ingénierie. L'ensemble des éléments plaidant en sa faveur, il est essentiel que cette ingénierie soit conservée en interne, tout en étant confrontée aux réalités du monde extérieur. Pour être performant et le rester, l'exercice est indispensable.

Je n'ai nul besoin de vous présenter Xavier Dubrac ou Raymond Exposito. En l'occurrence, nous avons travaillé ensemble sur ce dossier, en collaboration d'Alain Le Pajolec et Pascale Leblanc. Ce dossier progresse, mais je vous rappelle que la question des transferts d'Aéroports de Paris vers ADPI n'est pas récente. Nous avons d'ailleurs pu nous baser sur les retours. Par exemple, le futur Directeur de DMO, Monsieur Sauvet, provient d'ADPI.

1. Performance de l'ingénierie du groupe Aéroports de Paris

L'organisation interne de l'ingénierie Aéroports de Paris, comme vous le savez, concerne principalement INA qui comprend la majorité des bureaux d'études. Il ne faut toutefois pas négliger l'activité Plan de Masse avec APR, dont une partie est d'ailleurs confiée à INA, ainsi qu'avec DMO, en tant que maître d'ouvrage délégué. Ces deux entités sont, en l'occurrence, concernées par la relative baisse d'investissements qui aura lieu au cours des prochaines années.

2. Synergie ADP-ADPI : un choix stratégique

D'un point de vue historique, nous avons battu le record en termes d'investissements prévus à long terme. Il ne s'agit néanmoins pas du sujet abordé aujourd'hui.

En 2007, les investissements pris en charge par Aéroports de Paris sont sensiblement supérieurs à 700 millions d'euros, alors qu'ils ne s'élèveront qu'à 500 millions d'euros en 2008. Cet important écart implique donc une baisse d'activité relativement brutale pour INA. Pour autant, la diminution ne sera pas plus accentuée, puisqu'elle sera compensée par une hausse d'activité dès l'année 2011. Le plan qui a été présenté au Comité la semaine dernière sera exposé au Conseil d'administration demain. Les investissements prévus durant la période 2008-2012 vont, en tout état de cause, augmenter, compte tenu du nombre de rénovations et du trafic plus important que prévu. Toutefois, l'activité globale est en marche descendante pour 2008 à 2010.

a. Plan de charge de travail INA

Ce *slide* comporte les heures de travail prévues pour INA : le total des heures de travail (en bleu) et les heures travaillées par INA (en jaune-orange). Le décalage est inévitable, compte tenu des spécialités et des demandes qui nous obligent à recourir à la sous-traitance extérieure pour employer correctement les ressources.

b. Evolution du chiffre d'affaires ADPI

Le plan de charge est quasi symétrique, si l'on tient compte de la tendance opposée qui a été observée. Je vous rappelle que la création d'ADPI date du mois de juin 2000. S'agissant initialement de l'activité d'Aéroports de Paris à l'international, cette entité est montée en puissance en 2003, avant d'être confrontée à l'accident du 2E, survenu au mois de mai 2004, qui s'est directement traduit, non par une perte de contrats existants, mais par celle de nouveaux contrats confiés à d'autres entreprises. Nous avons redressé avec une grande difficulté cette situation, mais nous avons obtenu le premier contrat aéroportuaire, à savoir un *project management* dans le sultanat d'Oman, lors de l'été 2006. Depuis, nous avons obtenu un grand nombre de contrats qui justifient la situation actuelle. Le chiffre d'affaires réalisé s'élèvera à 60 millions d'euros (contre 33 millions d'euros en 2006 et 27 millions d'euros en 2005). Le chiffre d'affaires prévisionnel de l'année 2008 a été fixé à 95 millions d'euros. Certes, une sensible diminution est prévue au-delà, mais nous maintiendrons un niveau véritablement supérieur à celui des années passées.

Dans ce cadre, nous avons choisi de privilégier les embauches en provenance d'Aéroports de Paris, ce qui explique les détachements et la publication de postes dès le mois de septembre 2007. D'ailleurs, l'augmentation du chiffre d'affaires d'ADPI a été non seulement très importante, mais également continue : nous avons obtenu, après trois ans de discussions, un premier contrat avec la Libye au mois de mai 2007. Alors que ce contrat prévoyait la construction d'un aéroport contenant huit millions de passagers, Monsieur Khadafi a décidé, *via* le Comité Populaire Central et les organismes de décision, de le passer à 20 millions de passagers. Pour apporter une offre immédiate à cette demande, nous avons mené une discussion dans des conditions satisfaisantes. Depuis, nous avons reçu des demandes complémentaires. On nous a, par exemple, soumis un projet pour Benghazi qui dispose d'un site susceptible de contenir un aéroport, mais démunie de toutes les facilités nécessaires au bon fonctionnement d'un aéroport telles que l'électricité. Une centrale a donc été commandée. Quoi qu'il en soit, ces démarches dénotent la volonté de l'ouverture de ce pays, puisque tout aéroport représente une porte sur le monde.

M. DUBRAC – Bonjour à tous.

c. Plan de charge prévisionnel

Plusieurs méthodes de calculs permettent d'élaborer des courbes de charge prévisionnelle. La courbe d'investissements réalisés par Aéroports de Paris est l'une des données de base. La première méthode dite « macroscopique » permet de déduire du montant total des investissements organisés par Aéroports de Paris la part des travaux et des études effectués par INA, grâce à un logiciel mis en place depuis quelques années pour obtenir une charge prévisionnelle. Outre cette méthode, j'ai demandé une vérification microscopique, notamment pour l'année 2008 dont nous maîtrisons la charge de travail. Pour y parvenir, nous avons recouru à l'ensemble des réseaux : d'une part, le réseau clients (patrons de différents services et aéroports concernés par les études et les travaux réalisés par INA) et, d'autre part, notre réseau interne (unité de maîtrise d'œuvre, soit les différents directeurs des entités en charge de ces études). Cela nous a permis de bâtir un ensemble de tableaux regroupant tous les projets annoncés pour l'année 2008. En l'occurrence, la quasi-totalité de ces projets s'assortissent d'une convention signée soit entre DMO et INA soit entre INA et les aéroports. Cette convention précise les travaux et les études qui doivent être menés, ainsi que le montant des honoraires de maîtrise d'œuvre correspondants. Le chiffre d'affaires correspond, par ce calcul, au chiffre d'affaires qui est indiqué sur ces courbes. Cela nous a permis de vérifier la pertinence des données contenues dans le logiciel macroscopique, notamment à court et moyen terme. Les données que nous avons recueillies ont confirmé l'hypothèse d'une sensible baisse d'activité d'INA pendant la période 2008-2010. Nous commençons d'ailleurs à ressentir cette tendance au travers de certains projets. Par exemple, la mise en service du S3 est presque achevée. Sa clôture comptable devrait se confirmer au cours des trois ou quatre prochains mois, alors que la mise en service aura eu lieu au mois de novembre 2007. Il en sera de même pour la reconstruction de la jetée du 2E (juin 2008), la réhabilitation d'Orly Sud au travers de la jetée Est et de la nouvelle salle de livraison de bagages (juin 2008), le T2G (réception en mai et mise en service en septembre 2008). L'ensemble de ces projets s'achèveront, par conséquent, au début de l'année 2008. Le second semestre de l'année sera ainsi beaucoup plus calme, ce qui explique la baisse notable des charges.

3. Besoins en ressources humaines d'ADPI

ADPI a communiqué, il y a quelques mois, un ensemble de souhaits, afin de pouvoir répondre à tous les appels d'offre lancés et pour lesquels ADPI a remporté les concours. Le besoin en maîtrise d'œuvre a donc été significatif. Les profils fournis par ADPI sont extrêmement variés et répondent globalement à l'ensemble des prestations réalisées par INA :

- architecture : ingénieurs en bâtiments et en structures ;
- équipement ;
- plan de masse : ADPI effectue un grand nombre d'études de plan de masse pour tous les aéroports existant dans le monde. Cette étude sert notamment à amorcer une seconde étude plus conséquente en matière de développement de bâtiments et d'aérogares ;
- équipes de management de projets, chargées de la prise en compte de ces projets et de leur organisation pratiques vis-à-vis de l'ensemble des équipes.

Par conséquent, une cinquantaine de postes ont été demandés par ADPI.

4. Modalités de pourvoi de postes en interne

Le pourvoi de ces postes se fonde sur le principe d'un volontariat. Face à l'importance du *turn-over* entre ADPI et ADP, j'estime que l'échange doit être extrêmement profitable pour les deux entités. Il permettra, non seulement, à ADPI de commercialiser le savoir des ingénieurs d'Aéroports de Paris et de se développer en tant que filiale distincte, mais également pour chaque ingénieur expatrié pour des durées variables. En se confrontant à d'autres maîtres d'ouvrages et à des méthodes différentes, ces ingénieurs ont pu acquérir une expérience et des compétences plus significative, ainsi qu'un champ de vision plus élargi dans leur domaine d'activité. Ce procédé, qui existe depuis fort longtemps, s'est poursuivi au profit des salariés.

La publication des postes s'est assortie de plusieurs réunions d'information qui se sont déroulées durant l'été et lors de la rentrée. Présidées par mon prédécesseur, Jean-Michel Delpéuch, ces réunions ont permis de mener un débat et d'expliquer les conditions de postulation. En tout état de cause, seuls les agents volontaires et motivés, voire extrêmement motivés pour certains, pourront postuler auprès des équipes d'ADPI.

Le départ se traduira par :

- une mise à disposition et un détachement ;
- un changement de convention collective, puisqu'ADPI relève du régime Syntec (convention collective des bureaux d'études d'ingénierie de France) qui recouvre bien notre domaine d'activité.

5. INA : principal contributeur

INA est bien un bureau d'études compétent dans le domaine aéroportuaire et toutes ses composantes (infrastructure, bâtiment, centrale thermique et électrique).

Le cœur de métier correspond bien à celui d'ADPI qui propose la rénovation de ce type d'installations à l'échelle mondiale.

D'après l'historique qui s'est constitué par un grand nombre d'ingénieurs, Aéroports de Paris INA et ADPI géraient déjà un grand nombre de missions régulières, notamment en termes d'expertise et essentiellement à l'étranger. L'axe d'activité reste réellement significatif.

INA s'est engagé dans une démarche que j'ai eue l'occasion de présenter au Directeur Général et au Président d'Aéroports de Paris. L'objectif de cette démarche porte sur la qualité et sur la maîtrise des coûts. Par exemple, les Frais d'Etudes et de Surveillance des Travaux (FEST) sont très importants, puisqu'ils représentent en moyenne 11,5 % du montant des travaux. J'ai donc proposé de rééquilibrer ces frais pour obtenir finalement, au bout de trois ans, un taux de référence de 10 % environ. L'effort annuel s'élèvera donc à 0,5 % et sera assuré par chaque convention signée avec les maîtres d'ouvrage. En parallèle, nous souhaitons améliorer la qualité des prestations grâce à un certain nombre d'indicateurs. Nous offrirons à nos clients, soit DMO et les Unités Opérationnelles des aéroports, un système de qualité, afin d'accroître leur satisfaction.

Face à la demande d'une cinquantaine de postes pour ADPI, celle d'INA porte sur 30 postes. Evaluée au sein de l'ensemble des secteurs d'INA, cette demande reste relativement homogène vis-à-vis de toutes les populations. Même si elle concerne, dans un premier temps, davantage de cadres, la tendance favorisera, dans un second temps, les autres populations d'INA. En outre, un certain nombre d'agents de plusieurs Directions de DGA (DMO, APR) seront transférés vers ADPI dans le cadre de missions relevant essentiellement de maîtrises d'ouvrage et de réalisations de programmes.

6. Garanties et mesures d'accompagnement

En premier lieu, le montant net imposable des salariés détachés ne sera pas modifié.

Force est de constater, en second lieu, que la majorité des agents pratiquent peu ou mal la langue anglaise. Nous avons donc lancé un programme d'accompagnement s'assortissant de formations en anglais qui permettront, en tout état de cause, à chaque agent de progresser sur un certain nombre de documents internationaux indispensables.

En troisième lieu, les conditions de retour au sein d'Aéroports de Paris prévoient une réintégration dans une fonction correspondant au niveau de l'agent, ainsi qu'une reconstitution de carrière et la prise en compte de l'évolution et des résultats obtenus.

En dernier lieu, les agents provenant de Roissy ou du Bourget percevront naturellement une indemnité de mobilité géographique.

7. Etat des lieux des discussions

Les discussions se poursuivent ; rien n'a encore été finalisé. Toutefois, nous avons enregistré un certain nombre de candidatures volontaires. Hormis les candidatures

avancées, certains agents ont exprimé leur intérêt sans s'engager, pour autant, dans cette démarche. En revanche, d'autres agents, qui suivent certains projets ou qui gèrent un plan de charge supérieur à 6 mois, n'ont pas souhaité s'y engager directement, même si les perspectives de l'offre sont susceptibles de les intéresser pour diverses raisons (projets de tour de contrôle, d'infrastructures...). Nous avons, en tout état de cause, enregistré plus de candidatures que de places disponibles. Entre temps, nous assisterons peut-être à certains désistements ou à certaines nouvelles candidatures. Nous ne pouvons donc prédire l'évolution du projet. L'évolution professionnelle est cependant un souhait unanime exprimé par l'ensemble des agents. Aéroports de Paris est justement une entreprise formidable, puisqu'elle offre une variété de postes considérable et qu'elle permet de rencontrer un grand nombre de collaborateurs et de situations différentes. Il me semble donc judicieux d'en profiter et de s'épanouir au travers d'un certain *turn-over* pratiqué dans les différents services, filiales et départements.

M. RUBICHON – Je vous remercie pour ces précisions. L'objectif de cette présentation, qui portait sur les raisons et la motivation du projet, me semble avoir clairement été atteint. Xavier Dubrac a détaillé très explicitement les conditions d'emploi et les engagements d'Aéroports de Paris. ADPI a autant besoin d'INA qu'INA d'ADPI. Cet échange sera donc très enrichissant. La baisse d'activité représente, en réalité, une opportunité pour les salariés qui auront postulé volontairement. Il me paraissait, quoi qu'il en soit, préférable de leur proposer cette offre, plutôt que de recruter directement des personnes extérieures.

J'apprends « à la dernière minute » que Monsieur Jean-Michel Gaspard vient de nous rejoindre. Je l'accueille en lui souhaitant naturellement la bienvenue.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT) – Je vous rappelle que nous vous avons avisé de sa participation depuis une semaine. Ce n'est pas parce que vous n'avez pas reçu notre courrier que vous pouvez qualifier son intervention de « dernière minute ».

M. RUBICHON – Je refuse que la Poste soit accusée, dans la mesure où j'y ai travaillé très longtemps.

M. DUVAL (SICTAM/CGT) – Afin de vous rappeler le contexte relatif à ce sujet, je vous signale que cette question ne devait pas figurer à l'ordre du jour, dans la mesure où différents dirigeants de l'Entreprise estiment que les règles de l'Entreprise ne concernent pas le Comité d'Entreprise, l'article 4 du Manuel de gestion prévoyant la notion de détachement. Pourtant, l'ensemble des membres présents connaissent bien le contexte dans lequel Aéroports de Paris se situe aujourd'hui. En l'occurrence, cette société anonyme qui est cotée en bourse se compose de multiples filiales. La question soulevée aujourd'hui et soumise à l'ensemble des salariés concernés n'était pas posée autrefois, puisque nous remédions à la baisse d'activité en recherchant des affaires à l'extérieur. Cela explique d'ailleurs la création d'ADPI en 2000, et non il y a 20 ans. L'entreprise veut donc régler la baisse d'activité, qui est une notion très récente, en détachant du personnel. Cela constitue tout de même une curieuse coïncidence. C'est la raison pour laquelle nous ne pouvons ignorer la volonté de l'Entreprise de vider l'emploi au sein de la maison mère. Le dossier de l'Escale concernant 733 salariés le prouve. Les conditions posées pour INA sont indissociables des négociations actuellement menées par l'Entreprise sur différents dossiers, comme la GPEC du Groupe. Dans ce cadre, il est réellement paradoxal que la

GPEC comprise dans le dossier d'INA soit finalisée, alors que celle de la maison mère n'a pas encore été entamée.

Je souhaite, par ailleurs, intervenir sur les conditions de détachements des salariés volontaires en rappelant à l'instance les propos tenus et rédigés au cours des mois précédents. La convention Syntec doit être remise à sa juste valeur, puisqu'elle reprend simplement les termes du Code du travail. Elle n'est pas merveilleuse ; elle ne prévoit que le *minima* social. En outre, ces conditions se basent sur l'article 4 du Manuel de gestion qui est actuellement en cours de « chahutage ». Le projet diffusé à l'ensemble des organisations syndicales a décelé non seulement un nettoyage juridique, mais également des acquis sociaux. Contrairement aux dispositions prévues, l'accès au Comité d'Entreprise et à la mutuelle d'Aéroports de Paris est supprimé. Dans le cadre de la possibilité de réintégration au sein de la maison mère, la notion d'emploi est diluée et la notion de plateforme est bel et bien précisée. En effet, le retour est assuré sur une plateforme, mais pas forcément sur celle d'origine. Enfin, les salariés concernés seront soumis aux 39 heures s'accompagnant de jours de RTT. Le nombre de jours de congés payés passera de 27 à 25.

Par conséquent, nous souhaitons que le problème d'emploi et de charge de travail soit régularisé en réintégrant les affaires extérieures, puisque la raison d'être d'ADPI n'est plus pertinente vis-à-vis de la réglementation actuelle. Par ailleurs, le bureau d'études d'INA peut parfaitement rechercher des activités en France, ces dernières étant relativement accessibles.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – En premier lieu, la modification de l'article 4 par la Direction me préoccupe.

En second lieu, je m'interroge sur l'objectif fixé à 30 postes, réservés ou non, entre INA et ADPI, sur un total de 50 postes. Les 20 postes restants concerneraient vraisemblablement le pôle DGA. Nous souhaiterions obtenir davantage de précisions à ce sujet.

