



Date de dépôt : 15 décembre 2023

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier le projet de loi de Christian Dandrès, Jocelyne Haller, Pablo Cruchon, Sandro Pistis, Daniel Sormanni, Pierre Eckert, Jean Rossiaud, Yvan Rochat, Nicole Valiquer Grecuccio, Christian Zaugg, Cyril Mizrahi, Marion Sobanek, Thomas Wenger, Diego Esteban, Salima Moyard, Léna Strasser, Jean Batou, Alberto Velasco, Xhevrie Osmani, Salika Wenger, Thierry Cerutti, Sylvain Thévoz, Ana Roch, Patrick Dimier, François Lefort, Florian Gander modifiant la loi sur l'Aéroport international de Genève (LAIG) (H 3 25)

Rapport de majorité de André Pfeffer (page 3)

Rapport de première minorité de Romain de Sainte Marie (page 77)

Rapport de seconde minorité de Pierre Eckert (page 80)

Projet de loi (12541-A)

modifiant la loi sur l'Aéroport international de Genève (LAIG) (H 3 25)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 Modifications

La loi sur l'Aéroport international de Genève, du 10 juin 1993, est modifiée
comme suit :

Art. 30A Personnel sous statut (nouveau)

La mission assignée à l'établissement à l'article 2, en particulier les tâches de
sûreté, est réalisée par des membres du personnel de l'établissement soumis au
statut du personnel visé à l'article 13, lettre c.

Art. 41A Modification du ... (*date à compléter*) (nouveau)

En dérogation à l'article 30A, les contrats existants au moment de l'entrée en
vigueur de l'article 30A, conclus entre l'établissement et les prestataires
privés, peuvent être exécutés jusqu'à leur terme prévu, mais ne peuvent pas
être reconduits. Au plus tard 5 ans après l'entrée en vigueur de l'article 30A,
ces tâches seront exercées par du personnel de l'établissement soumis au statut
du personnel visé à l'article 13, lettre c.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la
Feuille d'avis officielle.

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de André Pfeffer

La commission de l'économie a consacré 13 séances, soit celles du 11.11.2018, des 18.11., 25.11., 9.12. et 16.12.2019, des 20.1., 17.2., 24.2., 7.9., 14.9., 28.9. et 12.10.2020 et du 6.11.2023, à traiter de ce projet de loi sous la présidence de M^{me} Isabelle Pasquier et de MM. Thierry Cerutti, François Lefort et Jean-Marc Guinchard.

Les procès-verbaux ont été tenus avec exactitude par M^{mes} Maelle Guitton, Sophie Gainon et Camille Zen-Ruffinen, à qui je tiens à adresser mes remerciements, au nom de tous les membres de la commission.

Présentation de M. Christian Dandrès, auteur

La présidente remercie l'auditionné pour sa présence et lui cède la parole.

M. Dandrès commence par indiquer que ce **PL est d'une simplicité quasi évangélique puisqu'il vise à internaliser les tâches qui ont été sous-traitées au fil du temps par l'aéroport**, tâches qui sont celles visées à l'art. 2 al. 1 de la LAIG, à savoir gérer et exploiter l'aéroport et ses installations en offrant, au meilleur coût, les conditions optimales de sécurité, d'efficacité et de confort à ses utilisateurs.

Il rappelle que la volonté majoritaire du législateur en 1993 n'était pas de sortir le personnel d'un statut particulier. Il s'agit en effet d'une compétence du conseil d'administration qu'on retrouve à l'art. 13 de la LAIG. Malheureusement, au fil des années, les tâches nouvelles ont été externalisées. Il renvoie, à ce propos, la commission au rapport sur les comptes 2018, page 8, dans lequel M. Maudet a expliqué qu'il n'y avait pas eu de volonté marquée d'externaliser les tâches, mais que cela s'était fait de bric et de broc au fil du temps.

Il explique que l'idée de ce PL est de faire un petit bilan de tout cela et de constater que sur des thématiques comme celle de la sécurité, qui est une problématique sensible, il serait bien d'avoir une maîtrise sur les personnes qui accomplissent cette tâche et de rappeler aussi que, dans le contexte particulier de l'aéroport, l'externalisation des tâches ne s'est pas toujours faite sur des bases scientifiques très sérieuses mais parfois sur des appels d'offres douteux.

Il remarque en outre que l'aéroport dispose des moyens d'internaliser les tâches de sûreté même si c'est difficile de chiffrer le coût de la démarche. Il

explique qu'il avait posé cette question à M. Schneider, dans le cadre du traitement des comptes 2018, mais que les éléments ne lui ont pas été communiqués de manière complète. Peut-être le seront-ils dans le cadre de l'examen du budget 2020 et des auditions qui ont été faites. En tout cas, il explique qu'aujourd'hui 35% des tâches sur la sécurité sont exercées par l'aéroport et que le reste est externalisé à des entreprises privées. Il y en a plusieurs qui sont actives sur le site et qui parfois sont même en concurrence entre elles. Cela peut donc poser quelques difficultés en termes de management.

En résumé, il s'agit de remettre de l'ordre dans tout cela avec un projet très simple qui vise à internaliser les tâches de sécurité. Il précise que ce PL vise les tâches de gestion de l'aéroport et non pas toutes les entreprises qui travaillent sur le site aéroportuaire.

Il rappelle, pour finir, qu'en 2018 l'aéroport a fait un bénéfice de 85 millions de francs et que nous n'avons donc pas affaire à une entreprise qui est au bord de la faillite et qui aurait des difficultés à internaliser.

Il termine en déclarant que les personnes qui travaillent pour les entreprises privées sont souvent des personnes qui sont payées à des niveaux de salaire bas, trop bas souvent pour pouvoir vivre à Genève. Il y a donc beaucoup de personnes qui vivent de plus en plus loin du site aéroportuaire, ce qui pose des problèmes en termes de dumping salarial. L'autonomie qui a été donnée à l'aéroport en 1993 ne consistait pas à lui permettre d'exercer librement une sous-enchère salariale massive.

M. Dandrès informe que l'art. 13 est la seule disposition qui concerne le personnel. Cet article 13 prévoit que la compétence d'établir le statut du personnel est attribuée au conseil d'administration. Il explique qu'il trouvait cela malheureux d'introduire, dans le cadre de cette disposition, une règle matérielle comme l'art. 30A nouveau. Il explique qu'il n'a pas voulu non plus incorporer l'article 30A nouveau dans les missions de l'aéroport prévues à l'article 2 de la LAIG puisque cette disposition traite de choses plutôt générales. Pour toutes ces raisons, il explique qu'il a pensé que le chapitre 4 était le plus opportun pour introduire l'article 30A nouveau. Et puis, au vu de l'importance de la disposition, il explique qu'il trouvait cela plus souhaitable d'avoir un article 30A plutôt qu'un article 34A.

En ce qui concerne l'art. 41A, il explique que cette disposition est une reprise de la disposition qui a été proposée dans le cadre de l'internalisation des tâches de convoyage et de transport des détenus par le Conseil d'Etat suite au rapport sur le PL 11662.

Un commissaire Ve remarque que ce PL 12541 se fonde sur un état des lieux et un constat partagé. Ce constat n'est en effet pas seulement celui du parti socialiste, puisque M. Maudet a aussi constaté une situation à laquelle il fallait remédier.

M. Dandrès répond que, dans le cadre du rapport de la commission des finances chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'Etat approuvant le rapport de gestion du Conseil d'Etat pour l'année 2018 (PL 12478-A), M. Maudet a expliqué que « au cours des 15 dernières années, en raison de la pression sécuritaire, il y a eu une augmentation des exigences fixées au niveau national et international. Ce n'est donc pas forcément un mouvement d'externalisation qui s'est produit. Simplement, au moment où des tâches supplémentaires se sont ajoutées, la question qui s'est posée au conseil d'administration de l'aéroport a été de savoir si cela devait être confié à une entité publique, par hypothèse à des employés de l'aéroport, ou s'il fallait garder la souplesse de le confier à des privés sur la base d'un régime d'appel d'offres ».

On peut donc déduire qu'il n'y a pas eu une réflexion stratégique sur cette question, même si, dans le cadre de l'indépendance de l'aéroport, certains y ont vu d'un assez bon œil la possibilité de dégager d'assez forts profits. Il remarque que ce n'était toutefois pas la volonté du Grand Conseil à cette époque. L'idée était certes d'avoir une souplesse et une indépendance en matière de gestion d'entreprise, mais le Grand Conseil a quand même souhaité qu'un statut particulier puisse s'appliquer pour le personnel de l'aéroport. Dans ce contexte, le fait d'avoir une sous-traitance aussi massive, puisque 65% des postes de sécurité sont externalisés, n'est pas conforme à ce que le législateur a voulu et M. Maudet l'a laissé entendre dans le cadre de son intervention.

Un commissaire PLR demande **combien d'ETP cette mesure concernerait.**

M. Dandrès répond **qu'il ne le sait pas.** Il explique toutefois que 35% du personnel affecté aux tâches de sécurité est du personnel de l'aéroport, le reste est externalisé.

Un commissaire LC remarque que **la réinternalisation supposera des augmentations de salaire** mais aussi un surcoût lié à la formation des gens qui seraient engagés définitivement et qui n'ont pas de formation à l'heure actuelle. Il demande à M. Dandrès s'il a pu estimer ces coûts.

Il remarque en outre que le fait que l'aéroport travaille avec des entreprises comme Securitas et Protectas lui permet de compter sur une souplesse d'intervention. Ces effectifs sont en effet beaucoup plus disponibles que ceux

qui seraient engagés à terme et qui seraient soumis à des contraintes données par l'aéroport. Il demande à M. Dandrès comment il envisage cet aspect-là.

M. Dandrès répond à la première question **qu'il ne sait pas combien cela représente en termes de coûts ni en termes d'ETP. Il explique que certains avaient articulé un montant de l'ordre de 20 millions de francs, qui lui semble toutefois un peu trop élevé.**

Il explique en effet qu'ils ont pu constater, en faisant des comparaisons avec certaines tâches sous-traitées auprès d'entreprises comme Securitas ou du personnel intérimaire, qu'il y avait peu d'économies qui étaient réalisées. La différence notoire concernait plutôt la question de la caisse de pension. Hormis ce chiffre de 20 millions que l'aéroport a articulé, il explique qu'il faut qu'ils attendent les bases de calcul pour pouvoir se faire une meilleure idée de la situation. Il faut attendre de voir comment l'aéroport va intégrer dans ses bases de calcul ces augmentations de volume, sachant quand même que ces questions sont relativement planifiables puisque les vols sont programmés et qu'on a une concentration qui se fait en principe sur certaines périodes. Dans ce contexte, l'aéroport a une certaine marge de manœuvre et il lui est possible d'appréhender ces problématiques sans forcément avoir recours à du personnel externe.

Un commissaire explique qu'il voit mal comment l'aéroport pourrait gérer les pics si ce PL venait à entrer en vigueur. Dans ces sociétés de sécurité qui sont mandatées, il y a des personnes qui travaillent à l'aéroport mais qui travaillent aussi ailleurs sur d'autres missions, ce qui permet de gérer les pics en été ou à Noël, par exemple. Il demande à M. Dandrès comment il voit cette organisation. Quelqu'un qui est dédié à la sécurité ne peut pas être mis comme magasinier ou comme réceptionniste. Ces gens seront donc attribués à des tâches spécifiques, mais quand ils ne s'occuperont pas de ces tâches-là, il ne sera pas possible de les mettre ailleurs. Le risque est qu'il faille un coefficient x à l'aéroport pour réussir à gérer les pics. Le problème c'est que, ces gens, on ne sait pas très bien à quoi ils seront affectés quand ils ne seront pas en train de gérer les pics.

M. Dandrès répond que la situation est gérable, puisque toute entreprise publique qui embauche du personnel doit gérer cette question de pics. Cette question de pics existe pour toute entreprise et doit être appréhendée. Il explique que le statut du personnel de l'aéroport avait, à un moment donné, un système qui permettait de demander au personnel de travailler un peu plus durant les périodes des pics avec des possibilités de récupération sur d'autres périodes. Sur les grands secteurs comme la sécurité, il y a sans doute une possibilité de faire tourner les gens selon les besoins.

Après, la question qui est posée est celle de savoir qui supporte le risque. Le management de ces dernières années tend à faire supporter le risque aux salariés qui, pour beaucoup, ne sont pas payés pendant des périodes où l'entreprise fait face à des creux. On peut partager un point de vue un peu différent et considérer que ce risque doit être supporté par l'entreprise. Dans le cadre des budgets de l'aéroport, il est possible d'intégrer une partie de ce risque.

Il termine en déclarant que, lorsque la question de la grille des salaires a été laissée à disposition de l'employeur, il s'est empressé d'augmenter le salaire des hauts cadres, ce qui lui a coûté extrêmement cher, 30 millions, parce qu'il y avait un décalage avec la question de la caisse de prévoyance.

Un commissaire PLR remarque que la question qui se pose est celle du coût que tout cela va représenter. L'objectif est clair, il s'agit d'avoir une **fonctionnarisation supplémentaire de ces agents de sécurité. Il considère en outre que la problématique de l'appel d'offres qui a eu lieu avec le directeur de la sécurité est un problème de gouvernance qui n'a rien à voir avec le dossier en question. Il considère que c'est un problème de gouvernance qui va plus loin que le simple fait de vouloir internaliser la sécurité. Il rappelle quand même que l'internalisation du convoi pour Champ-Dollon a représenté un surcoût de 3,5 millions de francs pour 60 convoyeurs.** L'aéroport va devoir prendre sur la part qu'il reverse à l'Etat de Genève pour pouvoir internaliser la sécurité. Au final, c'est donc l'Etat qui va le payer.

Il demande à M. Dandrès comment il voit cette internalisation par rapport à la formation. Il remarque qu'il va falloir former des gens ou éventuellement reprendre une partie de ceux qui existent aujourd'hui et qui sont engagés par les sociétés de sécurité et qui ont mis en place toute une procédure pour pouvoir assurer la sécurité à l'aéroport. Ces entreprises ne seront plus capables de pallier les manquements qu'il pourrait, le cas échéant, y avoir à l'aéroport parce que la structure dont ils disposeront ne leur permettra pas de l'assumer.

Il demande, pour finir, combien de frontaliers cette mesure concernerait.

M. Dandrès répond, à la question sur la répartition des postes, qu'il espère que ces postes seront mis au concours et que chacun pourra y concourir.

En ce qui concerne les dépenses, il semble mettre en avant comme une dépense inutile le fait de rémunérer à un niveau suffisant les personnes pour qu'elles puissent vivre à Genève. Il déclare que ce n'est pas un point de vue qu'il partage.

En ce qui concerne les frontaliers, il explique qu'aujourd'hui une bonne partie des personnes qui œuvrent au sein de ces entreprises bénéficient de

salaires qui rendent leur vie difficile, à Genève et même dans le bassin frontalier immédiat, ce qui fait qu'elles doivent aller habiter assez loin. Il rappelle qu'un certain nombre de problèmes s'étaient posés autour de la question de l'attribution des places de stationnement au sein de l'aéroport et des temps d'intervention. Ces problématiques tendent ainsi à montrer qu'une bonne partie du personnel de ces entreprises ne vit pas à Genève parce que les salaires sont trop bas. L'aéroport est dans une approche assez néolibérale avec un bénéfice net de 85 millions de francs en 2018, il serait donc juste que la part qui leur revient soit reversée aux personnes qui pourraient exercer leurs tâches dans des conditions un peu différentes.

Un commissaire PLR remarque que c'est une manière détournée d'avoir un salaire minimum alors que ce salaire minimum existe déjà dans la branche, puisque la CCT prévoit un salaire supérieur au salaire minimum qui a été souhaité dans le cadre de l'initiative sur le salaire minimum.

M. Dandrès remarque que le commissaire PLR confond un peu les notions. Il rappelle que le PLR avait expliqué, en son temps, qu'il fallait lutter contre la sous-enchère salariale. Avoir au sein d'une entreprise publique des personnes qui exercent des tâches similaires ou quasi identiques et dont le différentiel de salaire représente plus d'un millier de francs par année, c'est clairement la définition de ce qu'on peut entendre par de la sous-enchère salariale. Il termine en déclarant que cela le chagrine un peu que l'aéroport puisse, par certains aspects, être subventionné.

Le commissaire PLR remarque qu'il y a quand même une CCT.

M. Dandrès répond que l'existence d'une convention collective de travail ne signifie pas qu'il n'y a pas de sous-enchère salariale. Le problème réside dans le fait que certains salaires sont différents pour le même poste de travail.

Le commissaire PLR remarque que l'autre option serait d'externaliser la totalité.

M. Dandrès répond que certains esprits néolibéraux prônaient effectivement une telle solution. Selon eux, il faudrait lutter contre la sous-enchère salariale en précarisant la totalité des personnes qui travaillent au sein de l'aéroport. Il déclare que ce n'est pas une option qu'il envisage.

Un commissaire LC remarque que l'art. 30A prévoit que « la mission assignée à l'établissement à l'article 2, en particulier les tâches de *sûreté*, est réalisée par des membres du personnel de l'établissement soumis au statut du personnel visé à l'article 13, lettre c », alors que dans la loi actuelle on parle de *sécurité*. Il demande si les notions de *sécurité* et de *sûreté* sont synonymes.

M. Dandrès répond qu'il a vraiment pris soin de faire référence à l'art. 2 de la LAIG pour éviter les casuistiques jésuites. Quand on parle de gérer et exploiter l'aéroport, il faut que ces tâches, quelles qu'elles soient, soient internalisées au sein de l'aéroport. Il explique qu'il a mis un petit focus sur ces aspects de sécurité et de sûreté.

Un commissaire Ve considère que la sûreté et la sécurité sont deux choses différentes. Il remarque que ce qu'a cité un commissaire PLR, ce sont des tâches régaliennes. Les tâches de sécurité attribuées à la police internationale, aux gardes-frontière et à l'armée ne ressortent pas de la mission de l'aéroport.

M. Dandrès répond qu'il ne s'agit en effet pas de tâches d'exploitation ou de gestion de l'aéroport.

Le commissaire Ve remarque que ce sont des tâches régaliennes sur lesquelles l'aéroport n'a aucune mainmise.

M. Dandrès répond que l'aéroport n'est pas dans la ligne de commandement du personnel qui travaille avec ces missions sur la cité aéroportuaire.

Une commissaire MCG remarque que la sous-traitance a des avantages, parce qu'elle coûte moins cher, mais qu'elle se fait malheureusement au détriment des employés. Lorsque les prix ne sont pas chers, les salaires sont forcément plus bas, ce qui empêche les gens d'habiter à Genève et de postuler à ces emplois, parce qu'ils ne peuvent pas vivre dignement ici. Avec ce PL, on parle d'un coût pour l'aéroport, mais c'est aussi donner la chance aux gens d'habiter à Genève, de pouvoir être employés par l'aéroport, et de pouvoir avoir des retombées dans ce sens-là.

En ce qui concerne les pics de travail et les périodes plus hautes, elle remarque que ce sont des situations que d'autres branches connaissent également et qu'elles n'ont pas forcément besoin d'embaucher du monde en plus lors de ces pics.

Pour bien connaître la problématique, elle remarque finalement que certaines personnes travaillent 45 heures par semaine et qu'elles sont payées seulement 2900 francs par mois. Elle précise que cette problématique ne concerne pas seulement la sûreté et qu'on pourrait donc étendre cet article à d'autres domaines, parce que ce n'est pas normal de payer les gens aussi peu pour 45 heures par semaine. La sous-traitance a des avantages mais aussi des travers.

La commissaire MCG indique, en ce qui concerne la formation, qu'il faut assister à 20 heures de cours pour pouvoir faire le contrôle des bagages et des

passagers. Ces 20 heures de cours représentent environ 5000 francs par employé.

Une commissaire MCG remarque qu'il y a beaucoup d'étudiants qui procèdent au contrôle des bagages et qu'il ne s'agit pas simplement de contrôler le risque d'avoir des pickpockets mais plutôt des risques majeurs. On peut donc supposer que cette tâche est régalienne puisqu'il s'agit d'éviter un certain nombre de risques pour les passagers et l'aéroport.

Certaines catégories de travailleurs, dans ce genre d'activités, touchaient plus que le salaire minimum revendiqué par l'initiative. Etant donné qu'il a fait référence aux horaires de nuit, elle rappelle que les horaires de nuit, tout comme la pénibilité des tâches, sont des éléments qui viennent s'ajouter au salaire de base, au même titre qu'on peut imaginer que des conventions collectives ne protègent pas contre la sous-enchère salariale.

Elle rappelle quand même le triste exemple de Gate Gourmet où on est allé chercher une convention collective nationale sachant qu'à Genève le coût de la vie est pourtant beaucoup plus élevé qu'ailleurs en Suisse. Il s'agissait de sous-enchère salariale puisque les salaires ne permettaient pas à ces gens de couvrir leurs besoins vitaux et sociaux. Si on prend les tables d'aide, on peut se rendre compte à quel point cela est problématique.

Elle remarque ensuite qu'on parle beaucoup des coûts d'une réinternalisation mais pas assez des avantages, que ce soit en termes d'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs, de relance de la consommation ou d'autres éléments. Elle demande à M. Dandrès s'il peut dire quelques mots par rapport à cela. On parle beaucoup du coût de la réinternalisation qui devient le leitmotiv pour repousser ce PL, alors qu'en fait il y a une série d'avantages patents à ce genre de démarche.

Elle remarque pour finir que le commissaire PLR a dit que, si on réinternalisait, il faudrait former les gens. Elle indique qu'il y a là une notion de cause à effet qui lui échappe un peu. Elle demande pourquoi ces gens avec un faible niveau de formation pourraient aujourd'hui répondre aux exigences du poste mais ne le pourraient plus demain. Elle remarque que c'est le cahier des charges qui est rétribué et non pas le fait que les gens soient réinternalisés. C'est la tâche qui doit être rétribuée. Or, on a des échelles différentes selon que ce soit sur des privés et qu'on soit dans une démarche de rentabilisation à outrance ou qu'on soit dans une politique salariale qui correspond par exemple aux attentes formulées dans le rapport sur la pauvreté et qui recommande de changer de cap en matière de politique salariale pour éviter que l'Etat ait de plus en plus à intervenir pour combler les revenus des personnes qui touchent des salaires particulièrement modestes.

M. Dandrès répond, en ce qui concerne Gate Gourmet et la question de la sous-enchère salariale, que la particularité de Gate Gourmet est qu'ils ont étendu une CCT nationale. Il explique que d'ordinaire, dans ce type d'extension, on sauvegarde les clauses qui dépassent les minima qui sont posés par la convention étendue, ce qui n'a pas été le cas pour Gate Gourmet.

Un commissaire S considère que la question des bas salaires est pertinente. On peut remarquer que l'économie qui est faite par l'aéroport l'est sur la main-d'œuvre. Il indique, à titre personnel, qu'il s'intéresse aussi à l'impact que cela a sur la qualité du travail. Qui dit main-d'œuvre très peu payée dit main-d'œuvre très peu motivée. Et puis, peut-être que ces personnes ont aussi besoin d'un 2^e emploi pour réussir à subvenir à leurs besoins. Au final, ce sont des éléments qui indiquent que les conditions de travail péjorent *in fine* la qualité. Il ne faut pas oublier que la tâche en matière de sécurité est assez sensible et qu'on ne peut pas se satisfaire d'avoir une main-d'œuvre qui est complètement à bout et qui a des difficultés à faire son travail pleinement et correctement.

M. Dandrès répond que les conditions de salaire en tant que telles ne sont pas un élément déterminant pour la qualité des prestations. Par contre, les conditions de travail le sont. Les questions salariales ont un impact si les personnes doivent commencer à cumuler deux jobs pour joindre les deux bouts.

Il explique que, dans sa pratique professionnelle, il a vu des cas où c'était l'employeur qui interpellait les salariés sur les exigences de la loi sur le travail en termes d'horaires, parce que les personnes cumulaient plus de 50 heures de travail sur toute l'année pour en tirer des salaires de moins de 5000 francs par mois. Il faut avoir à l'esprit qu'une partie des CCT ont divers statuts à l'interne. Aujourd'hui, il y a une volonté, surtout dans ces secteurs, de travailler moins sur les statuts qui sont des statuts fixes que sur les statuts précaires où les personnes sont payées à l'heure. Il y a donc une nécessité de mise à disposition très importante de temps pour des revenus qui sont des revenus faibles. C'est un problème majeur dont l'aéroport tire effectivement un bénéfice. L'aéroport fait cette économie sur le dos des salariés, ce qui n'est pas acceptable dans une logique qui n'était pas du tout celle voulue par le législateur de l'époque.

Lorsqu'il était question d'autonomiser l'aéroport, les conditions de travail ont été une question absolument centrale. De nombreuses personnes sont venues jurer leurs grands dieux que jamais l'aéroport n'allait sous-traiter et externaliser des tâches alors que l'on constate pourtant aujourd'hui que l'aéroport s'en donne à cœur joie, puisque $\frac{2}{3}$ des emplois dans le domaine de la sécurité sont externalisés.

M. Apothéloz demande à M. Dandrès s'il connaît dans le détail la nature des missions qui sont externalisées par l'aéroport. Il remarque que **certaines entreprises privées sont susceptibles de confier des missions de sécurité qui sont très spécifiques et ponctuelles comme des missions d'intervention et des rondes de surveillance qui prennent seulement 1-2 heures par jour.** S'il s'agit d'internaliser des missions spécifiques comme celles-là, il faudrait réussir à leur donner du travail pour les 6 heures restantes de la journée.

