

**PROCES VERBAL DE DESACCORD
NEGOCIATION SUR LES SALAIRES 2015 À AÉROPORTS DE PARIS**

Entre

la Société Aéroports de Paris, représentée par Augustin de ROMANET, agissant en qualité de Président Directeur Général

et

les délégations des organisations syndicales représentatives suivantes :

- CFE/CGC,
- CGT,
- FO,
- UNSA/SAPAP,

a été engagée une négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2015.

Article 1. Constat de désaccord

En application de l'article L.2242-8 du code du travail, une négociation sur les salaires de la société Aéroports de Paris pour l'année 2015 a été conduite au cours de la réunion du 28 novembre 2014.

A l'issue de cette négociation, les parties sont convenues de l'absence de possibilité de rapprochement compte tenu de l'éloignement des positions respectives.

En conséquence, les parties conviennent d'établir par la présente un procès-verbal de désaccord, conformément aux dispositions de l'article L.2242-4 du code du travail.



Article 2. État des mesures salariales mises en œuvre

Article 2. État des propositions de chacune des parties à la négociation

Article 2.1 - Propositions faites par la direction lors de la réunion de négociation

Egalité salariale :

- Egalité salariale entre les hommes et les femmes de l'entreprise :
L'étude APEC effectuée en 2013 a démontré que pour un même poste et une même durée de travail, il n'existe pas collectivement de différence de rémunération entre les femmes et les hommes de l'entreprise. Pour corriger les situations individuelles qui seraient révélées, l'enveloppe minimum de 100 000€ consacrée au rattrapage de salaire entre les femmes et les hommes de l'entreprise prévue à l'article 5 de l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise est confirmée pour l'année 2015.
- Il est rappelé que ce même accord garantit que la moyenne des avancements des femmes est identique, pour l'année 2015 à celle des hommes relevant de la même catégorie professionnelle.

Rappel des mesures d'augmentation individuelles :

- Prime d'ancienneté : 1% du traitement de base jusqu'à 21 ans d'ancienneté;
- Enveloppe destinée à l'augmentation individuelle des non cadre et cadres correspondant à une augmentation de 1,6% de la masse salariale, à laquelle s'ajoute pour les cadre une enveloppe de 0,2% pour les mesures prises en cours d'année.
- Augmentation de la part variable cible pour les cadres passant de 2 200€ à 2 350€
Et pour les cadres supérieurs passant de 3 700€ à 3 900€.

Compte tenu du niveau des augmentations individuelles pour l'année 2015 ces dernières ne seront pas complétées par une mesure d'augmentation générale des salaires. Le chiffrage des ces augmentations figure dans le tableau - *Annexe 1.*

Article 2.2 - Positions et/ou revendications exprimées par les organisations syndicales

Le compte rendu de la réunion de négociation reprend les positions ou revendications exprimées par les organisations syndicales représentatives :

- Compte-rendu de la réunion du 28 novembre 2014, *Annexe 2*

Article 3 - Mesures unilatérales

La société Aéroports de Paris n'envisage pas de mesures unilatérales d'augmentation générale à l'issue de cette négociation sur les salaires 2015 en sus des mesures d'augmentation individuelles citées.

Article 4 – Dépôt et publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles D.2231-2, R2262-1 et R.2262-2 du code du travail.

Conformément à l'article D.2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction de la société Aéroports de Paris en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et en un exemplaire original auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Fait en 3 exemplaires originaux.

Paris, le 13 MAI 2015

Pour la Société Aéroports de Paris

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Augustin de Romanet', is written over a faint, illegible stamp.

Augustin de ROMANET
Président Directeur Général

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de la société Aéroports de Paris, les délégués syndicaux :

CFE-CGC

CGT

FO

UNSA/SAPAP

Annexes

Procès-verbal de désaccord suite à la négociation sur les salaires 2015

Annexe 1 : mesures générales et individuelles 2014 (effet année 2015).

Annexe 2 : Compte-rendu de la réunion de négociation du 28 novembre 2014.