En troisième lieu, nous nous interrogeons également sur les tableaux que vous nous avez fournis sur la liste de candidats volontaires. Nous prenons néanmoins acte du principe du volontariat. Monsieur Dubrac emploie, par ailleurs, les termes « mise à disposition » et « détachement ». Or la signification de ces deux termes est très différente. L'emploi d'un vocabulaire très précis me semble, au contraire, nécessaire.

En dernier lieu, nous souhaiterions connaître le coût de la formation et l'identité de l'entité qui la prendra en charge. S'agira-t-il d'INA ou DGA ?

M. GENTILI (FO) – Monsieur Noyelle a rappelé le contexte qui a incité l'Entreprise à filialiser l'activité. Monsieur Duval a rappelé, à juste titre, que cette réorganisation a été effectuée il y a 7 ans, et non 20 ans. On nous avait autrefois indiqué qu'Aéroports de Paris, en tant qu'établissement public, était spécialisé dans la gestion des aéroports de Paris. Or nos concurrents estimaient que nous ne devions pas intervenir sur le marché international. On nous a également rappelé qu'un établissement public, dont la principale mission consiste à percevoir des taxes et des redevances, ne pouvait se positionner sur des marchés ouverts à la concurrence. Il était alors question qu'Aéroports de Paris reste un établissement public

régalien, tout en développant une filiale Escale, une filiale Ingénierie, ADPI, ADPM, *et cætera*. Or la principale problématique portait sur la distinction entre les activités industrielles et commerciales, d'une part, et les activités maintenues, d'autre part.

Le contexte a depuis été modifié. Aéroports de Paris est devenue une société anonyme, alors que nous ne l'avions pas demandé. Nous avons même émis des réserves sur cette évolution. La consolidation des comptes est désormais évoquée. J'ai d'ailleurs participé, au titre de ma confédération, à une réunion de l'OCDE au cours de laquelle il nous a été conseillé de rester vigilants. En l'occurrence, je ne me réjouis pas de la construction d'aéroports dans un pays dans lequel les personnes ont tendance à faire exploser les avions. Certes, le contexte géopolitique est extrêmement sensible sur ces activités. L'OCDE élabore des règles qui vous seront imposées, comme pour toute entreprise publique développant des filiales dans des pays réputés risqués. Ces règles, qui prévoient une certaine transparence en matière de flux financiers, ne seront pas simplement directrices, mais réellement contraignantes. L'OCDE et l'OIT ne se réjouissent pas forcément des pratiques - financières et/ou sociales - observées dans certains pays dans lesquels nous intervenons, tels que la Chine ou la Libye. Malheureusement, la liste de ces pays dans lequel l'argent n'est pas toujours « propre » est en augmentation. C'est pourquoi ces règles modifieront une série de données, y compris les coûts financiers. Dans le cadre du Droit des Affaires, Aéroports de Paris serait considéré comme l'unique responsable, en cas d'anomalie constatée.

A mon sens, la question de la filialisation ne se pose absolument pas. En l'occurrence, je doute que le coût du personnel soit l'origine de cette question. Nous n'avons certes pas approfondi notre analyse sur l'accord d'entreprise et sur l'application du Code du travail, mais un grand nombre d'avocats m'ont précisé que l'article 4 n'était qu'une note du Manuel de gestion. L'employeur a effectivement le pouvoir de nous imposer une nouvelle donne. Je m'interroge pourtant sur l'objet de la consultation. S'agit-il de la note actuelle ou d'un projet de note que nous contestons ? La note actuelle prévoit une durée de deux ans renouvelable. La convention est, en outre, tripartite, ce qui signifie que l'agent ou la filiale peuvent le remettre en cause. Or le projet qui nous est présenté prévoit une période de trois ans renouvelable en un an. Cette clause est problématique, ne serait-ce que d'un point de vue arithmétique. La seule issue proposée n'est possible qu'à partir d'une nouvelle mission. Cette offre ne correspond pas pourtant à l'état actuel du droit dont la flexibilité me satisfait. La durée est certes renouvelable, mais pas tacite. Pourquoi placez-vous des obstacles là où il n'en existe aucun ? Avez-vous informé les agents de cette clause ? La transparence sur le terrain social consiste à apporter des informations claires, contrairement à la présentation sur intranet rédigée par Monsieur D'Avigneau qui mentionnait l'obtention d'un CDI d'une durée de deux ans. Or un CDI, par définition, ne peut s'accompagner d'une durée déterminée de deux ans. Il faudrait au moins préciser la reconduction du contrat. Appliquez-vous une note en cours de discussion et soumise, sur le terrain social, à une négociation ? Vous avez pleinement le droit de diffuser une note du Manuel de gestion, même si elle est moins bénéfique que ce qui est prévu dans le droit actuel. Ce point relève, me semble-t-il, du droit administratif. A ce titre, le tribunal administratif est-il toujours compétent ? Un grand nombre de questions en découlent. En revanche, la politique contractuelle vous oblige à considérer notre opinion. Nous négocions d'ailleurs actuellement la possibilité de sécuriser le parcours au sein de la filiale et la réintégration au sein de la maison mère. Je conçois parfaitement une

mise à disposition de six mois ou un détachement entièrement sécurisé évitant toute perte financière à l'encontre des agents. Nous désapprouvons cependant l'issue de ces contrats au bout de quatre ans. Nous préconisons une possibilité de renouvellement relativement souple. Or le projet de note du Manuel ne l'est absolument pas. Si le sursis de quatre ans débouche sur la conservation du statut ou sur la fin de la mission pour la filiale, il est fort probable que le taux de candidatures volontaires ne dépasse pas 1 %, à l'instar de celui pour l'Escale. Je vous rappelle qu'1 % des salariés à peine a exprimé sa volonté de démissionner de l'Entreprise pour vivre l'aventure de la filiale. Cette question est essentielle sur le terrain social. Aussi, par souci de transparence, devriez-vous au moins annoncer la réalité aux salariés. Certains salariés travaillent pour cette filiale depuis sept ans et souhaitent poursuivre leur mission. Je refuse, par conséquent, que les agents n'aient d'autres choix que de démissionner d'Aéroports de Paris. Cette clause serait en contradiction avec les indications figurant en page 3 du document portant sur le recrutement extérieur. Disposons-nous, en effet, d'un grand nombre d'ingénieurs spécialisés dans des métiers stratégiques ? Nous avons d'ailleurs aidé des ingénieurs et des architectes au cours de leur formation. La pratique de la langue anglaise n'est pas l'unique formation à prendre en considération. Les négociations internationales comprennent également la politique sociale et le droit social. Je vous rappelle d'ailleurs que beaucoup d'agents d'Escale, qui sont parfaitement bilingues, pourraient être d'excellents assistants de formation.

M. TOURET (CFE/CGC) – En premier lieu, j'interviendrai sur la forme du document. Nous avons demandé la présentation de ce dossier depuis longtemps. Nous avons dû nous battre pour y parvenir. Nous nous réjouissons donc de pouvoir enfin débattre sur ce sujet. En réalité, nous avons réclamé la présentation de ce dossier, car nous avons constaté l'inadéquation entre les données exposées au CE et les données réelles de l'emploi. Par exemple, vous avez fait référence à 460 salariés pour INA, alors que vous avez présenté au personnel des évolutions concernant 400 salariés. Il en fut de même pour Escale : la présentation portait sur 660 salariés, alors que nous avons comptabilisé plus de 700 salariés. En outre, je désapprouve le message interne qui a été diffusé au sein d'INA pour rappeler que cette présentation n'était pas obligatoire.

En second lieu, la fonction du management se fonde effectivement sur l'anticipation et l'adaptation. L'étude de l'évolution d'INA à plus long terme me semble pertinente. Toutefois, nous constatons, d'après les actions engagées pour le personnel et son évolution, que l'emploi de l'article 4, jusqu'à présent peu courant, devient progressivement une règle. Cette tendance nous laisse sceptique. Certains collaborateurs ont été directement contactés par la RRH d'INA pour une mise à disposition ou un détachement. J'ignore la raison pour laquelle le statut et les fonctions du personnel sont ainsi individualisés. Il serait plus judicieux de proposer aux collaborateurs concernés le choix entre les deux types de contrats. En tout état de cause, nous préconisons le principe du volontariat et du libre choix.

En troisième lieu, je vous rappelle qu'à la suite de la réorganisation présentée en avril 2006, la Direction d'INA a quitté cette direction.

En quatrième lieu, je doute de l'absence de travaux nécessaires en matière d'emploi au niveau des Unités Opérationnelles, notamment de CDG. En effet, ces unités ne disposent pas forcément des effectifs requis. Or un grand nombre de salariés d'INA

pourraient contribuer à un grand nombre de travaux. Leurs compétences sont tout de même reconnues par les UO.

En dernier lieu, la réduction d'effectif au sein d'INA me semble liée à certaines dérives financières provoquées par d'importants projets.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT) – Ce point suscite quatre interrogations. Une phrase figurant dans le premier chapitre nous gêne : *« La croissance du trafic aérien et l'importance durable des travaux neufs et des rénovations plaident en faveur du maintien d'une ingénierie intégrée dans le groupe Aéroports de Paris »*. Qui mangera qui ?

Par ailleurs, 182 salariés de droit français seront concernés. Combien de salariés de droit étranger ce projet concernera-t-il ? Comment nous garantissez-vous que l'évolution ne se restreindra pas à terme au droit étranger ?

Vous nous indiquez, en outre, qu'ADPI *« n'est jamais à l'abri d'un retournement de tendance. Il serait donc déraisonnable de recourir exclusivement à des recrutements extérieurs »*. Que se passera-t-il en 2012, puisque les investissements retrouveront le même niveau qu'en 2008 ? Cette question me semble essentielle.

Vous faites fréquemment référence à l'article 4 dans le paragraphe 4. Or il nous a bien été confirmé, lors de la réunion d'information avec Madame Lemoine, que *« la mutation d'INA vers ADPI ne serait pas touchée par la modification du projet »*. Or le dossier que vous nous avez transmis stipule que *« la durée du détachement peut aller jusqu'à trois ans, renouvelable un an »*. Cette clause ne fait pourtant pas partie de l'article 4 actuel. Le chapitre 2.3 prévoit une durée de *« deux ans renouvelable par période de même durée »*. L'article 4 actuel ne précise pas non plus, contrairement à ce que vous indiquez, que *« le contrat de travail Aéroports de Paris est suspendu »*. Il en est de même pour l'article 4.1.2 qui ne figure pas dans l'article 4 actuel. Enfin, l'article 5 mentionne 380 salariés, au lieu de 480 salariés. Pourriez-vous nous apporter des explications à ce sujet ?

M. GASPARD – En ayant travaillé sur place, j'ai pu réaliser que le départ des salariés d'INA pour intégrer ADPI ont provoqué une perte de compétences. Force est finalement de constater notre incapacité, à terme, de répondre à certains besoins internes. ADPI sélectionnant généralement les salariés les expérimentés, comment compenserez-vous cette perte ?

M. PAPAUX (SICTAM/CGT) – Monsieur Noyelle nous a rappelé la nécessité d'être bon et de le rester. Pour le rester, est-il nécessaire de transférer l'activité à ADPI ?

Par ailleurs, vous nous aviez expliqué, il n'y a pas très longtemps, que la création d'ADPI était liée à une question de périmètre, puisqu'il était impossible d'agir au-delà d'un rayon de 50 kilomètres. La création d'ADPI semblait certes nécessaire, mais le changement de statut d'Aéroports de Paris nous a désormais libérés de cette contrainte. Même si cela ne me réjouit pas réellement, le maintien d'ADPI ne me semble plus nécessaire.

Certes, votre présentation est naturellement bien élaborée, mais nous ne comprenons pas toujours les termes que vous employez. Ce document regroupe, en tout état de cause, des arguments et des affirmations gratuites. Nous retrouvons la logique qui a été appliquée

pour Escale. Le projet que vous mettez actuellement en place est nettement plus large puisqu'il comprend l'intégralité des secteurs d'activité. Il s'agira essentiellement de créer des filiales, vider Aéroports de Paris et filialiser un grand nombre d'activités. Au nom de mon organisation syndicale, j'exprime notre vive inquiétude sur l'avenir d'Aéroports de Paris. *A priori*, cette méthode ne serait pas dérangeante, dans la mesure où les discussions restent consensuelles. Toutefois, sa finalité n'offre aucune véritable garantie aux salariés concernés notamment par un contrat de deux ans renouvelable pour la même durée. Ces collaborateurs seront confrontés, dans un avenir très proche, à des situations individuelles les plaçant face à leur destin au terme de leur contrat. Puisque vous n'avez pas encore réglé ce problème pour Escale, vous recourrez aux mêmes méthodes, en proposant des contrats de deux ans pour faire vivre ces activités. Au terme de cette durée (deux ans, voire quatre ans), la logique sera certes identique, mais les salariés seront seuls face à leur destin. Les salariés auront, en effet, le choix entre : réintégrer Aéroports de Paris pour une activité qui leur sera imposée, quitter l'Entreprise – les mesures présentées au CE le permettront -, ou rester au sein de la filiale, selon ses conditions et non plus celles d'Aéroports de Paris. Il est donc fort probable que nous débattrons de nouveau de cette situation qui est réellement préoccupante. Vous aurez alors certainement développé de nouvelles propositions pour nous faire adopter ce projet.

M. PIGEON (CFE/CGC) – L'économie générale du projet pourrait rejoindre les orientations de la vocation internationale d'Aéroports de Paris. Nous connaissons tous cette vocation, depuis la signature des premiers contrats au Liban et dans les Emirats arabes unis, qui s'inscrit dans une dynamique de groupe et sur le plan des Ressources Humaines avec le projet d'accord de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. Toutefois, un certain nombre d'interrogations persistent.

En premier lieu, une convention avait été négociée, lors de la création d'ADPI, au sujet du transfert, de la gestion et d'administration du personnel entre ADP et ADPI. Il serait donc intéressant de réexaminer les termes de cette convention. Par ailleurs, la convention Syntec reprend le *minima* social. Même si vous confirmez aujourd'hui la compensation de l'écart salarial au niveau de la rémunération annuelle nette, cette question reste sensible.

En second lieu, l'évolution de la législation ne fut pas en faveur des prestations du Comité d'Entreprise. Je me souviens que la convention conclue entre le Comité d'Entreprise et ADPI avait permis l'accès à un certain nombre de prestations du Comité.

En dernier lieu, je prends acte du renforcement de la formation en langue anglaise. En fonction des contrats, la formation à l'espagnol pourrait également être pertinente. Il s'agit tout de même d'une langue couramment parlée à l'international, notamment dans les métiers de l'ingénierie aéroportuaire. Pourriez-vous nous préciser le plan de formation d'accompagnement ?

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Le dossier qui nous est soumis aujourd'hui s'inscrit dans le cadre de la politique du groupe Aéroports de Paris. Je vous rappelle que le Comité de Groupe n'existe pas. Aussi ce dossier fait-il bien partie des prérogatives et des compétences du périmètre du Groupe.

Par ailleurs, la mobilité du personnel suscite un certain nombre d'interrogations. En premier lieu, le parallèle entre le surcroît d'activité de l'une de nos filiales et la baisse

d'activité constatée au sein d'Aéroports de Paris nous conduit à l'expression d'un besoin en ressources humaines. Nous orientons-nous vers un contrat de détachement ou un système de mise à disposition ? Cette précision est essentielle pour le Comité d'Entreprise qui devra, à l'issue de cette présentation, émettre un avis. Il faut tenir compte, en outre, de la notion d'expatriation, même si elle ne sera pas examinée aujourd'hui. Nous nous interrogeons à ce sujet pour deux raisons. D'une part, les salariés mis à disposition de la filiale ADPI, à l'occasion de sa création, pouvaient effectivement prétendre aux activités du CE. Or cette condition ne figure pas dans le dossier présenté. C'est pourquoi une réponse précise est indispensable. Dans cette perspective, aucun document entre la Direction d'Aéroports de Paris et le Comité d'Entreprise n'a clairement été identifié pour préciser cette modalité. Naturellement, le lien de subordination de ces salariés se trouve au sein d'ADPI. La question est soulevée en termes d'activité sociale, puisque le dossier prévoit des mises à disposition temporaires. D'autre part, un problème d'accessibilité aux activités sociales du Comité d'Entreprise implique une réduction de la masse salariale liée à la subvention versée au Comité d'Entreprise. Il serait donc intéressant que la Direction identifie les catégories professionnelles prévues, puisque vous avez pu joindre un tableau regroupant le nombre de postes précis.

Je vous rappelle que des élections professionnelles sont prévues en 2008. Aussi, les contrats de détachement ou de mise à disposition présenteront-ils un impact sur le collège électoral et sur les perspectives de candidature auprès de l'une des entités. Un salarié peut participer aux élections de délégués du personnel. En revanche, sa participation est restreinte au niveau des élections du Comité d'Entreprise, puisqu'il dépend d'une seule entité.

Vous faites également référence à la GPEC qui est actuellement en cours de négociation. Même si la négociation n'est pas finalisée, nous devons tenir compte des premiers éléments annoncés. Vous nous avez signalé la possibilité d'un retour d'ADPI vers ADP, alors que j'ai pu comprendre, d'après les premiers axes de négociation proposés aux partenaires sociaux, que les mobilités internes étaient envisagées sur un plan vertical et qu'un retour de la filiale vers la maison mère serait extrêmement compliqué. Peut-être n'ai-je pas correctement interprété le contenu de ces négociations, mais vous faites bien référence à ce projet de négociation. En outre, les cadres semblent être la première population touchée puisqu'elle sera appelée à être mobile. Ces éléments doivent absolument être pris en compte, puisqu'ils apportent des précisions sur les passerelles qui seraient mises en place au titre de la GPEC. Les conditions de mise à disposition et de détachement seront-elles maintenues ou modifiées en fonction des négociations sur la GPEC ?