M. Dandrès répond qu'il ne connaît pas dans le détail la nature des missions qui sont externalisées par l'aéroport puisqu'il n'y travaille pas et qu'il n'a jamais siégé au sein du conseil d'administration. Il indique toutefois qu'il y a deux grands types de tâches : les tâches liées à la sécurité des passagers et des bagages et les tâches de surveillance des aéronefs.

Aujourd'hui, ce qui est préconisé, c'est d'avoir une sous-traitance massive. La personne est appelée lorsqu'on a besoin d'elle et le reste du temps elle travaille sur un autre type de poste. Avec l'internalisation, cela ne sera plus possible. Il y aura donc effectivement des coûts supplémentaires. La question qui se pose est celle de savoir si l'aéroport a les moyens de financer cela. Avec un bénéfice net de 85 millions en 2018, c'est très certainement le cas. Et puis, l'aéroport a aussi la possibilité d'augmenter ses ressources, notamment par le biais de taxes. Il rappelle qu'il y a environ 11 000 personnes qui travaillent sur le site de l'aéroport aujourd'hui, dont 1000 qui sont des salariés de l'aéroport. Il y aurait donc aussi une possibilité d'améliorer les rendements de certaines dotations si l'aéroport se trouvait pris à la gorge à cause de ce PL.

La présidente remarque que, dans le rapport sur les comptes 2018, M. Schneider a indiqué très clairement que, s'ils avaient externalisé les prestations, c'était pour faire baisser les coûts et que ces coûts étaient entièrement couverts par les négociations qui sont faites avec les compagnies aériennes. Elle remarque que beaucoup autour de la table ont dit que ce PL créerait des fonctionnaires de plus et ferait augmenter les coûts. Elle demande si ces coûts ne seraient, en définitive, pas couverts entièrement par les compagnies.

M. Dandrès répond que, dans la mesure où les rapports de compagnies pèsent très lourd sur le trafic aérien, dont notamment une qui compose 45% du marché, elles sont en position de pouvoir négocier un certain nombre de choses. Aujourd'hui, parce que l'aéroport est sorti du cadre qui a été posé par le législateur, il joue cette variable d'ajustement que sont les conditions de travail des personnes qui fournissent des tâches essentielles pour l'exploitation d'un aéroport. Si l'aéroport indique que le cadre légal lui impose de réaliser ces tâches et que le coût est de tant, alors la marge de manœuvre se fera sur autre chose.

Il rappelle en outre que l'Aéroport de Genève est la destination où cette compagnie qui détient 45% du marché fait un maximum de profit en fonction du nombre d'avions. On peut donc douter que cette compagnie arrête de desservir l'Aéroport de Genève. Et puis, même sans entrer là-dedans, l'aéroport a parfaitement le droit de dire qu'il fera moins de bénéfice l'année prochaine.

Par contre, l'aspect qui ne devrait pas être négociable ce sont les conditions de travail des personnes qui travaillent à l'aéroport. On devrait partir du principe que, si le conseil d'administration de l'aéroport a pour tâche d'accomplir les missions qui sont celles de l'art. 2 et qu'il doit élaborer un statut, c'est quand même dans la perspective que ce statut soit appliqué à tous.

La présidente demande si l'OCIRT a fait des contrôles. Elle remarque que, dans la convention de prestations entre l'aéroport et le canton, il y a un article qui cite spécifiquement les conditions de travail et qui dit qu'il faut veiller à protéger les travailleurs sur le site de tout dumping salarial et social. Elle demande si, sur ce point-là, il y a eu des contrôles spécifiques.

M. Dandrès répond que, dans le cadre du traitement des comptes 2018, **l'OCIRT a donné quelques chiffres sur le nombre de contrôles qui ont été effectués, mais n'a pas fait état de contrôles particulièrement ciblés sur certains secteurs, dont notamment celui de l'aéroport. L'OCIRT est intervenu à la demande de M. Maudet pour l'entreprise Gate Gourmet, mais n'a pas fait de contrôles systématiques, en tout cas pas en matière de sécurité des passagers ou de surveillance des aéronefs.**

Un commissaire UDC remarque qu'à Genève il y a entre 7000 et 8000 agents de sécurité privés, ce qui est bien plus que les policiers cantonaux qui sont environ 1500 et les policiers municipaux qui sont environ 200. Il y a en tout cas 3 à 4 fois plus d'agents de sécurité privés actifs à Genève. Il demande à M. Dandrès s'il ne considère pas que le problème est plus global et qu'il n'est pas seulement lié à l'aéroport. A son sens, si cette problématique devait être abordée, elle devrait l'être au niveau global du canton.

M. Dandrès répond qu'il n'est pas allé jusqu'à proposer l'internalisation complète du domaine de la sûreté et de la surveillance du canton. Il explique qu'il s'est focalisé sur l'aéroport en estimant que c'était une tâche particulière puisqu'il y a une concession aéroportuaire qui est donnée par la Confédération pour l'exploitation de l'aéroport et qui est conditionnée à des garanties et des règles de sécurité. Il explique que c'est dans ce contexte-là, et au vu des circonstances sur les conditions de travail, qu'il a considéré qu'on pouvait

raisonnablement demander à l'aéroport de remplir ces tâches sensibles avec du personnel dont il a la maîtrise directe.

Un commissaire PLR explique que, contrairement à ce qui a pu être dit, l'aéroport ne souhaite pas absolument faire des économies. Dans tout système qui se respecte, on fait ce qu'on sait faire le mieux et ensuite on sous-traite le reste. Ce n'est par exemple pas l'office du génie civil qui construit lui-même les ponts, il sous-traite la construction des ponts ou la réfection des chaussées. Si on allait dans le sens de M. Dandrès, on pourrait engager des fonctionnaires supplémentaires pour s'occuper de l'entretien des routes, pour mettre du bitume, pour construire des ponts, pour construire des écoles, etc. Pour finir, l'économie générale ne serait constituée que de fonctionnaires.

Ce que l'aéroport fait c'est uniquement sous-traiter ce qu'elle n'a pas la capacité de faire aussi bien que des sous-traitants. Et puis, il explique qu'il y a aussi une notion d'économicité des ressources. Selon lui, il serait intéressant d'auditionner l'aéroport pour savoir combien il faudrait de personnes, sans parler du salaire, pour assurer ce qu'aujourd'hui un certain nombre de personnes font en étant externalisées. Si on regarde ce qu'il faut par rapport au convoyage de détenus, on risque d'avoir de grosses surprises et de se retrouver avec 2-3 fois plus d'ETP qu'aujourd'hui pour pouvoir assumer les pics.

Dans le privé, certaines structures peuvent se permettre d'internaliser certaines tâches parce qu'elles ont suffisamment de volumes. Il souligne par ailleurs le fait que cela coûte parfois moins cher d'internaliser. Le fait d'externaliser n'est pas forcément un gain. Si on a le volume nécessaire et qu'on arrive à gérer cette problématique des pics, il y a aussi un intérêt à internaliser.

M. Dandrès répond qu'il ne pense pas que les pics à l'aéroport soient d'une ampleur telle qu'ils justifient le fait que $\frac{2}{3}$ du personnel chargé de la sécurité soit externalisé. Il y a principalement un aspect de coût qui entre en jeu, puisqu'il y a un effet d'aubaine à externaliser. Ce sont des motivations qui sont peut-être un peu discutables, mais si on va dans une discussion plus générale, on peut politiquement dire que ce n'est pas souhaitable que ces économies se fassent sur les conditions de travail des personnes. Le fait d'avoir 3 ou 4 entreprises qui travaillent pour l'aéroport pose des problèmes en termes de coordination et risque de menacer la qualité des prestations de sécurité qui sont fournies.

Audition de MM. Yves Mugny, secrétaire syndical à Unia, Jamshid Pouranpir, secrétaire syndical au SSP, M^{me} Stanisiere, employée chez Securitas, M. Guc, employé chez Custodio, et M^{me} Magalo, employée chez Securitas

M. Mugny commence par rappeler que la sécurité à l'aéroport était historiquement une tâche qui était assurée par les forces de police. C'était le cas durant les années 1980, mais ensuite l'entité de l'Aéroport international de Genève a repris à son propre compte les tâches de sécurité. C'était donc des agents de l'aéroport qui se chargeaient de la sûreté des passagers. Ce n'est qu'à partir des années 2010 qu'on a assisté, sous la direction de M. Deillon, à une privatisation en chaîne des différentes tâches de sécurité, pour arriver aujourd'hui à une répartition qui est assurée pour $\frac{2}{3}$ par des entreprises privées et pour $\frac{1}{3}$ par l'aéroport.

Il précise que, lorsqu'on parle de sécurité privée, il y a différentes sociétés qui sont concernées comme Protectas, Securitas, Custodio, SIR, Checkport et ICTS. Ce sont toutes ces sociétés qui gravitent autour de la question de la sécurité sur le site de l'aéroport. Comme pour les marchés publics, ce sont des sociétés qui soumissionnent régulièrement, à chaque redémarrage de mandat. Pour soumissionner et pour pouvoir avoir le mandat, elles doivent bien évidemment proposer le service au moindre coût. Elles se font donc concurrence en cassant les prix pour remporter les marchés.

En ce qui concerne la question de l'attribution des mandats et de la manière dont les choses se passent, il rappelle qu'il y a eu pas mal de conflits d'intérêts qui ont défrayé la chronique. Tout cela fait qu'il y a un certain nombre de problèmes lors des attributions des marchés, sans parler de la question des coûts cassés. Il explique que ces coûts cassés ont un impact direct sur les conditions de travail du personnel.

Il rappelle aussi que, chaque fois qu'une entreprise reprend un marché, cela représente un coût social puisque, même si l'aéroport essaie de faire en sorte que les entreprises qui reprennent le marché reprennent le personnel, ce n'est pas toujours le cas. Au moment du changement entre ISS et Securitas par exemple, des employés sont restés sur le carreau. Et puis, bien évidemment, le marché est chaque fois redimensionné pour essayer d'être le moins cher possible. On diminue le nombre d'heures, donc les conditions de travail s'en ressentent d'autant.

Du côté du personnel, il explique qu'ils doivent en permanence faire face à des dénonciations d'employés qui doivent courir après les heures et qui, les jours où ils travaillent, doivent faire face à des rythmes infernaux avec souvent des pauses qui ne sont pas données. Il y a par exemple eu un scandale où une

employée a dû uriner sur son poste de travail parce qu'elle n'avait pas eu la possibilité de prendre sa pause. Ces situations de pauses non prises se répètent régulièrement. Et puis, il y a aussi une problématique de temps de repos insuffisants donnés aux collaborateurs. Toutes ces situations sont constamment relayées dans les permanences syndicales.

Il y a également le problème de la santé du travail, puisque sur un même site travaillent au coude à coude aussi bien des employés de Genève Aéroport, qui sont sous un statut particulier, que des employés du privé. Ces personnes travaillent dans un même espace avec des conditions drastiquement différentes. Très clairement, le personnel de l'aéroport dispose d'un règlement qui cadre les repos et les pauses afin de pouvoir assurer au mieux sa prestation. Malheureusement, pour le personnel du privé, la loi sur le travail n'est pas respectée. Quand bien même elle le serait, les conditions en matière de repos et d'organisation sont moindres. Donc, pour une même prestation donnée au public, qui est la sécurité de l'aéroport, les conditions de travail sont très différentes et la prise en compte de la santé des travailleurs n'est pas de même nature selon que les employés appartiennent au secteur public ou au secteur privé.

Il explique qu'il en va de même en ce qui concerne les conditions de salaire. Pour les agents de la sécurité privée, les salaires varient entre 34 300 et 60 900 francs par année, ce maxima n'étant accessible que pour un employé en catégorie A (plus de 1801 heures de travail par année) et après 13 ans de travail pour l'entreprise à 100%. Dans une entreprise comme Custodio par exemple, la majorité des agents sont en catégorie B (moins de 1800 heures de travail par an) avec des salaires bruts entre 3200 et 3400 francs par mois. Il y a donc évidemment un certain nombre de personnes qui ont les plus grandes difficultés à joindre les deux bouts avec de tels revenus.

Il termine en déclarant que 64,7% de la sécurité est assurée par du privé dans un aéroport public avec tous les risques que cela peut faire peser en termes de sécurité publique. Les syndicats sont donc extrêmement favorables au PL qui est soumis. C'est, pour eux, le moyen de sortir de cette situation de risque pour l'aéroport, la population et les passagers.

M. Pouranpir explique que cette situation est vraiment très génératrice de conflits. La mise en concurrence entre les entreprises, la passation des mandats d'une entreprise à l'autre et les conditions de travail différenciées qui existent entre les employés créent régulièrement des problèmes.

Il explique qu'à l'Aéroport de Zurich, aéroport qui est de droit privé, ces tâches sont assumées par la police cantonale. On ne comprend donc pas

pourquoi, dans un aéroport public comme celui de Genève, on a des conditions moins favorables.

Il s'agit en outre de rappeler que les employés de sûreté ont tous le même uniforme. Seule la couleur du galon indique l'appartenance à l'aéroport ou à l'une des entreprises privées. L'ensemble des employés de sûreté sont soumis aux mêmes règles, ils obtiennent une certification de l'aviation civile et suivent les mêmes cours de formation continue. Pourtant, dans la réalité, le personnel du privé se trouve dans des conditions bien moins favorables.

Par exemple, le personnel de Genève Aéroport, du fait de son règlement interne, doit changer de position toutes les 20 minutes, parce que le fait d'être devant un écran d'ordinateur pour vérifier en permanence les effets des passagers est très fatigant. Au bout d'un certain temps, il y a une diminution de l'attention. Si l'attention de l'agent diminue, un objet dangereux pourrait arriver jusqu'à l'avion, comme un couteau en céramique par exemple, qui n'est aujourd'hui pas détecté par les appareils automatiques. Tout cela risque donc de poser des problèmes au niveau de la sécurité, mais au niveau des conditions de travail cette différenciation est aussi génératrice de conflits sociaux.

Il termine en déclarant que, pour eux, il est important que ces tâches soient assurées par une entité publique.

M^{me} Magalo explique que les conditions de travail sont très compliquées au sein de Securitas, parce qu'il y a une réelle surcharge de travail et un manque d'effectifs. Il y a aussi une fatigue qui se fait ressentir aux heures de pointe. Elle explique que tout cela est très difficile à gérer.

Par rapport aux horaires, elle explique qu'au mois d'octobre, elle a travaillé pendant 5 jours de suite durant 9 heures alors que, le mois suivant, elle s'est retrouvée avec des jours de seulement 3-4 heures. Elle explique par ailleurs qu'ils obtiennent des jours de congé seulement lorsque cela arrange l'entreprise et que c'est toujours très compliqué d'obtenir des jours de congé. Les conditions de travail sont difficiles à gérer. Elle explique que les employés n'ont presque pas de vie privée, parce qu'ils sont quasi tout le temps en train de travailler sur le site de l'aéroport et que, parfois, ils doivent se déplacer seulement pour 3 heures de travail.

M. Guc commence par indiquer qu'il travaille chez Custodio, qu'il aime beaucoup son travail et qu'il est apprécié par sa hiérarchie et par ses collègues.

Il explique qu'au début les employés de Custodio sont auxiliaires. Ils doivent effectuer minimum 700 heures pour passer à un contrat fixe. Une fois que les employés passent à un contrat fixe, ils commencent avec un taux de travail de 80%. Il précise qu'il est quasiment impossible d'obtenir un 100%.

Il explique, pour sa part, qu'il a dû se battre pour obtenir un temps de travail de 90%. Il précise qu'il est genevois, qu'il habite à Meyrin, qu'il a trois enfants et qu'il touche 3850 francs bruts par mois pour un 90%. Il explique que, pour pouvoir obtenir un 90% et passer à un contrat fixe, il a dû montrer sa motivation et faire des heures supplémentaires. Il explique que son prochain challenge est de passer à 100%, mais que pour cela on lui demande de faire au minimum 60 heures supplémentaires. Il explique qu'il est actuellement en train d'essayer de cumuler des heures supplémentaires. Il précise que cela n'est pas toujours facile, surtout en fonction des plannings.

Il explique qu'il a beaucoup parlé avec les séniors de Custodio pour savoir comment les choses se passaient et qu'on lui a répondu que, une fois qu'il aura réussi à faire des heures supplémentaires, l'employeur décidera sûrement de lui donner des vacances. Cette manière de faire permet de faire constamment baisser la barre des 60 heures supplémentaires qu'ils doivent atteindre pour obtenir un 100%.

Il termine en déclarant que, au sein de la sécurité, beaucoup de gens partent en congé maladie indéterminé ou en burn-out. Il y a en effet beaucoup de monde qui n'arrive pas à tenir le coup parce qu'on leur demande d'en faire toujours plus.

M^{me} Stanisiere commence par rappeler que les agents de sûreté sont les premières personnes que les passagers voient en arrivant à Genève. Selon elle, on est toutefois loin du chocolat et des montres, puisque les agents sont mal habillés, leurs chemises ne sont pas repassées, les filles n'ont pas forcément les cheveux attachés, ne sont pas maquillées et certaines personnes sentent mauvais.

Elle indique ensuite que le 2^e problème concerne l'ambiance, puisqu'il y a un manque de personnel certain. Cela peut par ailleurs poser un problème en termes de sécurité.

Un commissaire PLR commence par indiquer qu'il comprend bien la problématique qui est celle que, pour une même tâche, il y a des gens qui sont employés aussi bien par l'aéroport que par des d'entreprises privées. Il demande aux auditionnés comment ils verraient le fait qu'on externalise le tout, puisque, a priori, l'idée est d'avoir un statut qui soit identique pour les uns et les autres.

En ce qui concerne l'Aéroport de Zurich, il remarque que M. Pouranpir a dit que c'était la police cantonale qui était chargée de la sécurité. Il rappelle quand même que la police sous-traite. Ce n'est pas parce que la police a une responsabilité que c'est forcément elle, avec des fonctionnaires de police, qui assure la sécurité. Il demande plus d'informations à ce sujet.

Il remarque ensuite que M. Guc a dit que les employés de Custudio n'étaient pas nécessairement plus payés lorsqu'ils accomplissaient des heures supplémentaires. Il remarque toutefois que les heures supplémentaires doivent être compensées ou payées. Si ce n'est pas le cas, alors il y a un sérieux problème par rapport à la convention collective de travail.

Il remarque par ailleurs que la convention collective de travail des services de sécurité privés a été négociée avec UNIA et la branche patronale de l'Association suisse des services de sécurité. Comme cette convention n'a visiblement pas l'air de convenir, il demande si UNIA a l'intention de la dénoncer et de renégocier quelque chose.

Il remarque pour finir que M^{me} Stanisiere a parlé des habits et des tenues. Il demande plus d'informations par rapport à cela.

M^{me} Stanisiere répond que les agents des entreprises privées sont mal habillés.

Audition de MM. Luc A. Sergy, directeur de l'AESS, et Yves Berchten, trésorier et membre du comité de l'AESS

M. Sergy commence par présenter l'Association des entreprises suisses de services de sécurité (AESS). Il explique que cette association représente les intérêts des entreprises de services de sécurité, c'est-à-dire les intérêts des entreprises qui offrent effectivement des services de sécurité, Protectas, Securitas et Custodio par exemple.

Il explique que, aujourd'hui, sur le marché de la sécurité privée suisse, il y a un peu plus de 22 000 collaborateurs qui sont engagés au travers d'une multitude d'entreprises dont la plupart sont de très petites entreprises. L'AESS comprend un peu plus de 100 membres/entreprises. Au travers de ces 100 entreprises, il explique qu'ils représentent 18 500 collaborateurs. Il précise que la branche de la sécurité privée fait un peu plus de 1 milliard de chiffre d'affaires dans tous les domaines, c'est-à-dire aussi bien dans les petites manifestations que dans de plus grandes manifestations internationales ou nationales.

Il explique que l'AESS est en partenariat social avec UNIA. Il explique qu'ils ont développé une CCT avec UNIA depuis 2001. Il précise que, depuis 2004, cette CTT a valeur de force obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 10 collaborateurs, qu'elles soient ou non membres de l'AESS.

Il explique que l'AESS fournit aussi trois brevets fédéraux : un brevet pour tout ce qui est surveillance, un brevet pour la protection de personnes et un brevet pour les grandes manifestations.

L'AESS comprend un comité composé de 5 membres et un secrétaire général. Il explique qu'il dirige la direction de l'AESS à 100% et qu'il n'a pas d'activité professionnelle annexe. A son service se trouvent 7 personnes pour gérer les besoins de l'association au niveau suisse.

Il explique que la promotion des conditions de travail leur tient à cœur et qu'ils soutiennent le développement de la CCT. Il explique qu'ils essaient aussi de promettre une formation adéquate aux différents agents de sécurité privée ainsi que des prestations de grande qualité à des prix conformes au marché.

Il termine en déclarant qu'ils sont en train de mettre en place un projet de création d'un CFC sur trois ans avec la possibilité de faire une maturité dans le domaine de la sécurité privée et publique sur une quatrième année en collaboration avec la police. Il explique que tous ceux qui sont dans le domaine du « safety » ne bénéficient pas de reconnaissance métier au niveau de la formation en Suisse et que c'est la raison pour laquelle ils ont décidé d'essayer d'obtenir une reconnaissance métier pour ces gens.

M. Berchten commence par indiquer qu'au sein de l'AESS, ils sont des spécialistes de la gestion humaine dans le domaine de la surveillance et de la sécurité. Il explique qu'il est de plus en plus fréquent qu'on fasse appel à leurs services pour assurer des services de sécurité, de protection et de surveillance technique dans différents domaines, comme le domaine bancaire, industriel ou encore celui des transports dont l'aviation en fait partie.

En ce qui concerne le recrutement direct, il explique qu'ils sont des spécialistes du recrutement, puisque la brigade sécurité de l'aéroport est composée d'environ 1000 personnes. Le recrutement de ces agents demande beaucoup de ressources. Ces missions de sécurité sont réparties dans différentes sociétés et c'est à elles de faire ce travail de recrutement et de gestion du personnel. En internalisant les services, l'AIG devrait prendre à sa charge toute cette lourdeur et toutes ces tâches administratives. Aujourd'hui, des négociations avec les syndicats sont menées par l'AESS. Si d'aventure on internalisait les tâches de sécurité, alors la négociation avec les partenaires sociaux serait à la charge de l'AIG.

Il explique qu'il y a aussi beaucoup de services supplémentaires qui sont demandés au niveau de l'aéroport pour répondre à différents besoins. Il y a des besoins du service interne de sécurité de l'aéroport pour lequel l'AESS remplace passablement de personnes en cas de maladie, mais il y a aussi d'autres besoins, les pics saisonniers par exemple. Il explique qu'au moment de ces pics saisonniers, il ne s'agit pas seulement de mettre à disposition du personnel au bénéfice d'une formation d'agent de sécurité. Il s'agit vraiment de mettre à disposition du personnel au bénéfice d'une formation d'agent de

sécurité/sûreté *aéroportuaire*. Il explique que, pour pouvoir travailler dans ce domaine aéroportuaire, une formation de 36 jours est nécessaire. Il n'est donc pas possible de dépêcher du jour au lendemain des dizaines d'agents de sécurité qui n'auraient pas suivi cette formation. Il y a des critères déterminés par l'OFAC auxquels il n'est absolument pas possible de déroger. Le fait de perdre ce partenariat avec l'aéroport mettrait l'AESS dans une situation ambiguë puisqu'elle n'aurait plus les moyens d'assurer des renforts ponctuels avec du personnel dûment formé pour remplir ces périodes compliquées.

Il explique que le fait d'internaliser la sécurité leur ferait aussi perdre le lot et qu'il leur faudrait ensuite plusieurs mois, voire plusieurs années, pour recréer toute une équipe d'agents de sécurité et de sûreté aéroportuaire pour remplir les missions aéroportuaires.

Toujours dans le cadre de l'encadrement direct, il explique qu'il faut du personnel à disposition afin de réussir à gérer les équipes, planifier les ressources, gérer les absences, les maladies et les accidents. C'est ce que l'on appelle le *Case Management*. Assurer l'engagement et planifier plus de 900 agents est une tâche que l'AESS a l'habitude d'assurer. Si cette tâche devait être gérée par l'AIG, ce serait un vrai défi. L'AIG est plutôt là pour faire décoller et atterrir des avions et s'occuper des passagers. Cette gestion du personnel est quelque chose de compliqué, surtout que, sur la plateforme de l'aéroport, il y a des périodes qui sont compliquées en termes de pénibilité, puisque l'été il peut faire jusqu'à 45 degrés sur le tarmac et en hiver très froid. Il faut donc être armé et doté d'effectifs pour assurer les dotations.

Il explique également que la gestion du planning dans le domaine de l'aviation demande des ressources et des logiciels de planification spécifiques, car il faut compter sur de fréquents changements de dispositifs, planifier les pauses, la transmission des consignes, les prises de poste ou encore les absences non prévues. A Genève, l'entreprise Protectas embauche plus de 1200 agents et il y a 1 planificateur pour 100 agents. L'aéroport ne pourra pas faire moins et devra donc se doter d'un logiciel de planification pour planifier au mieux les rotations de personnel et les changements aléatoires. Des investissements devront être faits. Quand on parle de vrai défi, on peut même dire que ce sera un vrai cauchemar que de devoir s'occuper de la planification de 900 agents dans une seule entité.

Il explique qu'il faudra aussi qu'il y ait une organisation en sureffectif pour assurer la continuité du service et pallier les pics et les absences. Il explique qu'actuellement ils peuvent beaucoup mieux gérer cela puisqu'il y a 3-4 partenaires qui s'occupent du secteur de l'aéroport et qui travaillent avec une gestion par objectif. Aujourd'hui, les entreprises de sécurité ont la capacité d'ajuster les plannings des collaborateurs et, le cas échéant, de les faire

travailler sur un autre secteur. Dès le moment où on décidera d'internaliser, il deviendra plus compliqué de mettre des agents de sécurité sur d'autres sites ou de récupérer du personnel d'une tierce entité.

