

Compte Rendu CSSCT du 07 avril 2025

*couvert de la pénibilité. Quelles actions ont été mises en place par la Direction locale afin de réduire la pénibilité pour nos collègues de la piste (système Caroff ou autres ?!) Pourquoi n'est-il pas possible de recourir à l'intérim à MPL ? C'est apparemment une vraie difficulté selon la Direction qui ne peut pas nous l'expliquer. Renforts affinitaires, quelles sont les règles ? ex. Orly qui était en sur effectif ces derniers mois mais qui n'a pas été sollicitée !! Attention à la coactivité qui peut générer des tensions sous avion. La cheffe d'escale a organisé des ateliers avec les équipes afin de savoir qui fait quoi sous avion ? Les commissaires demandent le document. A quelle date sera réalisé le plan de prévention ? Obligation de le faire avant la mise en place de la sous-traitance. Nous demandons à la Direction si ces mesures pourraient devenir pérennes par la suite ? **La réponse est oui si la signature programme augmente les vols vrac !!!** Un commissaire demande confirmation qu'il n'y aura pas de perte de sujétion, point confirmé.*

A noter : en cas d'ajustement programme (IRG, IRGAV + ou - etc.) la sous-traitance sera déclenchée ponctuellement.

A retenir : La Direction commande une prestation de service mais pas de ressources sinon, obligation de passer par de l'intérim.

Examen sur le projet de grilles horaires Pôle Client au sein de l'escale de BIA en vue d'une consultation en CSE Exploitation Court Courrier point présenté par Loriane Escot (cheffe d'escale) et Catherine Pinto (RH Corse)

Grilles collectives KP 100% et 50% été/hiver

Suppression de la grille marseillaise. 27 agents sont concernés, 11 sont sur des grilles individuelles dont 7 avec restrictions. Groupes de travail réalisés avec les équipes et prise en compte de leurs demandes.

3 pré requis : Pas plus de 4 jours travaillés, plus de repos isolé, WK repos entier. L'escale nous dit avoir travaillé, suite à nos remontées lors du groupe de travail, sur d'autres propositions en termes de ligne mais pas concluant pour répondre aux pré requis de nos collègues. Légère baisse du taux de prod et baisse du taux de sujétion. Mise en place le 26/05/2025.

A noter : Avis de la médecine du travail, pas de contre-indication !! Un REX est prévu courant septembre/octobre et un second au bout d'un an. Avoir une grille collective 50% déposée au sein de l'escale. Toutes les grilles individuelles ne vont pas pouvoir basculer sur les grilles collectives suite restrictions.

Grilles collectives KN 100% et 50% été/hiver

Les grilles actuelles sont de type 5/3 et décomposées en hiver / été. 1 grille POLY et 1 grille TZA (ex CTA). L'objectif est d'avoir une grille unique POLY/TZA. Co construction de la grille avec le GDR locale, en collaboration avec l'équipe de dimensionnement centrale.

Un partage avec les agents, les Elus et RP a été réalisé et des ajustements apportés. Association des commissaires CSSCT. 32 salariés 100% sont concernés et 4 ont une grille individuelle avec restrictions, seuls deux pourront être éligibles. 8 lignes ISO 16. Gain en robustesse, pas de modification des jours ON/OFF. Création d'une grille 50% collective.

A noter : Taux de prod identique, baisse du taux de sujétion qui ne sera pas compensée par l'IPACH. Pas de contre-indication de la Médecine du Travail. Un REX est prévu en septembre/octobre. Mise en place le 26/05/2025.