Enfin, j'estime que ce dossier illustre la politique du Groupe, puisque l'ensemble des synergies sont utilisées pour répondre aux besoins liés à l'activité d'Aéroports de Paris. Toutefois, il faut considérer le niveau de l'effectif d'Aéroports de Paris. Même si la mise à disposition de l'effectif de la maison mère n'est fixée que pour une durée temporaire, elle provoquera forcément des conséquences sur le volume global des effectifs et sur la productivité d'Aéroports de Paris (rapport entre le nombre de passagers et le nombre de salariés). Je vous renvoie, à ce titre, au contrat de régulation économique, même si vous nous avez confirmé que l'évolution des effectifs ne s'appréhendait pas de manière linéaire. J'en profite pour vous interpeller sur la P2 qui a été communiquée

à l'ensemble des élus du Comité d'Entreprise : 15 % de productivité serait atteint dans le cadre du contrat de régulation. Nous devons certes vérifier cette donnée, mais la révision de la politique sociale au niveau des effectifs devra incontestablement être effectuée en faveur d'une augmentation maîtrisée.

M. TOLLARI (CFE/CGC) – Représentant en partie les cadres - 60 % d'adhérents sont des agents de maîtrise et de haute maîtrise -, je vous signale que certains cadres d'INA sont venus nous voir. Certains d'entre eux ont abordé la question d'une convention tripartite qui prévoyait soit un détachement soit une mise à disposition. Nous souhaiterions consulter cette convention afin de l'analyser et distinguer les éléments positifs des éléments discutables comme la convention collective Syntec qui est assujettie à ADPI. Cette question est importante, dans la mesure où la plupart des cadres proches la retraite seraient plutôt favorables à une mise à disposition pour ADPI, tandis que les agents âgés entre 40 ans et 45 ans favoriseraient davantage un détachement. C'est pourquoi nous souhaiterions obtenir cette condition, d'une part, et analyser les deux possibilités, d'autre part.

M. RUBICHON – Je tenterai de répondre à certaines de vos questions avant de céder la parole à Monsieur Noyelle, à Monsieur Dubrac et à Monsieur de Cordoue. En préambule, je commencerai par une note d'ambiance. Je ne souhaiterais pas que cette discussion se limite à des échanges négatifs. Aéroports de Paris n'a jamais autant investi qu'en 2007, ce qui est formidable pour DMO, APR et INA. Ce rappel est essentiel pour éviter que le sentiment généralement exprimé ne corresponde pas à la réalité. Par ailleurs, même s'il ne s'agit pas de l'instance *ad hoc*, nous sommes tout de même dans le Groupe qui peut être assimilé à une grande famille. Je tiens donc à féliciter les équipes d'ADPI et les salariés d'ADPI qui ont doublé le chiffre d'affaires des prestations d'ingénierie depuis deux ans (30 millions d'euros en 2006, 60 millions d'euros en 2007 et plus de 90 millions d'euros prévus en 2008). ADPI, c'est avant tout Aéroports de Paris. Ces éléments répondent indirectement à la question soulevée par Monsieur Buatois (« *Qui mangera qui ?* »). Un investissement supérieur à 700 millions d'euros au sein d'Aéroports de Paris implique naturellement du travail pour la maison mère et pour ADPI lorsque le chiffre d'affaires de l'international est doublé. Je salue donc l'ensemble des salariés du Groupe pour le succès qu'ils ont remporté.

Sur les conditions d'emploi

Outre l'ensemble des questions essentielles que vous avez soulevées, telles que la distinction entre la mise à disposition et le détachement, l'articulation des différents éléments ou d'autres sujets, je tiens à rappeler que l'élément essentiel de ce dossier se repose sur le volontariat. Personne n'est obligé d'y adhérer. En l'occurrence, le principe du volontariat pour permettre aux salariés de choisir librement leur destin ne m'a jamais gêné, à condition de leur offrir la formation adéquate. C'est pourquoi vous, comme nous, les informerez des renseignements que nous vous aurons fournis. En tout état de cause, accorder notre confiance à des salariés volontaires ne me dérange absolument pas.

Par ailleurs, Monsieur Duval a rappelé les limites de la convention Syntec et des pertes que les salariés subiraient. Non, nous nous sommes très clairement engagés au maintien de la rémunération nette imposable des salariés qui, dans le cadre du volontariat, rejoindront provisoirement la filiale. Aucune ambiguïté n'existe à ce sujet. Je ne vous

présenterai des conditions de volontariat différentes. Nous ne subissons aucun différentiel de compétitivité en termes de coûts et de prix. Les conditions de ce dossier étant différentes, la solution proposée ne pouvait être la même.

Sur la perte de ressources

La question soulevée par Monsieur Gaspard est réellement pertinente. Il s'interrogeait, en effet, sur le devenir d'INA délestée d'un grand nombre d'excellents éléments transférés vers ADPI. Je partage votre préoccupation. C'est pourquoi je vous garantis que Xavier Dubrac examinera cette question puisqu'il me l'a confirmé. D'ailleurs, la revue de performances a eu lieu la semaine dernière en présence du Président d'INA. Le plan de dynamisation et de développement présenté à cette occasion par Xavier Dubrac est d'ailleurs excellent et nous pouvons en être fiers. Par ailleurs, je préside le Comité des carrières qui valide les recrutements externes de cadres, les promotions de cadres et de haute maîtrise. Cette question est donc également analysée au sein de cette instance. C'est pourquoi je puis vous affirmer que j'ai validé, lors des précédents Comités, des recrutements externes pour combler certains postes au sein d'INA. Nous ne nous trouvons donc pas dans une situation tarissant les arrivées externes. Dans le cas contraire, vos inquiétudes auraient été légitimes. Aucun risque d'extinction d'INA n'est envisagé, puisque nous avons procédé à un certain nombre de recrutements de compétences très techniques et de métiers relativement pointus qui représentent la force de notre entreprise. Je les ai moi-même validés. Cette réponse est néanmoins partielle, puisqu'il est essentiel de rester vigilants en ne débauchant pas systématiquement les compétences les plus pointues sans les remplacer ensuite. Il appartiendra ainsi à Xavier Dubrac d'y veiller. Nous nous connaissons suffisamment pour qu'il puisse me transmettre directement certains messages en cas de nécessité.

Je cède à présent la parole à Marc Noyelle qui souhaite intervenir au titre de DGA, puisque nous ne sommes pas en CE d'ADPI. Il n'est naturellement pas question de commettre un délit d'entrave envers cette instance. Le Groupe se compose néanmoins de collègues. Cette notion semblera plus évidente lorsque nous disposerons d'un Comité de Groupe. Monsieur de Cordoue apportera ensuite de plus amples renseignements sur les conditions d'emploi.

M. NOYELLE – Je répondrai précisément à trois de vos questions. Raymond Exposito pourra, par ailleurs, vous répondre si vous soulevez des questions plus particulières.

Sur la création de la filiale

Vous avez raison ; nous travaillons depuis 20 ans à l'échelle internationale, mais pas sous l'entité ADPI qui a été créée pour appliquer le principe évident de la spécialité prévu par la loi. Nous avons donc eu l'obligation de créer cette filiale pour qu'Aéroports de Paris ne soit pas sanctionnée. Le groupe EDF a d'ailleurs dû procéder à cette même démarche. Tout établissement public est, en réalité, soumis à un objet précis. Ainsi Aéroport de Paris travaille dans un rayon de 50 kilomètres autour de Paris. Au-delà de ce périmètre, la création d'une filiale était indispensable. Certes, la situation actuelle est différente, mais il est dans notre intérêt de disposer de ces deux solutions. Je vous confirme, en effet, que les études ne seront pas toutes confiées, comme vous le craignez, à ADPI, parce qu'il existera toujours une activité internationale. Or la loi stipule que ces activités ne peuvent être

confiées à une société sans recourir au préalable à un appel d'offres. En ne respectant pas cette clause, nous compliquerions notre fonctionnement. Il serait d'ailleurs suicidaire de filialiser l'ensemble au sein d'ADPI. En revanche, nous ne pouvons pas non plus supprimer cette entité. La loi française sur les architectes prévoit qu'une société d'architecture doit dépendre à plus de 75 % d'un architecte, ce qui n'est pas le cas d'Aéroports de Paris. Dans ce contexte, l'atout majeur d'ADPI réside dans le mélange de l'architecture et de l'ingénierie à l'échelle internationale. Certes, cette loi est relativement récente, mais le maintien des deux entités est justifié.

Sur les besoins en ressources

Les besoins d'ADPI sont extrêmement importants. L'entité reste naturellement prudente. 370 salariés seront concernés : une moitié en France et une moitié à l'étranger. Compte tenu des embauches locales et des succursales, nous avons recruté un certain nombre de salariés à l'étranger. Le calcul n'est pas extrêmement précis dans la mesure où certains collaborateurs jouissent d'une double nationalité. De multiples statuts existent, en outre, au sein du Groupe. En tout état de cause, ADPI a publié 51 postes. Nous avons longuement étudié cet objectif avec Monsieur Delpeuch et Monsieur Dubrac. A l'issue de cette analyse, il a été confirmé qu'Aéroports de Paris pourrait libérer une trentaine de postes. Au-delà, nous risquerions de « vider » l'Etablissement. J'ai dû d'ailleurs arbitrer deux situations. Par exemple, il n'est pas question de « *déshabiller Pierre pour habiller Paul* » dans le cadre du 2E qui est une priorité que je ne changerai pas. En tout état de cause, il semblerait que nous ayons sensiblement dépassé les 30 postes depuis.

Sur les missions à l'échelle internationale

J'ai effectivement évoqué les contrats conclus avec la Lybie parce que cette précision méritait d'être connue. Cette relation est aussi bénéfique pour la France que pour ADPI et pour le groupe Aéroports de Paris. Toutefois, nous ne travaillons pas uniquement qu'en Lybie.

Sur le projet d'accord sur la GPEC

M. de CORDOUE – Un grand nombre d'interventions portent sur les négociations qui sont actuellement en cours sur la GPEC du Groupe. Je vous rappelle, au préalable, qu'aucun accord n'a encore été signé. Comme son nom l'indique, il s'agit de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. L'intérêt que nous y portons implique naturellement notre intérêt à l'organisation des mobilités entre les différentes sociétés du Groupe. Lorsqu'un accord aura été conclu, nous pourrions aborder la question des mobilités au sein de chaque société.

Sur les perspectives de mobilité entre les sociétés du Groupe

Trois situations peuvent être envisagées. Ces options, qui ne requièrent aucun accord, existaient d'ailleurs depuis longtemps.

- **la mise à disposition**

La rémunération est toujours assurée par l'organisme émetteur. Ce procédé est généralement utilisé pour des missions de courte durée ou pour des missions que la société émettrice a besoin

de restituer sur son compte propre avec des agents mis à disposition pour s'assurer du bon déroulement. Quoi qu'il en soit, la mise à disposition ne doit pas dépasser une durée de six mois. Au-delà de ce délai, nous considérons qu'il s'agit davantage d'un besoin concernant la filiale, et non la maison mère.

- **le détachement**

Nous recourons au détachement d'agents lorsque l'une des sociétés du Groupe exprime le besoin provisoire de compétences existant au sein d'une autre société, afin d'assurer la réussite d'une mission naturellement temporaire. En cas de besoin pérenne, la société devrait simplement procéder à un recrutement.

- **le changement de contrat de travail**

Ce changement implique la rupture du contrat de travail initial pour permettre la signature d'un nouveau contrat avec une autre société.

Dans ce cadre, je ne connais pas d'autres textes de référence que l'article 4. Il existe effectivement un projet, mais il accompagne l'accord GPEC. Ce projet prévoit que *« Le détachement est prononcé en principe pour une durée de deux ans »*. L'expression *« en principe »* implique bien la possibilité d'une durée différente. De plus, *« Il est renouvelable par période de même durée, après accord tacite de l'agent, de l'organisme de détachement et d'Aéroports de Paris »*. Il est, par conséquent, possible pour chaque partie d'y mettre fin lorsqu'elle le souhaite. Enfin, *« Il peut toutefois être dérogé à ces dispositions avec l'accord des parties »*. Par conséquent, le système actuel est extrêmement souple. D'ailleurs, celui que nous proposerons dans le cadre de la GPEC du Groupe le sera également.

Un détachement implique un transfert et un retour, ce qui pose la question de la rémunération. Nous garantirons certes à l'ensemble des salariés concernés le maintien du niveau de sa rémunération, mais nous ne lui offrirons pas une augmentation de salaire. Dans le cas contraire, se poserait une question sur la rémunération qu'il devrait percevoir après son retour. Un salarié qui souhaite, le cas échéant, percevoir une rémunération supérieure de 30 % au sein d'ADPI devra signer un contrat avec cette société. Pour autant, le système de détachement ne doit pas freiner les évolutions professionnelles des agents. Il nous paraît, par conséquent, raisonnable de soulever une question après la succession des détachements : souhaitez-vous poursuivre votre carrière au sein de la filiale ou réintégrer la maison mère ? L'attachement des agents détachés est très simple : nos salariés ont cumulé, au sein d'Aéroports de Paris, des acquis sociaux. S'ils quittent la maison mère pour intégrer une filiale, ils perdent ces acquis. Nous pourrions parfaitement débattre de cette question lors des négociations sur la GPEC. Je ne poursuivrai pas davantage ce débat, puisqu'il fait déjà partie de la négociation actuellement menée sur la GPEC du Groupe. Aucun accord n'a été signé à ce titre. En outre, l'article 4 n'a subi, pour l'instant, aucune modification, même si un projet est en cours. Pour répondre à votre question, l'ancienne version s'applique tant qu'elle n'aura pas été modifiée.

Sur la suspension du contrat de travail

La mise à disposition ne sera pas évoquée puisqu'elle ne requiert aucune suspension de contrat. Lorsqu'un agent est détaché, il est subordonné à la nouvelle entreprise. Il doit donc respecter les règles et la convention collective de cette entreprise. Par définition,

il ne peut donc plus se référer à son contrat de travail initial qui est alors suspendu. Même si cette suspension ne figure pas explicitement dans la version actuelle de l'article 4, elle est bien confirmée dans la réalité. Le contrat de travail se réactive ensuite dès le retour du salarié au sein de la maison mère.

Par ailleurs, le salarié signe un contrat avec la société d'accueil, pour qu'un acte contractuel lie ce salarié à sa nouvelle société. Ce contrat possède toutes les prérogatives d'un CDI, alors que les parties concernées savent pertinemment qu'il s'agit d'un CDI à durée déterminée. Cette appellation peut effectivement vous faire sourire, mais je vous assure que le salarié ne se trouve nullement confronté à une situation de CDD. Il bénéficie, au contraire, de l'ensemble des garanties de pérennité d'emploi. Il peut, en outre, réintégrer ensuite la maison mère.

Sur les relations entre le Comité d'Entreprise et les salariés détachés

Le détachement du salarié entraîne un certain nombre de conséquences. Outre la suspension de son contrat de travail, le salarié n'est plus rémunéré par la maison mère et ne fait plus partie de sa masse salariale. Aucun versement n'est effectué au titre de sa rémunération. Il a, en parallèle, accès aux mêmes prérogatives d'œuvres sociales dans la filiale à laquelle il appartiendra provisoirement. Des facilités ont été permises autrefois. Comme vous avez pu le constater, les activités d'INA vers ADPI sont co-localisées au parc central. Les salariés ayant posé leur candidature ont demandé le maintien de certaines prestations offertes par le Comité d'Entreprise d'Aéroports de Paris. En attribuant une subvention particulière au Comité d'Entreprise, les salariés transférés ont pu bénéficier d'une partie des prestations d'œuvres sociales. Après en avoir discuté avec le bureau du Comité d'Entreprise, nous avons estimé nécessaire d'approfondir ce sujet qui peut être examiné de deux manières. D'une part, un accord entre les deux Comités d'Entreprise peut parfaitement être envisagé. Cette solution permettrait ainsi aux salariés de bénéficier encore de certaines prestations. D'autre part, nous pouvons faire perdurer la situation initiale, mais elle s'avère fortement imprécise. C'est pourquoi il est essentiel de faire progresser ce sujet. Les salariés à qui nous proposons un détachement soulèvent systématiquement cette question. En l'occurrence, je confirme que l'accès au restaurant d'entreprise est maintenu puisque des conventions ont été conclues entre ADP et ADPI. En tout état de cause, nous devons approfondir nos travaux à ce sujet.

Sur les élections professionnelles

Mme. LEMOINE – Il était justement prévu, à partir de la rentrée, de travailler avec les organisations syndicales pour négocier un nouveau protocole électoral pour lequel nous examinerons la situation des différentes catégories d'électeurs et éventuellement de salariés éligibles. Cette question est effectivement plus jurisprudentielle que réglementaire. Les arrêts évoluent d'ailleurs constamment. En l'occurrence, les derniers arrêts offrent une plus importante possibilité d'électorat au sein d'une entreprise. Nous devons, par conséquent, étudier scrupuleusement ce sujet. Nous profiterons de la réunion syndicale prévue en fin de semaine pour définir ensemble un calendrier de mise en œuvre des prochaines élections.

Sur les contrats de travail à durée déterminée

Je vous précise, par ailleurs, que les motifs au recours au CDD sont expressément prévus par la loi et très limités, en outre. Ainsi, la procédure de détachement ne fait pas partie des motifs permettant ce recours. C'est pourquoi nous sommes tenus de rédiger un contrat particulier dans lequel il est expliqué, en préambule, les raisons du détachement provisoire de certains agents.

Sur la note actuelle et sur la mutuelle

Vous avez fait référence à plusieurs reprises à la note actuelle du Manuel de gestion. Je vous rappelle qu'elle prévoit la possibilité pour les salariés de bénéficier de la mutuelle à condition de prendre en charge la cotisation intégrale. C'est pourquoi cette note doit être d'abord examinée de manière précise, afin de travailler sur les éléments qui y figurent réellement.