Il répète que leur métier de base consiste à gérer de l'homme et de l'humain, ce qui n'est pas le cas de l'AIG.

En ce qui concerne la fin des mauvaises pratiques d'attribution des marchés, il explique qu'aujourd'hui, dans le marché de la sécurité, les soumissions sont de plus en plus fréquentes. La rotation et les délais de soumission sont de plus en plus accélérés, ce qui oblige les prestataires à rester à un niveau d'excellence. Ce qui s'est passé dans les dernières soumissions et qui a défrayé la chronique était un problème de gouvernance plus que de qualité des entreprises, puisque les agents de sécurité des entreprises privées qui font du contrôle de bagages reçoivent la même formation que les agents de sécurité de l'AIG et subissent les mêmes tests. D'ailleurs, l'examen sommaire de la Cour des comptes de Genève met en cause la procédure d'adjudication des lots et non pas les prestations des entreprises sélectionnées.

A propos de la notion de « retour à l'esprit du législateur de 1993 » à laquelle fait référence le PL 12541, il remarque que les choses ont bien évolué depuis 1993 puisque le nombre de passagers évoluant au sein de l'aéroport a considérablement augmenté et que les pratiques ont fortement changé. Depuis les événements du 11 septembre 2011, par exemple, les mesures de sécurité et de sûreté ont été renforcées. Cette chronologie et cette multiplication des critères ont fait que l'AIG a décidé d'utiliser davantage de sous-traitance. Si d'aventure on décidait de faire marche arrière, le coût de l'internalisation serait de 2,5 à 3 fois plus important que le prix actuel.

Il explique en outre que la tendance mondiale au sein des aéroports est à l'externalisation des services de sécurité et de sûreté. Il précise que ce n'est pas une décharge de responsabilités, mais bien plutôt un partage des responsabilités avec des entreprises qui sont formées. Il explique qu'il ne s'agit en effet pas de confier la sécurité de l'aéroport à une entreprise qui a seulement deux employés. Une partie de la sécurité est confiée à des entreprises qui ont fait preuve de capacités opérationnelles et qui ont les moyens de répondre d'une défaillance technique ou d'une défaillance humaine au travers d'un portefeuille d'assurance extrêmement solide. Si l'AIG devait internaliser les tâches de sûreté, il devrait supporter à lui seul la responsabilité d'un événement sécuritaire ou d'une défaillance.

Les coûts engendrés par ces 900 emplois représenteraient évidemment un poids important pour les finances du canton. Le fait de travailler avec une seule entité aurait aussi une influence importante en termes politiques et pourrait, en

cas de mouvement social, représenter un vrai problème, puisque l'Aéroport de Genève doit rester ouvert 24h/24 et 7j/7 pour la simple et bonne raison qu'il y a, à Genève, des représentations diplomatiques de nombreux pays et des organisations internationales.

M. Sergy explique que l'Aéroport de Genève est le seul de Suisse à devoir rester ouvert de manière permanente. Il explique qu'il s'agit d'une obligation par rapport aux Nations Unies.

M. Berchten explique qu'avec un seul et même employeur, le risque d'un mouvement de grève serait important et étendu à tout le secteur de l'Aéroport de Genève, avec, comme conséquence, un risque plus élevé et une probabilité plus importante de paralysie de l'aéroport. Le fait d'avoir choisi la sous-traitance au travers de plusieurs partenaires permet de mitiger ce risque au travers d'un panachage d'entreprises.

En ce qui concerne les appels d'offres, il explique qu'une gestion par appel d'offres permet de fonctionner par mandat de prestations. Il s'agit d'un des modes de gestion les plus efficaces et les plus flexibles en accord avec les règles du marché. Les appels d'offres permettent de faire une mise à jour régulière des besoins en matière de sécurité et permettent une évaluation des entreprises de sécurité. Pour les derniers appels d'offres qui ont eu lieu à l'Aéroport de Genève, la valeur du prix sur le pourcentage global d'évaluation des soumissionnaires n'était que de 25%. Cela arrive que, dans des soumissions, le prix vaille pour lui seul 60 à 70%.

Il explique qu'en internalisant, il y aurait aussi un risque de routine sécuritaire qui serait dangereux. La tendance pourrait être à sous-estimer les menaces, alors que le milieu des aéroports évolue vite. L'élément le plus problématique pourrait vraiment être la routine. L'effet du changement de personnel et de la rotation du personnel est une dynamique qui est extrêmement positive pour la sécurité.

Il explique que l'externalisation permet aussi un plus grand potentiel d'échange de connaissances avec les autres aéroports régionaux ou internationaux, voire avec des clients spécifiques. Cela permet d'amener un savoir-faire et une plus-value professionnelle dans le cadre du partenariat.

En ce qui concerne l'argument du PL selon lequel l'internalisation permettrait de travailler à l'AIG et de vivre à Genève, il remarque que ce souhait vaut pour tous les secteurs économiques genevois, mais qu'actuellement beaucoup ne remplissent pas cette condition. A l'Aéroport de Genève, il y a 11 000 personnes qui travaillent, dont 1000 qui ont un contrat de travail avec l'AIG (seulement 10%). Il reste donc un grand nombre de personnes qui ont des permis C ou qui sont des frontaliers. On retrouve cette

problématique dans bon nombre d'autres activités et pas seulement dans l'activité de sécurité. Peu d'employés des entreprises de sécurité vivent dans le canton. Plus de 50% des employés sont frontaliers. La problématique dépasse donc largement la problématique de l'Aéroport international de Genève.

Il explique ensuite que les entreprises de sécurité sont engagées depuis de nombreuses années dans plusieurs segments de marchés différents, par exemple dans les transports publics, à l'image de Securitrans qui compte 1000 employés qui gèrent la sécurité CFF/SBD. Securitrans est une vraie *success story*. Les CFF avaient de bonnes raisons de sous-traiter cette activité, puisque la mission principale des CFF est de faire circuler les trains et pas forcément de s'occuper de la sécurité.

En ce qui concerne les avantages de l'externalisation, il explique que l'AIG a une certaine dimension et des responsabilités, mais qu'il y a une forme de délégation des missions de sécurité aux partenaires que sont SIR, Securitas, Custodio et Protectas qui assurent différentes missions de sécurité ou de sûreté.

A la question de savoir pourquoi il faut externaliser, il répond que les entreprises qui sont spécialisées dans l'aviation ont des connaissances globales adaptées au contexte local. Il y a aussi un transfert des risques qui se fait et des responsabilités qui sont assumées par ces entreprises. Dans le cadre des contrats qui sont faits avec l'AIG, il explique que les entreprises privées de sécurité doivent montrer patte blanche sur leur couverture d'assurance responsabilité civile qui souvent est bien plus élevée que celle qui est donnée pour d'autres clients. Il y a aussi une orientation service et qualité importante au sein des entreprises privées de sécurité puisqu'elles savent gérer du personnel. Les entreprises privées de sécurité permettent aussi une plus grande flexibilité et un meilleur coût.

Par le passé, les aéroports étaient la propriété de l'Etat, ils étaient très souvent en déficit et focalisés sur l'aviation. Aujourd'hui, la tendance est à la privatisation, les aéroports dégagent des bénéfices, s'ouvrent à d'autres activités et ont pour but d'offrir aux passagers un agréable moment au juste coût. Il y a un changement de paradigme : « *Do what you do best and outsource the rest* ».

Il explique que l'AESS amène de la flexibilité grâce à des capacités de ressources adaptées aux flux selon les saisons, grâce à la mise à disposition de ressources supplémentaires en cas d'imprévus, grâce à l'optimisation des synergies entre plusieurs services d'une même entreprise, grâce à de l'échange d'informations et à une structure salariale plus basse dans le respect des CTT. Il explique qu'il y a aussi une plus grande flexibilité opérationnelle à un coût

inférieur, puisqu'il est possible de faire jouer les coûts fixes avec les coûts variables en fonction des saisons puisqu'il y a différents types de collaborateurs avec différents contrats de travail.

En ce qui concerne l'impact social et syndical, il explique que les entreprises privées de sécurité gèrent le personnel, la formation, le planning, les équipements ainsi que des conflits sociaux et les problèmes de productivité.

A propos de la gestion des coûts, il explique que l'externalisation permet une réduction des risques et des primes d'assurance. Si l'AIG venait à *insourcer* complètement les services de sécurité, elle devrait en assumer complètement les conséquences et les primes augmenteraient. Il ne faut pas oublier que, lorsqu'on parle d'engager 900 personnes, il faut assurer le paiement des salaires, la gestion administrative et les accréditations diverses. Ce sont des coûts cachés qu'il ne faut pas négliger, sans parler d'autres coûts comme les coûts d'infrastructure qu'il faudrait probablement augmenter si les agents de sécurité devaient passer du privé à l'AIG.

Il explique ensuite qu'aujourd'hui toutes les entreprises de l'aéroport sont mesurées avec des *Key Performance Indicators* et des *Service Level Agreements* qui sont des indicateurs de qualité qui permettent aux entreprises de continuellement s'améliorer. Il faudrait que ceci perdure dans le cas d'une internalisation.

Il indique également que Protectas est une entreprise internationale et qu'il y a une division spécialisée dans l'aviation (Aviation Business Center). Il y a 26 000 employés au sein de Protectas Aviation Security avec une présence dans 240 aéroports. Le chiffre d'affaires est de plus de 700 millions d'euros avec 38 années d'expérience dans l'aviation. Cette expertise internationale a son bénéfice pour les clients aéroportuaires en Suisse.

Il termine en déclarant que leur valeur ajoutée se fait sur l'expertise internationale, sur la flexibilité des agents et sur la stabilité financière.

Un commissaire LC remarque que les auditionnés ont dit qu'il y avait une CCT nationale. Il demande toutefois s'il y a des aménagements régionaux ou cantonaux.

M. Berchten répond qu'il y a des aménagements régionaux pour la catégorie des agents auxiliaires. Pour ces personnes, les salaires sont différents en fonction du canton.

M. Sergy précise que ce sont des personnes qui sont payées à l'heure.

Le commissaire LC explique que les syndicats ont expliqué à la commission que les entreprises présentes sur l'aéroport avaient recours de façon assez massive au temps partiel. Les représentants des syndicats ont aussi

dit que la compensation des heures travaillées les week-ends et les jours fériés était très faible. Et puis, une employée a fait le reproche à son entreprise d'être parfois engagée pour seulement 3 heures de travail. Il demande la position des auditionnés sur ces trois points.

M. Berchten répond que le temps partiel fait effectivement partie du domaine d'activité des entreprises privées de sécurité. Il rappelle néanmoins que ce n'est pas avec du temps partiel qu'ils retiennent au mieux les collaborateurs. Pour les retenir, il faut leur donner des conditions de travail « win-win ». Le temps partiel est utilisé sur la **plateforme de l'aéroport, mais il ne représente pas plus de 50% des contrats d'engagement. Après, il faudrait peut-être faire une analyse plus fine par entreprise. Il explique que le temps partiel permet aussi de travailler sur les pics saisonniers sans forcément avoir du personnel à demeure qui ne travaille pas mais qui vient faire exploser les coûts.**

Il répond à la deuxième question que la compensation est fixée par la loi sur le travail. Dans la CCT, les heures travaillées les week-ends et les jours fériés sont payées à +10%. Il ne devrait donc pas y avoir de problème à ce sujet, puisque c'est une loi fédérale qui règle les choses et que l'OCIRT fait des contrôles.

M. Sergy explique que le temps partiel est une des forces de la branche. La flexibilité des entreprises de sécurité permet de donner aux autorités une plus grande durabilité. Les entreprises de sécurité privée ont la possibilité d'engager du personnel supplémentaire rapidement et ont la possibilité de former le personnel de manière modulaire. Cette flexibilité qu'il y a au sein des entreprises de sécurité privée est absolument nécessaire. Sur les 22 000 collaborateurs dans la sécurité privée, il y en a environ 65% qui sont à temps plein. Le reste, ce sont des personnes qui travaillent de manière temporaire, ce qui permet d'avoir une flexibilité et de pouvoir réagir rapidement sur des demandes où il faut tout d'un coup beaucoup de personnes.

Audition de MM. Yves Mugny, secrétaire syndical à Unia, Jamshid Pouranpir, secrétaire syndical au SSP, Guc, employé chez Custodio, Alexis Rens, employé chez Custodio, et Rui Gameiro, employé chez Securitas, et de M^{me} Melegna Kokou, employée chez Securitas

Le président remercie les auditionnés de leur présence. Il propose de reprendre la discussion de la semaine dernière et de continuer avec la liste des questions des députés.

Un commissaire UDC remarque que, la semaine passée, les auditionnés ont fait état de conditions de travail très précaires. Il remarque également qu'il y a une énorme différence entre les salaires minimaux et les salaires maximaux et

que les références par rapport à ces revenus sont relativement basses. Il demande plus de précisions sur le montant de ces revenus. Il demande également s'il serait possible de transmettre à la commission la CTT en vigueur dans la branche, notamment la partie liée à la rémunération.

M. Mugny propose de faire parvenir la CTT à la commission par e-mail.

M. Guc répond qu'il travaille à 90% chez Custodio et qu'il reçoit un salaire brut de 3 825 francs par mois.

M. Rens répond qu'il travaille également à 90% chez Custodio et qu'il reçoit aussi un salaire brut de 3825 francs par mois.

M. Guc explique que, pour pouvoir obtenir un 90% et passer en contrat fixe, il a dû montrer sa motivation et faire des heures supplémentaires. Il explique que son prochain challenge est de passer à 100%, mais que pour cela on lui demande de faire au minimum 60 heures supplémentaires. Il explique qu'il est actuellement en train d'essayer de cumuler des heures supplémentaires mais que ce n'est pas toujours facile, surtout en fonction des plannings.

Il explique qu'il a beaucoup parlé avec les seniors de Custodio pour savoir comment les choses se passaient et qu'on lui a répondu qu'une fois qu'il aurait réussi à faire des heures supplémentaires, l'employeur décidera sûrement de lui donner des vacances. Cette manière de faire permet de faire constamment baisser la barre des 60 heures supplémentaires que les employés doivent atteindre pour obtenir un 100%.

Il indique que, s'il réussit à obtenir un 100%, il sera payé seulement 4200 francs brut. Seules des personnes qui ne vivent pas en Suisse peuvent s'en sortir avec un salaire aussi bas.

Il explique qu'il trouve cela aussi dommage qu'il n'y ait aucune prime de pénibilité pour les agents de sécurité, alors que ce métier implique quand même des responsabilités importantes.

M. Kokou explique qu'il travaille chez Securitas à 60% et qu'il gagne 2300 francs net par mois.

M. Gameiro explique qu'il travaille à 46% chez Securitas et qu'il touche 1900 francs par mois. Il explique que, pour joindre les deux bouts, il est obligé de cumuler un autre emploi chez Swissport. Il précise qu'il est auxiliaire pour Swissport et qu'il est payé à l'heure.

M. Rens explique qu'il a été placé chez Custodio par le chômage. Il indique que la caisse cantonale de chômage place systématiquement des gens dans des postes précaires chez Custodio, Securitas ou Easyjet. Ces sociétés touchent

l'AIT pendant 6 mois ainsi que des sommes du chômage, ce qui fait que les employés leur coûtent moins cher. Malheureusement, au bout de 6 mois à 1 an, les employés se rendent compte que les conditions de travail ne sont pas vivables, contestent la situation et se font licencier. Il y a donc un turnover énorme dans ces sociétés.

Il explique qu'il a lui-même été licencié parce qu'il est représentant syndical et parce qu'il a été élu à la commission de l'entreprise. Il explique qu'il a fait déboursé beaucoup d'argent à l'entreprise Custodio en lui réclamant le paiement des heures supplémentaires durant lesquelles il avait travaillé les week-ends et la nuit. Il explique que Custodio lui avait payé les heures supplémentaires à hauteur de 1% au lieu de 8%. Il explique qu'il a aussi dû dénoncer Custodio à l'OCIRT puisque les 8,33% de vacances étaient seulement payés sur une partie du salaire des auxiliaires.

Il explique qu'il a dénoncé ces dysfonctionnements au chômage, mais qu'au lieu de faire son travail d'investigation correctement, ils ont envoyé copie de son e-mail au directeur de Custodio, ce qui lui a valu un premier blâme.

Il explique qu'il a ensuite été élu par ses collègues à la commission de l'entreprise et qu'il a essayé de faire valoir les droits de ses collègues, mais que cela n'a pas plu à Custodio qui l'a finalement licencié.

Tout cela pour dire que Custodio est toujours sur le fil du rasoir en ce qui concerne le paiement des salaires. Custodio ne déclare par ailleurs pas correctement les montants AVS gagnés chaque année par les employés. Les montants déclarés sont toujours inférieurs aux montants indiqués sur les certificats de salaire.

M. Mugny répond qu'il y a un chapitre de la CCT sur les conditions de travail où l'on peut voir apparaître des montants entre 34 300 et 60 900 francs par année. Il explique que ce sont des montants salariaux auxquels peuvent accéder les collaborateurs. Il précise que le montant total de 60 900 francs n'est accessible que pour les employés de catégorie A, c'est-à-dire les employés qui travaillent plus de 1801 heures par année. Dès que les employés dépassent ce quota de 1801 heures, le montant horaire est supérieur, alors qu'en dessous de 1801 heures le montant horaire est plus faible. C'est un peu toute la problématique des travailleurs qui cherchent à faire des heures pour pouvoir passer ce plafond à partir duquel ils sont mieux payés pour chaque heure qu'ils font.

Le commissaire UDC demande de combien est ce montant horaire.

M. Pouranpir précise que la CCT de la branche des services de sécurité privés est nationale et étendue à l'ensemble du territoire suisse. Cette CCT

prévoit que le salaire du personnel pour la catégorie C, c'est-à-dire les personnes qui travaillent jusqu'à 900 heures par année, est de 22,70 francs de l'heure pour le canton de Genève. Entre 900 et 1800 heures par année (catégorie B), le salaire est de 33 950 francs la première année d'activité et de 36 330 francs dès la 4^e année. Pour les personnes travaillant plus de 1800 heures (catégorie A) par année, le salaire est de 52 400 francs par année pour la 1^{re} année de service et de 60 085 francs à partir de la 13^e année. Il serait intéressant de demander aux employeurs quelle est la répartition du personnel en fonction de chaque catégorie.

M. Rens explique que, lorsque quelqu'un est à 100% et que Custodio veut réduire son taux horaire, ils font en sorte qu'il ait moins d'heures. Le problème c'est qu'après cette personne est convoquée et qu'on lui dit que c'est sa faute si elle ne fait pas assez d'heures, alors qu'en réalité c'est la planification qui est faite comme cela.

Un commissaire PLR rappelle aux auditionnés que les députés ici présents n'ont pas le rôle d'une commission paritaire, ni de l'IPE ni de l'OCIRT. La commission est là pour travailler sur un PL. Les témoignages évoqués sont intéressants, mais la commission n'a pas de mandat pour régler les conflits de travail.

M. Rens remarque que l'OCIRT ne règle que très peu de choses. Ce PL n'aurait pas été déposé si l'aéroport ou l'Etat ne regardait pas ce qui se passait dans les entreprises sous-traitantes.

Le commissaire PLR demande à M. Mugny si toutes les entreprises qui travaillent sur la plateforme de l'aéroport ont signé la CCT.

M. Mugny répond que cette CTT est étendue et qu'elle s'applique à toutes les entreprises de sécurité à partir du moment où elles emploient plus de 10 employés.

Le commissaire PLR remarque que, s'il y a un problème de conditions de travail, ce sont aux commissions paritaires ou au Tribunal des Prud'hommes d'intervenir. Il remarque que les témoignages des auditionnés laissent entendre que le contrôle n'est pas fait ou alors qu'il est mal fait.

M. Mugny répond qu'il a expliqué la semaine dernière pourquoi, au niveau des syndicats, ils estimaient que ce PL était important. Selon eux, ce PL permet de régler plusieurs dysfonctionnements. Il explique que la sécurité des passagers et de l'aéroport est une tâche de type policière et qu'il s'agit donc d'une tâche régaliennne. Il explique en outre que le fait que, sur un même site, il y ait deux personnels différents qui travaillent pose problème, car il y en a un qui se trouve sous le régime du personnel de Genève Aéroport avec des conditions de type fonction publique et notamment un règlement du temps de

travail qui prévoit des pauses, des compensations et des repos qui sont nettement supérieurs aux minima de la loi sur le travail.

En ce qui concerne le fait que les entreprises changent tout le temps parce que des mandats sont remis au concours, il explique qu'il y a des employés qui restent sur le carreau. Il y a des employés qui ont aussi vu leurs conditions de travail se péjorer. Tout cela se fait à chaque changement de mandat.

Dans l'histoire, il rappelle qu'initialement les tâches de sécurité étaient assumées d'abord par la police, ensuite par le personnel de la sûreté passagers et que c'est seulement à partir de 2010 que des privatisations ont eu lieu. Ces privatisations ont aujourd'hui atteint $\frac{2}{3}$ du personnel de sécurité de l'aéroport. Il explique que c'est ce que les syndicats remettent en question. Les syndicats souhaitent que ce PL soit approuvé afin d'aller dans le sens inverse.

M. Gameiro explique que la sous-traitance a commencé en 2008 afin de soulager le personnel de l'aéroport, mais que depuis 2010 il y a eu de nombreux changements d'entreprises. A chaque fois qu'il y a de la sous-traitance, c'est le personnel de sécurité qui se retrouve sur le carreau.

Le commissaire PLR explique que les auditionnés précédents ont parlé de 36 jours de formation pour pouvoir travailler sur la plateforme aéroportuaire. **Il demande si tous les employés qui travaillent sur la plateforme aéroportuaire doivent effectuer cette formation de 36 jours**, peu importe qu'ils travaillent à 40% ou à 100%. Il demande comment sont rémunérés ces 36 jours. Il demande si c'est la même prise en charge pour un 40% que pour un 100%. Il demande pour finir si cette formation est prise en charge par l'employeur ou par un fonds de formation.

M. Pouranpir répond qu'il faut distinguer le personnel de Securitas qui se trouve avant les portiques et le personnel de Custodio et de Protectas qui se situe après les portiques. Au niveau de la formation, c'est différent.

Le personnel de la sûreté, c'est-à-dire celui qui est chargé de fouiller les passagers et de scanner les bagages, doit suivre une formation imposée par l'OFAC. Il explique que le personnel de l'AIG doit suivre une formation de 3 mois obligatoire alors que le personnel des entreprises sous-traitantes reçoit une formation de 3 semaines.

En ce qui concerne la répartition du personnel, il explique que tout ce qui est contrôle du personnel de l'aéroport est géré par Protectas et Custodio. Tout ce qui est contrôle des passagers, c'est-à-dire là où le risque est plus élevé par rapport à des objets prohibés, est géré à la fois par le personnel sous-traitant et par le personnel de l'AIG, alors même qu'ils ne reçoivent pas du tout la même formation. La sécurité des avions est uniquement gérée par Protectas et tout ce qui est contrôle des bagages en soute est géré par Custodio. Il indique pour

finir que la garde des avions est externalisée, mais que la répartition est très inégale entre les heures de la journée. Les heures de nuit (entre 23h et 6h) sont gérées par les prestataires. Les prestataires étant soumis à la CCT de la sécurité, la compensation du travail de nuit est de 10%, alors que Genève Aéroport offre une compensation de 50%. En réalité, on a donc créé une distinction entre du personnel low cost et du personnel qu'on considère comme mieux formé, alors que sur le terrain ils font quasiment la même chose.

Au niveau de la formation, il y a une disparité entre le personnel sous-traitant et le personnel de l'AIG, alors même qu'au niveau du contrôle des passagers, il y a un mélange entre les entreprises.

Il termine en déclarant que les employés qui suivent la formation sont payés par leur employeur au salaire contractuel.

Audition de M^{me} Corine Moinat, présidente du conseil d'administration, M. Pierre Bernheim, vice-président du conseil d'administration, M. André Schneider, directeur général, AIG, M. Philippe Matthey, secrétaire général DI, et M^{me} Léonie Chevret, juriste DI

M. Matthey commence par remercier la commission de les recevoir. Il explique que, depuis le dépôt de ce PL, le conseil d'administration de l'Aéroport de Genève a pris sur lui d'entamer un vaste travail afin que les répercussions possibles du PL soient mises sur papier de la façon la plus objective possible. Ce travail a été mené depuis cet été et va être présenté par M. Schneider tout à l'heure. Il indique par ailleurs que M. Dal Busco a écrit au président de la commission pour lui demander que, au-delà de cette présentation qui a un caractère plutôt technique, il soit auditionné au nom du Conseil d'Etat à l'issue des auditions qui seront effectuées.

Le président répond que la commission a d'ores et déjà accepté de recevoir M. Dal Busco.

M^{me} Moinat indique que, contrairement à ce que certains affirment, **il n'y a pas de sous-enchère salariale à Genève Aéroport**. Dans tous les contrats ou conventions qui sont passés avec les partenaires, il y a une clause, qui a été d'ailleurs discutée avec les syndicats, qui stipule que **l'entreprise doit être affiliée à la CTT ou qu'elle doit se soumettre aux usages**. Et puis, dans le cadre des contrats pour la sûreté qui sont actuellement en vigueur, il est à noter que **Genève Aéroport va au-delà des exigences réglementaires puisqu'il demande aux partenaires une augmentation des temps de pause**.

