

Procès-verbal de la Réunion du Comité Social et Économique

Séance extraordinaire du 9 décembre 2025

Représentants Direction		Présent	Absent
Mme LOTH	Présidente du CSE	X	
Mme AMMOUR	Responsable des Ressources Humaines		X
M. DAMERGI	Juriste droit social		X
Mme CHABANE	Responsable des Relations Sociales	X	

	Titulaires	Présent	Absent
CGT	M. AURORE	X	
	Mme BERTAUD	X	
	M. BETTAHAR	X	
	Mme KURAK		X
	M. BOUMEDIENE	X	
CFE-CGC	M. TOURTE		X
	M. DELAYGUE		X
FO	M. DIAWARA		X
Sans étiquette	Mme DAQUIN	X	
SLICA	M. ZEGHOUDI	X	
	M. ROSSELOT		X
	Mme DIALLO	X	
	M. SAUPE	X	
	Mme BASTIDE		X
	M. SRI SATTYA (Secrétaire du CSE)		X
	Mme LAVILLE	X	
SNAA-UNSA	M. YATTABARE	X	
	M. BALACHANDAR	X	
	M. MOHAMAD		X
CAT	Mme IVAVA		X
	M. TRAORE		X

	Suppléants	Présent	En remplacement de
CAT	Mme BARTEL	X	M. TRAORE

CGT	M. TRAORE	X	Mme KURAK
CFE-CGC	Mme GALY	X	M. TOURTE
SLICA	Mme TRAORE	X	Mme BASTIDE
SNA-UNSA	Mme N'DIAYE	X	M. BALACHANDAR

	Représentants syndicaux	Présent	Absent
CAT	Mme SAINT VIL	X	
CGT	M. BRANCHARD	X	
CFE-CGC	M. THOMAS		X
FO	M. SGRO	X	
SLICA	M. NAGAYEN	X	
SNA-UNSA	M. ESPINET	X	

Invités		Présent	Absent
Mme BUSSEUIL		X	

ORDRE DU JOUR

- 1) Information et consultation sur le projet de plan de développement des compétences 2026 et sur les conditions de mise en œuvre des CPF, PRO-A et contrats de professionnalisation.

3

La séance est ouverte à 09h15, sous la présidence de Mme LOTH.

1) Information et consultation sur le projet de plan de développement des compétences 2026 et sur les conditions de mise en œuvre des CPF, PRO-A et contrats de professionnalisation.

Mme CHABANE : En l'absence du secrétaire, nous devons désigner un secrétaire de séance. Qui se porte candidat ?

M. SAINTEN est proposé comme secrétaire de séance.

Mme CHABANE : Êtes-vous d'accord pour nommer M. SAINTEN ? La désignation est actée.

En l'absence de secrétaire titulaire, M. SAINTEN est désigné secrétaire de séance.

M. BRANCHARD (CGT) : Nous n'avons pas reçu le compte-rendu de la commission formation. Les documents nous ont été transmis tardivement, à 18h la veille pour une réunion le lendemain matin. Cette situation est inadmissible.

Mme CHABANE : Le document vous a été envoyé par email. Il semble que certains élus rencontrent des problèmes de boîte de messagerie.

M. BRANCHARD (CGT) : Tous les élus rencontrent des difficultés, que ce soit avec les boîtes de messagerie ou avec les tablettes. Il convient de structurer correctement la transmission des documents.

Mme LOTH (Présidente) : Le compte-rendu était imprimé et vous a été envoyé par courriel.

M. BETTAHAR (CGT) : Les règles ne sont pas respectées. Nous ne sommes pas prévenus dans des délais convenables. Nous ne sommes pas des enfants et nous demandons à être respectés.

Mme LOTH (Présidente) : Cessons ces échanges et poursuivons avec l'ordre du jour. M. ZEGHOUDI, veuillez présenter le compte-rendu de la commission formation.

M. ZEGHOUDI (SLICA) : La réunion de la commission formation du 2 décembre 2025 avait pour objectif de présenter au CSE le projet de plan de développement des compétences 2026, en vue de la prochaine consultation.

