

Intervention de FO lors du CE du 27 JUIN 2006

ORDRE DU JOUR

POINT 1 : INFORMATION SUR L'OUVERTURE ET L'AUGMENTATION DU CAPITAL D'ADP – INFORMATION SUR LES COMPTES ADP 2005 PAR L'EXPERT COMPTABLE DU CE 1

POINT 2 : INFORMATION SUR LE PROJET DE BILAN SOCIAL – ANNEE 2005 21

POINT 3 : INFORMATION SUR LE BILAN DE L'ACTIVITE ESCALE 35

MEMBRES du C.E.

FO présents

Melle MARTIN

M. BROWN

M. PRETRE

M. RIOU

POINT 1 : Information sur l'ouverture et l'augmentation du capital d'ADP – Information sur les comptes ADP 2005 par l'Expert Comptable du CE

M. PRETRE (FO) – La Commission économique n'éditera pas un rapport à ce stade de la procédure car elle ne ferait que reprendre l'exposé de nos experts. En revanche, il est nécessaire de revenir aux informations non communiquées par la Direction ainsi qu'aux questions restées sans réponse et ce, malgré de multiples demandes.

- La liasse fiscale 2005 ;
- Le détail de la taxe d'aéroport ;
- Le niveau des dépenses consacrées à la communication en 2005 ;
- Le budget détaillé de 2006 ;
- Le détail des dépenses pour 2005 et 2006 ;
- La prévision des coûts liés à l'introduction en Bourse et leur détail ;

- Les frais issus de la compensation de la décote de vente d'actions aux salariés ;
- Les frais comptables, d'avocat, d'édition de rapport ;
- Les coûts de communication interne et externe ;
- Les frais d'abondement versés par l'Entreprise pour les actions achetées par les salariés ;
- Le résultat de l'activité « Escalé » au sein de la société ADP – les seuls éléments de résultat mis à notre disposition portent sur l'ensemble du segment au sein du Groupe ;
- Le détail des frais de Siège du Groupe en 2005 qui viennent se déduire du résultat opérationnel courant ;
- Les budgets prévus pour 2007, 2008, 2009 et 2010 que vous devez obligatoirement posséder puisqu'ils correspondent au CRE ;
- Les comptes de résultats prévisionnels et de financement (2007/2010).

Je signale aux élus que nous, membres de la Commission économiques et experts, rencontrons de plus en plus de difficultés à obtenir les renseignements ou compléments d'informations nécessaires au bon fonctionnement de cette instance et de fait, du CE. De plus, le cabinet d'expertise est confronté à des problèmes administratifs avec ADP. Je laisserai Monsieur Michaud, secrétaire du CE, développer ce dernier point.

POINT 2 : Information sur le projet de Bilan Social – Année 2005

M. PRETRE (FO) – Nous sommes chargés de vous lire le rapport des Commissions Emploi et Economique. En effet, à ce jour ce document n'est pas finalisé et doit être complété par différents tableaux dont certains remontent à 1991. Cette démarche nécessite du temps.

« Au niveau des effectifs, nous constatons une double évolution : la confirmation des tendances à la baisse pour ADP, celle-ci ne pouvant être isolée des mécaniques du Groupe qui, quant à lui, voit dans le même temps son effectif progresser en 2005. En effet, depuis 2002 maintenant, les effectifs moyens d'ADP sont dans un mouvement de recul. D'abord expliqué par la crise du secteur aérien, celui-ci s'est poursuivi malgré trois années de reprises. De fait, le trafic passager ADP a atteint en 2005 son plus haut niveau historique et qui sera encore dépassé en 2006. Malgré cela, la tendance à l'effritement des effectifs moyens totaux se poursuit au rythme régulier de 0,5 % par an en moyenne depuis 2003. L'impact sur l'activité est compensé par des gains de productivité renouvelés tous les ans, comme l'attestent les indicateurs suivants :

- *Le nombre de passagers par employé est passé de 2 001 en 1991 à 9 007 en 2005.*
- *La valeur ajoutée par salarié a progressé de 70 % dans la même période.*
- *Les profits par salarié sont passés de 42 000 francs à 72 000 francs.*

D'après les données du budget 2006, tous ces indicateurs devraient encore croître au cours de l'exercice 2006. Les gains de productivité en termes de passagers par employé sont indéniables. Se pose la question de la limite de cette évolution et comment la poursuite de cette stratégie pourrait entrer en contradiction avec les objectifs fixés par le CRE, dans le domaine de la qualité, aussi bien à l'égard des compagnies que des passagers. Des indicateurs de qualité seront mis en place et le contrat prévoit des compensations pour les compagnies en cas de non-respect. En conséquence de ces gains

de productivité, le poids des charges de personnels tend à diminuer en structure malgré sa progression en valeur. D'ailleurs, la progression la plus forte constatée en 2005 est aussi la conséquence d'une régularisation de l'UNEDIC. Cette dépense exceptionnelle de l'exercice 2005 tire le montant des charges de personnel vers le haut et explique aussi la faible variation attendue entre 2005 et 2006.