Sur les formations linguistiques

M. DUBRAC – Nous avons mis en place un certain nombre de formations, notamment en anglais. L'espagnol en fait également partie, mais elle est moins fréquente, dans la mesure où l'activité d'ADPI se trouve essentiellement dans des pays de langue anglaise. Il s'agit de permettre aux agents d'obtenir le niveau requis. Des compléments de formation pourront éventuellement être pris en charge par ADPI en cas de besoin et en fonction des besoins des agents. Par ailleurs, les formations seront dispensées par le centre de formation d'Aéroports de Paris.

Sur les départs d'INA

Pour répondre à la question soulevée par Monsieur Tourret sur les départs d'INA, je vous signale qu'il s'agit d'une simple coïncidence puisque chaque collaborateur a suivi des voies extrêmement différentes. Raphael Thévenin, Pierre-Michel Delpeuch ou Henri Piganeau ont évolué dans différents domaines d'activité, selon un choix de développement professionnel. C'est simplement leur choix. Je m'engage naturellement à assumer pleinement la Direction d'INA.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – D'après ce document, nous constatons que la décision émane de la Direction Générale, et plus particulièrement du Président d'Aéroports de Paris qui souhaite accompagner le développement de la filiale. Nous avons bien compris l'orientation recherchée, mais nous ne l'approuvons pas forcément, puisque nous préconisons le retour de la filiale dans le giron de la maison mère. Compte tenu du changement de statut que nous avons néanmoins combattu, la situation actuelle permet à Aéroports de Paris de reprendre l'activité d'ADPI.

Par ailleurs, je conçois que la mise à disposition concerne des missions de courte durée, soit six mois, mais la problématique a toujours été posée pour cette activité puisque la création d'emplois en CDI était autrefois refusée en raison de l'évolution des activités qui favorisait davantage le recours à des intérimaires. Aujourd'hui, je souhaiterais connaître le nombre d'intérimaires employés au sein d'INA. Certains d'entre eux font-ils partie de la liste des 30 candidats potentiels ? Un tableau indique les besoins exprimés par ADPI

et l'offre potentielle d'INA. Quelle est la conséquence pour INA en termes de réduction d'effectif par activité et par filière ? Il serait, en outre, intéressant de connaître ce qui restera au sein d'INA. L'entité pourra-t-elle répondre à ses obligations ?

Je souhaiterais également connaître le plan de charge en détail. Vous nous indiquez effectivement qu'une baisse d'activité aura lieu pendant deux ans, mais vous ne la justifiez absolument pas. Vous prévoyez certes une réintégration des salariés transférés une fois ce délai écoulé, mais combien de salariés sont aujourd'hui classés dans la catégorie Hors Emploi ? Que deviendront-ils si INA n'atteint pas, à terme, un plan de charge satisfaisant ? Pouvez-vous leur garantir un retour au sein d'INA ? Je n'en suis pas pleinement convaincu. Certes, les agents émettent librement ce choix, mais à termes, vous serez confrontés à des situations individuelles, et non plus collectives.

Quelle sera, en outre, l'économie réalisée par ADP/INA en termes de masse salariale ? Les orientations prises ne sont pas le seul indicateur que nous prenons en compte. Le choix d'un détachement n'est pas neutre. L'accès aux œuvres sociales le prouve. Quelle sera finalement la durée de validité du projet que vous présentez aujourd'hui ?

M. RUBICHON – Dans le cadre de nos débats et par souci de méthodologie, il me semblerait préférable d'éviter de poser des questions auxquelles nous avons répondu très précisément.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – Un grand nombre de réponses ayant été apportées, je souhaiterais simplement vous interpeler, Monsieur le Président, sur votre conception de l'esprit de famille. Vous nous indiquez fréquemment que la vie au sein des filiales n'est pas difficile et que l'esprit de famille y réside également. Ma conception est différente, puisqu'une famille essaie toujours de tirer ses membres vers le haut. Or les collaborateurs d'Alliance ou d'Alyzia n'ont pas l'impression d'appartenir à la même famille. Cette interrogation porte naturellement sur le contexte professionnel. L'emploi de termes à forte symbolique doit également rester en adéquation.

M. RUBICHON – Je vous invite à vous rendre également sur les filiales HubTélécom et ADPI ; les filiales sont nombreuses dans le Groupe.

M. PEPIN (SPE/CGT) – En premier lieu, je vous signale que le volontariat est une méthode patronale relativement courante. Elle permet de responsabiliser les salariés et engage les patrons à apporter toutes modifications nécessaires sur un contrat de travail. En l'occurrence, nous désapprouvons la méthode que vous employez.

En second lieu, la présentation des effectifs effectuée au Parc Central, il y a quelques mois, nous a montré une baisse significative au sein d'INA jusqu'en 2011. Or vous nous annoncez le contraire. En quelle version puis-je croire aujourd'hui ?

En dernier lieu, nous ne pouvons adhérer à un système de détachement, dans la mesure où il fait perdre les substances, le savoir-faire et les métiers d'Aéroports de Paris qui deviendra, à terme, une enseigne comportant des filiales et des agents.

Par conséquent, nous nous opposons aux méthodes employées par Aéroports de Paris que nous tenterons d'arrêter. Certes, nous ne disposerons peut-être pas des moyens financiers

pour y parvenir, mais notre force y pourvoira. C'est pourquoi nous ne nous prononcerons pas en faveur de ce projet.

M. RUBICHON – Je peux comprendre que le système de volontariat suscite un sentiment d'angoisse dans certaines situations, mais pas dans la nôtre.

Par ailleurs, je vous confirme qu'aucune modification ne sera apportée aux contrats de travail. Il appartient tant à la Direction qu'aux organisations syndicales de le rappeler. Les contrats de travail et les avantages acquis seront maintenus. En réalité, ils seront simplement suspendus. Un nouveau contrat sera conclu pendant cette suspension. Quoi qu'il en soit, le contrat de travail sera de nouveau effectif dès que le salarié réintègrera Aéroports de Paris. Je m'inscris donc totalement en faux sur cette affirmation. Aucune modification ne sera apportée aux contrats de travail des salariés d'Aéroports de Paris qui auront exprimé le souhait de rejoindre ADPI.

M. GENTILI (FO) – Votre réponse est relativement rassurante. La situation d'Escale nous avait fortement déplu. J'estime toutefois que vous auriez dû davantage prendre en compte les observations de vos partenaires sur l'opinion exprimée par les salariés. Dans le cas présent, un travail considérable est essentiel. Or, pour travailler ensemble, il faut deux parties. Il n'est pas question que l'une de ces deux parties estime avoir toujours raison. Ce constat est pourtant réel aujourd'hui. Nous tenons à attirer votre attention sur le danger que représente ce projet. J'ignore si nous entrerons dans un délire néo-freudien des relations œdipiennes entre fille et mère, mais cela existe puisque nous ne possédons pas le même statut. Certes, nous ne nous trouvons pas confrontés à l'incompatibilité d'agents statutaires avec la loi du marché. Dont acte. J'ai d'ailleurs tendance à croire que nous sommes dans la situation opposée. Un CDD d'une durée de sept ans ne peut exister, même dans le cadre d'études très pointues. Notre méfiance est toujours relativement accrue, dans la mesure où les ressources dont nous disposons en interne sont relativement rares. Monsieur Noyelle a rappelé, à juste titre, la loi sur les architectes. J'approuverai un système plus fluide, à condition qu'une véritable politique sociale soit menée. Des transferts d'ADPI vers ADPM, et vice-versa, sont parfaitement concevables si vous instaurez une politique de groupe conséquente. Lors de la consolidation des comptes, les résultats des différentes filiales sont bien intégrés au chiffre d'affaires de la maison mère. Par conséquent, une partie de ces bénéfices pourraient permettre aux salariés concernés le maintien de l'accès aux œuvres sociales.

Par ailleurs, la question sur l'article 4 ne nous rassure pas davantage, dans la mesure où nous ignorons toujours s'il s'agit de l'article actuel ou futur. Le cas échéant, l'article futur devrait *a priori* comporter des éléments plus positifs. En tout état de cause, je refuse que vous fassiez référence à « *des populations en voie d'extinction* ». Il faut cesser de placer des couperets. Monsieur de Cordoue nous rappelle d'ailleurs que la convention est tripartite. Pourquoi avez-vous donc défini une durée de quatre ans ?

Enfin, nous tiendrons particulièrement compte du niveau d'embauche. Il est hors de question de « *placardiser* » les agents et les positionner en dessous du marché, pour ensuite leur proposer de démissionner pour les remettre à niveau. En outre, il s'agit de métiers sensibles et stratégiques dont les ressources sont relativement rares. C'est pourquoi l'investissement dans la formation devrait être important. Il n'est pas non plus question que la maison mère se vide de son intelligence au profit de la filiale.

Nous devons anticiper les besoins différenciés au cours des prochaines années. J'ose espérer que vous tiendrez un jour compte de notre souhait de développer les capacités d'accueil d'Orly. Les collaborateurs qui doivent atteindre un certain niveau (de 8 ans à 10 ans d'études après le baccalauréat) doivent suivre des formations ou des études complémentaires qui sont relativement longues. J'espère, par conséquent, que cet objectif sera optimisé, d'une part, grâce à une étude plus réactive de l'Observatoire des métiers et l'emploi plus pertinent des formations existantes et, d'autre part, grâce aux mesures sociales et du Comité de Groupe.

M. RUBICHON – Je tiens à signaler que je ne me confine pas dans des certitudes. Par ailleurs, je partage la plupart de vos remarques. Enfin, je vous ferai remarquer que la durée du débat est plus longue que prévue.

M. BUATOIS (SICTAM/CGT) – Lors de la réunion du 10 octobre 2007, nous avons pu nous entretenir avec l'ancien dirigeant d'INA, Pierre-Michel Delpuech. Il est inadmissible que le compte-rendu, bloqué par la DRH, ne nous ait pas été transmis. Je vous signale qu'aucune des remarques que nous avons formulées à cette occasions n'ont été prises en compte.

M. RUBICHON – Votre message a bien été transmis.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Je tenterai d'intervenir brièvement, mais de manière concise. L'article 4 suscite effectivement des interrogations, puisque nous ignorons à quelle version il sera associé. Le dossier prévoit une durée de détachement de trois ans, renouvelable en un an. L'intitulé de ce même dossier, « *Information et consultation sur les mesures prises pour adapter les effectifs d'Aéroports de Paris de 2008 à 2010* », me conduit à penser que nous nous réunirons une nouvelle fois en 2010 si le personnel d'INA s'avère toujours nécessaire. Compte tenu de la négociation dont l'article 4 fait aujourd'hui l'objet, l'UNSA-SAPAP s'abstiendra.

Mme. DONSIMONI (CFE/CGC) – Nous prenons acte de votre volonté d'anticiper la baisse d'activité pour INA et le transfert d'effectif au sein d'ADPI. Nous émettons toutefois des réserves sur le déroulement de cette mesure, compte tenu des débats tenus aujourd'hui, notamment sur le traitement social. La réponse que vous apportez sur les détachements s'avère, en outre, insuffisante. Considérant la persistance de certains problèmes, nous nous abstiendrons.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – J'alerte la Direction Générale sur un point relativement important. Ce dossier constitue effectivement un choix de la Direction, notamment sur la problématique des activités sociales. Les salariés d'ADPI peuvent bénéficier des activités sociales du Comité d'Entreprise, tandis que d'autres salariés de la même entité n'auront pas cette possibilité, sauf lors de la première année du détachement, puisque ces derniers auront contribué à la cotisation annuelle de la masse salariale. C'est pourquoi j'estime que la Direction pourrait entamer une réflexion sur cette question. Je prends acte de votre engagement sur le maintien de la rémunération nette, mais il est possible d'assimiler la subvention des activités sociales à une part de salaire différé. Cette voie pourrait, par conséquent, être explorée en invoquant, comme articulation juridique, la garantie qu'apportent les Comités d'Entreprise au niveau des intérêts collectifs des salariés en matière d'activités sociales. Aucune approche discriminatoire

ne peut être tolérée en fonction des droits de chaque salarié. Je ne voudrais pas que les Comités d'Entreprise d'Aéroports de Paris endossent directement les choix émis par la Direction et la responsabilité de l'attribution des activités sociales.

M. RUBICHON – Vos propos sont très clairs ; je les partage pleinement. C'est pourquoi je propose à Monsieur de Cordoue de mettre à profit le plan dont nous disposons pour trouver une solution juridique. Nous réglerons cette question correctement, afin que les salariés réalisent que nous avons accompli notre travail.

M. GUARINO (SICTAM/CGT) – C'est cela, la famille.

M. RUBICHON – Il s'agit d'une belle conclusion.

M. DUVAL (SICTAM/CGT) – Je vous signale que les salariés d'ADPI ont tenu, cette semaine, une réunion de personnel qui a regroupé 70 participants. Par ailleurs, un salarié revenu d'Aéroports de Paris Télécom a témoigné sur la manière dont il a vécu son passage. Il a absolument tenu à retourner au sein de la maison mère, compte tenu des conditions salariales et de l'ambiance psychologique.

M. RUBICHON – Je vous remercie de parfaire mon information, au travers d'un exemple que vous avez interprété personnellement. Toutefois, je pourrai citer quelques dizaines d'autres exemples.

Les mesures prises pour adapter les effectifs d'Aéroports de Paris (ADP) à la baisse temporaire d'activité liée à la réduction du niveau d'investissement de capacité (2008-2010) et accompagner la filiale Aéroports de Paris Ingénierie (ADPI) dans son développement recueillent :

7 voix CONTRE : SICTAM/CGT – SPE/CGT

11 ABSTENTIONS : UNSA/SAPAP – FO – CFE/CGC – CFDT

M. RUBICHON – Je remercie les différents intervenants sur ce point, et notamment Monsieur Gaspard, Monsieur Noyelle, Monsieur Dubrac et Monsieur Exposito.

POINT 3 : CONSULTATION SUR LA MISE A JOUR DU REGLEMENT INTERIEUR DU CE (Point 4 de l'ordre du jour)

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Je tenais à vous signaler que notre expert, pour le point n°3, est déjà présent. Pourrait-il assister à la consultation sur la mise à jour du Règlement Intérieur du CE ?

M. RUBICHON – Puisque l'assemblée n'y voit aucun inconvénient, votre requête est accordée. Je cède à présent la parole à Monsieur Michaud.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Nous avons convenu, avec la Direction des Ressources Humaines, une présentation copartagée. Je vous rappelle que l'objet du Règlement Intérieur consiste à définir les modalités de fonctionnement du Comité d'Entreprise, selon un certain nombre de principes. L'élément essentiel porte sur les modifications provoquées par la création de la société anonyme. Par exemple, les éléments liés à l'envoi de l'ordre du jour, la convocation en séance plénière et la signature de l'ordre du jour étaient jusqu'à présent à la charge du Secrétaire de Comité d'Entreprise, ce qui était quelque peu en contradiction avec les dispositions du Code du travail. Avant la création de la société anonyme, nous disposions d'un Comité d'Entreprise « conventionnel ». Désormais, nous sommes soumis à l'application des dispositions du Code du travail. Par exemple, la première partie concerne le lieu et la composition des réunions. Nous avons dû, par conséquent, tenir un certain nombre de réunions de travail avec la Direction des Ressources Humaines et l'ensemble des organisations syndicales pour préparer ce projet de Règlement Intérieur. Chaque organisation syndicale a fait part d'un certain nombre de remarques telles que la désignation de l'expert et les principes de consultation annuelle sur les bilans financiers.

Le document se compose de l'ancienne version du Règlement Intérieur (partie gauche du document) et de sa version réactualisée (partie droite). Il me semble inutile de parcourir chaque page de ce document, puisque vous avez certainement eu le temps d'en prendre connaissance. Dans le cadre des relations instaurées avec la Direction des Ressources Humaines, nous avons annexé, d'une part, les précisions sur les modalités de gestion, notamment pour le personnel mis à disposition par Aéroports de Paris au bénéfice du Comité d'Entreprise, ainsi que la note de Monsieur Francis Clinckx, d'autre part, qui prévoit que tout départ d'un salarié mis à disposition doit être remplacé par un salarié du Comité d'Entreprise. La mise en place de dérogation nous a permis de contribuer à la réintégration d'un salarié d'Aéroports de Paris, chargé de l'activité des mutuelles. Une négociation est actuellement menée pour envisager l'accueil d'un salarié de l'Escale pour une activité du Comité d'Entreprise.

Par ailleurs, le dossier contient la liste de composition des différentes Commissions. Je vous signale que la Commission Egalité Professionnelle Hommes-Femmes a été ajoutée, conformément à nos obligations.

M. GENTILI (FO) – Je reconnais que le travail réalisé est relativement sérieux. Cependant, Force Ouvrière est toujours choqué que le statut de mise à disposition du personnel soit indiqué en voie d'extinction. Je conçois que la prise en compte et le remboursement figurent dans la note de 1996. Dont acte. Je ne comprends pas toutefois la raison pour laquelle nous nous priverions de ce statut de mise à disposition. Nous craignons d'ailleurs depuis longtemps qu'un jour, on nous dise que l'ajout des salaires aux subventions versées au titre des activités sociales soit assimilée à une inflation financière. Or la mise à disposition est juridiquement sécurisée. Le développement d'une politique sociale soutenue et la mise à disposition sont dans l'intérêt de l'Entreprise. Nous ne voyons d'ailleurs pas l'intérêt de le faire figurer dans le Règlement Intérieur. Nous demandons simplement à ce que cette précision n'y figure pas.

Notre seconde réticence porte sur les règles trop strictes qui empêcheraient la résolution de certains problèmes. Par exemple, l'obligation de sélectionner un trésorier qui soit titulaire s'explique notamment par l'implication en cas de vote de budget. Il est naturellement préférable que le trésorier vote son propre budget, puisqu'il est lui-même en charge de son exécution. Néanmoins, nous devons sélectionner très prudemment les candidats, afin d'être certains de leurs compétences.