Données budgétaires : La masse salariale de référence pour 2026 est établie à 2 179 193 euros. Cela représente une évolution de 3,74 % par rapport à 2025. Les impacts de cette évolution ont été présentés, notamment sur les budgets alloués aux actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences.

Prévisions des actions de formation pour 2026 :

- Formations obligatoires : nombre total prévu de participants : 1 961
- Formations non obligatoires : nombre total prévu de participants : 578

Volume horaire de formation en 2026 :

- Formations obligatoires : volume horaire total prévu de 10 282 heures

- Formations non obligatoires : volume horaire total prévu de 10 293 heures
- Volume global total cumulé des heures de formation : 20 576 heures

Formations obligatoires principales : Dans le cadre du plan de développement des compétences 2026, les formations 11.2.3.10 relatives à l'approvisionnement de bord et aux procédures TSA concernent 705 participants pour un montant total prévu de 85 052 euros. Cette action représente un ensemble de modules à fort effectif du plan, illustrant l'importance de la montée en compétence sur les activités liées à l'approvisionnement et aux procédures de sûreté.

En complément, la FCO a été rappelée lors de la réunion comme un élément essentiel du plan de développement des compétences 2026 pour les conducteurs de poids lourds. Cette formation d'une durée de 35 heures fait l'objet d'un renouvellement obligatoire tous les cinq ans. Les objectifs sont d'actualiser les connaissances des conducteurs et de renforcer les pratiques professionnelles, notamment en matière de sécurité routière, de réglementation du transport routier et de conduite rationnelle. La FCO constitue le recyclage de la FIMO (formation initiale). Pour 2026, 43 collaborateurs devront suivre cette formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

Formations non obligatoires : Les éléments consolidés pour les formations non obligatoires sont les suivants : total des collaborateurs concernés : 578 ; coût global prévu : 711 846 euros ; volume horaire total : 10 293 heures. Plusieurs exemples de formations non obligatoires ont été évoqués lors de la réunion : langue des signes (module 1) pour 3 collaborateurs, initiation informatique pour 20 collaborateurs, titre professionnel de cuisine pour 6 personnes, et infirmier de santé au travail pour 1 collaborateur. Ces formations illustrent la diversité des actions proposées, couvrant le développement personnel, l'amélioration des compétences techniques et l'évolution professionnelle. Ces éléments confirment l'investissement de l'entreprise dans l'accompagnement des compétences au-delà des obligations légales, favorisant la montée en compétences, l'employabilité et la qualité du service.

Stagiaires en contrat de professionnalisation : Lors de la réunion, il a été précisé que pour 2026, l'entreprise prévoit l'accueil de 6 stagiaires dans le cadre de contrats de professionnalisation.

Répartition budgétaire et observations : Le budget de formation est réparti ainsi : 41 % pour les formations obligatoires et 59 % pour les formations non obligatoires. Les formations les plus coûteuses demeurent celles liées à la sûreté, en particulier le recyclage des certifications, qui reste indispensable pour respecter les obligations réglementaires. Il a été noté qu'aucune formation pour les engins de piste n'est prévue dans le plan, ce qui apparaît regrettable au regard des besoins opérationnels. Il serait souhaitable d'inclure les élus n'ayant pas encore suivi la formation cybersécurité 11.2.8 afin d'assurer un niveau de sécurité homogène pour tous. Enfin, plusieurs actions sont prévues en début d'année : des forums sur la transition professionnelle et les possibilités de reconversion afin de soutenir les salariés dans leur développement professionnel.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Il existe une différence significative entre les formations obligatoires et non obligatoires, supérieure à 50 %. Quelle en est l'explication ?

Mme BUSSEUIL : Les formations obligatoires comprennent les habilitations, les recyclages en sûreté et les permis pistes, qui représentent un budget conséquent. Nous sommes dans une période post-Covid durant laquelle il a fallu reformer l'ensemble des personnes en sûreté. Les recyclages s'effectuant tous les cinq ans, en 2026, nous devons former plus de 700 personnes.

