

Bilan Social et différents bilans 2024:

➤ **Bilan Handicap** (point présenté par B. Schmitt)

1 embauche à l'escale de BOD, 5 salariés en télétravail pour 2024. Aide au transport allouée sur recommandation du médecin du travail, seuls, les AGEPHIP autoriseront la prise en charge des aides au transport. Concernant le télétravail avec aménagement de poste, préconisations du médecin du travail soumis à validation du manager. Pas de changement.

➤ **Bilan Alternance** (point présenté par V. FINOCCHIARO)

3 embauches études supérieures, 13 contrats CDD suite contrats apprentissage pour les agents d'escale à CDG. Préparation à l'insertion professionnelle. 2 matinées ont été réalisées, accueil de 172 apprentis. Taux d'intégration est de 56%. Au regard des difficultés pour recruter et intégrer des apprentis dans les escales, levier d'anglais revu à la baisse avec comme objectif d'avoir le niveau B1 en fin d'apprentissage. Pas d'obligation d'avoir le permis de conduire, constat pour certains de manque de maturité pour être intégrée chez AF. Alternants qui ne poursuivent pas en CDD, quelles sont les raisons ? Sur toute l'année, différents facteurs seront prégnants, obtention du permis de conduire, niveau anglais B1, assiduité, performance etc. Certains ne sont pas prêts à déménager pour intégrer CDG. Le coût d'un apprenti est difficile à évaluer !! tout dépend des taux, compliqué à calculer !! Engagement RSE de l'entreprise, ils sont en formation et ne sont pas là pour produire. Ils sont là pour apprendre un métier et non, pour remplacer les salariés. Alternants pris à NTE , BOD , MPL.

NB : Valorisation du maître d'apprentissage, octroie de 07H00/an. Les annonces sont publiées sur le site AF emploi, AF va travailler avec « Air SUP en 2025, offres seront publiées sur Indeed. L'apprenti est en charge de la recharge de son logement.

- **Bilan Formation** point présenté par M. Boulloux responsable formation

Grosse augmentation du budget /à 2023. Principal domaine, exploitation sol =71%.

16000 heures (16K) en e-learning soit 41%.

23000 (23K) heures en présentiel soit 59% .

Bilan global % de réalisation (présentiel& e-learning) individuel décembre 2024

Bilan social

Intégralité des CDD se répartissait entre Orly et NCE. Concernant Orly, chiffre largement en baisse.

Mobilités sortantes : 69 au TTL vers DGI, HUB, Commercial, RH , OA, Cargo.

10 salariés promus de la piste de MRS N2 vers N3.

NB : La Direction nous informe d'un changement de calcul ce qui pourrait fausser certains chiffres présentés.

Commentaires et interventions des commissaires : Concernant le bilan formation, quelques interrogations concernant le tableau présenté avec des taux en % en négatif(ORY, LYS et TLS) et des taux qui sont énormes comme pour les supports par ex. 1082 !! La Direction n'est pas en mesure de nous répondre en session et nous doit une réponse. Les apprentis peuvent ils faire des heures supplémentaires ? Oui, mais pas plus de 10h00/jour et 48H00/semaine. Bilan social, il est dommage de ne pas avoir la ventilation des temps partiels entre les maîtrises et techniciens. Uniquement 2 cadres, peu de demandes ou refus ? De manière générale, nombre d'AT conséquent alors que les effectifs sont en baisse. Il faudra améliorer le tableau qui n'est pas assez clair et détaillé !! Nous alertons la Direction sur la situation d'Orly, nombreux AT y compris chez les MO ces dernières semaines (RPS , ICP) , les salariés sont en fatigués et anxieux car les mois passent et le transfert de l'activité se rapproche. Nous n'avons plus les moyens de travailler correctement car dépendant de CDG pour les gestions de vols, d'IRG etc. Le Dr Varenne et son équipe sont au fait de cette situation et suivent les salariés.