L'effritement des effectifs à l'origine de cette évolution modérée de la masse salariale est en partie à l'origine de la progression des indicateurs de productivité. Comme cela a été souligné à plusieurs reprises dans nos rapports, ce sont les catégories d'exécution permanente qui subissent le plus la diminution des effectifs. Or depuis quelques années, nous constatons que la tendance suivie par cette catégorie commence à se retrouver dans la catégorie « maîtrise », épargnée jusque-là par ce mouvement de recul des effectifs permanents. Les personnels de cette catégorie ont vu leur nombre stagner depuis trois ans ; 2005 marquant la première année de recul. A l'inverse, cadres et haute maîtrise poursuivent leur progression. Le cumul de ces reculs, pour les uns, et progressions, pour les autres, a conduit à un réel changement dans les structures de personnels depuis 1997, avec une part croissante des cadres et haute maîtrise face à une diminution progressive des autres catégories.

Les données sur l'embauche montrent que ces catégories en recul sont aussi celles qui ont le plus de contrats temporaires et les catégories supérieures, de contrats permanents. L'Escale participe aussi à ce mouvement perceptible avec le recours à l'intérim pour faire face à l'activité. L'intérim a augmenté de 67 % en 2005, d'après les chiffres que vous nous donnez aujourd'hui.

A la suite des données sur ADP, nous présentons quelques données relatives au Groupe qui montrent une évolution bien divergente. Un rappel concernant les effectifs et l'emploi : l'effectif moyen est calculé dans le Bilan Social en faisant la moyenne de l'effectif à la fin de chaque mois. Il s'agit de l'effectif salarié moyen de l'Entreprise. En 2004, il était de 8 161 personnes et, en 2005, de 8 135.

L'effectif au 31 décembre diffère le plus souvent de l'effectif moyen. Il est important de noter que l'écart entre les deux peut donner une indication sur la tendance de l'emploi. L'effectif au 31 décembre est une photographie. Il y a l'effectif présent que l'on traite dans le bilan de l'emploi et l'effectif géré.

- L'effectif présent au 31 décembre 2005 était de 7 650 personnes.
- L'effectif géré « A » – avec les 73 détachés – était de 8 028.
- L'effectif géré « B » – sans les 73 détachés – était de 7 955.

Pour mémoire, l'effectif présent a chuté de 135 permanents en un an et de 229 en y incluant les temporaires. L'effectif géré, avec les détachés, compte 210 personnes en moins sur la même période. L'effectif géré, sans les détachés, compte 283 personnes en moins.

Sur la période 1991/2000, les effectifs totaux d'ADP ont progressé de 26 %. Cette tendance a été interrompue par la crise du secteur aérien, à partir de 2001, qui a poussé dans un premier temps à une stagnation des effectifs. Cela s'est conjugué par des mouvements structurels chez ADP, notamment la filialisation et le développement de la sous-traitance qui, en conjuguant leurs effets et ceux de la crise, vont pousser à un effritement progressif des effectifs.

Pour le cinquième exercice consécutif, on observe la même évolution. Les catégories « cadres » affichent la plus haute progression et les personnels d'exécution reculent. Cela est particulièrement vrai au niveau des effectifs permanents.

Cette tendance a conduit, depuis 1997, à un changement fondamental dans la répartition en structure des catégories sociales au sein de la population d'ADP. Les catégories d'exécution représentaient 41 % des effectifs en 1991 et seulement 27 % en 2005. Dans le même temps, la part des cadres et haute maîtrise est passée de 26 à 36 %.

Les embauches pour l'année 2005 ont été, en termes de contrats permanents, de :

- 71 cadres ;
- 36 agents « haute maîtrise » ;
- 69 agents « maîtrise » ;
- 86 agents d'exécution.