M. BOUMEDIENE (CGT) : L'écart reste important entre les deux catégories de formations.

Mme BUSSEUIL : La durée des formations explique également cet écart. Les formations sûreté sont de courte durée, tandis qu'une formation FCO s'étend sur une semaine.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Comment les 20 576 heures de formation sont-elles réparties dans l'année afin d'éviter les tensions opérationnelles ?

Mme BUSSEUIL : Un tableau de suivi des formations obligatoires est transmis aux unités opérationnelles avec les dates de formation. Il leur appartient de positionner les salariés au regard des obligations. Les formations se déroulent sur le temps de travail et les salariés sont remplacés sur leur poste.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Il arrive que des collaborateurs découvrent leur convocation le jour même, ce qui génère des difficultés dans les équipes.

Mme BUSSEUIL : Les inscriptions sont effectuées un à deux mois avant la date de formation. La convocation est transmise aux unités opérationnelles puis aux salariés. Chaque mois, le service formation envoie la prévision des formations du mois suivant.

M. BETTAHAR (CGT) : Prévoyez-vous des formations poids lourds ? Les gendarmes ont préconisé de faire passer le permis poids lourd à tous les détenteurs d'un permis piste, car les engins utilisés sur la plateforme sont des poids lourds. De plus, aucune formation pour les engins de piste n'est envisagée dans le plan.

Mme BUSSEUIL : Toutes les personnes détentrices d'un permis poids lourd bénéficient d'un recyclage tous les cinq ans, d'une durée de 35 heures. Les personnes conduisant des engins de piste sont recyclées tous les trois ans. Aucune personne non habilitée ne conduit en piste.

M. BETTAHAR (CGT) : Ces engins sont des poids lourds. Un engin de piste possède un porte-à-faux inférieur à un mètre, tandis qu'un poids lourd dépasse 1,30 mètre. La classification d'assurance indique une catégorie C, qui correspond à un poids lourd. La carte grise confirme cette qualification. Si demain survient un accident grave, les responsabilités seront engagées.

Mme LOTH (Présidente) : Cette question ne relève pas de l'ordre du jour. Je vous invite à inscrire un point à la commission santé, sécurité et conditions de travail.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Les formations ont-elles un impact mesurable sur la mobilité interne, les polyvalences et la réduction des accidents ? La formation cybersécurité 11.2.8 n'apparaît pas pour tous les élus. D'autres formations telles que la sûreté, la gestion de crise ou le droit du travail peuvent-elles être intégrées au plan de développement des compétences ?

Mme LOTH (Présidente) : La formation cybersécurité est prévue pour tous les élus. Concernant les autres formations, nous notons la demande.

M. ZEGHOUDI (SLICA) : Il serait souhaitable d'organiser des forums sur la transition professionnelle et l'accompagnement des salariés, notamment pour l'alphabétisation, la lecture, l'écriture et le numérique.

Mme BUSSEUIL : Je dois contacter l'organisme Transition Pro, anciennement Fongecif, pour qu'il présente aux salariés les modalités de formation existantes au-delà du plan de formation, notamment le CPF. Un forum sur les cours de français et le numérique est également prévu.

M. SAUPE (SLICA) : Je souhaite informer la présidence que les documents ne sont pas accessibles dans les tablettes. Nous ne pouvons pas travailler dans ces conditions.

Mme LOTH (Présidente) : Nous prenons note de cette difficulté.

M. SAUPE (SLICA) : Vous confirmez qu'il n'y aura aucune formation initiale aux engins de piste pour 2026 ?

Mme LOTH (Présidente) : Effectivement, seuls des recyclages sont prévus.

M. SAUPE (SLICA) : Concernant la FCO, avez-vous changé de centre de formation ?

Mme BUSSEUIL : Nous avons rencontré des difficultés avec le stationnement des salariés sur le centre de Villepinte. L'information a été remontée à Servair Formation qui négocie actuellement avec d'autres centres, notamment l'AFTRAL et l'ECF à Dammartin.

M. SAUPE (SLICA) : Il est regrettable que nous soyons consultés alors que la formation des élus est absente du plan. Par ailleurs, le prestataire 3A Carrière assure plus de 50 % des formations. S'agit-il d'une filiale de Servair Formation ?