Elle souligne le fait que **l'internalisation de la sûreté aurait d'énormes conséquences financières négatives. Elle aurait non seulement un impact considérable sur le bénéfice, mais, en plus, elle augmenterait la dette de**

Genève Aéroport d'environ 300 millions de francs pour les provisions de la CPEG et de 20 millions pour les charges de prévoyance. La capacité financière de Genève Aéroport serait ainsi remise en cause. Elle précise que c'est l'entreprise externe, EURODECISION, qui a effectué le calcul des coûts de l'internalisation éventuelle.

On pourrait dire qu'il suffirait d'augmenter de quelques francs la taxe passagers pour financer cette internalisation, mais en réalité ce n'est ni envisagé ni réaliste, comme l'expliquera M. Schneider tout à l'heure.

Elle termine en déclarant qu'elle est très soucieuse des effets que pourrait avoir ce PL. Elle rappelle que Genève Aéroport en chargé de la bonne gestion de cet établissement et de son autonomie financière. C'est dans ce cadre-là que les travaux de la commission stratégique du conseil d'administration et de la direction générale ont été menés.

M. Schneider propose de présenter toutes les variantes et les différentes choses sur lesquelles ils ont travaillé. Il propose également de présenter la situation actuelle qui existe en matière de sûreté.

Il remarque, en préambule, que le PL 12541 prévoit à son article 30A que « la mission assignée à l'établissement à l'article 2, en particulier les tâches de sûreté, est réalisée par des membres du personnel de l'établissement soumis au statut du personnel visé à l'article 13, lettre c ». Il explique que Genève Aéroport a fait une évaluation de l'impact de l'internalisation de la sûreté, mais aussi une évaluation de l'impact de l'internalisation de tout ce que couvrirait la loi.

Il rappelle que l'art. 2 LAIG prévoit clairement que « l'établissement a pour mission de gérer et d'exploiter l'aéroport et ses installations en offrant, au meilleur coût, les conditions optimales de sécurité, d'efficacité et de confort pour ses utilisateurs ». Il explique qu'il va se référer à cet article pour montrer quelles autres activités devraient être internalisées si on appliquait le PL.

Il explique qu'aujourd'hui, au niveau de la composition de la sûreté, il y a 324 personnes engagées par Genève Aéroport, 212 par Custodio, 194 par Protectas et 172 par Securitas. ⅔ des tâches de sûreté sont donc externalisées.

Il explique que le travail de sûreté est partagé entre ces différents acteurs. Le contrôle de l'accès, la gestion des files et la préparation des passagers à l'inspection sont des tâches effectuées par Securitas. Il précise que c'est la seule tâche qui ne demande pas une qualification comme agent de sécurité. Les tâches d'inspection filtrage staff, fournitures et véhicules sont effectuées par Genève Aéroport, Protectas et Custodio. La tâche de surveillance des parkings est effectuée par Protectas. Le contrôle sûreté passagers est fait par Genève

Aéroport, Protectas et Custodio. L'inspection filtrage bagages en soute est effectuée par Custodio et la surveillance est faite par Genève Aéroport. On peut donc voir que, pour beaucoup de tâches, il y a un acteur qui fait le gros du travail, mais qu'il peut être aidé dans ses besoins par un autre intervenant.

Il explique ensuite que la composition de la sûreté est articulée pour couvrir un besoin annuel stable grâce à des employés de Genève Aéroport. Cela signifie qu'il y a des besoins applicables toute l'année mais aussi des pics d'afflux. Il explique que ces besoins ponctuels lors de pics d'affluence (journaliers, hebdomadaires ou saisonniers) sont sous-traités. Ils doivent en effet pouvoir compter sur des employés qui viennent seulement quelques heures le matin ou seulement certains jours de la semaine.

La qualité et la conformité aux normes des prestations fournies par ces services sont régulièrement contrôlées par l'OFAC qui ne les a jamais remises en question. De plus, Genève Aéroport conduit des enquêtes de satisfaction des passagers et les évaluations sont très positives. Les passagers estiment que les employés sont très avenants et compétents.

Il montre ensuite un tableau qui résume la distribution des pics d'affluence. Il explique que plus la couleur est rouge et plus il y a du monde. Il explique que l'affluence dépend aussi du moment de la journée. L'écart est très important, quand on prend le volume d'heures à couvrir dans une journée, on se rend compte qu'on peut passer de 755 heures (-33%) à plus de 1508 heures durant les phases de grande utilisation (+33%). Il explique que l'entreprise EURODECISION a calculé le calendrier de tous les employés de Genève Aéroport afin de déterminer exactement combien d'employés il faudrait avoir en plus pour accomplir la même tâche qui est aujourd'hui effectuée par les sous-traitants.

En ce qui concerne les différences de traitement entre Genève Aéroport et les sous-traitants, il explique que Genève Aéroport applique des statuts, des règlements, comme celui du temps de travail, ainsi qu'une politique et une gestion des horaires spécifiques. Les sous-traitants appliquent, quant à eux, la CCT pour la branche des services de sécurité privés du 1^{er} juillet 2014 qui a été négociée avec le syndicat UNIA. Il précise que c'est une CCT suisse. En plus de cela, comme le règlement du temps de pause est plus généreux au sein de Genève Aéroport que la CCT, Genève Aéroport a demandé, dans son dernier appel d'offres, une augmentation des temps de pause par rapport à cette CCT. Comme il existe une CCT qui a été négociée par les partenaires sociaux, il n'y a pas une sous-enchère salariale.

Toujours en ce qui concerne les différences de traitement entre Genève Aéroport et les sous-traitants, il explique qu'au niveau salarial, il y a une

différence d'environ 20-21%. La grande différence réside surtout dans le niveau du temps de travail où Genève Aéroport applique : 5 semaines de vacances, au moins 12 week-ends de repos de 59 heures consécutives par an, au moins 18 dimanches de congé par an (hors vacances), des journées de travail complètes, des cycles de travail 3-2 (c'est-à-dire 3 jours de travail suivis de 2 jours de congé) ou des cycles de travail 3-2-2-3, 5 groupes polyvalents avec un décalage de cycle d'un jour et 2 demi-groupes alternant horaire du matin et horaire du soir.

M. Schneider explique que l'impact de ces différences représente, au niveau salarial, 21% d'augmentation entre le coût actuel avec les sous-traitants et une solution internalisée. En moyenne sur 5 ans, cela représenterait un surcoût de 7 millions de francs par an afin de tenir compte des mécanismes de progression automatique des salaires à Genève Aéroport. Il explique, en effet, que Genève Aéroport a des annuités et qu'ils augmentent chaque année de 2,2% les salaires des employés.

Au niveau du temps de travail, il explique qu'à travail égal, l'intégration d'un collaborateur engagé par un sous-traitant exigerait pour Genève Aéroport de créer 2,3 postes supplémentaires. Le surcoût moyen annuel est estimé à 72,1 millions plus 20 millions supplémentaires pour tous les mécanismes liés à la caisse de pension. Il précise qu'il ne parle pas de la dette qui serait générée. Il rappelle qu'aujourd'hui la CPEG n'est pas totalement couverte et que Genève Aéroport doit, en tant qu'établissement soumis aux standards de comptabilité IFS créer une réserve dans ses comptes pour combler cette sous-couverture.

Pour aller au bout de la démarche et pour répondre à la demande exprimée par le PL, il explique qu'ils ont analysé 4 variantes. La première alternative serait d'internaliser le travail des sous-traitants existants sans modification statutaire et réglementaire. La deuxième alternative serait d'internaliser en adaptant la politique de gestion des horaires en conformité avec la CCT et la loi sur le travail. La 3^e alternative serait d'internaliser partiellement, par exemple certaines tâches menées par Protectas qui ont un impact modéré sur le flux des passagers. La dernière alternative serait de créer une sous-entreprise de Genève Aéroport pour les employés des sous-traitants qui s'adapterait au niveau salarial de Genève Aéroport, mais qui n'appliquerait pas les mêmes horaires.

Pour la première alternative, il explique qu'il y aurait un impact financier considérable, puisque sur 5 ans on aurait un surcoût de 360 millions de francs, ce qui correspondrait à 88% du bénéfice, soit 72 millions par année. Il y aurait également 20 millions de francs de surcoût par année pour la caisse de pension. Et finalement, l'augmentation de la dette pour provision de la caisse de retraite

serait de 300 millions. Il précise que Genève Aéroport peut envisager une dette maximale de 1 milliard. Aujourd'hui, la dette se situe autour des 400 millions. Si on internalisait les tâches de sûreté, cela enlèverait à Genève Aéroport beaucoup de capacités d'endettement pour financer les infrastructures. Il explique en effet que Genève Aéroport utilise son bénéfice directement dans l'autofinancement des infrastructures. Avec l'internalisation, cette manière de faire ne serait plus envisageable.

Cette première alternative permettrait de répondre à l'attente des signataires du PL et des syndicats et améliorerait la situation syndicale, mais le surcoût serait considérable. Il y aurait une augmentation de la dette et plus aucune possibilité d'investissement. Genève Aéroport aurait même besoin d'un soutien pour couvrir ses coûts opérationnels. Genève Aéroport ne pourrait donc plus faire évoluer l'aéroport.

En ce qui concerne la 2^e alternative qui viserait à internaliser en adaptant la politique de gestion des horaires, il explique que l'impact financier serait de 35 millions de francs de surcoût sur 5 ans, soit 7 millions en moyenne par année. Il y aurait aussi 12 millions de francs de surcoût par année pour la caisse de pension et une augmentation de la dette pour provision de la caisse de retraite de 175 millions. Cette manière de faire répondrait partiellement aux idées du PL, mais ne toucherait pas uniquement les employés de la sûreté. Il y aurait un impact négatif important pour beaucoup d'autres employés de Genève Aéroport (plus de 55% des employés). Cette alternative n'est donc pas tellement envisageable, car les employés verraient leur situation se dégrader sérieusement.

A propos de la 3^e alternative, qui consisterait à internaliser partiellement, il explique qu'il y aurait un surcoût annuel de 17,5 millions de francs en moyenne (entre 20-25% du bénéfice annuel). Il y aurait aussi une augmentation de la dette pour provision de la caisse de retraite de près de 100 millions. Cette manière de faire améliorerait la situation syndicale, mais ne répondrait que très partiellement à l'attente des signataires du PL et des syndicats. Cette solution compliquerait également l'organisation des tâches de sûreté et remettrait fondamentalement en cause l'organisation du travail de la sûreté. Elle créerait aussi une inégalité de traitement entre les différentes catégories d'employés des sous-traitants. Cette situation ne serait donc pas très favorable.

Finalement, il explique que la dernière alternative, qui viserait à créer une sous-entreprise dans laquelle seraient engagés les sous-traitants, permettrait d'avoir une autre manière de gérer les horaires. Le surcoût serait cependant de 7 millions de francs par année en moyenne et il y aurait une augmentation de la dette pour provision de la caisse de retraite de 300 millions. Cette manière ne répondrait que partiellement à l'attente des syndicats et des signataires du

PL et créerait un système à deux niveaux qui laisse présager une pression syndicale afin de le corriger. Il explique d'ailleurs que l'analyse juridique de cette variante montre très clairement qu'il est possible de créer une sous-entreprise, entièrement détenue par Genève Aéroport, mais qu'il faudrait appliquer aux employés de cette nouvelle entreprise les mêmes règles salariales et d'organisation du travail que les employés de Genève Aéroport. De ce fait, on retomberait sur la 1^{re} variante.

Il explique que, si nous envisageons une internalisation, l'art. 333 CO s'appliquerait. Cela signifie que Genève Aéroport devrait engager toutes les personnes au bénéfice d'un contrat de sous-traitant. Aujourd'hui, le taux de frontaliers qui sont employés à Genève Aéroport se situe en dessous de 10%, alors que le taux d'employés frontaliers des sous-traitants se situe plutôt aux alentours des 50%. Cela signifie qu'avec l'internalisation, la législation fédérale forcerait Genève Aéroport à embaucher tous ces frontaliers.

Il indique ensuite, en ce qui concerne l'impact des surcoûts et des redevances aéroportuaires, que les coûts de la sûreté sont couverts par la redevance sûreté passagers qui est actuellement de 11,10 francs. Les surcoûts projetés pour l'internalisation de la sûreté représenteraient une augmentation de la taxe sûreté de 9,60 francs, soit une augmentation de 87%. Il faut savoir aussi que les redevances aéroportuaires doivent être négociées avec les compagnies aériennes sur la base d'une présentation des coûts réels et projetés. Les redevances ne peuvent servir qu'à couvrir les coûts des opérations aéroportuaires, de sorte que Genève Aéroport doit présenter une gestion des coûts efficiente et doit pouvoir démontrer des gains de productivité pour les justifier. Cela signifie que, lorsqu'il y a une augmentation de coûts, Genève Aéroport doit prévoir une augmentation de la qualité.

Il précise que ceci est entièrement réglementé par l'ordonnance fédérale sur les redevances aéroportuaires ainsi que par la législation sur la surveillance des prix qui s'assure que les redevances ne présentent pas des prix abusifs.

Il indique en outre qu'il est très peu probable que les compagnies aériennes, l'OFAC et, au final, le TAF/TF acceptent une augmentation induite par une internalisation, alors même que le niveau des services de sûreté offerts resterait le même. En définitive, cette augmentation ne passerait jamais auprès des compagnies aériennes si la qualité n'est pas améliorée. Le surcoût de l'internalisation devrait donc être payé par Genève Aéroport.

Il indique ensuite que, si nous décidions d'appliquer globalement ce PL, plusieurs activités seraient impactées : les services pour les personnes à mobilité réduite, la sûreté, le péril animalier, le nettoyage, l'ingénierie, l'architecture et la construction. Si on prenait en considération ces domaines

d'activité, on arriverait à un surcoût global d'environ 174 millions de francs. On passerait donc d'un bénéfice de 80 millions à une perte de 94 millions. L'augmentation de la dette, liée à la caisse de pension, serait de 925 millions. Il y aurait un grand déficit et Genève Aéroport ne serait plus capable de financer lui-même ses infrastructures. Genève Aéroport deviendrait donc une entité subventionnée. Avec l'internalisation, il n'y aurait plus aucune possibilité d'investir alors qu'aujourd'hui il y a entre 180 et 200 millions par année qui sont investis.

En conclusion, Genève Aéroport, en tant qu'exploitant aéroportuaire, est fermement opposé à l'adoption de ce PL, notamment pour les motifs suivants : l'adoption d'une telle loi constituerait une atteinte à l'autonomie et à l'indépendance accordées à Genève Aéroport dans le cadre de la LAIG ; en plus, la portée de ce PL, qui ne touche pas seulement la sûreté, est beaucoup trop large et ne laisse aucune marge de manœuvre à Genève Aéroport pour accomplir sa mission.

Il faut se rappeler que le niveau de sûreté à l'Aéroport de Genève, qui est contrôlé par l'OFAC et qui est évalué par les passagers, est parfaitement conforme aux exigences réglementaires applicables. Toute internalisation de la sûreté n'apporterait aucune amélioration du niveau de sûreté, lequel correspond aux exigences légales.

L'internalisation complète telle que proposée par le PL aurait d'énormes conséquences financières négatives pour Genève Aéroport. Pour la sûreté, il y aurait une augmentation annuelle de 92 millions de francs et une augmentation de la dette de 300 millions (pour la caisse de compensation). L'application complète du PL représenterait une augmentation du coût annuel de 174 millions et une augmentation de la dette de 925 millions. Dans ces deux cas, Genève Aéroport serait dans l'impossibilité d'accomplir sa mission.

Il termine en déclarant que Genève Aéroport a déjà entrepris, depuis le dernier appel d'offres, d'inclure des améliorations de l'organisation du temps de travail des sous-traitants par rapport à la CCT en vigueur dans le secteur, une augmentation des temps de pause par exemple. Genève Aéroport continuera, à chaque nouvel appel d'offres, d'analyser l'opportunité de procéder à d'autres améliorations par rapport à la CCT.

Il indique, pour finir, que pour l'Aéroport de Zurich la loi cantonale zurichoise relative à l'aéroport désigne la police cantonale (KAPO) comme entité chargée de la sûreté passagers. Cela étant, l'aéroport zurichois considère la KAPO comme un sous-traitant et non comme un service interne de l'aéroport. Cela signifie que l'Aéroport de Zurich soumet ledit sous-traitant à

un cahier des charges avec des objectifs. La sûreté pour le staff est, quant à elle, assurée par Custodio et Protectas, car la loi zurichoise ne désigne pas la KAPO et offre donc une liberté à l'Aéroport de Zurich dans le choix du mandataire. Finalement, on peut aussi affirmer que le coût horaire pour la sous-traitance de la police pour la sûreté est plus bas que celui payé par Genève Aéroport à ses sous-traitants.

Le président demande si cela signifie que le canton de Zurich cofinance la sûreté de l'aéroport. On ne peut en effet pas imaginer que la police zurichoise soit moins payée quand elle travaille à l'aéroport que lorsqu'elle travaille ailleurs. Il considère que c'est un peu un cofinancement caché.

M. Schneider répond qu'ils engagent probablement des auxiliaires à des prix autres que quand ils engagent les policiers.

Un commissaire MCG remarque que la police cantonale zurichoise connaît le même système que celui qui était appliqué par l'Aéroport de Genève par le passé. La police cantonale genevoise avait un service de police aéroport qui est aujourd'hui devenu la police internationale. Les agents de police cantonaux qui travaillent à l'Aéroport de Zurich sont des fonctionnaires qui dépendent de la police cantonale zurichoise.

M^{me} Moinat explique que ce n'est pas la police cantonale zurichoise qui s'occupe des tâches de sûreté.

Le commissaire MCG répond que ce sont des fonctionnaires de la police cantonale zurichoise, comme on avait avant à Genève.

M^{me} Moinat répond que ce n'est pas le cas.

M. Schneider propose de poser directement la question au canton de Zurich. Il explique que, d'après ses informations, les policiers de l'Aéroport de Zurich ont un autre statut qu'un policier normal. Il explique que ces policiers sont considérés par l'Aéroport de Zurich comme des sous-traitants et non pas comme un service interne de l'aéroport.

M^{me} Moinat explique que la sûreté de l'Aéroport de Zurich est aussi assurée par Custodio et Protectas.

Audition de M. François Waridel, lieutenant-colonel de la police cantonale genevoise

M. Waridel répond que son sentiment est très tactique parce qu'il ne veut pas s'aventurer sur le terrain politique. Il explique que tactiquement il peut y avoir certaines failles causées par l'être humain quand la sécurité est effectuée par des agences de sécurité privées. On peut aussi avoir des failles avec du personnel de police, mais il y a peut-être un meilleur contrôle. Le PL

demanderait une grosse organisation puisque le personnel qui est employé par la société Custodio pour faire la sécurité passagers l'est avec des règles qui sont différentes de celles de l'Etat. Le PL demanderait plus de personnel, des locaux et de la formation supplémentaire.

Un commissaire MCG remarque que ce PL met en avant la problématique de la sécurité et la question de savoir si on doit cantonaliser la sécurité ou si, au contraire, on doit rester dans une dynamique de privatisation comme c'est le cas aujourd'hui. Il explique que la commission a appris que l'aéroport avait son propre service de sécurité et qu'il employait des gens pour faire des patrouilles de sécurité. Il demande si ces patrouilles ont été mises en place récemment et pourquoi elles ont été mises en place.

M. Waridel répond que ces agents de sécurité effectuent des patrouilles à l'intérieur de la zone de l'aéroport. Ce n'est pas une zone où la police travaille puisqu'elle s'occupe de la zone extérieure où les passagers ne sont pas encore fouillés. Il explique que l'aéroport a voulu augmenter sa propre sécurité. Il précise que c'est une sécurité subjective puisque la police a ses propres patrouilles à l'extérieur. Une fois que les personnes sont fouillées, la zone est dite sécurisée. Il répète que toute la partie avant la fouille des passagers est assurée par la police.

Un commissaire MCG remarque que le personnel engagé par les sociétés privées vient souvent de France. Pour ces personnes, la police internationale donne un préavis positif ou négatif. Il demande si la police internationale reçoit effectivement des informations complètes des autorités françaises pour pouvoir se prévaloir d'un avis objectif.

M. Waridel répond que c'est très fluctuant. Il explique qu'actuellement ils ne reçoivent plus le certificat B2, c'est-à-dire le certificat sur lequel figurent les peines qui ont été purgées par les personnes concernées, parce que les tribunaux de grande instance français ont décidé de ne plus le faire. Actuellement, le dossier complet n'est donc pas reçu.

Le commissaire MCG demande si cela signifie que lorsque la police cantonale genevoise délivre un préavis positif elle ne le fait pas en toute connaissance de cause.

M. Waridel répond que, pour tous les dossiers actuels, les préavis ont été donnés en toute connaissance de cause. C'est seulement depuis peu que le certificat B2 n'est plus fourni par les autorités françaises. Cela va donc poser problème pour le renouvellement des préavis.

Visite des installations à la sécurité et à la sûreté

Accueil par MM. André Schneider, directeur général de l'AIG, Giovanni Russo, directeur des opérations, et Denis Mastrogiacomo, chef du département sûreté

M. Schneider présente les différents intervenants. Il explique que la commission va pouvoir visiter deux différents contrôles : le premier destiné aux équipages (il faut avoir un badge ou un billet d'avion valable pour passer du côté ville au côté aviation) et le contrôle destiné aux passagers (qui n'est accessible qu'avec un billet d'avion valable, raison pour laquelle la commission va passer par le premier contrôle avant de pouvoir visiter le deuxième).

M. Mastrogiacomo présente le fonctionnement de la sûreté. Il indique que cela fait 12 ans qu'il travaille à l'aéroport, qu'il était chef du département passagers avant de conduire le département de la sûreté depuis 20 jours. Il commence par rappeler que la sûreté aéroportuaire est réglementée par un certain nombre de normes internationales (émanant d'organisations de l'aviation civile, de la commission européenne et de la CAC) et surtout le NASP qui donne toutes les directives aux aéroports pour appliquer, en Suisse, les normes internationales. Il explique que ce programme est audité et inspecté de manière régulière, que chaque aéroport a son plan de sûreté propre et que le premier audit de l'année de la partie sûreté de l'Office fédéral de l'aviation civile a commencé et va donc auditer tous les processus de sûreté (qu'ils soient documentaires, sur papier ou sur le terrain) jusqu'à samedi après-midi. Suivra un rapport, duquel certaines conclusions seront tirées et peut-être quelques déficiences identifiées. Ils devront alors expliquer ces déficiences et surtout présenter des plans d'action pour y remédier. M. Mastrogiacomo précise que c'est un processus hyperactif auquel sont soumis tous les aéroports. Il insiste sur le fait que les inspections sont fréquentes, tout comme les audits qui peuvent être faits à l'échelon national ou international (par la commission européenne notamment). Il ajoute qu'il y a un service qui s'occupe de continuellement auditer et inspecter les processus de sûreté à l'interne. Il déclare que, jusqu'à l'année dernière, ceci était confié au chef du département de la sûreté, mais que, depuis le 1^{er} janvier, cela a été détaché de la structure et est maintenant une entité à part. En résumé, il est audité par un service à part de Genève Aéroport pour la partie sûreté, il ne s'audit plus lui-même, comme c'était le cas auparavant.

M. Mastrogiacomo tient à différencier deux termes qui ne doivent pas être confondus dans l'aviation : la sécurité, soit le « safety », qui désigne tout ce qui concerne la sécurité de l'exploitation autour des aéronefs (donc toutes les mesures qui ont pour but de réduire les accidents, la santé et la sécurité du

travail, les mesures prises avec les pompiers...), soit la partie sécuritaire dans le sens d'une opération « safe ». Il faut différencier ce concept de la sûreté, soit la combinaison de mesures et de ressources humaines qui doivent viser à réduire les actes d'intervention illicites.

Concernant leurs missions, M. Mastrogiacommo déclare qu'il s'agit en premier lieu d'assurer la mise en place des mesures de sûreté comme elles sont édictées par les différents documents qui les gouvernent. Il relève que la mesure de base est de garantir que le périmètre de l'enceinte et les zones de sûreté du terminal sont imperméables, mais aussi d'assurer le contrôle des passagers, des bagages à main et de soute, du personnel, ainsi que toutes les fournitures. En bref, tout ce qui sort ou entre dans la zone à accès réglementé doit être contrôlé, selon les règles s'y rapportant. Il relève que les processus ne sont pas identiques suivant les points de passage, car les règles se rapportant, par exemple, aux passagers ou aux bagages à main ne sont pas les mêmes que celles des bagages en soute. Il déclare que leur mission est aussi de convoier des personnalités et des fournisseurs sur le site aéroportuaire. Il relève que ceci est moins une notion de sûreté que de sécurité, car, pour conduire sur le tarmac, il faut un permis spécifique. Il déclare que son service assure aussi la logistique des départements de la sécurité, par exemple dans le cadre d'un déclenchement d'une forme d'urgence, et de la sûreté lors d'événements particuliers ou d'incidents.

M. Mastrogiacommo déclare que le principal partenaire du domaine public est la police internationale qui fait des patrouilles et qui est la force d'intervention. Il ajoute qu'il y a, actuellement, trois autres prestataires : Protectas (pour le contrôle et la fouille de personnes et véhicules, qui sont engagés tant au centre de sûreté qui est centralisé que sur certains points d'accès qui permettent l'accès des véhicules et des personnes), Custodio (pour le contrôle des bagages en soute et la fouille de personnes) et Securitas (pour le contrôle d'accès, soit la lecture et la conformité avec le *boarding pass*, soit le billet d'avion, et pour la préparation des passagers et/ou des employés pour passer le contrôle de sûreté). Il précise que cette dernière mission est une mesure de facilitation mais ne relève pas de la sûreté, contrairement au fait de faire la conciliation entre un passager et son *boarding pass*.