Les embauches d'agents de moins de 25 ans représentent 38 % du total des embauches en 2004 et 31,8 % en 2005. Les contrats temporaires restent très concentrés sur les catégories d'exécution. 80 % des embauches pour cette catégorie sont des contrats temporaires et 82 % des contrats temporaires concernent les catégories d'exécution.

Le poids relatif des temporaires tend à reculer depuis 1998. En 2005, il ne représente plus que 3,6 % de l'effectif total contre 4 % en 2003, mais ces agents restent toujours concentrés dans les postes d'exécution.

Si nous faisons un tableau sur une base « 100 », départ 1991, on se rend compte que les cadres sont aujourd'hui à 188, les « haute maîtrise » à 161, les « maîtrise » à 143, l'exécution principale à 90 et l'exécution simple à 23.

Le taux de féminisation de la population employée varie entre 39 et 40 % de l'effectif, mais, comme pour les temporaires, il y a de très grandes disparités selon que l'on considère les postes d'encadrement (30 %) ou d'exécution où ce taux peut atteindre 54 %. Ces disparités se sont néanmoins très légèrement atténuées en 2005.

Les frais totaux de personnels extérieurs se sont montés à 9,7 millions de francs contre 8,6 en 2004.

Après le recul enregistré en 2004 ; l'intérim total progresse fortement en 2005. Nous reviendrons sur ce point qui est plus que litigieux.

Les taux de promotions restent stables en 2004. Les catégories d'exécution simple et principale restent les principales bénéficiaires de ce mouvement participant aussi à la diminution progressive des effectifs de ces catégories et, de fait, à l'explosion de la sous-traitance.

L'âge moyen ainsi que l'ancienneté restent globalement stables : 14 années d'ancienneté pour 41,5 ans d'âge moyen, contre 14,1 pour 41,4 ans en 2004. Sur les trois derniers exercices, la part importante des jeunes de moins de 25 ans dans les embauches a également permis d'inverser en 2004 la tendance au vieillissement du personnel. En effet, les embauches d'agents de moins de 25 ans représentaient 52 % en 2002, 38 % en 2003 et 2004 et 32 % en 2005.

En 2005, les embauches en contrat permanent reculent considérablement (- 15 %). Les embauches ont été assez également distribuées entre les catégories, mais les cadres et

haute maîtrise restent le groupe comptabilisant le plus d'embauches permanentes (107 contre 86 en exécution).

Concernant les frais de personnels, il est à noter qu'ils ne représentent plus que 26,6 % contre 27,2 % en 2003 et 30,8 % en 1998. L'écart entre les 10 % des salaires les plus élevés et les 10 % des salaires les moins élevés tend à se stabiliser autour de 3,2 % comme nous l'avons vu.

S'agissant de la Formation, il y a eu, en calcul d'heures moyen de formation par agent, 30 heures en 2005, 28 heures en 2004 et 42 heures en 1996.

Après la faiblesse de l'année 02, les formations en proportion des effectifs formés à la sécurité, augmentent, mais sans pour autant retrouver le niveau des années 90.

Les heures théoriquement travaillées durant l'année s'élèvent à 1 561 par agent. Je vous rappelle qu'en 2000, elles étaient de 1 540, soit une augmentation de 21 heures travaillées.

Le nombre de jours d'absence moyen par agent est de 19.

Les taux d'accidents sont en recul, après un point haut en 2000 et en 2002. En 2005, ce taux reste stable par rapport à 2004 et dans la moyenne basse des quinze dernières années. Cela étant, la baisse des effectifs de la catégorie d'exécution pondèrent à la baisse les ratios d'accidents du travail. Les catégories d'exécution, malgré la diminution constante de leurs effectifs, restent les plus exposées et représentent à elles seules 42 % des accidents et 52 % des journées perdues. Pourtant, les catégories d'exécution ne représentent, en 2005, que 26 % des effectifs.

Il y a eu 215 arrêts de travail suite à des accidents et 9 672 journées perdues.

Nous avons aussi quelques questions à vous poser :

La différence entre l'effectif présent et géré concerne bien les détachés et les congés sans solde. Les effectifs présents au 31 décembre 2005 étaient de 7 823 personnes. Si nous ajoutons les congés sans solde (59) et les détachés (73) nous devons arriver au chiffre de 7 955. Pouvez-vous nous expliquer comment vous parvenez à 8 028 personnes ? En effet, nous trouvons un delta de 73. Les détachés ont peut-être été comptés deux fois.