Examen du projet de grilles horaires 80% et 100% du pôle client au sein de l'escale de TLS en vue d'une consultation en CSE Exploitation Court Courrier point présenté par mesdames G. Desbordes (RH GO) et MA. Subtil (Cheffe d'escale TLS et GO)

Contexte : Adaptation programme suite à l'arrêt des navettes ORY à S26, déséquilibre entre les grilles actuelles KP 80% et KP 100% suite au départ de 18 agents dans le cadre des RCC/DFC. Adaptation des grilles KP 100% et 80%, rééquilibrage des lignes afin de couvrir les besoins du programme S26 . Travail participatif avec les personnels, RP locaux et commissaires CSSCT , échanges et écoute quant aux désidératas des salariés (régularité des WK ON/OFF, plus de mini-vac, pas de veto sur jours isolés). Elaboration et mise au vote de 2 projets de grilles KP 100% et 80% .79% de vote pour le projet 2 (grille travaillée /salariés).

Grille KP 100%= Taux de production :4,40 ISO 4,42. Taux de sujétion : 13,40 ISO 13,41

Grille KP 80%= Taux de production :3,53, ISO 3,58 . Taux de sujétion : 12,50 ISO 12,60

Mise en place au 30 mars 2026

NB : La grille 100% concerne 55 agents (5 départs prévus entre avril et oct. 2025) ce qui correspond au choix de 10 lignes (multiple). La Grille 80% découle de la grille 100%. Pas de retour de la médecine du travail car le Dr Préau est parti. Pas de modification de grille pour la piste, juste des ré équilibrages suite départs. .Rex en septembre 2026

Commentaires et interventions des commissaires : Lors de l'atelier participatif, nous avons demandé de faire l'exercice sur d'autres nombres de ligne afin de diminuer la pénibilité (grille 100% déstructurée, 2 repos , 1 jour isolé et 1seul 3J/OFF) la Direction ne l'a pas fait !! Concernant la 80%, horaires tardifs qui entament les repos (S4 LU et S5 VE), nous demandons à la Direction d'y remédier !! Nous demandons la possibilité, quand il y a carence de médecin du travail, de recourir à un médecin du périmètre pour avis.

Examen du projet de grilles horaires 50%, 80% et 100% du pôle client au sein de l'escale de LYS en vue d'une consultation en CSE Exploitation Court Courrier point présenté par Mr N.Cottin (chef d'escale) C. Boreux (RH GO)

Contexte : Restructuration du Hub de Lyon à compter de W25 avec 4 plages de 6 vols au lieu de 3 plages de 9 vols du lundi au jeudi.

Objectifs des nouvelles grilles : Adapter les ressources aux besoins avec la nouvelle structure programme, limiter les rééquilibrages/ GDR et faciliter les permutations entre salariés PT et TP en proposant des amplitudes quasi identiques entre les 80% et 100%. Jours de repos supplémentaires, limitation du nombre de prises de service. Avoir une cohérence et complémentarité entre les grilles collectives 100%, 80%, 50%.

Groupes de travail participatifs avec les salariés, les RP locaux et des commissaires CSSCT. Des ajustements ont été faits après échanges avec les RP. 2 scénarios (avec grilles horaires 100%, 80% et 50%) soumis au vote des salariés KP :

- Un sur 10 lignes basé sur le rythme actuel
- Un sur 12 lignes avec un rythme décliné d'un 4/2
- 76% de votants, 66% des suffrages exprimés en faveur du scénario 2 , les nouvelles grilles sont sur 12 lignes.

Commentaires et interventions des commissaires : Nous saluons le travail participatif et la prise en compte des demandes. Nous notons la création d'une grille collective 50%. Afin de mieux équilibrer la 100%, demande de switcher entre les lignes 9 et 12 le WK de manière à diminuer la charge sur la ligne 12. Pour la 80%, demande de switcher le MA de la semaine 2 avec la semaine 7 pour éviter un repos isolé. La Direction est ok.

Infos du président

AT LYS : un arbre des causes aura lieu le 28/08.

Dispositif Gain et CIRP : écoute , échange de pairs à pairs en cas d'évènement. Il va y avoir une sélection en septembre avec les OA pour le PS. Des relais QVT se sont déjà manifestés. Une présentation sera faite au CSSCT de septembre. Vigilance quant au vécu des personnes qui se positionneront !!!

Nouvelle alerte concernant Orly et les AT de ces dernières semaines.

Quid du suivi des inspections ? Un commissaire nous informe qu'à MPL, rien n'a avancé !!