Quoi qu'il en soit, je ne comprends pas la pertinence de rappeler la mise en extinction du personnel à disposition. Je propose donc de retirer cette précision. Si vous accédez à cette requête, nous nous prononcerons en faveur du Règlement Intérieur.

M. RUBICHON – Méconnaissant cette question, je demanderai à Monsieur Michaud de vous répondre.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Si j'ai bien compris la question soulevée par Force Ouvrière, le Règlement Intérieur mentionne bien une population « *en voie d'extinction* ». Nous avons récemment accueilli un salarié provenant d'Aéroports de Paris pour renforcer les équipes du Comité d'Entreprise. Une négociation est actuellement menée pour accueillir un salarié d'Escale. Par conséquent, je ne verrai aucun inconvénient à supprimer cette mention.

En revanche, je tiens à préciser que nous avons souhaité mettre en annexe la note qui détermine le mode de gestion pour les salariés mis à disposition. Face à quelques difficultés, les élus doivent connaître l'intégralité des éléments de gestion de personnel pour les salariés mis à disposition. En étant subordonnés au Comité d'Entreprise, les agents bénéficient de ses dispositions en termes d'organisation du travail et de mise à disposition. Quoi qu'il en soit, nous n'émettrons aucune opposition de principe à la remarque formulée par Monsieur Gentili. L'opinion de la Direction peut néanmoins différer de la nôtre.

M. RUBICHON – Comme la Direction n'est pas toujours convaincue d'avoir raison, elle accèdera avec plaisir à la demande de Monsieur Gentili.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Nous avons effectivement travaillé pendant six mois avec la DRH et le secrétariat. Je souhaite intervenir sur deux éléments.

En premier lieu, le suppléant doit désormais être désigné sur une liste. Cette modification, qui faisait partie de nos revendications, permettra une meilleure compréhension.

En second lieu, l'ancien Règlement Intérieur comportait, en annexe, le calcul de la répartition des membres de Commissions. Le bilan réalisé préconisait l'intégration de ce calcul à l'article 44 du Manuel de gestion. Il est nécessaire de rester sur la base de la loi sur la répartition. Aussi, je m'associe à cette requête.

Enfin, l'UNSA-SAPAP se prononcera naturellement en faveur de ce nouveau Règlement Intérieur, sous réserve de l'intégration de la répartition des membres dans l'article 44 du Manuel de gestion.

Mme. LEMOINE – Nous avons convenu ensemble qu'il était plus logique de faire figurer la répartition des membres de Commissions au sein de l'article 44. Toutefois, l'article 44 n'est pas rédigé de manière unilatérale par la Direction, puisqu'il s'agit d'une transcription. En tout état de cause, la réunion DRHR sera extrêmement chargée. Nous organiserons donc deux ou trois réunions de travail sur ce sujet pour définir la forme sous laquelle nous introduirons cette disposition dans l'article 44.

Pour la clarté du vote, il serait important, compte tenu des remarques de Monsieur Gentili, de rédiger les modifications de l'article de manière explicite : *« Article 17 – 1. Gestion directe des activités sociales – La gestion des activités sociales et culturelles est assurée par le Comité lui-même »* (page 18) ; *« Il existe des agents d'Aéroports de Paris mis à disposition du Comité. Ce personnel continuera à figurer à l'effectif de l'Entreprise et conserve tous les droits qu'il détient aux termes des statuts du personnel en vigueur et de ses règlements annexés, notamment le droit à l'avancement. Durant leur période de mise à disposition, ces agents relèvent exclusivement de l'autorité du Comité d'Entreprise, conformément aux conditions prescrites à la note DRHR/n°369 du 30 mars 2006 en annexe 1. Il peut être mis fin à la disposition :*

- *par démission...*
- *à la demande de l'agent après appréciation par Aéroports de Paris ;*
- *à la demande du Comité d'Entreprise sous les mêmes conditions. »*

C'est donc l'alinéa suivant, indiqué en bleu, qui devra être supprimé.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Avant de procéder à la consultation, je signale à la Direction qu'il est dans ses prérogatives de se prononcer sur le Règlement Intérieur qui concerne tant le Comité d'Entreprise que le Président du Comité d'Entreprise. En l'occurrence, Monsieur le Président, c'est vous qui occupez cette fonction.

M. GENTILI (FO) – Après en avoir discuté hier, nous avons clarifié les différents niveaux de vote (majorité relative, absolue...). Le Règlement Intérieur requiert d'ailleurs une majorité absolue, voire qualifiée, soit la moitié des élus plus un élu. Force Ouvrière se félicite finalement des modifications acceptées en séance. Nous nous prononcerons donc en faveur de la nouvelle version du Règlement Intérieur.

Mme. DONSIMONI (CFE/CGC) – Vous supprimez donc la référence à l'annexe 2, et non le paragraphe entier.

Mme. LEMOINE – Nous supprimons la phrase *« Le remplacement de l'agent d'Aéroports de Paris, dont la fin de la mise à disposition est constatée, entraîne le recrutement externe*

d'un nouvel embauché directement fait par le Comité d'Entreprise, dans les conditions de la note DG/159-023 du 10 juin 1996 en annexe 2 ».

Cela n'implique pas la remise en question de cette note. Elle ne figurera simplement plus en annexe.

Mme. DONSIMONI (CFE/CGC) – Où figurera-t-elle ?

Mme. LEMOINE – Elle est mentionnée dans la convention conclue entre le Comité d'Entreprise et Aéroports de Paris. Elle ne sera néanmoins plus annexée au Règlement.

M. de CORDOUE – Nous sommes naturellement favorables à cette évolution du Règlement Intérieur que nous avons également préconisée. Nous avons travaillé ardemment en tentant de vous apporter, par l'intermédiaire du département de Madame Lemoine, les conseils et les appuis juridiques en notre possession. Même si la loi ne nous y contraint guère, nous pouvons nous exprimer sur cette question. C'est pourquoi nous voterons en faveur de la nouvelle version du Règlement Intérieur.

M. RUBICHON – Au préalable, je tiens à remercier l'ensemble des participants à ces travaux. Comme vous l'avez souligné, huit réunions se sont tenues du 5 avril au 30 novembre 2007. Ce travail considérable s'est effectué dans le meilleur esprit et en bonne intelligence. Je remercie Monsieur Michaud et toute l'équipe.

*LA MISE A JOUR DU REGLEMENT INTERIEUR DU CE EST ADOPTEE A L'UNANIMITE :
18 VOIX POUR + 1 VOTE DU PRESIDENT DE SEANCE.*

M. RUBICHON – Je vous signale que nous avons battu le record, puisque la mise à jour a recueilli l'avis favorable de 19 membres, et non de 18 membres. Il s'agit d'une situation de démocratie participative. Avant de vous quitter, je tiens à vous souhaiter de très bonnes fêtes de fin d'année. J'aurais l'occasion de vous faire part de mes vœux pour l'année 2008 lors des premiers CE de l'année. Je vous remercie et je passe la présidence à Monsieur de Cordoue.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Avant que vous ne quittiez la séance, pourriez-vous répondre à une question diverse soulevée par la CFE/CGC ? Votre présence serait sans doute intéressante, puisqu'elle porte sur un sujet sur lequel nous avons discuté au sein du bureau du Comité d'Entreprise. Cette question mériterait peut-être quelques précisions, même si elles ne sont fournies qu'ultérieurement.

M. PIGEON (CFE/CGC) – Je m'interroge, en effet, sur le devenir du centre de soins d'Orly et sur l'évolution de la convention en cours de préparation sur les secours d'urgence. La question a été provoquée par l'annonce, au sein du bureau du Comité d'Entreprise, de l'arrêt de la prestation radiologique prévue pour le 2 janvier 2008. Cette date coïncide avec une prise de rendez-vous. L'impact est néanmoins peu négligeable pour les prestations du centre de soins, et plus particulièrement sur l'échographie, la mammographie et la panoramique dentaire. Les conséquences portent donc sur la cardiologie, les cabinets dentaires et, à termes, sur l'activité générale du centre de soins qui appartient à la famille d'Aéroports de Paris depuis 50 ans, voire 55 ans. Ce problème étant incontestable, j'estime que le CE devrait obtenir quelques précisions.

Nous souhaiterions, par ailleurs, connaître l'évolution de la convention entre Aéroports de Paris et les hôpitaux du Val-de-Marne et de Seine-Saint-Denis.

M. de CORDOUE – Je rappellerai, si Monsieur le Président me le permet, l'information que j'ai apportée au bureau. A partir du 1^{er} janvier 2008, nous serons effectivement contraints de cesser la prestation de radiologie au sein du centre de soins d'Orly, en raison de l'incompatibilité de l'équipement de radiologie avec les évolutions réglementaires. Pour poursuivre cette activité, il aurait fallu changer l'équipement. Cette mesure me semble peu raisonnable, compte tenu du coût de l'équipement et de la fréquentation relativement faible pour cette activité. En outre, je vous signale qu'à proximité d'Orly se trouvent deux centres de radiologie. Nous sommes donc contraints de cesser cette prestation. Le docteur, ainsi que sa collaboratrice ont été reçus. Nous discutons ensemble de l'évolution de leur situation.

Par ailleurs, vous nous avez interrogés sur l'avenir du centre de soins d'Orly. Je vous rappelle que l'Entreprise n'a pas encore pris de décision. Toutefois, je peux vous apporter trois précisions. En premier lieu, le seul centre de soins existant se trouve à Orly. En second lieu, deux activités de ce centre sont déficitaires. En dernier lieu, un certain nombre de salariés travaillent au sein de ce centre. Ces aspects suscitent, par conséquent, une certaine réflexion. J'estime qu'un débat ne pourra se tenir que dans le cadre d'une inscription de la question à l'ordre du jour. En tout état de cause, vous pouvez imaginer les points sur lesquels porte la réflexion. En outre, une analyse des différentes spécialités serait essentielle, notamment pour connaître le taux de fréquence de chacune d'entre elles. En l'occurrence, l'unique question qui a été soulevée concrètement concerne la suppression de la radiologie dès le 1^{er} janvier 2008. Or certaines spécialités requièrent un examen radiologique. Cet examen ne pourra donc être assuré que par les centres de radiologie limitrophes. Nous concluons un accord dans ce sens avec les organismes correspondants.

M. RUBICHON – Je vous remercie d'avoir soulevé cette question qui doit préoccuper un certain nombre de salariés. Je m'engage donc à suivre cette question en toute transparence. Cette interrogation me semble néanmoins légitime de la part des salariés qui, à partir du constat de l'absence de renouvellement du matériel, se demandent ce que sera l'avenir du service. C'est pourquoi nous étudierons cette question en toute transparence et en bonne intelligence.

M. GENTILI (FO) – Je comprends votre souci de transparence. Toutefois, je connais bien le radiologue. Vous lui avez adressé un courrier depuis le mois d'août 2007 pour l'avertir de l'obsolescence du matériel et de la cessation de cette activité dès le mois de janvier 2008. Je vous signale que le contrat est atypique puisqu'il prévoit une rémunération proportionnelle à l'acte réalisé. Quid des salariés qui travaillent pour l'Etablissement depuis de nombreuses années ? Quid du préavis de trois mois ? Le praticien ne perçoit aucune rémunération s'il n'effectue pas de prestation. Cela soulève un réel problème de droit du travail. Aujourd'hui, nous avons le sentiment qu'un véritable sabotage se met en place. Les salariés, qui sont rémunérés au pourcentage, n'ont pas le droit de rester jusqu'à 17 heures 30. En les obligeant à quitter le dispensaire à 16 heures 45, vous contribuez au déficit du dispensaire. Pourtant, nous avons tous conscience qu'il est difficile de s'absenter de son poste de travail avant 16 heures 45. Il serait plus judicieux d'étendre la plage horaire jusqu'à 18 heures. Ce constat est

inacceptable. C'est pourquoi nous souhaiterions une régularisation de ce problème. L'audit concerne tant le personnel vacataire que le personnel statutaire. En l'occurrence, le personnel estime que les mesures ne sont absolument pas prises en toute transparence, mais plutôt avec une certaine opacité pour permettre la fermeture du dispensaire. Si le coût de remplacement du matériel s'avère réellement insurmontable, je vous invite à sérieusement étudier les conséquences que votre décision entraîne pour les autres praticiens. A notre sens, la rentabilisation ou la diminution du coût social pourrait être permise par une extension de la plage horaire des consultations ou par l'emploi plus pertinent du personnel. Je vous signale, par exemple, avoir tenté, en vain, de joindre le cabinet dentaire du dispensaire ; je n'ai obtenu que la messagerie pendant trois jours consécutifs.

M. de CORDOUE – S'agissant d'une question diverse à laquelle j'ai répondu spontanément, je vous ai proposé de mener ce débat ultérieurement. Pour éclairer l'assemblée, je vous rappelle que le radiologue assurait une vacation par semaine.

Mme. MARTIN – Non, il assurait deux vacations.

M. de CORDOUE – Quoi qu'il en soit, le matériel doit fonctionner quotidiennement pour être rentabilisé. En outre, il connaissait ce problème depuis longtemps. Aussi ne l'avons-nous pas pris au dépourvu.

Monsieur Rubichon quitte la séance.

POINT 4 : Information et consultation sur le Plan de formation 2008 (Point 3 de l'ordre du jour)

Mme. BADIE – Bonjour à tous. En préambule, je souhaiterais vous rappeler la nouvelle méthode d'élaboration du Plan que nous avons utilisée pour la seconde année.

1. Orientations générales du plan triennal (2007-2009)

Les orientations triennales de formation, déclinées du plan stratégique et des enjeux du contrat de régulation ont été définies pour la période 2007-2009. Ces orientations vous ont été présentées à la fin du mois de mai 2007 ; elles ont été reconduites pour l'élaboration du Plan de formation de l'année 2008. Ces orientations traduisent les compétences individuelles et collectives que la formation doit permettre de développer. L'objectif consiste donc à construire un plan triennal, décliné des plans opérationnels et des perspectives de développement des Directions. Chaque Directeur a ainsi été rencontré au mois de juillet 2007, afin de pouvoir reconduire ou réajuster les principales priorités et les enjeux en termes de formation pour les deux prochaines années.

Compte tenu des spécificités caractérisant Aéroports de Paris en matière de formation réglementaire, de la nécessité d'une formation dès la prise de poste et du maintien de l'employabilité des métiers essentiellement techniques, l'orientation « *Développer les compétences* » devrait représenter 75 % des heures de formation, le reste des heures étant consacré à l'orientation « *Renforcer la performance* ».

2. Priorités du Plan de formation 2008

Nous avons défini les priorités suivantes :

- une volonté de développer la professionnalisation pour accompagner un certain nombre d'évolutions dans l'Entreprise, comme la Direction de l'immobilier et certaines filières de métiers tels que le contrôle de gestion ;
- l'adaptation et le maintien de l'employabilité des salariés dans l'Entreprise : il s'agit d'un axe très important pour l'ensemble des Directions de l'Entreprise ;
- une remise à niveau vis-à-vis des dispositions réglementaires : ce processus étant déjà en cours, il se déploiera davantage au cours de l'année 2008, notamment sur la mise à niveau réglementaire des fonctions SSIAP et le suivi des évolutions réglementaires en matière de sûreté.

Par ailleurs, l'orientation « *Renforcer la performance* » se scinde en trois axes :

- le développement de la culture économique pour les cadres et les agents de haute maîtrise ;

- le développement de la culture client et de la qualité de service : l'ensemble des Directions ont souhaité la poursuite et l'intensification de l'accompagnement à la formation dans ce domaine ;
- le renforcement des compétences managériales.

Aujourd'hui et, depuis le début de l'année 2007, l'institut du management, positionné au sein d'un service unique, propose un accompagnement pour l'ensemble de la ligne managériale. Au-delà des besoins exprimés par les Directions et par la Direction Générale de l'Entreprise, le service Compétences et management s'engage à :

- favoriser l'accès aux formations dans le cadre du DIF en diffusant l'information aux salariés et aux managers de l'Entreprise ;
- mesurer l'efficacité des dispositifs de formation en développant l'évaluation de la formation ;
- poursuivre les propositions de solutions pédagogiques innovantes, comme les ateliers d'anglais professionnels déployés à titre expérimental en 2007 pour l'unité opérationnelle CDGA. Cette modalité sera naturellement proposée à l'ensemble des Unités Opérationnelles.

3. Chiffres clés du Plan

Le Plan de formation de l'année 2008 prévoit 265 000 heures de formation, soit une espérance de formation de 35 heures par salarié, conformément à l'accord conclu sur la formation. Cela représente un budget sensiblement supérieur à 20 millions d'euros.

Les 265 000 heures se répartissent en :

- 150 000 heures environ pour répondre aux besoins individuels et collectifs des Directions : formations liées à l'adaptation au poste de travail ;
- 66 000 heures dites « transversales » qui seront consacrées aux actions liées à l'évolution de l'emploi et au maintien dans l'emploi ;
- 30 000 heures pour les formations co-décidées dans le cadre du DIF ;
- 20 000 heures affectées à tout autre type d'actions (Congé Individuel de Formation, longues formations...).

Par ailleurs, l'analyse du Plan par catégorie est ajustée en fonction de la part de chaque catégorie dans l'effectif global de l'Entreprise. L'analyse par domaine de formation montre que les métiers et les techniques aéroportuaires devraient représenter un peu plus de 30 000 heures de formation, tandis que les formations d'accompagnement à l'hygiène, sécurité et conditions de travail devraient être sensiblement inférieures à 30 000 heures. Je ne présenterai pas en détail la répartition par domaine de formation, mais je reste à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce sujet.

Comme je vous l'ai indiqué, la production de 265 000 heures de formation requiert un budget de 20,3 millions d'euros, dont 12,4 millions d'euros pour la production de formation qui comprend une part importante de charges externes dévolues à la formation professionnelle, ainsi que les coûts de fonctionnement du service (salaires et centres de formation).