L'effectif présent était, dans le bilan de l'emploi, de 307 embauches. Dans l'effectif géré du Bilan Social, il atteint 262 embauches. Pourquoi l'effectif présent est-il supérieur à l'effectif géré ?

Ces deux questions nous mènent à une troisième. S'agit-il d'une erreur d'écriture ou d'emplois fictifs ?

D'importants problèmes concernent les données de l'intérim. Les comparatifs 2004/2005 (dossier numéro 603, page 17) montrent une augmentation de 2 millions d'euros (autres) et de 1 002 millions au total. Les chiffres de 2004 apparaissant dans ce tableau sont : 3,15 millions d'euros et 5,41 millions (autres), soit un total de 8,56 millions d'euros. Si l'on reprend le document de l'année dernière (page 17), nous devons trouver les mêmes chiffres en 2003 et 2004. Pourquoi l'Escale affiche-t-elle 2,8 millions d'euros et la catégorie « autres » 3,3 millions ? Ces chiffres ne correspondent pas du tout. Idem pour le total. Nous vous demandons de nous donner une explication cohérente, sachant que dans le bilan de l'emploi, vous parliez d'une diminution de l'intérim et d'une légère augmentation des coûts. Une explication doit nous être donnée.

Ces deux questions nous mènent à la question suivante : s'agit-il d'une erreur comptable, d'une erreur d'écriture, d'une rétention d'informations ou de détournements de fonds ?

La pression accrue sur les effectifs, après l'ouverture du capital, va-t-elle se poursuivre ? Pour nous, elle va se poursuivre. La poursuite de l'externalisation des catégories d'exécution va-t-elle se poursuivre ? Pour nous, elle va se poursuivre. L'accélération des gains de productivité apparente du travail va-t-elle se poursuivre ? Pour nous, elle va se poursuivre.

Nous vous rappelons que le Bilan Social doit être présenté aux élus au plus tard au mois d'avril. Or nous sommes le 27 juin. Tout retard peut-être considéré comme un délit d'entrave. Nous sommes restés très sobres dans ce rapport concernant les points pouvant être traités et détaillés ultérieurement par d'autres commissions telles que « Egalité Hommes/Femmes » et « Formation ».

Nous vous remercions de votre attention. Nous attendons bien entendu vos réponses et explications. »

POINT 3 : Information sur le bilan de l'activité Escale

Melle MARTIN (FO) – Nous n'adoptons pas une attitude optimiste ni pessimiste, mais réaliste. L'Escalé comptabilisait 1 400 agents avant l'ouverture à la concurrence. En tant qu'agent d'escalé, j'estime que Monsieur Ragot, notre ancien chef de département, devait penser il y a 7 ans comme beaucoup d'autre que nous aurions totalement disparu aujourd'hui. Or, **nous sommes toujours là**, 700 agents travaillent à l'escalé et cet effectif est loin d'être négligeable.

L'escalé a été et est encore confrontée à d'importantes difficultés. La Directive de 1996 a tout d'abord instauré le contexte concurrentiel dans lequel nous évoluons aujourd'hui. Auparavant, nous bénéficions d'une position de monopole et étions par conséquent conscients de ce que pouvait signifier l'ouverture à la concurrence de l'assistance en Escalé.

Les « prédateurs » sont ensuite apparus sur le marché. Ce phénomène perdure. A ce propos, je ne considère pas qu'Avia Partner soit un concurrent plus dangereux que Swissport ou GlobeGround, ils sont tous dangereux.

Enfin, la Directive est soumise à un projet de révision depuis plus de 5 ans et la séparation juridique obligatoire et la suppression de notre droit du grand père, à savoir le fait d'être opérateur historique et de ne pas avoir à être sélectionné sont des dangers réels. Cependant, ces propositions ne semblent pas devoir aboutir pour l'instant. Depuis 2001, la Commission Européenne tente de nous faire disparaître, mais nous résistons avec la fédération européenne des travailleurs du transport. La commission semble craindre que nous ne réitérions les actions menées par nos collègues dockers lors de la tentative de mise en place de la Directive sur l'ouverture à la concurrence portuaire. Le danger semble être écarté pour le moment, mais notre syndicat continuera à se battre jusqu'au bout.

La Directive de 1996 est problématique dans le sens où elle introduit une séparation comptable et l'équilibre des comptes. ADP semble être la seule entreprise à respecter ce texte. Aucune compagnie aérienne ne semble avoir procédé à la séparation de ses comptes. Il est donc inutile, dans ce contexte, d'évoquer leur équilibre. Or la Commission Européenne nous attaquerait car nous ne parvenons pas à équilibrer nos comptes? De qui se moque-t-on?