Il explique qu'un certain nombre de services ont des missions très spécifiques pour réussir ces missions de sûreté. Premièrement, le service de surveillance. Il revient sur les différents points d'accès éparpillés dans l'aéroport et explique que ce sont des points d'action de filtrage qui servent soit au personnel, soit à l'aviation d'affaires, soit à des fournisseurs, soit à des frets. Il explique que c'est le service de surveillance qui s'occupe de cette mission appelée mission de périmétrie. M. Mastrogiacommo affirme travailler

beaucoup sur ces missions de filtrage (1,5 million de personnes contrôlées, presque 120 000 véhicules contrôlés, 45 000 convoys, des ambulances (les ambulances privées venant sur le site sont convoyées), 3107 véhicules diplomatiques convoyés et un certain nombre d'autres missions). Il souligne que la partie convoi est une partie importante qui nécessite beaucoup de ressources.

M. Mastrogiacomo explique que le service passagers s'occupe de tout ce qui est des inspections de filtrage direct pour les passagers, soit le bagage de cabine, le bagage de soute, les fournitures aéroportuaires et les passages du personnel, de l'équipage et des diplomates. Il ajoute qu'un chef de cellule de sûreté qui vient de ce domaine est engagé en cas de déclenchement de plan d'urgence et que sa mission est de garantir l'imperméabilité, en particulier de tout ce qui concerne le processus passager. Il donne quelques chiffres de 2018 en précisant que les chiffres de 2019 sont comparables : plus 8,5 millions de passagers contrôlés, 20 millions d'effets personnels, 5 millions de bagages de soute et la collaboration avec les prestataires qui représentent environ 450 collaborateurs. Il souligne la nécessité d'avoir plusieurs points de filtrage possibles, notamment pour les cas d'alarme de bagages abandonnés (qui sont réguliers), cas dans lesquels il faut fermer le point de filtrage et transférer le personnel à un autre point pour que l'opération puisse continuer, car si les accès aux centres de sûreté sont bloqués, alors les vols sont retardés et c'est donc une réaction en chaîne de désagréments. Il évoque le T1 Boosted qui se trouve au même emplacement que le Centre de sûreté centralisé (CSC), soit les nouvelles machines de sûreté 3D qui ont été installées et qui permettent une facilitation dans le filtrage des passagers, mais ces machines sont imposantes. Il souligne que l'Aéroport international de Genève (ci-après : AIG) a été le premier aéroport dans le monde à installer et exploiter directement ces machines. Il déclare que c'est la spécialité de l'AIG, soit de faire du « test live » et que cela fonctionne.

Concernant l'organisation, M. Mastrogiacomo explique qu'il y a différents secteurs de responsabilité. Le premier se trouve devant le X-Ray et le portique, c'est là où l'agent de Securitas fait préparer les bagages, sortir les liquides... M. Mastrogiacomo souligne que ce n'est pas une mission de sûreté. Le secteur de responsabilité 2 se compose du portique de sécurité et de deux agents. Il explique que le passager passe à travers le portique et que soit il peut continuer, soit il doit se soumettre à des détecteurs, des fouilles... Il précise que toutes ces opérations se font dans le secteur 2 et que, s'il est nécessaire de passer dans une cabine de fouille, il reste un deuxième agent, ce qui permet de ne pas arrêter le flux. Il déclare que le secteur de responsabilité 3 concerne celui de la sortie de la machine X-Ray des bagages et que, s'il y a un contenu identifié

comme suspicieux, alors le bagage est ouvert et contrôlé. Il relève que ces différentes opérations demandent du personnel et que, si le personnel est réduit, alors le flux sera aussi réduit. Or, M. Mastrogiacommo constate qu'aujourd'hui les aéroports sont surtout jugés sur le temps d'attente, c'est essentiellement ce point qui détermine si la clientèle est satisfaite ou non.

M. Mastrogiacommo aborde le sujet des équipements et déclare que, pour garantir la sûreté, il est nécessaire de se munir de certains équipements technologiques (portiques, *body scanner*, détecteurs de traces d'explosifs, machines X-Ray, ainsi que l'imagerie en 3D qui permet une certaine facilitation (plus besoin de sortir les liquides ou les équipements électroniques). Pour ce qui ressort des bagages de soute, il revient sur le nouveau projet de tri des bagages et explique qu'une des raisons pour lesquelles ils doivent reformer ce tri, ce sont les normes européennes qui demandent la compatibilité 3D pour 2020. Il affirme que cette contrainte est énorme, notamment au niveau de la place requise, par rapport à ce qui est actuellement utilisé. Il a donc fallu tout repenser. Il informe que pour 2022 l'installation sera opérationnellement optimale, mécaniquement neuve et répondra aux normes de sûreté.

Concernant le temps d'attente, M. Mastrogiacommo rappelle les fortes congestions entre 2017 et 2018. Il affirme que différentes mesures ont été prises pour y remédier et que, aujourd'hui, le niveau est fixé à 7 minutes pour pouvoir considérer l'offre comme bonne. Il remarque qu'en décembre l'AIG avait un temps d'attente proche des 4 minutes. Il tient à préciser que ce qui a pu être lu dans la presse en fin décembre est une problématique qui n'est pas liée au temps d'attente, mais liée à la centralisation du *boarding pass*, qui se fait maintenant à l'entrée et non plus à la hauteur des machines. Il explique qu'il a fallu faire certaines adaptations et qu'ils attendent de voir les prochains gros départs pour voir si ces dernières sont efficaces. Il souligne le fait que le temps d'attente des passagers s'est réduit et que c'est une notion qui relève plus de la perception que de la réalité. Il insiste sur le fait que les mesures prises permettent un gain en capacité d'environ 12%, ce qui est avantageux, car au lieu de faire des investissements réguliers et massifs dans les années à venir, il s'agira de voir s'il faut encore investir dans les équipements de sûreté ou pas.

Au sujet de la satisfaction, M. Mastrogiacommo explique qu'une enquête est faite tous les trimestres à l'échelon international (dont 18 aéroports européens dans le panel). Il remarque que l'AIG a, actuellement, le niveau de satisfaction globale le plus haut jamais atteint, soit 3,92. Il indique qu'il y a trois éléments spécifiques à l'inspection de la sûreté : la minutie, la courtoisie du personnel de sûreté et le temps de l'inspection de sûreté. Les chiffres prouvent que l'AIG est très cohérent quant à ces trois critères. Sur le sentiment de sécurité, il

indique qu'il est plus élevé et que ce phénomène se remarque surtout au niveau des passagers qui prennent l'avion pour des destinations non-Schengen. En définitive, ce passager fait un filtrage normal suivi par un contrôle de son identité fait par les gardes-frontières. Il se soumet donc à deux contrôles, ce qui amène un sentiment de sécurité plus conséquent. Il insiste sur le fait que, encore une fois, ce ne sont que des questions de perception.

M. Mastrogiacomo termine en affirmant qu'il y a 360 collaborateurs, sans compter les 450 personnes qui travaillent pour les différents prestataires. Il déclare que, pour gérer tout ce personnel, il y a différents services de support : le service de planification, qui planifie tous les engagements annuels et concilie ce qui a été presté et ce qui doit être facturé, le service d'administration et de soutien, parce que chaque collaborateur qui travaille à l'AIG se trouve en possession d'une carte d'identité aéroportuaire et qu'il faut administrer ces cartes et que cela est fait en collaboration avec la police qui contrôle les casiers judiciaires. Il ajoute que les normes à ce sujet se durcissent et qu'actuellement un contrôle tous les 2 ans est requis en plus des contrôles aléatoires effectués. Il s'agit donc d'une masse de travail considérable afin de garantir au mieux le niveau de sûreté adéquat des collaborateurs. Il indique que le service de soutien a aussi pour mission de gérer toute la logistique (gestion des uniformes et processus administratifs) au profit des unités opérationnelles et d'exploitation. Il existe aussi un service d'instruction qui forme les agents et ceux de tous les prestataires afin de permettre une uniformisation et une certification des formations. Il précise que la formation de base dure 1 mois pour chaque collaborateur.

Résumé de la visite de la commission

Le point de filtrage par lequel passe la commission est très utilisé et traite beaucoup de passagers (notamment ceux à mobilité réduite et les jeunes non accompagnés), d'équipages et de diplomates. Les intervenants relèvent que ce point de passage commence à être sous-dimensionné.

Concernant la sécurité, il y a 16 lignes de sûreté traditionnelles et réparties par ligne entre les différents prestataires. Ceci permet de garantir une occupation toujours identique et d'ouvrir les lignes en fonction du besoin. Il se peut que des lignes soient mixtes (composées de différents prestataires). Actuellement, tout le personnel de la sûreté est équipé de la même manière, la différenciation se fait en fonction de la couleur de leurs pateslettes (noir pour l'AIG, rouge pour Protectas et bleu clair pour Custodio). Les employés des différents prestataires sont formés de la même manière et sont donc pareillement compétents et opérationnels, cependant ils ne touchent pas le même salaire et la différence, qui est minime, selon les intervenants, se fait en

fonction du prestataire les employant. Par contre, la différence est plus importante avec les agents d'accueil, car ce ne sont pas des agents de sûreté et qu'ils ont été engagés plus tard. L'idée initiale était d'économiser des coûts (il n'est pas nécessaire d'avoir un agent de sûreté qui remplit une fonction d'accueil). Les intervenants expliquent que le fait d'avoir deux prestataires différents permet de pallier, si besoin, un manque. Ils indiquent que le prochain appel d'offres pour la mise en application du contrat doit se faire dans 2 ou 3 ans. Ils ajoutent que les prestataires sont assermentés au travers d'associations des sociétés de sécurité et qu'une confirmation de la police est nécessaire. Au niveau de la responsabilité, il peut y avoir des enquêtes de sûreté, un retournement contre le prestataire et contre l'employé sont possibles.

Ils expliquent que, actuellement, Custodio est le seul prestataire responsable du contrôle des bagages en soute, mais qu'une réflexion est en cours pour savoir si ces postes ne pourraient pas revenir à des collaborateurs de l'AIG. Les bagages en soute sont contrôlés par une machine X-Ray, et si elle détecte quelque chose de suspicieux, alors un agent contrôle le bagage. Les images sont enregistrées et la police internationale peut identifier le passager en question.

Au sujet des lignes de sécurité, les employés font un tournus, toutes les 20 minutes, ils changent de poste, afin que celui qui se trouve à l'écran puisse se reposer les yeux. Le contrôle de la bonne application du travail se fait par Genève Aéroport.

Concernant le contrôle des employés, il est effectué par la police, car l'aéroport n'a pas accès aux données (notamment au casier judiciaire). Le contrôle se fait aux lieux d'habitation des 5 ans précédant l'engagement de la personne. Les intervenants affirment que c'est un travail considérable et que des contrôles sont effectués régulièrement en plus des contrôles aléatoires. Ils précisent que la loi sur l'aviation demande à tous les procureurs de Suisse d'annoncer le personnel mis en cause, mais que cela ne fonctionne pas très bien (un procureur du Valais ne va pas penser à annoncer, par contre les procureurs de Genève le font). Ils soulignent un accord conclu entre la Suisse et la France en 2016 qui permet de mener des enquêtes jusqu'à 5 ans dans le passé des employés (les contrôles sont effectués par des policiers suisses et français). Au niveau de l'employabilité, ils indiquent que l'AIG emploie 80% de Suisses et 7 à 8% de frontaliers, soit une majorité de Suisses, mais que c'est l'inverse pour les prestataires qui sont libres d'engager les personnes qu'ils souhaitent.

Résumé de la discussion avec les chefs d'équipe :

Ils font un tournus régulier toutes les 20 minutes et ce tournus est prévu entre eux. Ils sont engagés par l'aéroport et c'est ce dernier qui encadre et supervise le travail. Les conditions de travail et le salaire varient en fonction de l'employeur (beaucoup de différence au début, mais plus maintenant). Par exemple, les employés de l'aéroport travaillent en 3-2 (soit 3 jours de travail puis 2 jours de repos), alors que les employés des prestataires peuvent avoir des horaires beaucoup plus contraignants (notamment les horaires coupés). Les différentes équipes se connaissent et ne varient pas. Sur question des députés, ils répondent qu'une internationalisation serait préférable, mais un des chefs n'est pas de cet avis. Selon lui, les impacts sur les employés de l'aéroport seraient désavantageux, car leur travail dépend du flux et de la variation, ce qui est actuellement « subi » par les prestataires, donc s'il devait y avoir une internationalisation, ce serait eux qui devraient compenser les variations, ce qui reviendrait à avoir des horaires coupés.

Audition de M. Matthias Suhr, directeur général de l'Aéroport de Bâle

M. Suhr remercie la commission de le recevoir. Sur le premier point de l'exposé des motifs, il souhaite faire une remarque générale au sujet de la sous-traitance massive décrite comme une faiblesse. Il ne comprend pas, car à **l'Aéroport de Bâle-Mulhouse tout ce qui concerne les tâches de sûreté est sous-traité.**

M. Suhr ajoute que **l'Aéroport de Bâle-Mulhouse est géré par la loi française.** Il trouve intéressant de commenter la sûreté en France. Il informe que les **grands aéroports de France ont tous sous-traité les tâches de sûreté.** Il déclare que cela a été fait avant les attaques terroristes et que l'Etat avait prévu de passer d'une sûreté de l'Etat à une sûreté des aéroports. Il indique que tous les aéroports français ont sous-traité la sûreté à des sociétés spécialisées (il n'y a que les petits aéroports qui effectuent la sûreté seuls). Il se demande donc pourquoi la sous-traitance apparaît comme une faiblesse. Il rappelle avoir travaillé comme directeur adjoint de l'OFAC et avoir eu une tâche de surveillance concernant la sûreté de tous les aéroports suisses. Il remarque que ce qui est proposé manifeste un manquement de confiance à l'autorité de surveillance pour faire le travail correctement. Il ne comprend pas pourquoi il y a ce sentiment de méfiance.

Un commissaire S explique que le terme de « faiblesse » concerne la sûreté. Il indique que, à son avis, la sous-traitance peut apparaître comme une faiblesse au niveau des conditions de travail (comparaison entre les salariés de l'AIG et les salariés des sociétés qui sous-traitent, car les conditions salariales et de travail ne sont pas les mêmes). Il demande si c'est une faiblesse dans la sûreté,

car de moins bonnes conditions de travail peuvent impliquer plusieurs métiers et donc moins de concentration pour effectuer les tâches de sûreté qui sont importantes, notamment dans le climat international. Il demande à M. Suhr si ce point est réaliste, notamment au niveau de l'enjeu de la sûreté. Il rappelle l'avantage économique de la sous-traitance et se demande si un Etat, une entité publique, doit faire des économies sur les conditions de travail.

M. Suhr relève que c'est un sujet sensible, mais qu'il ne peut pas juger des conditions de travail de l'AIG. Pour l'Aéroport de Bâle-Mulhouse, il indique qu'il y a des conventions collectives de travail (ci-après : CCT) entre les sociétés privées et les syndicats avec une grille de salaire fixe pour chaque tâche et que cela est donc défini, il n'y a pas de souplesse ou de marge. Il relève que les syndicats français sont très stricts à ce sujet. Il indique que les différents aéroports (dans leur majorité) ont des conditions identiques concernant la sous-traitance des tâches de sûreté. Il indique que, en principe, ce sont des grilles avec des salaires fixes dans des CCT. Pour l'Aéroport de Bâle-Mulhouse, il concède que c'est une question économique d'engager des frais pour les tâches de sûreté, car il y a de fortes différences entre les saisons. Il déclare qu'actuellement le développement est faible (entre 10 000 et 15 000 passagers par jour), contrairement à l'été (35 000 passagers).

Il explique que la difficulté des aéroports est d'engager des personnes au moment des pics pour couvrir les tâches de sûreté. Il remarque que la France est stricte et se sert des CDD (contrats de durée déterminée), ce qui complique l'engagement de personnes qualifiées, qui doivent être autorisées par l'autorité de l'Etat. Il relève qu'il y a deux entreprises européennes qui gèrent les aéroports, car elles sont plus qualifiées que ces derniers pour fournir et s'adapter au niveau des effectifs. Il indique que cela permet d'ajuster les effectifs. Il relève, qu'en été, ils ont 300 personnes engagées à la sûreté, sur 400 employés de l'Aéroport de Bâle-Mulhouse. Il affirme ne jamais être dans la situation de devoir engager 150 personnes pour gérer la sûreté. Il insiste sur le fait qu'il est nécessaire, économiquement, pour l'aéroport d'avoir des ressources adéquates fournies par les tiers, afin de pouvoir ajuster ses effectifs. Les salaires sont gérés par les CCT et il affirme que cela marche bien. Il informe ne pas avoir eu beaucoup de grèves, mais, quand il y en a eu une, des remplaçants de Paris-Orly ont été envoyés à l'Aéroport de Bâle-Mulhouse.

M. Suhr revient sur la liste de questions posées. Il indique qu'il n'y a pas de CCT entre eux et les sociétés sous-traitantes, car ils sous-traitent absolument tout ce qui concerne la sûreté. Il indique que les CCT sont faites entre les sociétés privées (approuvées par l'Etat français) et les syndicats. Il a noté que l'AIG employait Securitas et Protectas, ce que l'Aéroport de Bâle-Mulhouse avait aussi avant de changer. Il affirme ne pas avoir de lien direct avec les

agents de sûreté sur place. Il insiste sur cette différence fondamentale entre l'Aéroport de Bâle-Mulhouse et l'AIG. Au sujet du PL, M. Suhr prend note que c'est une faiblesse au niveau des ressources humaines et des conditions de travail, mais en tant qu'ancien directeur adjoint de l'OFAC, ce n'est pas justifié selon lui.

Le président demande une précision sur l'application des lois françaises.

M. Suhr rappelle que l'Aéroport de Bâle-Mulhouse ressort de la loi française, car il est situé en France.

Une commissaire EAG se demande comment la police zurichoise peut absorber ces charges. Elle demande si elle a une dotation plus large. Elle s'interroge sur le fait que cela soit possible à Zurich et pas à Genève.

Un commissaire PLR relève que Zurich sous-traite à la police cantonale qui peut utiliser son personnel pour d'autres tâches lors des creux. Il remarque que c'est une question de priorité. Il explique que la sûreté de l'aéroport ne fait que de la sûreté, ce que fait la police à différents points (circulation routière, aéroport...). Il explique que, s'il y a une internalisation, les personnes ne seront pas engagées à 100% sur toute l'année et que cela sera plus compliqué. Il indique que c'est exactement ce que ne fait pas la police cantonale zurichoise qui utilise les policiers pour d'autres tâches (police de proximité, rondes...). Il déclare que ce système est possible quand le cahier des charges est large, ce qui n'est pas le cas à l'AIG. Comme expliqué par l'AIG, il rappelle qu'il faudrait le double de personnel, personnel qui est payé plus que dans le cadre de la CCT.

Le président remarque que les coûts de sécurité sont plus élevés à Zurich qu'à Genève.

Un commissaire S souligne qu'il manque un élément. Il rappelle que les 80% des employés de la sûreté ressortent de la police zurichoise et du contrat de prestations, mais que le barème de salaire du personnel de sûreté n'est pas donné. Il demande ce que coûterait l'internalisation, réponse que Zurich aurait pu apporter. Il souligne qu'il est donc possible d'avoir des agents de la fonction publique qui s'occupent de la sûreté de l'Aéroport de Zurich. Il propose d'écrire à la police cantonale de Zurich pour connaître la grille de salaire de ces employés spécifiques. Il trouve que c'est un élément important.

Le président remarque que l'audition et les réponses aux questions montrent trois situations différentes sur trois aéroports différents. Il se demande si le contrat de prestations avec Zurich et la police est une subvention divisée. Il remarque que les auditions ont permis de voir les différents systèmes.

Point de situation en présence de MM. Serge Dal Busco, conseiller d'Etat DI, Philippe Matthey, secrétaire général DI, et Guy Schrenzel, secrétaire général adjoint DI

M. Dal Busco indique que la position du Conseil d'Etat est claire et qu'il l'avait déjà transmise. Concernant le PL sur l'internalisation de la sûreté, il affirme que le CE n'est pas insensible à la temporalité qui a prévalu avec le dépôt de ce PL qui est arrivé à un moment où des situations particulières prévalaient avec la question de l'attribution du marché de la sûreté. Il rappelle que le contexte général qui a prévalu et motivé la rédaction du PL était largement influencé par cette situation avec les irrégularités constatées. Sur la proposition faite par le PL de résoudre ces questions de marché public de manière radicale, il déclare que le CE a un avis clair à ce sujet, à savoir que les effets d'une telle décision seraient assez massifs. Il ajoute que leur caractère massif n'est pas assez pris en compte, car même si la loi s'oriente clairement vers une internalisation des services de sûreté, une disposition telle qu'elle figure dans le projet devrait conduire à l'internalisation de l'ensemble des tâches qui sont aujourd'hui confiées à des tiers. Il ajoute que les effets financiers sont potentiellement considérables et conduiraient à une diminution massive voire à une annulation de la marge opérationnelle dégagée par l'Aéroport international de Genève (ci-après : AIG). Il relève que la marge permet à l'institution de procéder à des investissements importants (rénovation et protection de l'environnement). Il indique que cette capacité de l'AIG à assumer ces investissements serait supprimée. Il ajoute que, comme la moitié du bénéfice de l'AIG revient à l'Etat et permet d'assumer des politiques publiques, celles-ci se verraient affectées par une telle mesure. Il affirme que l'effet financier serait considérable, car si la marge de manœuvre liée à l'exploitation d'un aéroport, notamment aux moments des pointes, devait être assumée par du personnel internalisé, alors la même souplesse ne serait pas possible. Il pense que c'est préjudiciable, d'autant plus que la question de la sécurité n'est objectivement pas résolue de manière plus efficace par l'internalisation du personnel. Il relève que le personnel affecté à la sûreté, qu'il soit du personnel interne ou employé par des sociétés tierces, doit répondre à des normes de formation et des exigences de qualité qui sont identiques. Donc, l'internalisation n'augmentera pas la sécurité. Il en conclut que la situation sera la même pour un coût nettement supérieur. Il encourage donc la commission à ne pas entrer en matière sur ce PL.

Sur la question des normes sociales et la protection des travailleurs, M. Dal Busco déclare que les sociétés qui emploient sont toutes sujettes et soumises à des CCT (conventions collectives de travail) qui ont fait l'objet d'accords avec les partenaires sociaux. Il ajoute que, s'agissant d'une partie du personnel, ce

mode d'emploi permet une flexibilité et que le CE ne pense pas que les questions des conditions de travail et salariales soient de nature à poser des préoccupations exagérées. Il pense que le troisième élément de l'exposé des motifs ne justifie pas de procéder de manière exagérée en fonctionnalisant l'ensemble de ce personnel. En conclusion, le CE n'est pas favorable à ce PL et demande de ne pas entrer en matière.

Un commissaire LC, sur l'internalisation des services de sécurité et de sûreté, relève qu'un montant supplémentaire de dépenses de 70 millions a été avancé. Il ne se souvient pas si cela comprenait les contributions supplémentaires qui devaient être versées à la CPEG. Au sujet de l'internalisation d'autres services, il demande si les intervenants ont une idée des montants qui seraient à investir à cet effet. Il relève que, si on avoisine les 70 à 80 millions, cela signifie que l'entier des bénéfices est utilisé et que ce sont donc 40 millions de moins dans les caisses de l'Etat. Il demande si le CE subventionnerait l'AIG si l'AIG ne faisait plus de bénéfices et devait internaliser d'autres services.

M. Dal Busco explique que le coût supplémentaire salarial de l'internalisation est de 70 millions par année, non compris les 20 millions supplémentaires de la caisse de pension qui devraient aussi se voir attribuer une provision conséquente. Rien qu'avec la sûreté, il indique que cela aurait pour conséquence d'annuler le bénéfice. Il ajoute qu'internaliser d'autres secteurs amènerait par définition une marge négative, et donc il y aurait une logique où le déficit devrait être comblé par une subvention. Il ne connaît pas de situation où les aéroports sont subventionnés par l'Etat.

M. Matthey confirme et remarque que les ordres de grandeur pour d'autres internalisations comme les efforts fournis pour le personnel à mobilité réduite ou le domaine du nettoyage, cela engendre des surcoûts annuels de plusieurs dizaines de millions, sans compter l'internalisation des coûts de réalisation des infrastructures. Au sujet de la subvention, il ne croit pas qu'il y ait beaucoup de cas, il remarque que celui du Tessin est sûrement subventionné.

Un commissaire LC demande, si la M 2589 et le PL 12580 seraient supprimés, si le CE devait subventionner l'aéroport.

M. Dal Busco confirme, car il s'agit d'utiliser une part de ce bénéfice pour ces projets.

Le président demande si les 20 millions de la caisse de pension sont compris dans les 70 millions.

M. Dal Busco affirme qu'ils ne sont pas compris dans les 70 millions.

Le président revient sur les 300 millions de provisions et demande si c'est la part de rachat.

M. Matthey explique que c'est le ticket d'entrée de la caisse de pension.

Le président demande si ces chiffres ne sont pas surévalués, sachant qu'une partie du rachat sera aussi payée par les 400 personnes. Il demande pourquoi le personnel serait traité différemment des autres employés de l'Etat.

M. Dal Busco affirme avoir demandé à l'AIG de calculer les coûts salariaux supplémentaires, les effets au niveau de la CPEG et les frais du ticket d'entrée pour offrir à ces personnes la même prévoyance qu'aux autres employés. Il relève que cela nécessite un montant de 300 millions (budget particulier de l'aéroport). Il précise que l'AIG n'a pas prévu de prélever cela sur ces fonds propres. Il déclare que c'est un apport en capital, un endettement pour l'aéroport qui est de ce montant.