Mme BUSSEUIL : Non, il s'agit d'un prestataire externe. Certaines formations ne peuvent être dispensées par Servair Formation.

Mme LAVILLE (SLICA) : Je souhaite adresser mes remerciements à Mme BUSSEUIL pour son travail. Les formations se font à la demande des services. Les besoins sont récoltés auprès des services. Si des formations manquent, les demandes doivent être formulées auprès des responsables de service.

M. BETTAHAR (CGT) : Si je souhaite obtenir une formation poids lourd mais que mon responsable ne fait pas remonter ma demande, comment procéder ?

Mme BUSSEUIL : En l'absence de besoin identifié par le service, la demande ne peut être intégrée.

M. BETTAHAR (CGT) : Le besoin existe. Une enquête télévisée a évoqué cette problématique. Le préfet de l'époque s'était engagé à ce que les conducteurs d'engins passent le permis poids lourd.

Mme LAVILLE (SLICA) : J'entends que certains salariés ne sont pas informés des convocations aux formations. Je confirme que les convocations sont systématiquement envoyées par courriel aux services, avec copie au service des ressources humaines. Si les convocations ne parviennent pas aux salariés, le blocage se situe au niveau des services.

M. BETTAHAR (CGT) : Des collègues ont reçu des convocations en doublon pour deux centres différents aux mêmes dates.

Mme LAVILLE (SLICA) : Il peut s'agir d'une erreur ponctuelle.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Le compte rendu mentionne une hausse de 3,74 % par rapport à 2025. Je constate qu'en 2025, le budget dépassait 2 200 000 euros et qu'en 2026, il s'établit à 2 100 000 euros. Que représente ce pourcentage par rapport à la masse salariale ?

Mme BUSSEUIL : Il s'agit d'une erreur de transcription. En 2025, le budget représentait 3,92 % de la masse salariale. En 2026, il représentera 3,74 % par rapport à 2025.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Vous avez expliqué l'augmentation des formations obligatoires par le recyclage lié au Covid. Comment expliquer la différence de plus de 200 participants entre 2025 et 2026 pour les formations non obligatoires ? Quelles formations ont été retirées ou supprimées ?

Mme BUSSEUIL : Cette évolution correspond à la stratégie de l'entreprise. Les besoins diffèrent d'une année sur l'autre : les mêmes formations ne sont pas reconduites et les personnes déjà formées en

2023, 2024 ou 2025 ne sont pas reformées. Les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de formation sur les années précédentes sont privilégiés.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Les salariés restent en attente d'autres formations qui n'apparaissent pas pour 2026.

Mme BUSSEUIL : Comme l'indiquait Madame LAVILLE, les besoins sont identifiés dans les services. Si les besoins des salariés ne sont pas remontés, ils ne peuvent apparaître dans le plan.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Les salariés ne savent pas vers qui se tourner. Le coût des formations non obligatoires représente 711 846 euros pour 578 salariés, soit 1 231 euros par salarié. Ce calcul est-il correct ?

Mme BUSSEUIL : Ce montant correspond au coût moyen. La différence s'explique par la durée des formations. Les formations sûreté, qui représentent un budget important, durent 2h15, tandis qu'une formation en gestion de conflits dure 14 heures.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Comment le plan 2026 s'articule-t-il avec les évolutions de carrière et les mobilités internes ? Que comptez-vous faire pour les salariés après les formations, comment vont-ils évoluer dans leur carrière professionnelle ?

Mme BUSSEUIL : Les évolutions de carrière relèvent de l'appréciation du chef de service.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : C'est donc le chef de service qui évalue et décide ?

Mme BUSSEUIL : Oui, notamment lors des évaluations annuelles et des candidatures.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Quelles sont les formations prévues pour les salariés malentendants ?

Mme BUSSEUIL : Un salarié malentendant qui suit une formation bénéficie d'un interprète mis à disposition par Servair Formation pour lui permettre de suivre la formation comme tout autre salarié. Des formations en langue des signes sont budgétées.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Hormis les formations obligatoires et non obligatoires, des formations spécifiques existent-elles pour ces salariés ?