J'ai vécu le premier plan Escale, avec notamment la suppression de la Copax, ainsi que les deux plans d'adaptation Escale et enfin le plan de restructuration Escale. Ces différentes actions étaient, selon nous, des plans sociaux puisqu'ils ont engendré des suppressions de postes (agents titulaires). Puis la Direction a demandé aux agents d'augmenter la productivité. Ceux-ci ont accepté, contraints et forcés et ont vu leur temps de travail prolongé d'une heure et demie par semaine. Tous les efforts, les agents de l'escala les ont réalisés dans des conditions de travail catastrophiques pour sauver l'Escala.

Sachez que vous êtes le premier Directeur Général à remercier les agents sans attendre la sollicitation des syndicats. Moi, je ne vais pas remercier la direction générale. En effet, nous ne vous remercierons pas car si les salariés ont rempli leur part du contrat pour sauver leur escala, en termes d'efforts, vous n'avez pas respecté vos engagements, à savoir la baisse des coûts d'achats internes et l'allègement des frais de siège de l'Escala. Il est trop facile de mettre en place unilatéralement des plans sociaux prévoyant des suppressions d'effectifs, 100, puis 200 postes, l'augmentation de la productivité, du temps du travail...puis de remercier les agents qui souffrent du sous effectif, de mauvaises conditions de travail.

Nous constatons que l'escala affiche un résultat négatif, hors frais de siège, de 3,5 millions d'euros et, frais de siège inclus, de 12 millions d'euros. Votre prédécesseur c'était engagé à ce que l'ensemble de l'entreprise fasse un effort pour l'escala et pas seulement les agents. Or la participation de l'escala au fonctionnement de l'entreprise est de plusieurs millions.

L'Escala n'est pas comme vous l'écrivez, la seule activité déficitaire d'ADP, pour FO, c'est la seule activité ouverte à la concurrence et si nous sommes déficitaires c'est parce que nous sommes ouvert à la concurrence. Vous pointez du doigt notre déficit, nous nous pointons du doigt la concurrence déloyale Or il est particulièrement difficile de maintenir un équilibre financier dans un tel contexte. En outre, cette activité, en tant que groupe avec Alysia, doit participer aux frais de fonctionnement de la Direction du Siège et supporte une partie des frais notamment de communication externe, interne (avocats, audit, consultant, publicité pour l'ouverture du capital...). Cette situation est inadmissible. La Direction Générale aurait dû réaliser un effort particulier sur cette question et s'y était engagée dans cette même salle.

S'agissant de la baisse du coût des achats internes, nous avons plusieurs fois signalé l'incohérence de la facturation interne d'ADP. A titre d'exemple, lorsqu'une organisation syndicale souhaite changer les serrures de son local, le devis fourni par le service d'ADP s'élève à 1 000 euros. Nous aimerions comme syndicat faire travailler nos serruriers mais un serrurier externe nous facturera 24 euros par porte. Cet exemple est valable pour le téléphone et Internet. Des efforts pourraient également être réalisés et nous demandons que vous preniez des engagements à ce niveau. En effet, le résultat financier de l'Escala diffère totalement selon que les frais de siège y sont ou non intégrés.

Les agents de l'Escala vont apprécier d'apprendre qu'Avia Partner a été choisi pour intégrer la plateforme d'Orly Sud – sous réserve d'une confirmation de la DGAC. En effet, je vous rappelle que le départ de Monsieur Ragot, ancien chef du département escala a fait

beaucoup de bruit à l'époque car son contrat de travail ne comportait aucune clause de non-concurrence. Nous nous souvenons également que les comptes de l'Escale, affichaient des résultats positifs lorsque nous étions en position de monopole, puis chutés. C'est pourquoi, nous avons conclu que Monsieur Ragot avait signé des contrats à pertes avec les compagnies aériennes et qu'il était à l'origine de la dégradation financière de l'Escale. Un comité d'accueil FO sera présent pour son arrivée à Orly.