10

Mesures générales et individuelles de 2011 à 2014

au 10/11/14		2011	2012	2013	2014 estimation
	AG au 1er janvier	1,6%	0,7%	0%	0,8%
	Coût intégration de 3,5 % de prime fixe (au 1er janvier)		1%	1%	
	M€ chargé	7,2	7,9	4,2	3,2
1	Mesures Générales	1,6%	1,7%	1,0%	0,8%
2	Augmentations individuelles cadres (G+T)		2,9%	2,2%	2,1%
	M€ chargé	3,8	3,8	3,2	3,3
3	Augmentations individuelles non cadres (G+T)		1,7%	1,8%	1,6%
	M€ chargé	5,2	5,9	6,6	5,8
4	TOTAL Augmentations individuelles (G+T)	1,5%	2,0%	2,0%	1,7%
	M€ chargé	9,0	9,7	9,8	9,1
5	Mesures Catégorielles (part variable cadres)	0,2%	0,4%	0,2%	0,2%
	M€ chargé	0,9	2,0	1,0	1,3
	Mesures Spécifiques	0,5%	0,2%	0,1%	0,0%
6	Ancienneté (V)	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
7	GVT positif estimé = 4 + 6	2,0%	2,5%	2,5%	2,2%
	GVT solde estimé	1,7%	2,0%	1,6%	1,5%
	RMPP estimée = 1 + 2 + 5 + 6	3,8%	4,6%	3,7%	3,2%
	Inflation	2,1%	2,0%	0,7%	0,7%
	gain de pouvoir d'achat estimé	1,7%	2,6%	3,0%	2,5%
	Assiette coûts directs chargés (en M€)(**)	489	509	524	535

(*) augmentation de la participation de l'entreprise à la cotisation mutuelle (de 77,61% à 82% au 1er janvier 2012)

(**) coûts directs fixes dont effet d'effectif

Annexe 1 : mesures générales et individuelles 2014 (effet année 2015).

Annexe 2



AÉROPORTS DE PARIS

Direction des Ressources Humaines
Département Prévention et Relations du Travail

DRHR/2014/621

Paris, le 10 décembre 2014

**Compte rendu de la réunion de négociation annuelle obligatoire :
Négociation salariale 2015
du 28 novembre 2014**

Pour la direction :

Catherine BENET	DRH
Jacques BLAISON	DRHSR
Antoine BRAULT	DRHRS

Pour les organisations syndicales :

Véronique FIGUERON	CFE-CGC
José MUNOZ	CFE-CGC
Isabelle MARCHAND	FO
Daniel BERTONE	CGT
Nicolas BUATOIS	CGT
Floréal MARIN	CGT
Jean-Marie POVEDA	UNSA-SAPAP
Laurent GARSSINE	UNSA-SAPAP

En introduction de la réunion, **DRH** rappelle quelques données chiffrées pour resituer le contexte de cette négociation tant au regard de la situation propre d'Aéroports de Paris, qu'à titre de comparaison sur les mesures prises dans les entreprises comparables, ainsi qu'au regard des tendances :

Les prévisions des grands cabinets ayant pignon sur rue (Deloitte, Aon Hewitt, Mercer...) sont de 2 % d'augmentation des rémunérations pour 2015 en cumulant les rémunérations individuelles et collectives.

De façon plus précise, nous avons comparé l'évolution de la RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) et du gain de pouvoir d'achat au sein d'entreprises comparables issues du secteur public sur 4 ans (RATP, SNCF, Orange, EDF).

D'autre part, le contexte économique national et celui du secteur aéronautique sont difficiles et incertains, ainsi qu'il a été analysé de façon détaillée au cours des derniers comités d'entreprise. C'est notamment le cas de notre premier client.

Concernant plus spécifiquement la situation d'Aéroports de Paris, les bons résultats qui sont aujourd'hui constatés doivent être remis en perspective avec les incertitudes concernant l'évolution de ce contexte économique. C'est la raison pour laquelle il n'est pas possible de se baser uniquement sur ces résultats, alors que l'entreprise va entrer dans la dernière année d'application du CRE II au cours de laquelle elle doit poursuivre son travail de maîtrise de ses charges.

DRH précise aussi qu'à titre d'indicateur de tendance, Aéroports de Paris a retenu comme prévision d'inflation pour 2015, le taux de 0.6 %.

Un tableau récapitulatif des effets des mesures générales de 2011 à 2014 est remis en séance (Annexe 1), ainsi qu'une comparaison entre les augmentations de RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) et du pouvoir d'achat, entre Aéroports de Paris et des entreprises comparables issues du secteur public. (Annexe 2).

DRH commente et analyse les documents remis qui font à la fois ressortir que la somme des augmentations individuelles et collectives assure tous les ans une augmentation de la RMPP, et par la même des gains de pouvoir d'achat moyens compris entre 1.7 et 3 %, supérieurs à ceux constatés dans les entreprises comparables.

Les Organisations Syndicales considèrent que l'évolution de carrière de chaque salarié lui est propre et que l'augmentation qui en découle ne peut être ajoutée à l'augmentation générale qui valorise la qualité du travail accompli et constitue une juste rétribution au regard de la part de la contribution de chacun à la très forte progression de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Concernant la prévision d'inflation pour 2015, **CGT** préfère retenir l'hypothèse de 0.9 % qui serait celle retenue par le gouvernement.

CGT rappelle que le premier échelon de salaire de l'entreprise se situe en dessous du SMIC, ce qui constitue une situation inacceptable pour l'entreprise.

DRH rappelle qu'aucun salarié ne se situe au niveau de cet échelon et qu'il existe un dispositif automatique dans la paye qui garantit qu'aucun salarié ne peut être payé en dessous du SMIC.