Mme BUSSEUIL : Non, car ce sont des salariés comme les autres. Il n'y a pas de différence de traitement. Nous budgétions les interprètes.

Mme BERTAUD (CGT) : Concernant la langue des signes, trois personnes sont prévues. Qui peut bénéficier de cette formation ?

Mme BUSSEUIL : Toute personne qui se manifeste peut en bénéficier.

Mme BERTAUD (CGT) : Avez-vous l'intention de proposer des formations en intelligence artificielle ?

Mme BUSSEUIL : Pour 2026, aucune demande n'a été formulée. Cette thématique sera probablement intégrée au plan de l'année suivante.

M. BRANCHARD (RS CGT) : À quel moment allez-vous réintégrer les formations poids lourds ?

Mme LOTH (Présidente) : Jamais.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Attendez-vous qu'un accident survienne ? Le code de la route s'applique sur la piste. Les personnes dépourvues du permis poids lourd ne devraient pas conduire des véhicules de plus de 3,5 tonnes. Des collègues ont été écrasés lors d'accidents impliquant des engins. Vous exposez les salariés à des risques.

Mme LOTH (Présidente) : Nous ne formons plus de chauffeurs en poids lourd. Ce n'est pas le sujet de cette consultation.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Le service transport indique que les futurs recrutements concerneront uniquement des personnes titulaires du permis poids lourd.

Mme LOTH (Présidente) : Je ne suis pas informée de ces déclarations.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Les informations communiquées par le service formation ne correspondent pas aux pratiques du terrain.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Pourquoi le plan mentionne-t-il des formations à Orly alors que nous sommes sur Servair Paris ?

Mme LOTH (Présidente) : Nous formons des cadres qui interviennent sur les deux sites.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Nous utilisons le budget de Servair Paris pour former des personnes qui ne relèvent pas de notre périmètre.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Les salariés envoyés en formation FCO ne sont pas affectés aux centres les plus proches de leur domicile. Des personnes résidant dans l'Oise sont envoyées à Aulnay, tandis que d'autres habitant près d'Aulnay sont dirigées vers Dammartin. Le service formation ne dispose pas des adresses des salariés, mais le service transport les détient.

Mme BUSSEUIL : Je n'ai effectivement pas accès aux adresses personnelles des salariés. Je ne suis pas fermée à modifier les affectations lorsque des situations sont signalées.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Il serait souhaitable que les services opérationnels informent le service formation avant le lancement des sessions, afin d'optimiser les affectations.

Mme LOTH (Présidente) : Votre remarque est pertinente et notée.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Les formations engins de piste dispensées à Dammartin ne sont pas adaptées. Les formateurs utilisent une vieille voiture de tourisme pour former des personnes qui devront ensuite conduire des poids lourds de 13 à 26 tonnes. Des formations ont été refusées à des conducteurs expérimentés sur la base de leur comportement au volant d'un véhicule léger, sans lien avec la conduite d'un poids lourd.

Des salariés des ateliers possèdent le permis poids lourd. Pourquoi ne pas leur proposer des bilans de compétences et des évolutions vers le service transport ? Ces personnes restent à leurs postes sans perspective d'évolution. Parallèlement, l'entreprise recrute des intérimaires chauffeurs poids lourd. Autrefois, les salariés se battaient pour intégrer Servair. Aujourd'hui, 1000 postes restent à pourvoir sans candidats. L'entreprise ne reconnaît plus ses collaborateurs.

Mme LOTH (Présidente) : Nous ne positionnons plus de personnes avec un permis poids lourd au service transport.

M. AURORE (CGT) : Pourtant, lors d'une précédente réunion, vous indiquiez rechercher des chauffeurs

poids lourds.

M. SAUPE (SLICA) : Le plan prévoit des formations engins de piste pour 12 personnes, exclusivement des cadres, mais aucun employé.

Mme LOTH (Présidente) : Ces formations visent à pallier l'absentéisme en permettant aux cadres d'assurer une continuité opérationnelle.