M. Matthey précise que le fait d'internaliser et de le faire avec les statuts du personnel de l'aéroport (qui sont relativement rigides) a comme corolaire de démultiplier le facteur d'engagement pour assurer la même prestation. Donc le facteur d'engagement arrive autour des 2,3 au lieu du 1 pour 1.

Le président revient sur les frais de sécurité et demande s'ils sont répartis sur les taxes aéroportuaires. Si le coût de la sécurité augmente, il demande si cette augmentation sera payée par la taxe aéroportuaire pour le coût de la sécurité.

M. Dal Busco relève que ce n'est pas si simple. Il affirme que l'OFAC ne le permet pas et qu'il n'y a pas de linéarité sur cet aspect.

M. Matthey explique que c'est la taxe perçue par les compagnies et qui monte singulièrement pour une prestation équivalente. Il explique que, à teneur du droit fédéral, ce serait difficile. Il relève que les résultats ne sont souvent pas à la hauteur des espérances.

Un commissaire S demande s'il trouve normal qu'une entité publique telle que l'AIG fasse des économies sur les salaires et les conditions de travail. Il rappelle le discours de l'association des entreprises de sûreté et de sécurité. Il se pose la question de la responsabilité politique de savoir si un Etat peut se vanter de faire des économies pour un service rendu. Il souligne la différence de traitement entre les employés de l'AIG et ceux des entreprises sous-traitées. D'un point de vue de la sécurité, il remarque que c'est une tâche régaliennne et se pose la question de l'économie sur cet aspect et cet enjeu. Il se demande si l'Etat ne manque pas à son devoir de garantir une sécurité maximale. Il souligne les conditions de travail qui mènent à un épuisement, à des difficultés, ce qui engendre des conséquences sur la qualité de travail des personnes concernées.

M. Dal Busco, sur la sûreté et le fait que ce soit une tâche régaliennne, avoue s'être posé la question. Il déclare que ce n'est pas le cas. Il affirme que

concernant la qualité, les compétences, la formation, soit tout ce à quoi sont soumis les employés de l'AIG, les sociétés de sous-traitances ont les mêmes compétences. Il insiste sur le fait que la qualité de travail de ces différentes entités est la même.

Sur la question des coûts sociaux, il affirme que l'ordre de grandeur de la différence salariale est de 20%. Il tient à rappeler que les contrats entre les employés et les sociétés ont fait l'objet de négociations et qu'ils correspondent donc à un accord satisfaisant les parties. Il insiste sur le fait que la souplesse permise par ces contrats de travail est un avantage pour certains employés et que cette souplesse permet d'optimiser les coûts. En résumé, il déclare qu'il n'y a pas de soucis à voir sur la sécurité et que les personnes sont correctement traitées par les sociétés de sous-traitance. Il souligne que l'Aéroport de Zurich est une SA et que les conditions doivent être compétitives. Il affirme que l'AIG n'est pas le seul à procéder comme tel.

Le commissaire S rappelle que les employés de l'AIG sont satisfaits du modèle 3/2, alors que les autres entreprises mandataires n'ont pas de règles semblables, ce qui est avantageux pour les employés de l'aéroport mais pas pour ceux des sociétés tierces. Il remarque que cette différence n'est pas moindre. Il souligne que les employés de l'AIG ont craint de se voir retourner à des procédures non internalisées.

Un commissaire Ve avoue ne pas être convaincu de l'argument de M. Dal Busco de jouer le social contre l'environnemental. Il comprend que ce qui se fait c'est surtout des investissements pris qui ne viennent pas du bénéfice. Il remarque que ce n'est pas parce qu'un service est étatique qu'il ne peut pas être flexible. Il affirme que la souplesse est possible même pour un service étatique et que cela se fait. Il mentionne que des compléments d'information ont été demandés à l'Aéroport de Zurich. Il souligne que ce sont des modèles qui fonctionnent sans le travail sur appel. Il rappelle le modèle de fonctionnement de Bâle. Il souligne le paradoxe entre les chiffres de l'internalisation et ceux de la différence de salaire. Il trouve que l'employabilité flexible des gens n'est pas socialement acceptable. Il remarque que la seule variable d'ajustement possible n'est pas forcément l'Etat. Il relève que la taxe aéroportuaire peut aussi être modifiée. Il veut savoir si le CE serait prêt à défendre l'augmentation de la taxe aéroportuaire auprès de l'OFAC.

M. Dal Busco affirme ne jamais faire primer l'environnemental sur le social. Il insiste sur le fait que la prémisse des mauvaises conditions de travail n'est pas réelle. Il relève que le mécanisme de la flexibilité est le maître-mot de ces entreprises et qu'elles peuvent, selon le statut et le souhait des personnes, grâce à une plus grande flexibilité, combler ces vides. Il ajoute que les personnes non nécessaires sont attribuées à d'autres fonctions. Il déclare

que c'est cette flexibilité qui est nécessaire à l'AIG, ce que les statuts du personnel de ce dernier ne permettent pas. Il précise que l'essentiel, s'agissant du gain, ne se fait pas sur le salaire, mais sur le socle immuable qui serait présent si une internalisation devait avoir lieu. Sur la possibilité de répercuter les coûts sur la taxe, il déclare que ce n'est pas possible. Il affirme que le maître-mot est que l'OFAC accepte des ajustements de taxe si la prestation revêt une valeur ajoutée démontrable pour celui qui la paie, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Il remarque que l'AIG est certes un établissement autonome, mais soumis à une loi. Il indique que l'autonomie en matière de gestion est souhaitable mais qu'elle est remise en question par ce genre de PL.

M. Matthey ajoute que les investissements finissent toujours par coûter. Il explique que le système de santé de l'aéroport est particulier, car les prochains investissements prendront en charge l'aile Est, puis le tri-bagages, sans compter les effets de provisions des normes PSIA qui devraient avoir pour conséquence que le bénéfice net de l'aéroport devrait baisser de 25 à 30 millions dans les années qui viennent. Il souligne que ce ne sera donc plus la même situation que l'actuelle.

Le commissaire Ve demande si la constitution de provisions va faire diminuer le bénéfice de l'AIG.

M. Matthey confirme et ajoute qu'il y a des frais supplémentaires qui seront engendrés par l'aile Est et le tri-bagages.

Un commissaire MCG demande quelles sont les garanties des sociétés pour que ces dernières emploient des résidents genevois. Il constate que 80-85% du personnel, ce sont des frontaliers avec aucune certitude de sécurité (casier, passé, risques...). Il déclare soutenir ce PL, car il veut que ces postes soient destinés à des Genevois avec des salaires décents qui correspondent au coût de la vie genevoise. Il demande quelles sont les garanties de la commission pour que les Genevois soient employés en priorité si le PL devait être refusé.

M. Dal Busco observe que, si le PL devait être adopté, les frontaliers deviendraient des employés fixes de l'AIG en vertu des règles applicables. Il explique que devoir internaliser des services ne permet pas d'engager de nouvelles personnes.

M. Schrenzel remarque que le personnel des entreprises est formé spécifiquement pour ces tâches et représente beaucoup des personnes sur le marché de la sûreté. Il déclare que, si le modèle doit changer, l'AIG aurait recours à ces personnes, car elles sont déjà formées pour ces missions et que, si les contrats sont repris, l'AIG devra reprendre les employés actuels.

Le commissaire MCG demande si cela vaut malgré la directive cantonale qui demande que les Genevois soient engagés en priorité.

M. Dal Busco confirme et explique que l'effet de ce PL serait un engagement massif de personnes frontalières sous le statut ordinaire.

Un commissaire PLR souhaite remarquer que les questions posées au CE ont déjà été posées et discutées avec l'AIG et que ce sont des questions techniques. Il revient sur la hauteur du salaire et trouve que cela ne se justifie pas. Il trouve que les différentes informations sont incohérentes. Il relève que l'augmentation de la taxe est disproportionnée.

Une commissaire EAG relève que le personnel doit avoir des conditions précaires pour que l'AIG ait un bénéficiaire. Elle affirme que beaucoup de collaborateurs subissent la souplesse demandée. Elle tient à souligner que les conditions de travail ne sont, pour une partie du personnel, pas acceptables. Elle revient sur la subvention par le canton et affirme qu'à Zurich, 80% du personnel de la sûreté ressort de la police cantonale et que cela est entièrement reporté sur la taxe aéroportuaire. Elle insiste donc sur le fait qu'une telle possibilité est envisageable. Elle remarque que de bonnes conditions de travail engendrent une bonne qualité de prestation. Elle craint que les choses se détériorent. Elle rappelle que les régies publiques sont soumises à un mandat de l'Etat et qu'il est donc envisageable que ce dernier donne des directives sur certains principes de gestion sans limiter l'autonomie de l'aéroport. Sur le taux de 52 000 francs, elle rappelle la convention nationale pour les branches des services de sécurité privée, et souligne qu'elle concerne la catégorie A, alors que le personnel a soulevé le problème de ne pas réussir à effectuer ces 2000 heures nécessaires. Elle indique que le taux horaire est plus bas en fonction du nombre d'heures d'engagement, donc qu'on passe d'un salaire annuel de 52 400 francs pour la catégorie A à 33 250 francs pour la catégorie B.

Le commissaire PLR souligne que cela correspond à l'IN 173.

M. Dal Busco souhaite revenir sur l'indépendance et l'autonomie des aéroports. Il rappelle que l'entité était autonome et n'avait qu'à assouplir son statut. Il a juste indiqué que c'est cette indépendance, en matière de personnel, qui peut être mise en brèche par des lois cantonales. Il souligne que c'est ce qui est en train de se passer avec ce PL. Sur la question du niveau des salaires, il affirme que le différentiel est de 20% et que l'essentiel du gain se trouve dans la flexibilité.

Une commissaire EAG remarque que la première année de service promet un salaire de 34 300 francs, soit un salaire mensuel de 2828 francs.

Un commissaire PLR ajoute que c'est le salaire pour 1400 heures annuelles.

M. Dal Busco insiste sur le fait qu'une partie du personnel trouve cela arrangeant.

M. Dal Busco respecte et entend les syndicats. Il propose de croire au partenariat social et à ses prestations.

Un commissaire UDC affirme que la commission a reçu une copie de la CCT nationale approuvée par les partenaires. Il rappelle que les auditions montraient énormément de gens qui étaient mécontents des conditions de travail. Il demande s'il y a eu une explosion de ces cas aux Prud'hommes. Il demande s'il y a des dettes envers ces gens.

M. Dal Busco affirme ne pas avoir d'informations dans ce sens.

M. Matthey relève qu'il y a toujours et partout des personnes mécontentes.

Un commissaire LC rappelle qu'il y a quatre taxes aéroportuaires. Celle de l'atterrissage (dévolue aux infrastructures des aéronefs) et celle des passagers (dévolues aux infrastructures aux passagers). Il indique que ces deux taxes ne peuvent être augmentées que s'il y a des améliorations sur les infrastructures qui sont directement en lien avec ces taxes. Il ajoute qu'il y a une surtaxe sur les émissions de bruit (entre 22h et 6h) et sur les émissions gazeuses. Il affirme que ces deux dernières sont inférieures à celles de Zurich, mais que leur augmentation doit être en lien direct avec les progrès faits sur ces aspects.

Un commissaire PLR revient sur la taxe aéroportuaire et rappelle que les compagnies aériennes peuvent faire des procédures judiciaires pour contester les augmentations qui ne seraient pas justifiées à leurs yeux. Il demande s'il y a un tel risque.

M. Matthey confirme et qu'il y aura sûrement un effet suspensif. Il ajoute que les espérances de gain sont aléatoires et qu'il ne faut pas compter là-dessus avant trois ans.

Le commissaire PLR rappelle l'audition sur la M 2589 sur le financement du plan climat cantonal, dans laquelle le résultat de la motion dépendait du résultat du PL. Sur l'autonomie, il indique avoir lutté contre l'initiative 163 en disant que la gauche voulait supprimer l'autonomie de l'AIG. Il rappelle qu'à peine le texte voté, la gauche a demandé de diriger la politique de l'AIG par des lois et a donc manifesté une volonté de bâillonner l'autonomie de l'aéroport.

M. Dal Busco remarque que l'AIG a examiné cela dans le cadre d'une solution qui visait à créer une deuxième catégorie et que la conclusion était que le statut ne permettait pas de créer quelque chose à géométrie variable.

Discussion au sein de la commission

Un commissaire PLR rappelle que l'aéroport avait évoqué plusieurs variantes et les coûts y relatifs. Vu la situation actuelle, il remarque que c'est préoccupant et que des sociétés dépendent de cette plateforme. Il relève que les projections de l'aéroport montraient des coûts gigantesques pour l'aéroport et la caisse de pension, ce qui ne fait que s'aggraver avec la crise sanitaire. Il pense qu'il serait utile d'auditionner le CE, voire l'aéroport. Il veut se rendre compte des conséquences pratiques de ce PL.

Audition de MM. Serge Dal Busco, conseiller d'Etat, et Philippe Matthey, secrétaire général, DI

M. Dal Busco présente son accompagnant. Il rappelle ses précédentes auditions sur les problèmes que présentait ce PL selon eux. Il craint de voir l'internalisation de la sûreté empêcher l'aéroport de respecter les obligations environnementales et ne plus permettre au canton d'avoir des bénéfices. Il rappelle que la sûreté nécessite une souplesse et une adaptabilité à la demande. Il rappelle sa position. Il ajoute que les raisons de refuser ce PL sont encore plus nombreuses aujourd'hui, notamment à cause de la crise sanitaire. Il indique que cette crise a été très brutale pour les aéroports, vu que le trafic est passé à zéro. Il informe que le CE suit la situation de l'aéroport de près. La question qui se pose aujourd'hui est la pérennité de cette institution à moyen terme. Il ne sait pas du tout quelle sera la suite de cela. Il ajoute que la situation ne s'améliore pas. Il suit l'état de l'aéroport, ses liquidités, les obligations dues (chantiers sur le site dont le montant est de 800 millions). Il affirme que l'aéroport s'adapte et cherche à réduire ses coûts. Véritablement, si un tel PL était voté, il avoue que ce serait un coup de grâce. Il ajoute que, s'agissant du trafic, après la période de semi-confinement, il a été constaté une augmentation du volume d'affaires et du trafic de l'aéroport qui, tout en restant faible, a fini par atteindre un tiers de l'activité (un pic à 34% la première semaine d'août), mais que, depuis lors, il assiste à un plateau et à une diminution depuis le 24 août (24% actuellement). Il rappelle que cela dépend aussi de la politique européenne. Il avoue ne pas être dans le scénario imaginé. Il pense que la direction de l'aéroport donnera de meilleurs éléments. Il ne cache pas être inquiet au sujet de la situation de l'aéroport (la trésorerie permet de tenir jusqu'à la fin de l'année, la suite dépendra de la reprise du trafic). Il pense que l'internalisation était déjà une mauvaise idée lorsque la situation était prospère, mais que l'idée est encore plus mauvaise au regard de la crise sanitaire. Il recommande à la commission de ne pas entrer en matière sur ce PL.

Un commissaire S demande quelle est la situation actuelle sur les emplois dans la sûreté (un tiers internalisé, deux tiers externalisés). Il demande s'il y a eu des licenciements à l'interne. Il espère que le trafic reprendra et que cela permettra de reconstruire la sécurité. Pour lui, le PL intervient dans la reconstruction de l'aéroport. Il demande également si l'Etat a prévu de prêter ou prête de l'argent à l'AIG. Il se demande si ce n'est pas à l'Etat d'effectuer un prêt à l'AIG.

M. Dal Busco, pour le financement, indique que le suivi extrêmement précis et constant de la situation par le CE vise précisément à suivre et à prévenir une situation extrêmement délicate si l'AIG devait, par exemple, se trouver en manque de liquidités. Il affirme que le CE a soutenu l'AIG comme le cadre légal le permettait. L'AIG a donc des liquidités jusqu'à la fin de l'année. Pour la suite, il propose une solution qui passerait par une modification légale qui permettrait des emprunts. Cela sera déclenché en temps opportuns. Sur les sociétés extérieures, il pense, du fait que l'activité est réduite, que les différents prestataires présents sur la plateforme ont des craintes à avoir quant à leurs emplois. Il avoue que la situation n'est pas tenable sur le long terme. Il n'a pas d'élément supplémentaire à ce stade sur des licenciements, mais il ne peut pas l'exclure. S'agissant des entreprises de sûreté, il n'a pas d'élément concret, mais il souligne l'avantage des entreprises d'avoir une souplesse comme celle d'aujourd'hui. Il affirme que certainement des gens qui travaillaient à la sécurité aéroportuaire ont été attribués à d'autres postes. Il insiste sur cette nécessité de souplesse.

Un commissaire LC revient sur le suivi régulier de l'AIG. Il demande des chiffres sur les pertes enregistrées et le manque à gagner. Il se souvient de l'audition de la direction de l'AIG qui avait estimé le coût de l'internalisation à 70 millions de francs. Il demande confirmation de cela, sachant que l'AIG reverse 40 millions à l'Etat.

M. Dal Busco le confirme. Il ajoute que le bénéfice était de 84 millions de francs. Il est exact de dire que l'internationalisation coûterait 70 millions, soit 88% du bénéfice. Il ajoute qu'aujourd'hui il peut affirmer qu'il n'y aura pas de bénéfice en 2020. Il ne connaît pas le déficit. Il trouve difficile de se projeter sur les 6 premiers mois vu la situation (activité jusqu'à mars puis interruption avant une reprise progressive). Il rappelle que la moitié des revenus vient de l'aspect commercial qui dépend tout de même du trafic.

Un commissaire Ve demande ce qu'il est advenu des contrats de sous-traitance.

M. Matthey indique qu'il n'y a pas eu de remise en question de ces contrats, mais ces derniers contiennent de la souplesse. Il concède que certaines personnes ont dû être affiliées ailleurs.

Le commissaire Ve demande si la souplesse est telle qu'un taux de zéro est possible.

M. Matthey ne le pense pas. Il pense que les contrats ont pu être drastiquement réduits.

Un commissaire PLR souhaite que M. Dal Busco rappelle l'importance de l'AIG pour l'économie. Il tient à dire que ce n'est pas tout le monde qui espère la reprise du trafic. Il remercie le conseiller d'Etat d'insister sur l'importance vitale de l'AIG. Il répète aux Verts quelle est l'importance de l'industrie et des transports à Genève.

M. Dal Busco insiste sur l'importance de l'infrastructure. Il rappelle qu'un franc sur deux vient du marché extérieur. Il évoque le consensus sur le rôle de la Genève internationale et le fait que cela fait 100 ans que l'AIG a été créé, en lien direct avec la sortie de la guerre, la paix, l'émergence de la Société des Nations et la Genève internationale. Il tenait à rappeler cette réalité historique.

Un commissaire PLR trouve effrayant de voir un pic de 34% des activités. Il veut se placer du côté des entreprises qui sont engagées et il déplore la situation. Il remarque que les entreprises vont devoir cesser les RHT et licencier. Il remarque que les entreprises sont bridées, vu que les manifestations sont inexistantes en ce moment. La souplesse de clientèle n'existe plus. Il demande plus d'informations sur la cessation de ces RHT. Il demande si cela a été discuté avec l'aéroport, s'il y a un PL pour cet aspect.

M. Dal Busco concède que le problème est réel et concerne tout le monde. Il indique que le CE craint que l'acceptabilité des mesures soit remise en cause. En réalité, sans reprise de l'activité économique, il constatera une augmentation drastique du chômage. Il concède que la sortie des RHT sera déterminante. Il souhaite franchir une étape difficile, mais il déplore le fait que la réalité ne permette pas une amélioration. Il rappelle que beaucoup d'autres domaines d'activités sont entravés.

Le commissaire PLR tient à ajouter que de nouvelles demandes de RHT doivent être faites.

Un commissaire PLR revient sur les pertes que cela peut représenter et les incidences politiques que cela peut avoir. Il souhaite reprendre un propos qui résume la situation, soit le fait que l'internalisation serait le coup de grâce pour l'AIG. Il tenait à le souligner, car la réalité économique fait que ce PL n'est plus envisageable.

Un commissaire LC rappelle que le PL pose le problème de l'externalisation de la sous-traitance. Or, le COVID prouve que c'est une bonne solution. Il demande si la sous-traitance n'est pas due à un problème de gouvernance de l'aéroport. Il demande que cela soit identifié sans remettre en cause la sous-traitance. Il admet que le montant est insupportable vu la crise.

M. Dal Busco indique que le PL a été déposé suite aux irrégularités constatées dans les attributions sur les marchés de la sûreté. Il concède que cela commence à faire beaucoup de voir régulièrement l'AIG se faire épingleur pour certaines pratiques. Il relève que cela ressort aussi d'appréciations personnelles. Il concède que certaines pratiques ont perduré. Il affirme que la direction travaille sur cette culture d'entreprise qu'il faut éliminer.

Un commissaire UDC remercie le conseiller d'Etat de son exposé. Sur le PL, il rappelle que ce dernier veut que tous les gens occupés à la sécurité obtiennent le statut d'agent public. Or, cela pose d'énormes problèmes. Il rappelle que cela n'est pas une solution, surtout dans le domaine de la sécurité. Sur les RHT, il demande si les employés de l'aéroport les touchent.

M. Dal Busco le confirme. Il indique que cela n'était pas gagné d'avance. Il rappelle le but des RHT, soit de passer une période difficile sans perdre de sa substance. Le SECO s'est demandé si l'emploi était véritablement en péril vu le statut d'établissement autonome propriété de l'Etat qu'a l'AIG. Il explique que les RHT ont été octroyées, ce qui a permis aux collaborateurs d'en bénéficier. Il souhaite sortir de ce régime quand l'activité reprendra.

Audition de M^{me} Corine Moinat, présidente, et M. André Schneider, directeur général de l'AIG

M. Schneider rappelle avoir déjà été auditionné. Il indique que le modèle présenté représente 72 millions de francs de coûts supplémentaires par année et 20 millions pour la caisse de pension, ainsi qu'une augmentation de la dette de 300 millions. Il explique qu'au vu de la crise, ils ont dû emprunter 300 millions de francs pour assurer leurs liquidités. Il indique que, si l'internationalisation doit être faite, cela coulera l'aéroport. L'AIG n'a pas les finances nécessaires pour cela.

Un commissaire S comprend l'enjeu et la période compliquée actuelle. Sur les emplois en matière de sûreté, il demande comment est l'évolution des postes de travail, aussi bien à l'AIG que concernant les postes externes. Il demande comment ils voient l'évolution. Il espère voir un renouveau de l'aéroport. Il demande si la logique de reconstruction permettra d'améliorer l'internalisation des postes. En soi, il souhaite savoir comment c'est réparti aujourd'hui et quel est le plan de relance.

M. Schneider rappelle que le 40% vient de l'interne et le 60% de l'externe. Il indique que l'internalisation s'est vite arrêtée. Il ajoute que, s'il y a 80% de passagers de moins, il a besoin de 75% de moins de personnel de sûreté. Il a essayé de baisser des deux côtés à taux égaux. Il ne veut pas inciter le licenciement chez les sous-traitants. Il ajoute avoir incité ces derniers aux RHT. Il indique que, dans les 3 premiers mois, l'AIG a payé la différence pour aider tout le monde. En finalité, quand l'AIG atteindra de nouveau ses 90% de passagers, il aura de nouveau besoin des ressources. Le but était de s'assurer de baisser le taux de personnel à parts égales. Il voulait maintenir les postes sans perdre la capacité de reprendre. Il ajoute que le calcul, vu le temps de travail du règlement, ne l'incite pas à faire plus à l'interne vu que cela coûte plus cher. Il rappelle la baisse de 60 à 70% des revenus. Pour la gestion actuelle, il veut garder l'équilibre pour garder la capacité de reprendre. Pour le futur, il indique que, quand l'AIG tourne le mieux, cela permet 80 millions de francs de bénéfice. Il relève le fait que les coûts de l'internalisation se retrouvent au-dessus du bénéfice. Il veut que le moyen terme permette de faire du bénéfice. Il rappelle l'augmentation importante de la dette, ce qui impacte la capacité de maintien des bâtiments (dont certains ont plus de 50 ans). Il sait déjà qu'avant 2030, il ne retrouvera pas la même capacité d'investissement. Il veut déployer les bénéfices qui restent pour renouveler les fonds propres. Il ne peut pas attendre une redevance plus chère des compagnies aériennes, vu qu'elles sont aussi en difficulté.

Le commissaire S revient sur le prêt de 300 millions et remarque qu'il vient d'une entité privée. Il demande combien de temps ce prêt permet de tenir et, si un autre prêt doit être fait, si l'AIG passera par l'Etat.

M. Schneider indique que ce prêt sert jusqu'à l'année prochaine. Il concède être en discussion avec l'Etat, mais n'exclut pas un autre emprunt l'année prochaine.

M^{me} Moinat confirme les propos de M. Schneider.

Un commissaire LC rappelle le bénéfice de 84 millions de francs dont la moitié revient à l'Etat. S'il prend les chiffres annoncés, il relève 392 millions de dépenses supplémentaires, y compris la CPEG. Cela impliquerait que l'AIG ne peut plus reverser à l'Etat et que ce dernier le subventionnerait alors. Il demande quel est l'impact de cette dette, indépendamment des futurs potentiels emprunts, sur les travaux de construction en cours et quelle est la situation des emprunts en cours.