S'agissant des contrats particuliers, les CAE et les salariés en "contrat d'avenir" sont rémunérés sur la base d'un pourcentage du SMIC et pas d'un échelon d'ADP.

CGT précise que même si aucun salarié n'est payé au premier échelon, le fait que celui-ci se situe en dessous du SMIC se répercute sur toute la grille, qui se trouve ainsi déséquilibrée. Il revient aussi sur la problématique des personnes en "bout de grille" qui ne bénéficient plus d'augmentation individuelle sur leur poste et pour lesquelles il serait nécessaire de prendre des mesures spécifiques. Cette situation doit d'autant plus trouver une solution que le nombre de personnes concernées est amené à être de plus en plus important.

Au titre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, CGT demande que l'enveloppe consacrée à la réduction des écarts de salaires soit augmentée afin de faire définitivement disparaître ceux-ci. Pour le syndicat, les effets du CICE et les effets à terme des départs inscrits dans le PDV donnent à l'entreprise des marges de manœuvre suffisantes à consacrer aux augmentations de salaire.

Le syndicat estime que c'est justement parce que la période est difficile économiquement qu'il faut donner un coup de pouce favorable à la croissance. Le syndicat demande que les salariés bénéficient d'une augmentation de la RMPP au moins aussi favorable que celle des membres du Comex.

CFE-CGC regrette que la règle de répartition des gains de productivité en trois tiers, dont un au profit des salariés, ne soit pas appliquée dans l'entreprise. Il estime qu'il faut éviter de cumuler les mesures catégorielles qui conduisent nécessairement à une diminution du volume disponible pour l'ensemble des salariés.

Le syndicat considère que la comparaison de la progression du pouvoir d'achat entre entreprises n'est pas pertinente faute de connaître le niveau de départ de rémunération de ces salariés.

FO constate que l'évolution de pouvoir d'achat qui est évoquée par l'entreprise n'est pas suffisante pour être perçue par les salariés.

DRH rappelle qu'une mesure spécifique a déjà été prise l'an passé pour les salariés en bout de grille et qu'une telle mesure ne peut qu'être exceptionnelle.

Concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, elle rappelle qu'il faut faire une distinction entre les chiffres bruts qui peuvent laisser penser qu'il y a une différence dans l'entreprise et la réalité qui prend en compte des éléments qui permettent de corriger cette vision, comme le fait qu'un nombre plus important d'hommes que de femmes travaillent à temps complet et exercent des métiers en horaires décalés, ce qui génère des majorations de salaire qui faussent la comparaison. A ce titre, l'étude effectuée par l'APEC qui a développé une expertise reconnue en la matière permet de justifier que pour un même poste et une même durée du travail, il n'existe pas collectivement de différence de rémunération entre les femmes et les hommes au sein d'Aéroports de Paris. L'enveloppe dédiée qui peut permettre de corriger des situations individuelles est largement suffisante pour répondre à ces cas particuliers.



DRH précise que les augmentations individuelles des non-cadres comme des cadres vont être de 1.6 %, sachant que pour ces derniers, il existe en plus une enveloppe de 0.2 % pour les mesures prises en cours d'année ce qui porte le taux d'augmentation pour les cadres à 1.8 %.

De la même façon, le montant de la part variable cible pour les cadres va passer de 2 200 € à 2 350 € et pour les cadres supérieurs de 3 700 € à 3 900 €.

Compte tenu de ces éléments, la croissance du GVT est estimée à +2.1 % pour 2015 ce qui a conduit l'entreprise à ne pas envisager de mesure générale d'augmentation supplémentaire au titre de 2015.

Les Organisations Syndicales considèrent que cette proposition n'est pas sérieuse et indiquent qu'elles vont se retourner vers leurs mandants afin d'envisager toute action qui pourrait être de nature, selon elles, à contraindre la direction à revenir sur sa position.

Concernant spécifiquement la part variable des cadres, **CFE-CGC** demande à la direction de lui confirmer que les engagements qui auraient été pris de limiter le pourcentage de la part variable des cadres au regard de leur salaire fixe soient bien respectés (entre 6 et 8 % pour les cadres ; entre 10 et 12 % pour les cadres supérieurs et 20 % pour les cadres IV).

CFE-CGC fait savoir qu'elle préférerait pour les cadres, une augmentation de la valeur de l'échelon à la place de l'augmentation de la part variable cible.

FO demande une augmentation du traitement de base d'un montant de 80 € pour tous les salariés, le versement d'une prime spécifique pour les salariés en fin de grille, le maintien du mode de calcul de la rémunération le plus favorable entre leur poste d'origine et celui du détachement pour les salariés en situation de détachement.

Les Organisations Syndicales quittent la séance.

Rédacteur : Antoine BRAULT

Diffusion :

Participants

Secrétaires de syndicats

DRH – DRHS - DRHR