M. AURORE (CGT) : Le manque de communication entre la hiérarchie et les services retombe sur les salariés. Le délai réglementaire de prévenance est de 15 jours pour une formation. Des collaborateurs sont prévenus une semaine à l'avance et subissent des pressions : on leur dit que s'ils n'y vont pas, l'entreprise devra payer. Il ne faut pas faire porter cette responsabilité sur les salariés. Certains sont sensibles à ce type de remarques.

Mme LOTH (Présidente) : Un rappel sera effectué auprès des services.

M. AURORE (CGT) : Concernant le budget formation, si les montants prévus ne sont pas dépensés, que deviennent-ils ?

Mme LOTH (Présidente) : L'argent non dépensé n'est pas perdu, il n'est simplement pas utilisé et reste dans les résultats de l'entreprise.

M. AURORE (CGT) : Une entreprise de catering devrait proposer des formations au transport et au poids lourd. Au-delà des besoins immédiats, certains salariés souhaitent se développer professionnellement. La formation devrait également servir cet objectif.

Mme LOTH (Présidente) : Si la personne ne peut pas se développer via le plan de formation, la transition professionnelle existe. C'est un organisme qui permet à tout salarié d'évoluer et de se former.

M. AURORE (CGT) : Je souhaite évoquer la formation au poste. Un formateur dédié devrait accompagner les nouveaux arrivants, plutôt que de confier cette responsabilité aux salariés en poste. Au transport, nous devons former les nouveaux, ce qui représente une charge importante.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Autrefois, un service formation interne accompagnait les intérimaires pendant une semaine. Aujourd'hui, les nouveaux arrivants sont immédiatement affectés à des postes sans préparation. Deux intérimaires ne connaissant pas la piste peuvent être positionnés sur le même véhicule un week-end.

M. AURORE (CGT) : La formation au poste pourrait être couplée avec la formation gestes et postures. Si j'avais bénéficié de cette formation en laverie, mon état de santé serait peut-être différent. Chaque année, nous formulons les mêmes observations sans constater d'avancées.

Mme BUSSEUIL : Au niveau du transport, des formations TMS (troubles musculosquelettiques) sont mises en place.

M. AURORE (CGT) : TMS et gestes et postures sont deux formations distinctes.

Mme LOTH (Présidente) : L'appellation a changé, mais le contenu reste identique. Il s'agit d'apprendre à faire attention à son corps et à se positionner correctement.

M. BETTAHAR (CGT) : Ma formation gestes et postures indique une fin de validité en novembre 2020. Aucun recyclage n'a été proposé depuis.

Mme LOTH (Présidente) : La réglementation ne prévoit pas de recyclage obligatoire pour cette formation.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Les sites LinkedIn, Indeed et HelloWork affichent des offres de Servair pour des postes de chauffeurs poids lourds ajusteurs, avec mentions de l'intéressement, de la participation et des primes. Comment expliquez-vous ces recrutements externes alors que vous refusez les formations internes ?

Mme LOTH (Présidente) : Ces offres concernent l'ensemble du groupe Servair, pas uniquement Servair Paris. Les centres situés hors zone réservée ont l'obligation d'employer des chauffeurs poids lourds.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Comment accueillerez-vous les collaborateurs de OAT qui possèdent tous le permis poids lourd, si vous ne proposez plus de formations ni d'évolutions dans ce domaine ?

Mme BUSSEUIL : S'il y a des chauffeurs provenant de OAT, nous avons l'obligation légale de les reclasser.

Mme N'DIAYE (SNAA-UNSA) : Où figurent les formations transpalettes électriques dans le plan ?

Mme CHABANE : Ces formations sont dispensées en interne par le service SST.

Mme N'DIAYE (SNAA-UNSA) : Les salariés sont formés en une heure, ce qui est insuffisant. Les transpalettes électriques présentent des risques si les utilisateurs ne maîtrisent pas leur fonctionnement.

Mme LOTH (Présidente) : Nous notons que la durée de formation paraît insuffisante.

M. BOUMEDIENE (CGT) : La GEPP a-t-elle été signée ?

Mme LOTH (Présidente) : Oui, elle est signée.