Commentaires et interventions des commissaires : Les grilles 100% KP présentées sont déstructurées, présentent de la pénibilité et des blocs WK travaillés importants. La Direction nous dit que c'est le seul moyen de répondre aux repos isolés. Concernant les grilles 50%, 4 salariés actuellement avec une grille individuelle sans restriction pourraient y prétendre. Le taux de sujétion en baisse ne sera pas compensée par l'IPACH car en dessous des 2% comme le plus souvent maintenant. Pourquoi nous présenter une grille Hiver alors que nous n'avons pas le programme !! La Direction nous répond que l'exercice et le calcul sont fait sur l'année pour une meilleure visibilité pour les équipes, il y aura des ajustements si besoin. Un commissaire demande la présentation d'une grille collective 80% KP et KN lors de la prochaine CSSCT. Actuellement, 1 seul salarié KP à 80%, l'escale manque de temps pour faire l'exercice, pas de date donnée à ce stade !! Nous avons demandé de regarder avec les 50% pour mieux répartir les blocs WK, difficile à réaliser selon la Direction !!

Papripact 2025 point présenté par mesdames V. Savio (SST ORY) et E. Poulet (SST escales de province)

L'objectif de la Direction est de faire du Papripact un véritable levier de prévention, de dialogue et d'amélioration continue des conditions de travail au court-courrier. De faire du Papripact un outil partagé, utile à tous les acteurs terrain, un support pour prioriser les actions et suivre leur mise en œuvre.

Les axes majeurs étant d'accompagner les transformations en cours, en intégrant les impacts humains (analyse RPS, appui managérial et RH). De renforcer la prévention notamment sur les risques les plus fréquents (TMS, chutes de plain-pied, RPS), en faisant des campagnes (forums, communications ciblées, etc.) et avoir un pilotage collectif avec des points réguliers réunissant les chefs d'escaliers, la SST DGO, les délégués SMI, RH et médecine du travail.

Commentaires et interventions des commissaires : Nous saluons le travail réalisé ainsi que la prise en compte des remontées des commissaires CSSCT. Ce tableau évolue au fil de l'eau et prend en compte les points relevés lors des inspections réalisées. Nous demandons à le rendre plus lisible afin de mieux appréhender le sujet quand on ne travaille pas dans cette escale.

Informations du Président

Nous alertons la Direction et l'instance sur les RPS grandissantes à l'escale d'Orly. Conditions de travail et rapports avec la sous-traitance à KP, attention à la co-activité !!

Formation ICP dispensée par des PNC sophrologues, bons retours. Quid des ICS ? et des ICS avec les sous-traitants ? La Direction est d'accord pour une présentation sur le sujet.

ZEC Orly : ADP a été relancé plusieurs fois, toujours en attente de leur réponse concernant la réglementation. Toutefois, la Direction rappelle que les points de parking identifiés sont peu utilisés par AF. Pourquoi ne pas se mettre en relation avec le CSSCT et la SST ?!!

Organisation des visites en cours dans le cadre du projet domestique.

Divers

Modifications mineurs concernant le grilles : Comment et par qui sont informés les représentants du personnel ? La Direction prend le point.

Inspections en escale : Il devient difficile pour les commissaires de les réaliser. Moyens de locomotion, amplitude horaire, frais etc. il est urgent de trouver des solutions pérennes et qu'elles soient réalisées dans de bonnes conditions. La Direction prend le point et informe la session de la possibilité de demander une avance sur OD.

Les commissaires demandent le calendrier à jour des futures inspections à venir, de faire apparaître sous Teams les grilles concernées par les changements mineurs. Convention de Pooling, Mr N. Téot s'était engagé à fournir les documents !! A suivre....

Commentaires et interventions des commissaires : RPS Orly. Beaucoup de frustration pour nos collègues qui font de nombreuses recherches de postes à la DGI sud mais peu ou pas de retour, désarroi pour ceux qui sont encore dans l'espoir de rester pour la DSP et qui ne se projettent pas à CDG. Certains ne voient pas de solution et sont dans un état qui nous alerte (prostration, mutisme, pleurs etc.) La Direction va mettre en place une « task force » tous les 15 jours ou toutes les semaines pour pouvoir améliorer le système et pouvoir remonter les alertes et alarmes. Il faut détecter les gens qui vont mal et les accompagner. Il faut dégager du temps pour que ces personnes puissent le faire.