Comment les multinationales Swissport et GlobeGround parviennent-elles à proposer aux compagnies aériennes des tarifs entre 10 et 20 % inférieurs à ceux des autres opérateurs ? En effet, même si l'Escale ADP possède un statut plus favorable que la convention collective du transport aérien, nous ne comprenons pas comment nos concurrents qui appliquent la même convention collective qu'Aviance arrivent à proposer des contrats si bas. Or comment des contrats présentant une différence tarifaire si importante peuvent-ils être proposés alors que les offres tarifaires d'Aviance n'engendrent aucun bénéfice ? Ce constat prouve que les multinationales citées n'équilibrent pas leurs comptes de leurs activités d'assistance en escale ou quelles ne respectent pas les règles sociales. Ces pratiques ont un nom: le dumping. En outre, les organisations patronales justifient leur demandent de séparation juridique obligatoire pour les aéroports parce qu'elles estiment que par des flux financiers de nos autres activités, nous pourrions équilibrer nos comptes? Or nos comptes sont séparés, publiés et nous ne pouvons être attaqués sur ce terrain là. Par contre, les indépendants ne publient pas leurs comptes, ils utilisent les escales des autres aéroports européens et internationaux pour alimenter les comptes de leur service d'escale sur Paris, voire leur activité gardiennage et nettoyage pour équilibrer leurs comptes.

Par ailleurs, Suisseport a été racheté par Ferrovial pour plus de 600 millions d'euros dont 360 millions ont servi à couvrir les pertes sèches. Cette opération a pour but selon nous d'espionner les infrastructures aéroportuaires et d'effectuer du *benchmarking*. En effet, il suffit d'acheter des sociétés d'assistance en Escale sans valeur pour être présents dans les ports et les aéroports afin d'observer les infrastructures et de lancer ou pas des OPA lors de la privatisation des infrastructures.

Swissport et GlobeGround sont déficitaires. Leurs contrats sont plus bas que les nôtres. Pourtant si ADP vend ses services aux prix proposés par les concurrents, il ne réalisera pas de bénéfices. Il s'agit d'une distorsion de concurrence. Or cette pratique n'est pas autorisée en Europe. Notre Direction doit dénoncer à la Commission Européenne les pratiques des concurrents et se battre réellement et envisager des actions en justice devant la cour européenne de justice pour distorsion de concurrence. ADP en bon élève respecte les textes et c'est toujours nous qui sommes attaqués de toutes parts par les entreprises d'assistances en escale et les compagnies alors que le marché de l'assistance en escale n'est pas stabilisé, que personne ne gagne vraiment de l'argent et que les règles ne sont pas respectés par tous. Nos concurrents vendent leurs services à perte et nous volent des parts de marché afin, à terme, de provoquer notre disparition, c'est la politique de Mac donald. A ce propos, vous devriez pouvoir obtenir les tarifs appliqués par ces multinationales, notamment auprès des compagnies aériennes que nous assistons. En tant qu'agents, nous sommes informés des offres qui leur sont faites. Nous demandons à la Direction de s'engager à lutter contre ce type d'agissements, à dénoncer le dumping et la distorsion de concurrence que nous subissons.

Nous tenons à être réalistes. L'Escale regroupe actuellement 723 agents. Cet effectif est tout autant susceptible d'augmenter que de diminuer. Nous espérons que les compagnies ayant quitté ADP reviendront d'ici deux ou trois ans pour la qualité de notre service. Cela vient de se produire pour l'une d'entre elle qui nous avait quitté pour le prix et qui vient de signer de nouveau avec nous. Notre personnel est compétent, formés... Or la qualité du

service fourni par Swissport et GlobeGround est mauvaise. A cet égard, l'Inspection du Travail devrait contrôler les conditions de travail des employés de ces opérateurs ainsi que leurs formations. En effet, certains chefs avions ne sont pas convenablement formés, les certificats de qualifications professionnels en piste ne sont pas mis en place, les formations matières dangereuses n'ont été effectuées.... Il en va de la sécurité de nos avions et ce, sur le court terme. Nous espérons que des engagements seront pris au niveau européen pour contrôler que les formations obligatoires (JAROPS) sont effectivement dispensées et que, dans le cas contraire, les sociétés concernées se verront retirer leur agrément sans délai. Nous souhaitons également que la Direction d'ADP s'engage à lutter contre la distorsion de concurrence. Les syndicats français, allemands et autrichiens, mènent déjà des actions pour empêcher la filialisation obligatoire, la révision de la directive mais nous avons besoin que la direction se batte contre les pratiques des concurrents et devienne agressive. Enfin, afin d'informer l'assemblée, sachez que les syndicats FO, VERDI et HTV avec les CE des aéroports ont écrit à Monsieur Barrot. Nous n'avons pas obtenu de réponse pour l'instant.