M. Schneider, pour les chantiers, indique que l'aile Est est proche de la finition. Le tri-bagages comporte un délai imposé par l'Europe de remplacement. Il explique que le COVID a engendré un retard, mais qu'une

demi-année de délai supplémentaire a été donnée. Il ajoute que les coûts principaux (80% des coûts d'investissements) sont liés à ces projets. Jusqu'à 2024, les coûts ont été drastiquement réduits (arrêt de 110 projets). Il n'a maintenu que les projets importants pour l'opérabilité pour que l'AIG tourne. Il relève que les investissements s'adaptent à la crise sanitaire.

Pour les emprunts, il en chiffre deux en cours (sur 10 ans à des taux très intéressants). Il indique qu'il y a l'emprunt de 300 millions de francs sur une durée plus courte et autour de 1% d'intérêt. Ils ont négocié des lignes de crédit supplémentaires. Il se sent capable d'emprunter, mais il veut éviter les emprunts supplémentaires vu la recapitalisation de la CPEG, ce qui limite les emprunts.

Le commissaire LC demande jusqu'à quel point l'AIG peut encore s'endetter.

M. Schneider répond que l'AIG peut encore s'endetter de 300 à 400 millions de francs. Il explique qu'avec les chiffres d'aujourd'hui, il veut réévaluer les dépenses de fonctionnement (baisse de 20%) et réviser les investissements, car c'est ce qui permet de freiner l'endettement.

Un commissaire S a été étonné par la question de l'impact du COVID et par le fait qu'il avait compris que la sous-traitance était liée à des pics d'activité alors qu'on n'est actuellement pas dans un pic. Il ne comprend pas pourquoi on ne saisit pas l'occasion de réduire la sous-traitance. Il demande comment s'est déroulée la réduction des emplois publics. Par rapport à l'emprunt sur le marché obligataire, il demande ce qu'il représente comme coût. Il demande si cette proposition a été comparée à celle des propriétaires.

M. Schneider confirme avoir discuté avec le propriétaire qui les a incités à l'autre solution. Il rappelle que ce que l'Etat peut donner, il doit l'emprunter. Vu le statut d'institution indépendante, il explique que l'intérêt était meilleur au prêt privé.

Le commissaire S indique que la logique veut qu'un prêt à l'Etat soit moins coûteux.

M. Schneider indique que le canton a incité l'AIG à aller chercher un emprunt obligataire. Il ajoute que ce n'est pas forcément plus cher. Il insiste sur le fait que l'Etat les a incités à lever les fonds seuls.

M. Schneider rappelle les phases de 70% en moins de besoin en sûreté. Cela a été baissé chez les sous-traitants et chez eux. Tout le personnel a été mis en RHT.

Le commissaire S demande s'il y a eu des problèmes à obtenir les RHT.

M. Schneider répond par la négative, vu que l'AIG n'est pas subventionné. Il rappelle que la LAIG leur dit qu'ils doivent couvrir leurs coûts, donc l'AIG porte le même risque qu'une entreprise non publique.

Le commissaire S indique que les RHT ne sont pas une possibilité qui dure. Il demande ce qui est prévu (suppression des postes de sûreté interne et externe, licenciements...). Il veut connaître un ratio entre le privé et les secteurs internalisés. Il se demande s'il ne faut pas privilégier les emplois internalisés.

M. Schneider veut opérer des réductions des coûts. Il ajoute que l'AIG doit tenir compte de ses statuts et donc calculer la durée avant le licenciement. Il indique que cela leur permet un délai de 12 à 14 mois avant la séparation du personnel. Donc, il doit regarder ses besoins 12 à 14 mois à l'avance. Il ajoute qu'il y a eu des départs volontaires qui n'ont pas été remplacés. Il concède que, si la crise se renforce, globalement, il devra réduire le personnel, car l'AIG serait sur-proportionné par rapport au trafic. Il explique que cela est dû à la masse salariale qu'il doit réduire. Il rappelle que 95% des revenus sont engendrés par les passagers. Il ne veut pas changer l'équilibre, car cela risque d'augmenter massivement les coûts pour la même fonction et alors il devra encore supprimer des postes. Il n'exclut pas de devoir licencier si la crise s'aggrave. Il rappelle les différentes réductions faites. Il souhaite éviter un licenciement collectif, mais avoue réagir en fonction de la crise. Il a tenu à faire les premières réductions de coûts sans licenciements, mais, à un moment donné, comme le prescrit la loi, l'AIG doit couvrir ses coûts et il risque de ne pas avoir d'autres solutions.

Un commissaire PLR souhaite convenir que l'internalisation est indécente vu la situation. Il rappelle que l'AIG subventionne l'Etat. Il remercie la direction de l'AIG des décisions sociales qu'il a prises. Il a entendu dire que 110 projets ont été gelés et qu'il faudra attendre 2030 pour la pleine capacité financière.

M. Schneider confirme ces deux chiffres.

Un commissaire Ve trouverait intéressant de connaître le détail des coûts fixes.

M. Schneider indique que 90% sont des coûts fixes. Il rappelle que les statuts font qu'ils doivent payer 12 à 14 mois de salaire. Il indique que cela représente environ 160 millions de francs. A cela s'ajoutent les amortissements des investissements. Il indique qu'il y a 20 à 30 millions de francs d'amortissements. Il concède que les coûts variables sont surtout reportés sur les sous-traitants. Il souligne les coûts liés à la caisse de pension. Il concède que c'est une règle commune pour les aéroports. Il affirme que l'ouverture de l'aile Est a été repoussée pour enlever l'amortissement en 2021. Pour

l'administration, il indique qu'elle a été traitée comme tout le reste (réduction du personnel).

Le commissaire Ve remarque qu'une grosse partie des revenus vient des commerces. Il demande ce qu'il en est.

M. Schneider confirme que beaucoup de magasins ont fermé. Il a trouvé des accords annulant ou réduisant les loyers. Il souligne les différents arrangements pris pour aider le commerce. Il essaie de faire en sorte que tout le système survive. Il souhaite que l'AIG soit vu comme un tout. Il concède que la crise est terrible pour tout le monde. Il souhaite éviter les faillites.

Un commissaire PLR, sur les investissements, relève une réduction de 270 millions de francs. Il demande si la perspective reste sur le même trend jusqu'en 2030.

M. Schneider confirme que cela reste réduit, mais qu'ils vont quand même devoir investir un peu vu l'âge des bâtiments. Il réaffirme vouloir éviter une augmentation des dettes jusqu'à 2024. Il rappelle que leur capacité d'endettement est à la limite. Il ajoute que cela peut se débloquer avec les redevances et la reprise du trafic. Il ne cache pas que ce n'est pas toujours évident.

Le commissaire PLR, sur la galerie marchande et les loyers commerciaux, indique que beaucoup d'entreprises ont des difficultés. Il demande quelles sont leurs possibilités de perspectives. Il demande si une aide de la Confédération est possible.

M. Schneider rappelle que chaque entreprise peut demander une aide COVID. Il énonce les différents arrangements convenus (baisse des chiffres d'affaires, don de 3 mois...). Il relève que personne ne souhaite pour l'instant sortir de l'AIG. Il affirme que la direction est prête à discuter.

Le commissaire PLR remarque l'effort social de l'AIG. Il demande à combien se chiffre le revenu locatif.

M. Schneider explique que ce revenu peut changer (frais de parking, par exemple). Il indique que 50% de moins de passagers, cela engendre la même baisse de revenus commerciaux. Il ajoute que beaucoup de magasins n'ouvrent plus, vu que ce n'est pas rentable. Il précise que 100% des clients prennent l'avion et que donc, s'il n'y a pas d'avions, il n'y a pas de clients.

M^{me} Moinat indique que, hors pandémie, l'AIG est un lieu attrayant pour les commerçants. Elle souhaite permettre à ces derniers de se refaire.

Un commissaire LC revient sur la concession qui impose de laisser l'AIG ouvert. Dans la mesure où la Confédération place des pays en zone à risque, il

demande si c'est envisageable que la Confédération amène des aides financières.

M. Schneider confirme que la Confédération a annoncé pouvoir aider quand les propriétaires ne peuvent plus le faire. Donc, la Confédération est subsidiaire par rapport au canton. Il ajoute qu'en gardant l'aéroport ouvert cela permet de garder un service public ouvert (fret, rapatriement...). Il avoue que la première tentative n'a pas été reconnue, mais il va retenter. Il souligne la difficulté des trois mois de fermeture. Aujourd'hui, il déclare que la position de la Confédération est que des propriétaires ont bien profité des aéroports pendant des décennies et que maintenant les propriétaires doivent soutenir les entités. Il ne pense pas que le canton et la Confédération les abandonneront.

Un commissaire S, vu le salaire minimum accepté, demande quelle est leur analyse sur leurs sous-traitants et sur les coûts.

M. Schneider n'a pas encore les résultats. Il chiffrera l'effet. Il concède que quelques domaines sont en dessous de ce salaire. Il est en train de voir avec ses sous-traitants quels sont les écarts et où ils se situent. Il veillera à ce que cela soit mis en œuvre. Il a compris que la mise en œuvre va devoir se faire rapidement.

Le commissaire S indique que cela ne comblera pas le coût de l'internationalisation.

M^{me} Moinat ne pense pas que la sûreté soit en dessous de 23 francs.

M. Schneider réaffirme que cela est étudié. Il indique que le domaine le plus exposé est le nettoyage.

Un commissaire PLR souhaite revenir sur les licenciements. Sur les délais de 12 à 14 mois, il demande comment c'est possible.

M. Schneider indique que ce sont les statuts qui le demandent. Ils sont basés sur la durée de base de résiliation (6 mois), le licenciement économique (6 mois) et l'ancienneté (0,2 mois par année). Il ajoute que, vu qu'ils doivent former les personnes, il doit ajouter un mois de l'autre côté pour former la nouvelle personne. Il explique que si, dans les 12-14 mois, il doit réengager, cela lui coûtera le double.

Le commissaire PLR, à M^{me} Moinat, demande s'il est juste de dire que l'AIG a les désavantages d'un prestataire public sans les avantages d'un prestataire privé.

M^{me} Moinat confirme. Elle ne peut pas être agile.

Le commissaire PLR revient sur les 128 millions de francs à la CPEG.

M. Schneider confirme que c'est la facture qu'il a reçue. Il explique que, malgré les 300 millions empruntés, il va devoir réemprunter.

Le commissaire S, sur le délai de 12-14 mois, souhaite l'appliquer à la problématique de la sûreté. Il comprend que le délai n'est pas le même pour la sous-traitance. Il demande si, malgré cela, ça vaut la peine de réduire le personnel de manière proportionnée. Sur l'impact de la crise sur la rémunération de la haute administration, il demande quels sont l'impact et l'effet sur les indicateurs. Il demande si des économies ou des efforts sont possibles. Il souhaite connaître le nombre de séances du conseil d'administration (CA).

M^{me} Moinat rappelle que le CA ne décide pas de sa rémunération qui est de 400 000 francs par année pour 20 personnes. Sur le nombre de séances, elle indique que la direction a demandé à faire peu de séances de commission. Elle confirme que chaque fois qu'une séance était nécessaire, les 20 personnes étaient présentes en 48 heures. Sur les jetons de présence, elle indique qu'il y a eu beaucoup de séances vu les différentes problématiques (corruption). Elle concède que cela va reprendre pour analyser les investissements et les plans d'affaires. Elle ne peut pas décider de ne plus donner les jetons de présence qui sont légalement dus. Elle tient à ajouter que ce que touche le CA est modeste.

M. Schneider indique que les mesures prises ont été de supprimer les annuités et la P3 (gratification de 3%, sorte de prime au mérite). Elle indique que normalement cela fait partie de leur salaire, mais la part variable a été réduite de 8 à 9%, ce qui représente le double (vu l'annuité qui a été supprimée aussi). Il pense que la direction n'a jamais autant travaillé (problématique des burn-out), mais il reconnaît demander à tout le monde un effort. Pour montrer sa solidarité, la direction fait le double des efforts. Il insiste sur le fait que c'est une décision commune. En parallèle, il a aussi réduit les contributions aux frais de représentation de 50%. Il pense que l'exemple a été montré, tout comme leur solidarité. Cela leur tenait à cœur. Sur la manière de le mesurer, il indique que cela se verra par la gestion de la crise.

M^{me} Moinat indique que tous les objectifs ont dû être revus. Ils ont décidé que l'évaluation se ferait sur la manière de gérer la crise.

M. Schneider, sur la première question, rappelle que le système des RHT vaut encore. Il rappelle aussi que le même service à l'interne coûte 2,6 fois plus cher qu'avec les sous-traitants. Financièrement parlant, la meilleure stratégie est de mettre tout son personnel en RHT et de ne prendre que des externes. Il n'a pas voulu le faire pour garder un équilibre. Il ajoute que, pour garder des postes, il doit faire des réductions de coûts. Il propose une autre alternative, qui relève du rêve selon lui, soit de réviser les statuts. Il essaie de trouver un équilibre entre la sauvegarde des postes et la réduction des coûts. Il insiste sur le fait que l'internalisation n'était déjà pas possible avant la crise, mais que maintenant c'est encore pire.

Le commissaire PLR souhaite connaître la réduction de salaire de la direction.

M. Schneider indique que le salaire a été réduit de 8 à 10% sur la part variable de la direction.

Un commissaire Ve, sur la diapositive 9, voit une moyenne de 20% d'activité. Il craint un effondrement des revenus. Il voit une perspective de 150 millions de francs de revenu pour les prochaines années.

M. Schneider confirme.

Un commissaire Ve demande quelle est la vision des premiers mois en 2021.

M. Schneider n'a pas de prévision, car c'est la période du ski. Il indique que les réservations ne sont pas stables. Il prévoit un hiver avec un flottement de 20% jusqu'à l'été.

Le commissaire Ve veut connaître le chiffre des passagers.

M. Schneider s'est laissé jusqu'à novembre-décembre pour annoncer quelque chose. Il souligne que la difficulté réside dans le fait de savoir s'il faut licencier, car, s'il faut réengager ensuite, cela coûtera le double. Il concède qu'il arrive au bout des solutions possibles et que le licenciement risque d'être inévitable.

Le commissaire Ve indique que les RHT vont jusqu'au 31 décembre.

M. Schneider indique qu'elles vont jusqu'en septembre 2021. Il espère qu'elles se prolongeront pour éviter un licenciement collectif.

Le commissaire Ve, sur la dette, demande ce qui a été emprunté cette année.

M. Schneider a emprunté 300 millions de francs en 2020 en réponse à la crise (participation CPEG, facture CPEG et la perte due au COVID).

Un commissaire PLR aimerait leur appréciation sur l'idée des tests rapides qui permettraient de fluidifier le trafic. Il demande si c'est une possibilité.

M. Schneider indique que la faïtière des aéroports souhaite introduire des tests pour réduire la quarantaine. Il explique le système *test to fly*. Il indique que cela nécessite que l'OFPC se rallie à cette philosophie. Il ajoute que la faïtière discute avec la commission européenne pour obtenir un accord commun. Il insiste sur le fait que l'OFPC doit permettre de lever les quarantaines. Il croit à cela, mais pense que cela pourrait montrer des résultats pour l'hiver. Il estime que les premiers vaccins arriveront en été. Actuellement, il prend les technologies déjà existantes. Il remarque que le problème va être la capacité de faire ces tests. Il ajoute que cela peut être géré, car c'est des modèles d'affaires.

Un commissaire LC demande s'il a entendu parler des chiens détectant le COVID.

M. Schneider indique que les chiens peuvent travailler au maximum 1 heure.

Discussion au sein de la commission

Le président rappelle que le gel est proposé en attendant de voir comment évolue la situation.

Un commissaire Ve confirme et ajoute que le gel permettrait de prendre en compte la réalité. Il rappelle que l'AIG ne sait pas comment ni combien de licenciements auront lieu. Il rappelle que le PL a émergé dans une autre situation économique. Il souhaite que le PL soit repris ultérieurement.

Un commissaire S est prêt à aller dans ce sens. Il pense que ce n'est pas la bonne période pour avoir un changement. Il souhaite se souvenir que l'AIG fonctionnait avec une sécurité internationalisée au départ. Cet objectif reste valable selon lui. Il est inquiet de voir que les écarts salariaux s'accroissent. Il relève les conséquences que cela a en termes d'aspects sociaux. Il rappelle les différents enjeux en cause, notamment la sécurité publique. Il ne voit pas comment on peut plaider autre chose que l'internalisation. Il trouve que ce serait irresponsable. Il ne veut pas attendre un incident pour changer les choses. Il rappelle la dimension de marché public. Il est surpris qu'on dise que l'internalisation de la sécurité n'est pas un problème. Il veut que les prestations soient fournies à un juste prix. Il souhaite sortir de la vision de l'aviation au rabais et de la massification du trafic aérien. Il est d'accord d'aller dans le sens du gel, mais il n'est pas d'accord de renoncer à la considération de la sécurité comme tâche publique régaliennne.

Un commissaire LC rappelle que le fond du PL a déjà été discuté. Il se souvient que le commissaire Ve a dit que le PL était inadéquat. Le PDC veut trancher sur le PL ce soir, quitte à revenir plus tard avec un nouveau PL.

Un commissaire PLR va dans le même sens. Il rappelle les débats et les positions des experts. Il ne comprend pas la position de la gauche. Selon lui, il faut trancher selon le facteur du maintien de la sécurité et de l'économie actuelle.

Un commissaire S, sur le fond, rappelle que la notion de sécurité n'est pas dénuée de sens et a un lien fort avec les conditions de travail. Il indique que, étant donné la flexibilité des conditions de travail, les capacités de concentration ne pouvaient pas être pleinement garanties. En matière de planning (congé-travail), les conditions ne sont pas les mêmes entre les

différents salariés. C'est dans un but économique. Il entend cette argumentation économique. Mais sur l'enjeu, il relève l'importance de la sécurité. Il se demande si, dans ce domaine, les conditions de travail ne sont pas primordiales. Il pense que cet aspect n'est pas négligeable. Sur l'argument économique, il le trouve terrible, car *in fine* l'Etat de Genève fait des bénéficiaires sur des conditions de travail moins bonnes. Si c'était internalisé, le bénéfice serait moins grand. Donc, selon lui, se pose la question de savoir sur qui repose le bénéfice. Cet aspect est problématique pour les socialistes. Il indique que la situation du timing n'est pas négligeable. Il relève que le PL est la vision qu'il veut pour l'AIG. Il ne veut pas attendre que l'AIG retrouve une situation saine, mais souhaite quand même avoir plus de prévisions sur l'avenir sanitaire.

Un commissaire PLR pense qu'il ne faut pas geler le PL, car il a été expliqué que le coût du PL serait de 92 millions de francs par année. C'est une information capitale dans le plan de gestion de l'AIG. Il veut que l'AIG ait les éléments pertinents pour faire des plans financiers. Il pense qu'il faut donner un avis clair vu les montants concernés. Il ne trouve pas responsable de geler ce PL.

Le président indique que le MCG est enclin à geler ce PL pour ne pas prendre une mauvaise décision.

Un commissaire PLR indique que le vrai problème du gel concerne aussi toutes les sociétés qui fonctionnent à l'AIG. Il rappelle le devoir public de prendre position sur le PL pour que les entreprises puissent savoir comment vont continuer leurs relations avec l'AIG. Il souligne les efforts de formation faits. Il regrette de ne pas pouvoir appliquer des conditions de travail hors normes (planning annuel de travail) en engageant des gens pour les pics, à 100%, même si ces gens ne travaillent effectivement qu'à 25%. Il concède que les conditions salariales ne sont pas les mêmes, mais que les pics ne peuvent pas être gérés sans cela. Il explique qu'il faut prendre position pour que les entreprises puissent se positionner. Il ne trouve pas normal de geler un PL de ce type. Il veut assumer les positions et voter le PL. Il propose de redéposer un autre PL plus tard si cela devient pertinent. Il rappelle que le monde entier tend vers une externalisation. Il rappelle que le PL pèse aussi sur la taxe de sûreté (9 francs de plus), ce que les compagnies refuseront. Ce sera donc au canton de compenser. Il ne veut pas augmenter les charges de l'Etat sans prestation supplémentaire à la population. Il ne veut pas geler le PL.

Un commissaire UDC est contre le gel, car les experts ont indiqué que le projet était irréalisable. Il est prêt à parier qu'en 2030 la situation sera la même. Il pense qu'il faut voter le PL.

Un commissaire S, sur les experts, rappelle que c'était des personnes qui représentaient l'AIG. Que le gel soit voté ou non, il assumera sa position. Il ne veut pas aller vers la tendance de la privatisation de la sécurité. Il veut garantir la qualité. Il se demande quel est le degré des prestations sous-traitées. S'il s'agissait simplement de gérer les pics, ce n'est pas cela, car on est actuellement dans un creux. Il indique que les réductions sont prévues linéairement dans le privé et le public. Il ne comprend pas comment les deux statuts en parallèle se justifient. Il pense que ses opposants pensent passer en force. Il déplore le fait que le gel ne soit pas entendu par les opposants. Il se demande si les entreprises ont vraiment un intérêt à connaître la suite de ce PL. Il ne comprend pas leur position. Sur les CCT, il rappelle qu'elles évitent les inégalités de revenu.

Une commissaire EAG est étonnée du plaidoyer contre le gel de ce PL vu les positions habituelles. Elle n'est pas persuadée que le gel empêche les entreprises d'avancer. Elle pense que ce n'est pas un prétexte pour enterrer ce PL dont elle est convaincue de la pertinence. Elle rappelle que toute une série d'entreprises fonctionnent sur le principe de l'annualisation du temps de travail et que c'est un modèle applicable s'il est bien appliqué. EAG soutiendra le gel, à défaut le PL.

Un commissaire PLR entend des propos qui ne reflètent pas la réalité. Il rappelle qu'il n'a jamais été question de transiger sur la sécurité. Il ne veut pas de compromis sur ce sujet. Il n'y voit d'ailleurs aucun élément dans le rapport. Sur la question du message à donner suite à un gel, il indique que cela reflète une absence de prévisibilité. Cela produira les effets qui sont ceux d'une démotivation et d'un questionnement pour les entreprises qui ont besoin de prévisibilité, particulièrement en ce moment. Il en appelle au bon sens du MCG sur un gel, mais sur 10 ans alors. Ils ne seraient pas cohérents sinon, selon lui. Dans l'immédiat, imposer ce système à l'AIG qui est aux abois, c'est mettre en danger la plateforme aéroportuaire et rajouter 900 millions de francs aux déficits de l'Etat. Le gel est une fausse bonne idée, selon lui.

Un commissaire PLR rappelle que la construction des entreprises comprend des salariés. Il veut donner de la certitude à ces gens. Il rappelle les CCT et les contrats de travail. Sur les salariés, il indique que, si le modèle permet une reprise, alors il faut que la politique tranche pour avoir une projection d'avenir. Il est consterné de voir la « mauvaise foi » de ses opposants. Il revient sur les tâches de sécurité et rappelle que des heures de formation étaient planifiées. Il ne voit pas comment on peut gérer des pics avec des employés fixes, surtout vu la période. La souplesse est nécessaire. Il insiste sur cet élément. Il aimerait vraiment trancher le PL ce soir et que la commission

assume sa position. Il évoque le nombre d'emplois concernés. Il pense qu'il faut prendre les responsabilités.

Un commissaire MCG entend les deux discours (aspect social *versus* prévisibilité – assurance aux entreprises). Il indique que le MCG a toujours soutenu les tâches régaliennes. S'il faut voter le gel, ils le soutiendront, s'il faut voter, ils soutiendront le PL.

Un commissaire Ve pense qu'un gel d'un an ne changera rien, vu que la situation sera péjorée. Si c'est cette voie qui est choisie, alors il demande que le gel soit de plus d'un an. Il demande si un gel plus long est envisageable.

Le commissaire MCG, sur l'incertitude, indique que, si le PL est suspendu, alors il n'y a aucune incertitude. Sur la suspension, il indique qu'une décision de dégel devra être prise par une majorité.

Une commissaire EAG trouve que cela n'a pas de sens de geler le PL plus d'un an. Elle propose de geler et d'aviser le moment venu pour réactiver ce PL. Elle ne veut pas fixer un terme.

Le président met aux voix le gel du PL 12541 :

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)

Non : 7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)

Abstentions : –

Le PL est gelé... jusqu'en octobre 2020.

Point de situation du 6 novembre 2023 en présence de M^{mes} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat DF, et Emanuela Dose Sarfatis, secrétaire générale adjointe DF

M^{me} Fontanet rappelle l'exposé des motifs de ce PL déposé en juin 2019 : les objectifs des signataires étaient d'assurer une sécurité optimale pour les passagers face à la croissance de la menace terroriste, de rétablir la confiance de la population par rapport à l'attribution des marchés de sous-traitance et d'assurer aux travailleurs du secteur des conditions de travail leur permettant de vivre à Genève. La direction de l'aéroport avait été entendue à ce sujet et M^{me} Fontanet ainsi que le Conseil d'Etat partagent sa prise de position, à savoir que la sous-traitance est indispensable en raison des besoins ponctuels de personnel lors de pics d'affluence qui nécessitent la planification d'horaires flexibles. Le Conseil d'Etat s'était, à l'époque, opposé à l'internalisation de l'entier du personnel de la sûreté qui avait été chiffrée à 360 millions de francs sur 5 ans, et ceci sans compter les surcoûts importants liés à la CPEG. L'Etat ne pourrait pas financer ces coûts qui incomberaient à l'aéroport, cela

impliquant une augmentation conséquente de la redevance aux compagnies aériennes. En 2019, il paraissait fort peu probable que ces compagnies acceptent le rehaussement de cette charge, de même que pour l'OFAC sous la surveillance duquel l'aéroport est placé. En effet, cet office se prononce sur les différents coûts proposés ou décidés par l'aéroport, et une augmentation de la redevance sans prestation supplémentaire ne serait pas approuvée.