Enfin, un volet conséquent est prévu, en dehors du Plan de formation, pour l'accompagnement du dispositif Escale, soit 15 000 heures de formation.

Mme. PAILLIE – Je souhaiterais, en premier lieu, intervenir sur le nombre d'heures de formation. En effet, 265 000 heures de formation sont prévues en 2008. Je rappelle néanmoins que la formation Pompiers est incluse dans cet objectif. Certes, l'espérance de formation s'élève à 35 heures par salarié, mais je vous signale qu'elle était de 38 heures en 2006, soit 290 000 heures n'incluant pas la formation Pompiers.

En second lieu, force est de constater, au travers de l'orientation « *Développer les compétences métiers* », une baisse du nombre d'heures de 27 250 heures environ. Nous notons néanmoins dans l'orientation « *Renforcer la performance* » une volonté d'Aéroports de Paris de renforcer et de développer les compétences managériales, puisque nous sommes passés de 19 210 heures en 2007 à 32 470 heures en 2008.

En troisième lieu, nous avons remarqué une diminution du nombre d'heures de formation pour trois catégories socioprofessionnelles, notamment pour les agents d'exécution (de 81 200 heures en 2007, soit 29 %, à 74 200 heures en 2008, soit 28 %).

En quatrième lieu, il est inacceptable que les formations linguistiques aient diminué (de 8 % en 2007 à 6,91 % en 2008, soit 14 513 heures). Aéroports de Paris, en tant que plateforme internationale, aurait dû se donner les moyens de développer un programme ambitieux en renforçant notamment sa politique linguistique. L'UNSA-SAPAP avait d'ailleurs déjà émis cette remarque à l'occasion de la présentation des orientations générales pour la période 2007-2009.

En cinquième lieu, nous avons étudié la répartition des heures de formation par Direction.

- **Direction Orly**

Il s'avère que le nombre d'heures de formation linguistique a fortement diminué : de 2 550 heures en 2007 à 1 725 heures en 2008.

- **Direction CDG**

En revanche, le nombre d'heures a augmenté pour CDG. Dans le cadre des filières Agents commerciaux de la Direction de CDG, vous nous indiquez avoir mis un accent particulier sur la formation « *Mission d'accueil PMR* ». Or vous ne prévoyez que 1 357 heures de formation en 2008, contre 3 090 heures en 2007.

- **Direction du Bourget**

La formation « *Sensibilisation – Culture Développement Durable* » est dédiée à la Direction du Bourget ? Pourquoi n'est-elle proposée qu'à cette Direction ?

- **Direction Escale**

Vous prévoyez, par ailleurs, 20 000 heures pour 596 salariés d'Escal, contre 36 000 heures en 2007. Or 12 000 heures sur ces 20 000 heures sont consacrées aux contrats de professionnalisation. Il ne reste donc à cette Direction que 838 heures de formation linguistique. Il en est de même pour le domaine des métiers : 11 715 heures de formation. Si nous déduisons 7 600 heures dédiées aux contrats de professionnalisation, il ne reste plus que 4 115 heures.

- **Direction INA**

Au titre des orientations « *Actions spécifiques* » et « *Sensibilisation aux risques juridiques liés à la construction* », aucune prévision d'heures n'a été définie dans le domaine de la formation juridique.

- **Direction de l'Immobilier (IMO)**

L'orientation de mise à niveau des compétences techniques, de maintenance et de sécurité connaît une baisse significative : 1 710 heures de formation en 2008 contre 3 600 heures en 2007.

- **Direction de l'Audit**

Aucune prévision n'a été définie sur la priorité en matière juridique et financière.

- **Direction Sûreté et Préventions (SPR)**

Force est de constater une baisse conséquente des heures de formation dans le domaine de la sécurité et de la sûreté : de 1 230 heures en 2007 à 225 heures en 2008.

- **Direction de l'Environnement et du Développement Durable**

Le nombre d'heures de formation a sensiblement augmenté.

En sixième lieu, un effort important a été consacré aux actions liées à l'évolution et au maintien de l'emploi, notamment dans le domaine du management des cadres et des agents de haute maîtrise : de 9 150 heures en 2007 à 21 645 heures en 2008. Nous resterons néanmoins attentifs sur l'action de formation spécifique, sur les éléments fondamentaux du management dédiés à la maîtrise.

En septième lieu, le nombre d'heures de formation prévues au titre du DIF (Droit Individuel à la Formation) ont fortement diminué en ce qui concerne les congés de bilan de compétences et les VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience) : 30 000 heures prévues en 2008 contre 40 000 heures en 2007.

En dernier lieu, l'enveloppe « généreuse » de 15 000 heures accordées à l'Escale, en sus des 20 000 heures du Plan de formation de l'Escale, donne un résultat identique, voire inférieur à celui constaté en 2007 qui comptabilisait 37 000 heures. Vous conviendrez que cela mérite une réflexion.

M. de CORDOUE – Je vous prie de m'excuser d'avoir omis de céder la parole au Président de la Commission Formation, Monsieur Michaud. Nous écouterons ensuite les autres questions auxquelles nous répondrons après.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Cette omission n'est pas grave, puisque nous avons été amenés à travailler ensemble dans le cadre de la Commission Formation, abordée par Madame Paillie et partagée par l'ensemble des membres de la Commission.

Après avoir discuté avec Madame Badie et Monsieur Senentz, j'ai transmis à l'ensemble des élus du Comité d'Entreprise et à la Direction des Ressources Humaines les premières données essentielles du Bilan 2007 qui nous ont permis d'appréhender ce bilan de manière cohérente et constructive. Je m'occupais, en principe, des élus du personnel, tandis que

Madame Badie et Monsieur Senentz étaient concentrés sur la Direction. J'ai tout de même adressé ce document à Madame Lemoine et Madame Gonzalez.

Comme l'a souligné Madame Paillie, il est intéressant de constater que face au nombre d'heures de formation prévu en 2007, soit 280 000 heures, 200 267 heures de formation ont été dispensées au 31 octobre 2007. Certes, la politique d'Aéroports de Paris est relativement ambitieuse, puisque l'engagement représente 6 % de la masse salariale. Cet effort est significatif, mais il ne s'agit que d'une prévision. Il faut donc tenir compte du nombre d'heures de formation finalement dispensées. En outre, la Direction Générale s'était engagée à ce que chaque salarié dispose d'une espérance de formation de 35 heures. Nous souhaiterions donc savoir la raison pour laquelle cet objectif n'a pas été atteint. Les problèmes d'effectif et de disponibilité au niveau des services opérationnels sont tout de même liés à la politique sociale et la politique d'Aéroports de Paris en matière d'emploi.

Par ailleurs, l'inadéquation entre les dépenses de formation et les prévisions implique une recette supplémentaire pour la Direction d'Aéroports de Paris. Réintégrée au budget global du Groupe, cette recette doit être suivie très attentivement par les organisations syndicales, notamment en termes de prévisions et de réalisations. En effet, le caractère ambitieux des prévisions peut finalement révéler des difficultés de réalisation pour des raisons de structure ou de disponibilité des salariés.

D'après les informations recueillies sur la répartition des heures de formation, nous avons remarqué que la catégorie Exécution représente, en 2007, 28 %. La même proportion est appréhendée sur le Plan de l'année 2008. La formation dédiée aux cadres varie puisque, malgré l'implication et l'engagement significatif de la Direction de renforcer le management, nous avons constaté que 18 % de formations étaient consacrés aux cadres en 2007, contre 14 % en 2008. Quels sont, par conséquent, l'implication et le réel engagement de la Direction vis-à-vis du management considéré comme un axe important des orientations du Plan de formation ?

Lors des différentes réunions de la Commission Formation, dont la dernière a eu lieu le 4 décembre 2007, un certain nombre de questions ont été soulevées précisément par Madame Paillie. D'autres interrogations portaient sur les formations linguistiques. La délégation Force Ouvrière en a d'ailleurs posé plusieurs. Des éléments de réponse nous ont certes été apportés lors de la réunion, mais un rappel me semblerait intéressant pour l'ensemble des élus du Comité d'Entreprise.

Comme l'a rappelé Madame Badie, la formation liée au Plan Escalé ne fait pas partie du Plan de formation. Cette distinction est essentielle pour que les élus appréhendent correctement la réalité. Dans le contexte actuel, la formation professionnelle tiendra un rôle capital notamment au travers de l'engagement de la Direction, ainsi que par la négociation et le projet de mise en place de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. Cet indicateur est fondamental, puisque la formation est un outil non négligeable du maintien et de la mise à niveau des compétences. J'imagine que les organisations syndicales ont conscience de l'importance de cet élément dans le cadre de la négociation sur la GPEC. Ce plan est indirectement lié aux orientations et à la stratégie d'Entreprise définie par le Président Directeur Général et par la Direction Générale. Il accompagne ainsi les modifications structurelles et les mutations tant économiques qu'au niveau des effectifs. Chaque organisation syndicale devra se prononcer sur les orientations

générales. La déclinaison du Plan de formation, découlant de la négociation de l'accord de formation signé par certaines organisations syndicales, doit également être prise en compte. Aussi chaque organisation syndicale devra-t-elle rappeler sa position vis-à-vis de ce principe.

Enfin, une question a été soulevée par l'ensemble des membres de la Commission Formation au sujet de la passerelle existant avec la Commission Longue Formation. J'ai donc été chargé par les membres de la Commission de diffuser un message. Quelle est l'utilité de la Commission Longue Formation ? Les organisations syndicales doivent émettre un avis sur les longues formations, alors que les décisions semblent avoir déjà été prises avant la tenue de la Commission. Quelle est l'articulation entre la Commission Formation et la Commission Longue Formation, actuellement présidée par une personne différente de la Commission Formation ? Monsieur Senentz et Madame Badie sont les principaux interlocuteurs de la Commission Formation, tandis que la Commission Longue Formation est gérée par Madame Sage Brouillard. La DRH devrait, par conséquent, réexaminer la cohérence de l'organisation actuelle et la simplification des circuits.

M. GENTILI (FO) – Je partage les observations de Monsieur Michaud. Je reste néanmoins interpellé dans la mesure où mon syndicat est l'un des signataires de l'accord. Je commence d'ailleurs à le regretter dans la mesure où la réalisation du Plan de formation de l'année 2007 devrait atteindre à termes 75 %. Nos objectifs étaient-ils aussi ambitieux ? Je doute qu'une espérance de formation annuelle de 35 heures par salarié soit trop élevée.

D'ailleurs, l'entretien professionnel qui doit légalement avoir lieu une fois par an n'a pas été assuré cette année pour différentes raisons. En outre, ce sont les représentants du personnel qui ont dû parfois rappeler à la Direction ses obligations en termes de formations réglementaires. Il en est de même pour d'autres formations extrêmement pointues et réglementaires. Si nous sommes incapables d'anticiper les besoins, nous serons obligés de fermer des installations (SSIAP 1, SSIAP 2, SSIAP 3). Seront également concernés les pompiers aéronautiques qui doivent obtenir une certification DGAC, et non du Ministère de l'Intérieur. J'ignore si la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences nécessitera une réorganisation de la DH, mais peut-être que vous tiendrez enfin compte des alertes des partenaires sociaux sur l'ouverture d'installations et la mise en place des formations requises à ce titre. Il serait effectivement regrettable de devoir recruter ces compétences à l'extérieur pour pallier cette lacune.

S'agissant du maintien des compétences dans l'emploi, la hiérarchie écoutait autrefois mes alertes sur la perte de compétences linguistiques en raison d'une utilisation peu optimale de ces connaissances par rapport au niveau d'embauche, notamment en langue anglaise. Nous avons donc demandé une réorganisation par la hiérarchie. Aujourd'hui, nous ne disposons pas d'un effectif suffisant pour permettre des départs en formation. Les chefs de service s'y opposent d'ailleurs. Telle est la réalité. Faudrait-il également structurer les planifications de formation ? J'ai le sentiment que l'on se moque des signataires de l'accord. Par exemple, le DIF permet une formation annuelle de 20 heures. Les compteurs sont donc pleins. D'après votre tableau, l'espérance de formation s'élève à 35 heures, comme en 2007. Là, on est en dessous de 30 heures. Or 10 % de 30 heures donne un résultat de 3 heures au lieu des 20 heures prévues par la loi. Certes, il s'agit d'une moyenne. Je partagerais ces résultats si les collaborateurs n'exprimaient pas le souhait d'être formés. D'ailleurs, tenter de former un collaborateur qui ne le souhaite pas est aussi

difficile de faire « boire un âne qui n'a pas soif ». En tout état de cause, ce constat traduit, non pas un manque d'ambition, mais l'altération de l'accord que nous avons signé. Il est proposé aux signataires de l'accord de rester avec des personnes de la DRH à l'entrée de la cantine pour informer les salariés sur l'importance de la formation et sur les droits auxquels ils peuvent prétendre *via* les 200 métiers du Groupe. Nous n'assurons même pas cette mission. C'est pourquoi nous craignons à termes une remise en cause de l'accord signé. Les objectifs ne sont pas atteints. En outre, nos résultats en termes d'adaptation des postes ne sont vraiment pas satisfaisants. Le développement de synergies au sein du Groupe permettrait pourtant un emploi plus pertinent des centres de formation. Nous pourrions ainsi développer les capacités de ces centres et des formateurs d'Aéroports de Paris.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Je partage l'ensemble des remarques qui viennent d'être formulées. Soit le Plan est trop ambitieux soit vous n'y consacrez pas les moyens nécessaires.

La question qui me paraît essentielle porte sur les tableaux de service qui révèlent aujourd'hui un véritable manque d'effectif et l'absence de prise en compte des heures de formation. En outre, l'anticipation des postes de sûreté (SSIAP) n'est pas non plus considérée. Nous signons des accords avec la Direction Générale, alors que chaque Direction agit comme bon lui semble et ne respecte pas les accords conclus. C'est pourquoi nous constatons de nouveau que les objectifs ne sont pas atteints.

Par ailleurs, nous avons soumis depuis plusieurs mois à la DH une requête sur les contrats de professionnalisation. Les agents recrutés pour suivre cette formation font légalement partie intégrante de l'effectif. Possédant le même statut, ces agents devraient bénéficier des mêmes avantages, notamment le treizième mois. Nous avons adressé un nouveau courrier à la DH pour lequel nous n'avons toujours pas reçu de réponse. La seule réponse qui nous a été apportée lors de la précédente Commission confirme que la Direction est disposée à examiner cette question. Aucune réponse ne nous a été adressée suite au courrier envoyé au mois de novembre 2007. Nous profitons donc de cette occasion pour demander l'application du Code du travail, avec un effet rétroactif, au bénéfice de ces agents. Nous souhaitons aujourd'hui obtenir une réponse claire à ce sujet et le respect du Code du travail.

M. PIGEON (CFE/CGC) – Je souhaiterais intervenir sur les activités de l'institut du management et sur le développement durable.

Un certain nombre de formations sont effectivement proposées, notamment à l'égard de la ligne managériale. Cette démarche, qui est tout à fait positive, fait également partager les enjeux de l'Entreprise. En outre, le parcours de formation de la ligne managériale concernera non seulement les managers, mais aussi les agents de haute maîtrise. Nous nous en réjouissons puisque la maîtrise et la haute maîtrise représentent l'articulation de l'Entreprise. La mise en place de formations techniques et managériales me semble donc indispensable.

Par ailleurs, le développement durable est une notion très courante. Des conférences se tiennent en Europe et en France à ce sujet. Au-delà des enjeux environnementaux, économiques et sociaux, il ne faut pas néanmoins négliger l'enjeu managérial qui en découle, en particulier sur la qualité de la vie au travail. Le management supérieur et

intermédiaire doit effectivement veiller au maintien d'un certain bien-être des agents. Cette vigilance doit donc se traduire par la prévention des risques psychosociaux se référant au management et à la souffrance au travail, à la maîtrise des causes de stress. A cet effet, trois niveaux d'intervention ont été définis : tertiaire, secondaire et primaire (pour les organisations qui ont une part anxiogène). Il faut donc veiller à assurer la mise en place d'une nouvelle organisation. En outre, nous ne devons négliger les comportements additifs qui restent quelque peu sensibles. Il est essentiel de sensibiliser la Direction pour obtenir, au sein de l'ensemble des managements, la mise en place d'outils nécessaires à la santé, notamment émotionnelle, au sein de l'Entreprise. Il ne s'agit pas d'un effet de mode, mais d'une réalité constatée au sein de nombreuses entreprises. Certes, la situation d'Aéroports de Paris n'est pas dramatique, mais le diagnostic qui a été réalisé devrait permettre au service Compétences et Management de traiter l'ensemble de ces sujets.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT) – Nous réitérons la même déclaration qu'en 2006. Il est toujours peu évident pour une organisation syndicale de se prononcer en défaveur d'un Plan de formation, compte tenu du volume d'heures consacré à la formation.

En premier lieu, les demandes de formation sont difficilement acceptées en raison du manque d'effectif.

En second lieu, les formations proposées sont trop fréquemment inadaptées. Les services programment systématiquement des réunions en amont qui s'avèrent inutiles puisque les remarques ne sont jamais prises en compte. Nous avons justement demandé un retour d'information sur les formations qui ne nous a jamais été transmis.

En troisième lieu, la plupart des formations sont davantage créées pour répondre aux réorganisations que pour satisfaire les demandes plus précises des agents.

Pour toutes ces raisons réellement récurrentes, nous ne voterons naturellement pas contre ce projet, mais nous nous abstiendrons.

M. VIDY (SICTAM/CGT) – En page 9, vous expliquez que 30 000 heures sont consacrées aux formations co-décidées par les salariés de l'Entreprise au titre du DIF. Or, en page 47 de ce même document, nous constatons que les 30 000 heures sont uniquement affectées aux congés de bilan de compétences ou de VAE.