M^{me} Fontanet rappelle l'importance de l'Aéroport international de Genève pour le canton et pour la Genève internationale. Sans cet aéroport, la présence des organisations actives dans ce secteur serait bien moindre, et les conflits actuels démontrent l'importance de ces organisations.

En outre, l'aéroport est soumis à des normes de sécurité européennes et suisses et il est responsable de leur application pour son personnel fixe et temporaire, ainsi que pour celui engagé par des prestataires. La formation du personnel de sûreté est assurée par l'aéroport, sous le contrôle de l'OFAC au travers d'audits réguliers, et est de la même teneur pour tous les employés du secteur, qu'ils soient internes ou externes.

Il est bon de préciser qu'aucun problème sécuritaire en rapport avec le personnel de sûreté n'a été démontré à l'heure actuelle. Au cours des dernières années, la qualité de la prestation, y compris celle délivrée par les sous-traitants, n'a jamais été remise en question par l'OFAC ; l'internalisation de l'entier du personnel n'apporterait donc aucune amélioration, ne répondrait pas à un besoin existant et ne modifierait pas les procédures et les exigences applicables vis-à-vis de la menace terroriste.

Au demeurant, les aéroports suisses, dont celui de Genève, sont qualifiés de « One Stop Security », ce qui signifie que les hautes exigences en vigueur en matière de sûreté permettent aux passagers en transit de ne pas être soumis à un nouveau contrôle de sécurité, ce qui n'est pas possible dans tous les aéroports.

En regard des procédures d'attribution des marchés publics qui étaient une autre source d'inquiétude pour les auteurs du PL, pour qui l'internalisation permettrait d'éviter des fraudes par exemple, il faut se remémorer que les dernières procédures d'appel d'offres ont eu lieu en avril 2022 et en février 2023 sous la surveillance de KPMG dont les exigences par rapport au respect des règles sont connues. Trois prestataires ont obtenu les marchés pour une période de 5 ans, soit Protectas Aviation Security AG, SPS Service Privé de Sécurité SA et Custodio AG.

Pour rappel, ce projet de loi a été déposé alors que l'affaire de corruption impliquant l'ancien chef de la sûreté de l'aéroport, qui a été arrêté, venait d'être dévoilée. Cela a donné lieu à une procédure pénale, un processus

d'amélioration, des contrôles et la nomination de l'acteur externe KPMG qui ont permis de clore l'affaire.

Au sujet des conditions de travail permettant aux employés de vivre à Genève, l'aéroport exige des soumissionnaires, au travers d'une clause contractuelle et l'obligation de fournir des attestations, le respect des conventions collectives ainsi que les règles d'usage en vigueur.

En définitive, imposer l'internalisation de tout le personnel de sûreté constituerait une atteinte à l'autonomie de l'aéroport, alors que l'article 1 alinéa 2 de la LAIG garantit son indépendance, qui comprend sa gestion et son administration. Dès lors, le Conseil d'Etat émet un avis défavorable à ce projet de loi.

Un commissaire S précise que ce projet de loi ne remet pas en question le rôle de l'aéroport pour le canton de Genève mais souhaite au contraire renforcer son statut en y appliquant les conditions de travail les meilleures possible. La commission avait eu l'opportunité d'effectuer une visite sur place et de s'entretenir avec du personnel interne et externe. Il est ressorti des différentes discussions qu'il existait bel et bien une différence de traitement entre les deux catégories d'employés pour une même tâche, notamment au sujet des journées de travail (le personnel interne bénéficiant de temps de récupération plus important) et de l'organisation familiale (dépendante de la flexibilité des horaires). Ces éléments peuvent avoir un impact sur les performances du personnel dans un secteur pour lequel les enjeux sont importants. L'aéroport étant une régie publique reversant une partie de ses bénéfices annuels à l'Etat, les signataires se posaient la question de savoir s'il était bien éthique d'engranger des bénéfices sur des conditions de travail problématiques au vu de l'apparent dumping salarial concernant le personnel externe.

M^{me} Fontanet ne partage pas cet avis, au vu de l'existence des conventions collectives de travail. Néanmoins, il est de notoriété publique que le secteur privé n'offre pas toujours des conditions de travail de qualité égale à celles offertes par l'Etat. De plus, l'hypothétique entrée en vigueur de ce PL nécessiterait une modification de la LAIG, car l'aéroport est un établissement autonome non subventionné, à la différence des HUG par exemple qui appliquent la grille salariale de l'Etat. Personnellement, M^{me} Fontanet est très attentive aux conditions de travail des salariés situés sur la plateforme de l'aéroport et a reçu récemment des syndicats et des salariés. Elle s'engage à faire remonter ces questions.

Un commissaire Ve s'interroge, suite à la lecture des procès-verbaux relatifs au traitement de ce projet de loi, sur le chiffre de 72 millions de francs

par année pour l'hypothétique internalisation de 700 personnes, ce qui représenterait environ 100 000 francs d'écart par employé. Certains services publics arrivent à faire des contrats permettant d'absorber les pics d'affluence prévisibles, par exemple les HUG et les TPG.

M^{me} Fontanet précise qu'il s'agit d'un problème de flexibilité, que l'aéroport ne pourrait gérer en étant le seul employeur, car le personnel devrait travailler à un taux minimum alors que les employés externes peuvent travailler à l'heure.

M^{me} Dose Sarfatis ajoute qu'il y a environ 1000 employés stables et 11 000 personnes sur la plateforme. L'internalisation de l'entier du personnel représenterait les coûts évoqués.

Le commissaire Ve explique que, si l'on reportait les 72 millions de francs/année de surcoût sur la redevance passagers, cela représenterait environ 5 francs par passager, ce qui ne semble pas de nature à dissuader réellement certaines compagnies de desservir Genève, ni à se voir opposer un refus de l'OFAC. Il serait également envisageable de reporter le surcoût sur la redevance de stationnement ou sur les redevances payées par les entreprises qui utilisent la plateforme de l'aéroport.

M^{me} Fontanet lui répond que l'aéroport ne fait pas le même calcul et n'accumule pas de bénéfices lui permettant de procéder à l'internalisation sans engendrer une augmentation des taxes en raison de l'absence de subvention de la part de l'Etat et de la nécessité de procéder à d'autres investissements, notamment au niveau de l'efficacité énergétique. L'aéroport est en outre libre de réinvestir son bénéfice de la manière dont il l'entend, lorsqu'il en fait.

M^{me} Dose Sarfatis révèle que l'évaluation réalisée par l'aéroport pour le surcoût lié à l'internalisation de tout le personnel de sûreté a démontré une augmentation potentielle de 87%. Cela n'a aucune chance d'être accepté sans prestation supplémentaire. Il faudrait s'enquérir auprès de l'aéroport pour obtenir une explication plus précise quant aux raisons de ce pourcentage.

Un commissaire Ve est également dubitatif quant à la prétendue impossibilité de couvrir les pics d'affluence avec un personnel entièrement internalisé. A l'aéroport de Zurich, la sécurité est assurée par la police cantonale qui n'a pas un statut d'intermittent. De surcoût, jusqu'en 2010, les employés du secteur de la sûreté étaient justement tous internalisés et arrivaient à faire face aux périodes de grande affluence qui étaient probablement plus conséquentes qu'aujourd'hui en raison de l'augmentation du trafic aérien ; il est donc difficilement compréhensible que l'on ne puisse pas revenir à ce modèle.

M^{me} Fontanet doute que les exigences sécuritaires aient été les mêmes en 2010. De plus, les frais de douane ne seront plus pris en charge par la Confédération qui s'est désengagée alors même que cela fait partie de ses compétences et le canton devra financer seul le personnel des douanes. La question se pose de savoir si la police cantonale devra reprendre cette tâche, car elle travaille déjà à l'aéroport pour encadrer le personnel de sécurité privé. Des réflexions sont en cours pour déterminer la future organisation de ces services.

M^{me} Fontanet insiste sur le fait que le surcoût engendré par l'internalisation du personnel privé a été jugé trop important et qu'une telle manœuvre enverrait un signal négatif.

Un commissaire UDC rappelle à la commission les propos de la direction de l'aéroport qui avait été auditionnée le 9 décembre 2019. 324 personnes étaient à l'époque engagées par l'Aéroport de Genève, mais les deux tiers des tâches liées à la sécurité étaient effectués par du personnel externe. Selon la direction, l'internalisation provoquerait une augmentation de la dette de l'aéroport d'environ 300 millions de francs pour les provisions (CPEG) et de 20 millions pour les charges de prévoyance.

Toutes les exigences de sécurité sont respectées, il n'y a pas de situation de sous-enchère, mais une souplesse concernant le personnel externe est nécessaire.

Concernant la rentabilité et les gains, l'aéroport a besoin de réinvestir son bénéfice pour les rénovations énergétiques, pour les modernisations et pour mettre la plateforme à un niveau de standard plus ou moins acceptable.

Un commissaire PLR apporte deux précisions. Premièrement, un poste externalisé représente 2,3 postes internalisés pour assurer les mêmes tâches. Cela justifie aussi l'ampleur du surcoût prévu. Deuxièmement, l'augmentation de la taxe pour les passagers s'élèverait à 9,60 francs pour un montant final supérieur à celui en vigueur à Zurich. Il serait en outre intéressant de connaître le salaire des policiers zurichois pour faire la différence avec les policiers genevois.

Un commissaire MCG souhaite connaître le nombre de travailleurs frontaliers parmi le personnel externe.

M^{me} Fontanet ne possède pas ces chiffres.

Les déclarations des groupes

Un **commissaire S** déclare qu'il s'agit de **niveler les conditions de travail vers le haut**, car le domaine de la sécurité est très important. L'internalisation

ne concernerait que le personnel de la sûreté et l'on ne ferait que revenir aux pratiques en vigueur en 2010. La crise COVID étant terminée, l'aéroport devrait pouvoir à nouveau dégager des bénéfiques qui seront en partie reversés au canton. Quand bien même il s'agit d'une régie publique autonome, sa présidence est nommée par le Conseil d'Etat et son conseil d'administration comprend les différentes autorités politiques cantonales et communales. Par conséquent, **les bénéfiques engrangés par l'Etat ne doivent pas provenir d'un dumping salarial touchant le personnel externe** et le groupe socialiste invite à voter ce projet de loi.

Un **commissaire Ve consent que l'internalisation soit onéreuse**, mais il doute que les montants évoqués soient réalistes. Une légère augmentation des tarifs pour les passagers est parfaitement envisageable et pourrait couvrir les coûts. Concernant le besoin de flexibilité, beaucoup de services étatiques sont confrontés à la même nécessité et fonctionnent néanmoins. Il rejoint **l'interrogation quant à l'impossibilité de revenir au modèle de fonctionnement de 2010**. De surcroît, **une sous-commission de la commission de contrôle de gestion a été mise en place en 2020 pour se pencher sur les diverses malversations qui ont été révélées dans l'attribution des marchés publics, notamment dans celui de la sécurité, et il est ressorti que le processus d'externalisation entamé en 2010 était pour le moins douteux**. Pour toutes ces raisons, le groupe des Verts invite à voter ce projet de loi.

Un **commissaire PLR** émet un avis défavorable à ce projet de loi en raison de coûts à mettre en lien avec l'activité réelle des personnes qui pourraient être engagées par l'aéroport. Dans le cas de **l'aéroport de Zurich, la police cantonale, qui s'occupe de la sécurité, possède un réservoir de personnel pouvant pallier les pics d'affluence, ce qui n'est pas le cas de l'Aéroport de Genève qui devrait employer plus de personnel s'il ne l'emploie plus à la demande**.

Les 2,3 postes internalisés représentant un poste externalisé sont une réalité, car cela ressort d'une étude effectuée par EURODECISION mandatée par l'aéroport, **de même que les 72 millions de francs de surcoût par année, les 20 millions pour les caisses de pension et les 300 millions pour la recapitalisation de la caisse de pension afin d'assumer le coût supplémentaire pour la CPEG**. Il s'agit donc d'une question de coût et de salaire pour les employés qui seraient internalisés, car ils devraient travailler à 100%. La **flexibilité requise par l'aéroport est essentielle** et il ne suffirait pas d'augmenter la taxe pour les compagnies, qui ont déjà vu augmenter leurs taxes pour d'autres prestations, car il faut justifier des gains de productivité

auprès de ces dernières et de l'OFAC. Pour toutes ces raisons, le groupe PLR invite à refuser ce projet de loi.

Un **commissaire UDC** rappelle que **deux tiers des tâches liées à la sécurité sont externalisés et cela représente un besoin absolu pour la flexibilité et donc le bon fonctionnement de l'aéroport**. En outre, le modèle zurichois n'est pas applicable à Genève, car le réservoir de policiers n'est pas assez important. Une augmentation des coûts telle qu'elle a été envisagée par l'aéroport pour internaliser tout le personnel de sûreté **mettrait en péril les travaux de rénovation pour la transition énergétique, par exemple**. En ce qui concerne le problème de la sous-enchère, **l'aéroport a des exigences strictes envers les sous-traitants, comme il a été démontré par M^{me} Fontanet**.

Ce projet de loi pouvant mettre en doute le partenariat social qui est une pièce maîtresse de ce pays, le groupe UDC invite à le refuser.

Un **commissaire LJS** oppose également un avis défavorable à ce projet de loi, car il remet **en cause des fondamentaux et va à l'encontre de la capacité d'autogestion conférée à l'aéroport**, qui a en outre exprimé **le besoin d'investir de manière importante pour la modernisation de ses infrastructures et le confort des passagers, car il n'est pas à la hauteur des exigences actuelles**. Malgré l'augmentation du prix des billets d'avion, le trafic est toujours aussi conséquent, voire en augmentation.

Vote

Le président met aux voix l'entrée en matière du PL 12541 :

Oui :	6 (3 S, 2 Ve, 1 MCG)
Non :	8 (1 LJS, 4 PLR, 2 UDC, 1 LC)
Abstentions :	–

L'entrée en matière est refusée.

Date de dépôt : 8 janvier 2024

RAPPORT DE LA PREMIÈRE MINORITÉ

Rapport de Romain de Sainte Marie

Le projet de loi 12541 vise à internaliser les tâches qui ont été sous-traitées au fil du temps par l'aéroport, tâches qui sont celles visées à l'art. 2 al. 1 de la LAIG, à savoir gérer et d'exploiter l'aéroport et ses installations en offrant, au meilleur coût, les conditions optimales de sécurité, d'efficacité et de confort pour ses utilisateurs.

Pour rappel, la volonté majoritaire du législateur en 1993 n'était pas de sortir le personnel d'un statut particulier. Il s'agit en effet d'une compétence du conseil d'administration qu'on retrouve à l'art. 13 de la LAIG. Malheureusement, au fil des années, les tâches nouvelles ont été externalisées. A ce propos, dans le rapport sur les comptes 2018, page 8, le Conseil d'Etat expliquait qu'il n'y avait pas eu de volonté marquée d'externaliser les tâches, mais que cela s'était fait de bric et de broc au fil du temps. En 2019, seulement 35% des tâches sur la sécurité étaient exercées par l'aéroport et le reste était externalisé à des entreprises privées. La même année, l'aéroport enregistrait un bénéfice de 85 millions de francs.

En résumé, ce projet de loi vise simplement à internaliser les tâches de sécurité et en aucun cas toutes les autres missions effectuées par des entreprises qui travaillent sur le site aéroportuaire.

Lors des débats en commission, les opposants au projet de loi ont principalement argumenté leur refus sur le coût que celui-ci engendrerait.

Il est évident qu'une telle internalisation, modèle qui existait encore jusqu'en 2010, représenterait un coût supplémentaire pour l'AIG. Toutefois, il est du devoir du législateur de savoir si une telle économie sur les conditions de travail est un acte responsable pour une régie publique.

La commission de l'économie a eu la chance d'effectuer une visite de la sûreté de l'aéroport le 20 janvier 2020. Elle a ainsi pu questionner différents employés sur place. Voici l'extrait du PV de cette séance de commission :

« Résumé de la discussion avec les chefs d'équipe :

Ils font un tournus régulier toutes les 20 minutes et ce tournus est prévu entre eux. Ils sont engagés par l'aéroport et c'est ce dernier qui encadre et

supervise le travail. **Les conditions de travail et le salaire varient en fonction de l'employeur** (beaucoup de différence au début mais plus maintenant). Par exemple, **les employés de l'aéroport travaillent en 3-2 (soit 3 jours de travail puis 2 jours de repos), alors que les employés des prestataires peuvent avoir des horaires beaucoup plus contraignants** (notamment les horaires coupés). Les différentes équipes se connaissent et ne varient pas. Sur question des députés, ils répondent qu'une internationalisation serait mieux mais un des chefs n'est pas de cet avis. Selon lui, les impacts sur les employés de l'aéroport seraient désavantageux, car leur travail dépend du flux et de la variation, ce qui est actuellement « subi » par les prestataires, donc s'il devait y avoir une internationalisation, ce serait eux qui devraient compenser les variations, ce qui reviendrait à avoir des horaires coupés ».

L'audition de la direction de Genève Aéroport a confirmé ces différences en matière de conditions de travail, tant sur le plan des salaires que sur celui des horaires.

Selon Genève Aéroport, les différences sont sensibles :

- au niveau salarial ;
- au niveau du temps de travail, où Genève Aéroport applique :
 - 5 semaines de vacances ;
 - au moins 12 week-ends de repos de 59 heures consécutives par an ;
 - au moins 18 dimanches de congé par an (hors vacances) ;
 - journée de travail complète (pas de journée de travail coupée) ;
 - cycle de travail 3-2 : 3 jours de travail suivis de 2 jours de congé ou cycle de travail 3-2-2-3 ;
 - 5 groupes polyvalents avec un décalage de cycle d'un jour ;
 - 2 demi-groupes par groupe alternant horaires du matin et du soir.

De plus, l'impact des différences est le suivant :

- au niveau salarial : 21% d'augmentation salariale entre le coût actuel avec les sous-traitants et une solution internalisée. En moyenne sur 5 ans, cela représente un surcoût de 7 millions de francs par an (pour tenir compte des mécanismes de progression automatique des salaires à Genève Aéroport).
- Au niveau du temps de travail : à travail égal, l'intégration d'un collaborateur engagé par un sous-traitant exigerait pour Genève Aéroport de créer 2,3 postes (voir aussi étude de EuroDécision). Le surcoût moyen annuel est estimé à 72,1 millions de francs plus 20 millions de francs pour la caisse de pension.

Enfin, les différents impacts financiers sont variables selon les modèles d'internalisation qui pourraient être effectués selon Genève Aéroport.

Depuis, le dépôt de ce projet de loi en 2019, l'Aéroport de Genève a connu une crise sans précédent. La crise du COVID-19 a frappé tous les aéroports et plus largement le secteur aérien. L'AIG n'a pas été épargné. Toutefois, on ne peut que se réjouir de voir l'activité de l'aéroport reprendre de plus belle et atteindre un niveau de bénéfices approchant la situation d'avant crise. En 2022, l'AIG enregistrait 61,8 millions francs de bénéfices.

Dans ce contexte favorable que connaît l'AIG, il n'est pas responsable de poursuivre cette externalisation rampante. Rappelons encore qu'en 2010, la totalité de la sûreté était effectuée par des employés de Genève Aéroport. Effectuer des économies sur les conditions de travail (salaire et horaires) représente un impact indéniable sur la qualité même du travail. Or, la sûreté représente un enjeu majeur et il n'est pas sérieux d'effectuer des économies sur la sécurité des passagers voyageant depuis Genève. L'aéroport ne peut effectuer des économies sur les conditions de travail. De plus, sachant que l'AIG reverse une partie de son bénéfice annuel à l'Etat de Genève, il est inacceptable que l'Etat profite d'une pression sur les conditions de travail pour engendrer des recettes.

C'est pour ces raisons que la minorité de la commission de l'économie vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à accepter le PL 12541.

Date de dépôt : 2 janvier 2024

RAPPORT DE LA SECONDE MINORITÉ

Rapport de Pierre Eckert

L'Aéroport international de Genève, connu sous l'appellation de Genève Aéroport (GA), dans le giron de l'Etat depuis sa création, a reçu le statut d'établissement public autonome le 10 juin 1993. Lors de cette opération, diverses garanties sur le traitement du personnel ont été données. Reprenant l'exposé des motifs, « le législateur de 1993 n'avait pas souhaité, en créant l'établissement Aéroport international de Genève, soutenir de vastes opérations de sous-traitances au détriment de la qualité du service public et des personnes qui servent la population ».

La **sécurité** des transports vise la protection contre les accidents dus à des défaillances ou des causes environnementales. Dans le domaine aérien, cela recouvre entre autres la maintenance, le contrôle aérien ou les services météorologiques. La **sûreté** de son côté vise à protéger les moyens de transport de toute manœuvre criminelle. Elle recouvre donc le filtrage des bagages, du fret, des passagers et du personnel, ainsi que la protection des aires de manœuvre. Une bonne partie de la sécurité est depuis longtemps externalisée, sauf par exemple le service du feu qui reste une composante de Genève Aéroport. **La sûreté est par contre et par nature une tâche d'autorité, que nous considérons comme régalienne** et ne devrait donc pas être externalisée.

Après avoir fait partie des services de la police cantonale, la sûreté a fait partie des services de l'aéroport après le passage à l'état d'établissement public autonome. Toutefois, suite aux attentats du 11 septembre 2001 à New York, **les besoins en sûreté aéronautique ont énormément augmenté**, à la fois qualitativement et quantitativement. Cela a impliqué un filtrage beaucoup plus important des passagers, des bagages à main, des bagages de soute ainsi que de l'ensemble du personnel travaillant sur le site. En même temps, le nombre de passagers a fortement augmenté, passant de quelque 8 millions de passagers en 2002 à 14 millions en 2012.

L'augmentation des exigences de sûreté n'a que peu été répercutée sur les taxes aéroportuaires. **Genève Aéroport a préféré externaliser la sûreté** à des sociétés existantes comme Securitas, ISS et Protectas, ou à des sociétés créées de façon ad hoc comme Custodio. Ce processus d'externalisation des services

de sûreté a été conduit de façon obscure et a été entaché de diverses irrégularités qui ont finalement conduit à des décisions pénales. Aujourd'hui, la sûreté est assurée à $\frac{1}{3}$ par du personnel de l'aéroport et à $\frac{2}{3}$ par des entreprises privées mandatées. Début 2020, cela correspondait à 324 personnes pour Genève Aéroport, 212 personnes pour Custodio, 194 personnes pour Protectas et 172 personnes pour Securitas. La politique de vouloir favoriser les bas prix (low cost) sur la plateforme était bien entendu délibérée et a conduit à des conséquences néfastes sur le personnel assurant les contrôles.

En effet, pour un nombre d'heures équivalent, le personnel externalisé est rétribué un quart à un tiers de moins que celui de l'aéroport. De plus, les conditions de travail sont nettement plus mauvaises malgré l'existence d'une CCT nationale des services de sécurité. Les représentants syndicaux ont notamment fait état de la possibilité d'engagements de seulement 3 heures, de modifications d'horaires à court terme, d'un respect déficient des horaires de pause. La flexibilité des horaires est d'ailleurs l'un des principaux arguments mis en avant par la direction de l'aéroport pour justifier a posteriori les externalisations. On peut donc sans hésitation dire que **l'augmentation des normes de sûreté ne s'est pas répercutée sur une augmentation des taxes aéroportuaires mais sur une dégradation notable des conditions de travail du personnel.**

La commission de l'économie a tenu de grandes discussions sur la nécessité de la flexibilité des horaires. Genève Aéroport a d'ailleurs mandaté une importante étude à ce sujet. Les arguments avancés laissent toutefois parfois le présent rapporteur de minorité. Tout d'abord, le statut du personnel de l'aéroport laisse tout à fait la possibilité de donner une certaine souplesse aux horaires de travail. D'autres services liés à l'aéroport possèdent le même genre de contrainte et ne sont pas externalisés. Ensuite, à l'Aéroport de Zurich, la sécurité est assurée par la police cantonale qui n'a, à notre connaissance, pas de statut d'intermittent. D'autres services liés à l'Etat ou à la Confédération ont également à gérer d'importants pics d'activité, sans qu'une externalisation ait été mise en place, malgré l'insistance régulière des milieux ultralibéraux.

Contrairement à ce qui se passait jusque dans les années 1990 où existaient des pics quotidiens importants (matin, midi et soir avec d'importants creux en milieu de matinée et d'après-midi) ainsi que d'importants pics saisonniers (été ou ski), on observe aujourd'hui du trafic constant tout au long de la journée et de l'année. Il s'agit bien entendu de la conséquence de l'importante augmentation de trafic que l'aéroport a connu depuis une trentaine d'années. Un certain nombre de pics d'affluence existent bien entendu aujourd'hui encore, mais n'expliquent de loin pas qu'il faille deux fois plus de personnel pour gérer ces pointes que pour traiter l'afflux régulier de passagers.

Evidemment, il aurait été bien plus simple de conserver le personnel de sûreté dans le giron du personnel de l'aéroport et d'adapter les taxes en conséquence. Ce personnel serait ainsi directement entré dans la caisse de pension adéquate et il ne faudrait pas dépenser aujourd'hui de grandes sommes pour le rachat des années d'assurances. Certaines décisions d'externalisation sont funestes, mais nous voulons croire qu'elles ne sont pas irréversibles. Il suffit d'une volonté politique claire à ce sujet, que nous vous invitons à suivre en acceptant le présent projet de loi qui demande que, à terme, les services de sûreté soient replacés au cœur des activités de l'aéroport. Il en va à la fois de la sécurité du trafic aérien et des conditions de travail du personnel.