Mme. BADIE – Non, les 30 000 heures concernent bien l'ensemble des formations co-décidées au titre du DIF, et non les congés de bilan de compétences ou de VAE. Il s'agit effectivement d'un problème de compréhension. Je veillerai donc à distinguer correctement cette ligne.

M. TOLLARI (CFE/CGC) – En ce qui concerne les métiers du bâtiment, et notamment l'ensemble des divisions de DMO (INA, IMO...), je vous signale qu'un certain nombre de collaborateurs nécessitent plusieurs heures de formation pour renouveler leur qualification professionnelle. Par exemple, pour devenir un économiste de la construction, je dois suivre 60 heures de formation tous les trois ans. Or la liste des formations ne mentionne aucune formation spécifique. Pour la conduite de chantiers, des formations spécifiques permettraient de placer les collaborateurs face à leurs responsabilités, notamment en cas de dérapages. Ayant travaillé pendant six ans au sein de Cotebat, je puis vous assurer que ces formations sont assurées régulièrement. Elles sont d'ailleurs obligatoires à hauteur de

deux journées par mois. En font notamment partie les formations d'expertise, d'arbitrage, de méthodes d'organisation générale, sur le manuel de qualité, de management de projet (sur une durée de trois jours) et sur le délai de levée de réserves. Je peux vous remettre la liste de ces formations que j'ai en ma possession. Il me semble nécessaire d'augmenter le nombre d'heures de formation dans ce cadre et d'accéder à ce type de formations.

Mme. MARTIN (FO) – Je souhaiterais obtenir des précisions sur le calcul du nombre d'heures de formation budgétisées pour l'année suivante. Le DIF est un droit. L'établissement d'un accord interprofessionnel et national, d'une part, et d'un accord d'entreprise, d'autre part, permet à chaque salarié, depuis le 1^{er} janvier 2005, de disposer de 20 heures de formation. Cela implique, du moins pour l'année 2008, un provisionnement de 149 860 heures de formation pour le DIF. Or vous n'avez provisionné que 30 000 heures, soit 4 heures par agent. Il s'agit d'une problématique relativement importante. Le DIF est un nouvel acquis pour les travailleurs qui leur permet de décider quelle formation suivre, même si une validation hiérarchique est obligatoire. Des priorités ont été définies sur la Branche professionnelle pour acquérir un diplôme, approfondir les connaissances et pour obtenir des promotions. Force est de constater, par exemple, que les agents en SSIAP 1, qui étaient à l'origine titulaires d'un diplôme ERP 1, doivent être recyclés. La formation étant obligatoire, ces agents sont recyclés pour obtenir le SSIAP 1. Un certain nombre d'agents étaient titulaires du diplôme ERP 3, mais titulaire du diplôme ERP 2 au sein d'Aéroports de Paris. Lors du recyclage obligatoire, les Unités Opérationnelles ont simplement assimilé le poste en ERP 2 à un recyclage en SSIAP 2. Elles n'ont même pas vérifié au préalable le diplôme acquis par chaque agent. Or la demande des agents d'obtenir un recyclage correspondant au diplôme acquis a été refusée. Toutefois, alors que la Direction d'Orly a refusé ces requêtes, la Direction de CDG, estimant que cette mesure permettrait de préparer une promotion et anticiper les remplacements, y a donné une suite favorable. Par conséquent, les agents dont la demande a été rejetée ont soumis leur requête dans le cadre du DIF. S'agissant d'une priorité au sein de la Branche professionnelle et d'une filière SSIAP, cette requête entre logiquement dans ce cadre. L'agent concerné peut ainsi acquérir le diplôme SSIAP 3, augmenter ses connaissances en sécurité incendie et en protection des biens et des personnes et d'obtenir une promotion. Or cette requête a été rejetée. Je souhaiterais donc connaître la raison de cette décision que je ne comprends pas. Est-ce dû au nombre d'heures provisionnées pour l'année 2008 ou à une priorité donnée uniquement sur l'employabilité du personnel ? Ne tenez-vous donc pas compte du désir d'évolution des agents au sein de l'Entreprise ? Les agents sont motivés, mais nous déplorons l'absence d'entretiens professionnels. Il serait sans doute judicieux d'intégrer à ce plan une action de sensibilisation du management à la question de la formation professionnelle et de Droit Individuel à la Formation. En tant qu'organisation syndicale, nous connaissons les textes et avons mené une négociation à ce titre. La Direction Générale et la DRH les connaissent également. Or l'utilisation est assurée au niveau local. Comment avez-vous formé les Unités Opérationnelles et l'encadrement local pour qu'ils soient sensibilisés et puissent, à leur tour, sensibiliser le personnel ? Nous avons, par exemple, distribué, en 2005, un fascicule à l'ensemble des agents au sein du restaurant du personnel. C'est un bon support. Vous leur avez adressé plusieurs communiqués. Les agents recevront d'ailleurs un état de leur compte. Il serait peut-être pertinent de mener une action différente de sensibilisation auprès du personnel, pour éviter l'apparition rapide d'un nouveau problème. Aujourd'hui, la plupart des agents ont cumulé 80 heures environ. Si 80 % de l'effectif émet le souhait, dans deux ans, d'utiliser leurs 120 heures de DIF, la situation sera bloquée. Comme vous le

savez, les agents ont pris, en outre, l'habitude de tout économiser. Vous devriez, par conséquent, anticiper cette question, puisque nous avons souvent remarqué l'absence d'anticipation en matière de formation.

Enfin, j'interviendrai, au nom de la Secrétaire de CHSCT de coordination, en vous rappelant que la formation HSCT n'est absolument pas suffisante, compte tenu des nombreux risques encourus au sein de l'Entreprise. Vous ne vous appuyez que sur l'obligation réglementaire, et non sur les formations supplémentaires (Gestes et postures, Postes et postures...). Si vous supprimez, en outre, la formation des nouveaux embauchés, ainsi que les formations des CDD, compte tenu de la problématique de l'Escalier, et des 88 contrats spécifiques de l'Escalier, nous serons confrontés à la disparition des contrats de professionnalisation. Par conséquent, la Direction doit mener une action efficace et rapide. La formation est essentielle. Nous risquons de nous fâcher à ce sujet, car nous avons vraiment le sentiment de ne pas être pris au sérieux. Nous ne l'accepterons jamais en tant que syndicat signataire. Nous vous invitons à augmenter le nombre de réunions de la Commission de suivi de l'accord formation. Nous nous sommes déjà réunis sur le DIF, mais il serait souhaitable de communiquer un nouveau bilan aux syndicats signataires sur l'accord formation et sur les anomalies décelées au niveau de son application locale et au niveau des Unités Opérationnelles.

M. SENENTZ - Je répondrai à un certain nombre de vos questions.

Sur les prévisions effectuées

Force est effectivement de constater depuis plusieurs années que le Plan prévisionnel est rarement atteint. Je vous confirme à ce titre que le point de sortie du Plan de l'année 2007 sera de 75 % à 76 %, ce qui représente 210 000 heures environ. A partir de ce constat, nous nous sommes interrogés sur les prévisions du Plan de formation 2008, puisque nous avons des difficultés, comme vous l'avez remarqué, à tenir nos engagements en termes de volume. Nous avons finalement choisi de nous baser sur l'accord qui prévoit une espérance moyenne de formation de 35 heures par salarié, même si cet objectif semble peu évident à atteindre. L'une des premières difficultés qui nous empêche d'honorer nos engagements est liée à un taux d'absentéisme qui fut d'ailleurs particulièrement important en 2007. Ce phénomène est difficilement explicable. Nous avons, par exemple, constaté que certains stages n'étaient suivis que par trois collaborateurs. Je ne possède pas, en revanche, les données des années précédentes. En tout état de cause, ce phénomène explique la baisse du nombre d'heures.

Sur le DIF

Je vous rappelle que la consommation du DIF était, lors de la première année d'application, de 7 000 heures. L'espérance de sortie de l'année 2007 s'élève à 14 000 heures environ, soit le double du nombre d'heures initial. C'est pourquoi nous avons envisagé la même tendance pour l'année 2008 en consacrant 30 000 heures. Nous accepterons naturellement toutes les demandes dépassant cet objectif. Ce n'est ni le volume ni le budget qui limitera notre décision. Cette position est d'autant plus confirmée que nous ne sommes pas aujourd'hui en mesure d'atteindre le volume global prévu. Nous ne nous en priverons certainement pas.

Sur la part du personnel d'exécution

Il me semble que le niveau n'a pas été modifié d'une année à l'autre, alors que le volume d'effectif d'exécution a diminué. Par conséquent, j'estime, au contraire, que le nombre d'heures de formation a plutôt augmenté.

Sur l'Escale

Nous avons envisagé un certain nombre d'hypothèses sur l'Escale qui a connu une certaine décroissance en 2007. Ignorant le rythme de cette tendance, nous avons suggéré plusieurs possibilités de formation pour le personnel de l'Escale. En l'occurrence, je ne fais pas référence au plan d'accompagnement. Il s'agirait vraisemblablement de 5 000 heures ou de 6 000 heures. Si ce volume s'avérait insuffisant, nous le compléterions sans aucune difficulté.

Sur la raison des difficultés d'atteinte des objectifs fixés

Le système informatique ne nous permet pas de suivre très précisément le taux d'absentéisme. C'est pourquoi nous tenterons de remplacer, en 2008, ce système par un outil plus complet.

Sur la passerelle entre la Commission Formation et la Commission Longue Formation

J'avoue que cette question m'a également interpellé. J'ai donc demandé à présider cette commission pour assurer une certaine cohérence entre les deux Commissions. En réalité, je n'ai pas réagi dès mon intégration pour remédier à ce problème.

Sur les formations Pompiers

Mme. BADIE – La formation des pompiers est effectivement prévue en 2008. Elle démarrera donc au mois de janvier, mais je n'ai pas en ma possession les données relatives à cette formation.

Sur la recherche d'une synergie d'utilisation des centres de formation

M. SENENTZ – Partageant cette préoccupation, j'estime également que cette question mérite un examen plus approfondi.

Sur l'IDM

Nous étudions actuellement un nouveau programme comportant notamment un nouveau cycle de formations des cadres, y compris des cadres dirigeants auxquels nous avons prévu de proposer un dispositif de formation.

Sur le retour d'information des formations suivies

J'avoue ignorer les propos tenus sur les conditions de formation. Souhaitez-vous un retour sur les évaluations des formations ?

Sur le volume d'heures de DIF

Certes, nous ne proposons que 30 000 heures, au lieu de 150 000 heures environ, mais je pense également qu'il est peu évident de former un collaborateur s'il n'en exprime pas le souhait.

Sur la sensibilisation à la formation

Une formation sur la formation me semble une idée pertinente, dans la mesure où certains managers méconnaissent peut-être la réglementation en la matière.

Mme. PAILLIE – Pour revenir sur la Direction de l'Escale, les formations de professionnalisation comprennent 5 138 heures de formation linguistique. Si je retire la formation professionnelle, il ne reste plus que 838 heures de formation linguistique pour cette Direction. Il en est de même pour les métiers techniques et aéroportuaires. C'est pourquoi j'ai signalé que, malgré l'octroi d'une enveloppe généreuse de 15 000 heures, le volume restait insuffisant par rapport aux 36 000 heures accordées en 2007. Le prévisionnel a donc diminué. Nous sommes, en outre, imputés par les formations dédiées aux contrats de professionnalisation. Il ne reste donc plus rien.

Mme. BADIE – Il ne s'agit que d'une prévision. Il est, en effet, difficile aujourd'hui de savoir à quel rythme l'activité de l'Escale décroîtra. Compte tenu de cette tendance, nous supposons que le personnel nécessitera davantage un accompagnement dans le cadre du plan Escale. Naturellement, cet objectif sera réajusté en fonction des besoins s'il s'avère insuffisant. Il fallait, en tout état de cause, s'appuyer sur une hypothèse de décroissance.

Mme. MARTIN (FO) – Je me réjouis de la flexibilité des demandes de DIF. Toutefois, je m'interroge sur le moyen d'encourager le personnel à suivre des formations et d'éviter un tel taux d'absentéisme. Une réflexion pourrait peut-être être menée sur l'organisation des formations, notamment pour le personnel travaillant en horaires décalés. Avant l'année 2000, les agents qui suivaient une formation étaient détachés pendant la période de formation de leur tableau de service. Ils apparaissaient alors en FP. Depuis que le temps de travail est compté à la seconde près au sein d'Aéroports de Paris et après la mise en place des compteurs individuels, on nous demande de respecter notre temps de travail heure par heure. Or un agent qui assure une vacation de 12 heures peut alterner des heures de travail et des heures de formation. J'estime, au contraire, qu'une formation professionnelle ne peut être suivie qu'en étant intégralement déconnecté de la vie professionnelle, puisqu'il faut consacrer son temps à étudier, préparer et relire les cours dispensés. En outre, il est fort probable qu'un agent travaillant à son poste de travail oublie simplement de se rendre à sa formation. Une réflexion devrait être menée avec la DRH sur cette question. Quoi qu'il en soit, un agent, pour assimiler correctement l'intégralité de la formation, devrait être entièrement détaché de son activité professionnelle pendant la période de formation. Par exemple, les agents en contrat de professionnalisation ont enchaîné une semaine de formation avec des vacations pendant le week-end en horaires décalés. Les gestionnaires passent du temps sur les tableaux de service. La DRH devrait, par conséquent, assimiler le temps de formation au temps de travail, même si ce dernier peut être sensiblement supérieur. Cela éviterait peut-être de déplorer un taux d'absentéisme aussi important. Le système appliqué aux tableaux de service devrait également être réexaminé. Le détachement de certains collaborateurs ne figure pas sur ces tableaux. Aussi certains agents

manquent-ils, par omission, de se rendre sur une formation. Une meilleure centralisation, une organisation plus optimale et un suivi sérieux sont, par conséquent, indispensables.

M. de CORDOUE – En réalité, nous ne demandons pas aux collaborateurs d'alterner leur travail et les heures de formation. Toutefois, une journée de formation de 7 heures compte pour 7 heures, et non pour 12 heures. Ce calcul est parfaitement logique.

Par ailleurs, j'estime que les compétences des salariés sont la force d'Aéroports de Paris. En l'occurrence, elles ne sont absolument pas contestées, puisque leur réputation en termes de professionnalisme est plutôt excellente. Nous devons cet atout à l'implication et à la formation. C'est pourquoi Aéroports de Paris a toujours été vigilant à ce sujet. Nous consacrons, à ce titre, un budget important à la formation. Certes, nous pouvons déplorer sa consommation insuffisante, alors que nous avons volontairement défini un budget équivalant à 6,5 % de la masse salariale, soit un budget similaire à celui d'Air France comprenant la formation des pilotes, mais plusieurs raisons justifient cette lacune. En premier lieu, j'estime que nous n'exprimons pas correctement les besoins de l'Entreprise. Les unités procèdent à un certain saupoudrage de la formation ; elles n'ont pas le réflexe de définir les besoins de développement et les sujets prioritaires permettant de préparer les salariés à affronter les futurs objectifs. Aucune mesure d'anticipation n'est prise. En second lieu, il me semble nécessaire de travailler sur la mobilisation. Il est inacceptable que des sessions de formations qui étaient prévues pour 12 collaborateurs ne contiennent finalement que trois personnes. Même si les services n'ont pas été en mesure de procéder à un détachement, j'imagine que les convocations aux formations n'ont pas été découvertes subitement. Il existe manifestement un problème d'organisation et de « prise au sérieux » des formations.

Comme l'a indiqué Madame Badie, nous avons prévu des formations dédiées aux top managers (cadres 4) pour justement les sensibiliser l'importance de la formation des agents qui fait partie du capital. Même s'il n'est pas valorisé au niveau financier, ce capital ne doit pas se détériorer. Il est donc indispensable de veiller au maintien du niveau élevé de compétences. Le besoin de recrutement est en diminution, puisque nous n'embauchons plus, d'une part, et que nous recourons de moins en moins aux CDD, d'autre part. Or le poste CDD consommait un volume important d'heures de formation, soit plus de 100 000 heures. Il est donc préférable d'employer les moyens dont nous disposons pour trouver des orientations permettant à l'Entreprise de progresser.

Par ailleurs, nous nous réjouissons que la consommation des heures de DIF ait doublé. J'espère que cette tendance sera de nouveau vérifiée en 2008. Quoi qu'il en soit, le volume est effectivement bien en-deçà du volume auquel les salariés peuvent réellement prétendre. Pourtant, l'Entreprise a permis que la formation en DIF soit comptabilisée sur le temps de travail, contrairement aux dispositions prévues légalement. La consommation reste néanmoins modeste. Peut-être faudrait-il mener une action de sensibilisation, au travers de différents supports, pour rappeler aux collaborateurs que le Droit Individuel à la Formation est un droit qui peut être exercé.

Par conséquent, la Direction refuse de négliger la formation. L'inadéquation entre les termes de l'accord que nous avons signé et les résultats réels me préoccupe également. Nos ambitions étaient vraisemblablement plus importantes, notamment en 2007. Toutefois,

l'accord ne s'achèvera que dans un an. Nous accomplirons donc certains efforts en 2008 pour adhérer davantage au budget prévu.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Je vous laisse le soin de nous adresser votre réponse à notre courrier du 15 novembre 2007 sur les contrats de professionnalisation, puisque vous n'avez pas répondu à ma question.

M. de CORDOUE – Je répondrai tout de suite puisque nous avons déjà répondu à cette question. Les contrats de professionnalisation sont exclus du statut. Pour autant, le Code du travail s'applique et nous avons accepté la prise en compte du treizième mois pour ces salariés.

M. POVEDA (UNSA/SAPAP) – Nous n'avions pas reçu cette réponse. Nous avons, en outre, demandé un effet rétroactif, mais il s'agit d'un débat différent.

Par ailleurs, j'admets que le Plan de formation comporte un important volume d'heures de formation, mais l'ambition de la Direction révèle un manque manifeste. Nous nous abstiendrons, par conséquent.

M. FERNANDEZ (CFDT) – Le bilan présenté ne correspond pas à nos attentes. En outre, la volonté de réduire, coûte que coûte, les effectifs au sein des différentes UO ne peut permettre la mise en place d'une stratégie de formation efficace. Les UO ne s'engagent pas à consentir les moyens nécessaires pour la diffusion d'une communication. ORY P, par exemple, ne présente aucune heure de formation linguistique, alors qu'il s'agit de l'une des priorités de CDG. En fonction des contraintes d'effectifs, certaines UO tentent d'agir au mieux. Cette tendance ne constitue pas un bon présage pour l'avenir et nous laisse sceptique quant à la mise en place d'une GPEC efficace. Nous nous abstiendrons certainement.

M. GENTILI (FO) – Je vous avoue que la délégation FO hésitait entre une abstention et un vote contre le Plan. En nous prononçant en défaveur du Plan, nous confirmerions le manque de respect de l'accord et l'absence de tournant là où nous l'attendions. Si nos craintes se confirment au travers des conclusions du Bilan de formation de l'année 2007, nous nous prononcerons contre ce bilan. J'ose néanmoins espérer que la GPEC sera l'outil qui permettra une sensibilisation générale sur l'utilité de la formation, mais pas pour une formation « tarte à la crème ». La formation se traduira par un intérêt co-décidé (DIF) ou par la réelle anticipation de l'Entreprise. La vie est aussi faite d'espoirs. Dans ces conditions, nous nous abstiendrons sur le Plan. Il reste néanmoins indispensable de procéder un changement radical. Il appartient à la Direction de l'Entreprise de fixer des objectifs et des indicateurs et d'imposer son point de vue au sein des organes de Direction, pour que l'Entreprise, dans son intégralité, considère l'utilité de la formation. Tel est le problème de fond. Face au point de vue de la DRH, les managers des UO ne se préoccupent absolument pas de la formation. En tout état de cause, vous n'obtiendrez la signature de FO pour un prochain accord qu'en cas de changement radical.

Mme. DONSIMONI (CFE.CGC) – Nous resterons positifs malgré tout. Même si le bilan ne soit absolument pas à la hauteur de nos espérances, notre motivation consiste à vous inciter à poursuivre ces efforts et conserver les budgets de formation qui devront être consommés. Cet espoir motive certes un vote positif, mais rien n'empêche un changement d'avis ultérieur.

M. PAPAUX (SICTAM/CGT) – Faites-vous référence au Bilan ou au Plan de formation 2008 ?

M. de CORDOUE – Nous faisons bien référence au Plan de formation 2008 et à son budget.

Mme. DONSIMONI (CFE/CGC) – En réalité, si nous devions nous exprimer sur le Bilan, nous aurions émis un vote défavorable, puisque nous en sommes insatisfaits. Nous nous prononçons, en revanche, en faveur du Plan pour insister sur l'objectif de ce plan.

Le projet de Plan de formation 2008 recueille :

4 voix POUR : CFE/CGC

14 ABSTENTIONS : UNSA/SAPAP – FO – SICTAM/CGT – SPE/CGT – CFDT.

POINT 5 : Information trimestrielle sur l'emploi

M. de CORDOUE – Je vous rappelle que ce point avait été reporté, par manque de temps, lors de la séance précédente. Monsieur Senentz reste avec nous, tandis que Madame Sage Brouillard nous rejoint.

Mme. SAGE BROUILLARD – Au 30 septembre 2007, l'effectif permanent de l'Entreprise s'élevait à 7 493 salariés. Il a diminué de 1,37 % par rapport à l'effectif au 1^{er} janvier 2007. A la même période, l'effectif en CDD était de 202 salariés. Parmi l'effectif global, nous avons comptabilisé 247 autres situations qui concernent les Hors-Emploi (soit 158 salariés), les mises à disposition et les maladies de longue durée. Au 30 septembre 2007, le budget dédié aux agents mois s'élevait à 13 558 pour un budget de 13 618.

Par ailleurs, nous vous avons distribué une note complémentaire sur l'emploi des travailleurs handicapés qui a été réactualisée selon les résultats au 1^{er} décembre 2007. Outre les 6 recrutements effectués, nous nous réjouissons d'avoir pu procéder depuis à plusieurs recrutements supplémentaires qui nous permettront de tenir les engagements de l'accord pour l'année 2007.

M. de CORDOUE – Je cède à présent la parole à Monsieur Touati, Président de la Commission sur l'emploi.

M. TOUATI (FO) – Nous avons pu recueillir un certain nombre d'informations d'après l'analyse réalisée sur l'évolution de l'emploi et des catégories professionnelles lors du troisième trimestre de l'année 2007, d'une part, et selon les prévisions apportées en séance par Madame Sage Brouillard :

- la poursuite de la baisse des effectifs ;
- un recours privilégié à l'intérim plutôt qu'aux contrats à durée déterminée ;
- l'insuffisance des recrutements de travailleurs handicapés.

L'effectif global (effectif permanent et effectif temporaire) s'élevait, au 31 décembre 2006, à 7 684 agents. Il est de 7 695 agents au troisième trimestre de l'année 2007, soit une augmentation de 11 agents (+ 0,14 %).

Le tableau relatif à la répartition des effectifs par Direction comporte 247 agents en « *Autres situations* », rubrique qui englobe les agents Hors-Effectif, les mises à disposition et les longues maladies. 170 agents seraient en Hors-Effectif (une centaine d'agents en reclassement médical et 70 agents environ en situation de transit). La plupart des agents Hors-Effectif appartiendrait à la catégorie Exécution. La Commission Emploi a demandé l'examen plus précis de la situation des agents concernés.

L'effectif permanent s'établissait, au 31 décembre 2006, à 7 597 agents contre 7 493 agents au troisième trimestre de l'année 2007, ce qui traduit une baisse de 104 agents (- 1,37 %).

Les effectifs par catégorie sont répartis de la manière suivante :

- 1 473 agents d'exécution ;
- 4 888 agents de maîtrise ;
- 1 132 cadres.

Depuis l'année 2006, nous avons constaté :

- une baisse significative du nombre d'agents d'Exécution : - 119 agents, soit - 7,47 % ;
- une quasi-stagnation de la catégorie Maîtrise : + 31 agents, soit + 0,6 % ;
- une baisse de la catégorie Cadre : - 16 agents, soit - 1,39 %.

En outre, le niveau de connaissances générales requis à l'embauche est de plus en plus exigeant.

S'agissant des effectifs temporaires (CDD), nous avons comptabilisé 213 agents au second trimestre et 202 agents au troisième trimestre de l'année 2007. Ces derniers ont été essentiellement recrutés pour répondre à des pics de trafic. En 2006, force est de constater une baisse significative de l'effectif temporaire par rapport à celui de l'année 2005 : - 86 agents. L'effectif permanent n'a pas augmenté pour autant.

Au troisième trimestre de l'année 2007, nous avons enregistré 18 918 journées travaillées en intérim. Cette donnée ne reflète pas néanmoins la réalité, puisqu'elle n'est pas établie en temps réel. Elle devrait, au contraire, être plus importante qu'en 2006, puisque la tendance consiste à privilégier l'intérim au détriment des CDD, pour des motifs économiques liés aux cotisations de chômage.

Par ailleurs, lors de la réunion de la Commission, l'ambition portait sur l'intégration en CDI de sept travailleurs handicapés. Or je vous signale que sur ces sept collaborateurs, deux l'étaient déjà. Au regard de ce bilan, on peut supposer que les engagements pris par la Direction Générale dans le cadre de l'accord conclu en 2006 seront difficilement respectés, ce qui dénote le manque d'ambition de la politique d'intégration des travailleurs handicapés au sein d'Aéroports de Paris.

En conclusion, la baisse constante des effectifs depuis l'année 2004 est en inadéquation avec la croissance soutenue du secteur aérien, ce qui ne manque pas de susciter l'incompréhension d'un grand nombre de salariés. Après l'Escale, c'est au tour des agents d'INA de faire part de leurs inquiétudes.

M. ARAGOU (Expert SICTAM/CGT) – La volonté d'intégrer les agents en Hors-Effectif est un point positif, même si nous pouvons considérer son insuffisance. Il faut néanmoins souligner cette amélioration.

Par ailleurs, nous nous réjouissons du recrutement supplémentaire de personnes handicapées. La situation est néanmoins complexe. C'est pourquoi les efforts doivent se poursuivre. Nous y contribuerons sans aucun doute.

D'un point de vue général et à plus ou moins long terme, je vous ai déjà démontré que l'effort de productivité de 15 %, objet de notre engagement, devrait être atteint à la fin de l'année 2007. Pourriez-vous me confirmer la prévision de 84 000 agents mois en 2010 ? Si cette information est exacte, cela entraînerait une diminution de plus de 6 %. En envisageant une augmentation de trafic de 3 % par an, la productivité devrait représenter le double de notre engagement. Nous désapprouvons cet objectif, dans la mesure où nous serions pris pour des idiots. En outre, comment pourriez-vous garantir, le cas échéant, l'objectif de garantie initialement fixé ? Nous n'obtiendrions pas non plus les augmentations de tarif prévues. Enfin, il faut prendre en compte les difficultés auxquelles les agents sont confrontés pour faire face au trafic et à la pénibilité du travail sur le terrain. Nous avons atteint l'objectif de productivité et obtenu la capacité d'autofinancement des investissements. Il faudrait, par conséquent, prévoir une augmentation de l'effectif à hauteur de 3 % par an pour tenir nos engagements de qualité de service.

M. MICHAUD (SICTAM/CGT) – Le Bilan de l'emploi du troisième trimestre de l'année 2007 confirme la tendance dégagée avec la P2 dont nous avons été destinataires. Nous avons ainsi remarqué une baisse d'effectif de 1,8 % en 2006 et *a priori* de 1,7 % en 2007.

Je vous signale que la diminution moyenne de l'effectif durant la période 2001-2006 s'élève à 0,6 % par an, alors qu'elle était de 2,6 % de 1991 à 2001. Effectivement, la Direction en conclue que des recrutements ont été effectués alors que le trafic était insuffisant. Toutefois, je vous rappelle que le ratio de productivité (rapport entre le nombre de passagers et le nombre de salariés) est nettement supérieur aux prévisions, puisque nous avons déjà atteint l'objectif de productivité dans le cadre du contrat de régulation économique. Par conséquent, la pression exercée sur l'effectif de la maison mère n'est pas neutre. Les dividendes versés aux actionnaires sont pris en charge par la maison mère, ce qui intensifie davantage la pression exercée sur les effectifs et sur les ratios de productivité. Ces indicateurs doivent être considérés de manière générale. Il faudra tôt ou tard s'interroger sur cette tendance. Certes, l'effectif du Groupe augmente, mais celui de la maison mère est en net recul depuis un certain nombre d'années. J'interpelle d'autant plus la Direction sur ce constat que la baisse des effectifs impactera un certain nombre de ratios que vous utilisez pour dégager la productivité et pour le versement de plusieurs éléments du salaire. En outre, le niveau des bénéfices peut hélas avoir une incidence sur la participation. Cette question est liée à la politique sociale d'Aéroports de Paris qu'il conviendra d'assimiler dans un cadre général. L'effectif moyen de la maison mère est en régression, ce qui peut susciter des interrogations sur les perspectives d'avenir, et notamment sur l'évolution future des effectifs. Or l'engagement de la Direction Générale consiste à réexaminer, en 2010, la politique sociale au niveau des effectifs. J'ignore toutefois si cet effectif sera toujours présent.

Mme. MARTIN (FO) – Que sont devenus les 104 agents qui ont disparu cette année ? S'agit-il de départs à la retraite ou de licenciement ? Il est certes toujours intéressant d'examiner les données annuelles figurant dans le Bilan social, mais les données trimestrielles présenteraient également un certain intérêt. Par exemple, la baisse de l'effectif d'exécution

est relativement impressionnante. Même si des départs à la retraite peuvent en partie justifier cette tendance, je trouve le pourcentage assez élevé.

Par ailleurs, je m'interroge sur les contrats particuliers qui permettent notamment l'insertion de jeunes en difficulté au sein des entreprises. Ce sont des jeunes en échec scolaire ou qui veulent simplement apprendre un métier. Sur un effectif de 7 500 agents, nous n'avons enregistré que 198 contrats particuliers. En outre, la Direction de l'Escale est celle qui utilise le plus ces contrats, non par volonté d'insertion, mais pour profiter de conditions de rémunération plus avantageuses. La fermeture de l'Escale implique tout de même 88 contrats particuliers et, en particulier, les contrats de professionnalisation et d'accès à l'emploi. Que se passera-t-il après sa fermeture ? Aéroports de Paris envisage-t-il toujours de recruter ce type de contrats ? Nous avons enregistré 47 contrats de professionnalisation, dont 41 contrats pour l'Escale. Mènerez-vous une véritable politique d'insertion de jeunes ou de personnes en difficulté au sein de l'Entreprise ? Nous avons le sentiment que nous serons confrontés à une politique d'insertion identique à celle des travailleurs handicapés qui se caractérise par une diminution constante qui aboutit finalement à un résultat ridicule. Aéroports de Paris offre pourtant 200 métiers tant administratifs, que techniques ou liés à l'exploitation. En outre, l'exercice de ces métiers ne requiert aucun diplôme. Aussi pourrions-nous parfaitement former des jeunes en difficulté au péril animalier, aux aires de trafic et aux SSIAP. Je souhaiterais, par conséquent, que la Direction réponde à la question relativement inquiétante soulevée par Monsieur Aragou. Poursuivrez-vous une politique d'effritement de l'emploi ou tiendrez-vous enfin compte de l'augmentation du trafic aérien pour permettre au personnel de la base, directement concerné par la production, de travailler dans des conditions correctes ? En profiterez-vous pour développer, en outre, une véritable politique d'insertion des jeunes, notamment pour l'aéroport de Roissy qui rencontre un grand nombre de difficultés et de demandes des communes et des riverains de la Seine-Saint-Denis. Beaucoup de jeunes rêvent de pouvoir être recrutés par l'une de nos plateformes parisiennes. Aussi serait-il judicieux qu'Aéroports de Paris étudie cette question. Nous possédons les moyens nécessaires pour recruter ces jeunes qui sont véritablement demandeurs. J'aimerais donc ressentir de la fierté pour notre entreprise qui a le moyen de répondre à cette demande, alors que les diplômes sont l'indicateur principal d'un grand nombre d'entreprises. Aéroports de Paris possède, en outre, un bon centre de formations qui nous permettrait justement de former des jeunes. Il faudrait développer une politique optimiste pour l'insertion des jeunes, des travailleurs handicapés et des personnes qui, après avoir interrompu leur carrière, souhaitent la reprendre.

M. de CORDOUE – Je répondrai à vos remarques portant davantage sur la politique de l'Entreprise, mais je cèderai la parole à Madame Sage Brouillard pour la question sur les contrats particuliers.

Les engagements pris par Aéroports de Paris vis-à-vis de l'Etat ont été définis avant l'évènement Escale. Le transfert des activités de l'Escale a forcément modifié les paramètres de l'équation. L'essentiel est de vérifier si le Groupe génère ou non de l'emploi. En tout état de cause, il en génère pour l'Escale puisque nous poursuivons la production et le développement des activités. Plus de 500 nouveaux emplois seront créés dans l'activité du Groupe pour l'assistance à l'Escale.

Par ailleurs, un dossier important sera traité lors de la prochaine réunion sur les agents commerciaux. Vous avez dû rencontrer, à ce titre, Madame Salmon, Monsieur Mereyde et Madame Millours. Vous savez donc que l'objectif de ce dossier porte sur le renforcement des moyens dans ce secteur. Cela est d'autant plus intéressant que le renforcement des moyens s'appuie sur le besoin d'amélioration de la qualité de service perçu par nos passagers. Nous renforcerons également les moyens dans le domaine de la sûreté pour répondre à nos obligations réglementaires. Ces deux cas sont différents, puisque dans le premier cas, notre objectif concerne l'amélioration du niveau de service, alors que le second cas ne porte que sur une mise à niveau réglementaire.

Monsieur Michaud nous a indiqué que la réduction d'effectif permettait d'améliorer les résultats. Certes, mais je vous rappelle que la maison mère consolide également les résultats de ses filiales. L'intégration des dividendes ou des produits exceptionnels des filiales au sein de la maison mère n'est pas neutre, puisqu'elle influe les résultats nets de l'Entreprise. Par exemple, la vente des intérêts de ADPM qui sera ensuite consolidée aura forcément un impact sur le résultat net d'Aéroports de Paris en 2007, et donc sur la distribution de dividendes et sur le niveau de participation.

Mme. SAGE BROUILLARD – Comme je vous l'ai indiqué lors de la présentation du bilan de l'alternance, nous nous étions engagés à ce que les agents en contrat de professionnalisation reçoivent une offre au sein du Groupe. Par ailleurs, je ne vois aucune raison de ne pas développer les contrats de professionnalisation, puisqu'il existe de plus en plus de formations adoptant cette forme particulière. Cela fait, en outre, partie de notre politique de formation en alternance. Aussi n'existe-t-il aucune raison empêchant ce développement.

M. de CORDOUE – Je vous propose de lever la séance. Je m'associe d'ailleurs aux propos tenus par Monsieur Rubichon, en vous souhaitant un joyeux Noël et de bonnes fêtes de fin d'année. Nous nous reverrons donc en pleine forme l'année prochaine.

La séance est levée à 13 heures 30.

Le Secrétaire du Comité d'entreprise,

Fabrice MICHAUD

Destinataires :

M. LE PRESIDENT DU C.E.

DH – DH.Z.RS

MM. LES MEMBRES DU C.E.

MM. LES MEMBRES DU BUREAU

MM. LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

MM. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU C.A.

MM. LES SECRETAIRES DE SYNDICATS

MMES LES ASSISTANTES SOCIALES

Madame CUISSOT, Directrice administrative et financière du C.E

M. ARNOLD, Directeur Administratif et Financier des Activités de Restauration