M. BOUMEDIENE (CGT) : La GEPP vise à anticiper les évolutions des métiers et des compétences, à favoriser la mobilité interne et l'employabilité, et à renforcer le dialogue social. Or, il manque des formations qualifiantes et certifiantes dans ce plan, ce qui pose problème pour l'évolution des salariés vers d'autres métiers.

M. SAINTEN (SLICA) : Je formule cette demande depuis plusieurs années. Le service compagnies nécessite la maîtrise de l'anglais car nous recevons des vols américains. Plusieurs collaborateurs ne maîtrisent pas l'anglais ou pourraient améliorer leur niveau. Les cours d'anglais en groupe prévus chez Servair Formation ne concernent que des cadres, aucune maîtrise. De nombreuses maîtrises auraient besoin de cette formation.

Mme CHABANE : Les besoins de formation doivent être remontés par les responsables de service. Je vais me renseigner auprès du responsable du service compagnies.

M. SAUPE (SLICA) : La formation SST prévoit 32 hommes et aucune femme. Comment expliquez-vous cette répartition ?

Mme LOTH (Présidente) : Ce sont les personnes qui se sont manifestées.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Concernant la formation gestion des conflits et des différends, des cadres et maîtrises sont prévus. Qui sont ces personnes ?

Mme CHABANE : Nous ne communiquons pas les noms. Ces personnes ont demandé à être formées pour développer leurs compétences. Ce ne sont pas des référents ou des médiateurs.

M. BRANCHARD (RS CGT) : Le libellé « management des hommes » exclut-il les femmes ?

Mme BUSSEUIL : Le terme « Hommes » s'entend avec un H majuscule, au sens de l'espèce humaine.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Des cours de français sont-ils prévus pour 2026 ?

Mme BUSSEUIL : Oui, 12 personnes sont concernées par l'alphabétisation. Un forum sera organisé pour que les salariés intéressés se manifestent. La communication s'effectuera via les services et les écrans d'affichage.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Pourquoi la ligne VAE a-t-elle été retirée du plan ?

Mme CHABANE : La VAE peut se réaliser via le CPF. Il s'agit d'une démarche personnelle. Un forum rappellera aux salariés que ce dispositif existe et que les droits acquis sur le CPF sont perdus au moment du départ à la retraite.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Auparavant, la VAE figurait dans le plan avec un nombre de personnes identifié.

Mme BUSSEUIL : La VAE reste une démarche personnelle du salarié.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Pourquoi la formation au port d'appareil respiratoire isolant n'apparaît plus dans le plan 2026 ? L'année précédente, 10 personnes étaient concernées.

Mme CHABANE : Aucune demande n'a été formulée sur cette formation. C'est à la demande du service que les formations sont intégrées.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Si nous demandons une formation qui n'existe pas, pouvez-vous la mettre en place ?

Mme LOTH (Présidente) : Cela dépend du nombre de demandes et du besoin réel identifié.

Le plan de développement des compétences 2026 est désapprouvé à la majorité.

- Nombre de votants : 16
- Pour : 3
- Contre : 0
- Ne prend pas part au vote : 13

La séance est levée à 11h

DEBUT DE REUNION : 09 : 00

FIN DE REUNION : 11h00

Syndicat	Sce	Nom	Matricule	Horaire prévu	Si repos, cochez une des 2 cases		Emargement	Syndicat	Sce	Nom	Matricule	Horaire prévu	Si repos, cochez une des 2 cases		Emargement
					HS	Récup.							HS	Récup.	
TITULAIRES 1er collège - Ouvriers/Employés								SUPPLEANTS 1er collège - Ouvriers/Employés (uniquement présents à la réunion en cas d'absence du titulaire)							
CAT	TRANSPORT	TRAORE Mamadou	654209					CAT	TRANSPORT	GRONDIN Henry	655872				
CAT	PRESSE DOC ATELIER	IVAVA Marielle	10116					CAT	MONTAGE	BARTEL Marlène	12302	16h30 - 14h00			Boutet
CGT	TRANSPORT	AUORE Lucien	11088					CGT	TRANSPORT	SAOUDI Kamal	17170				
CGT	MONTAGE	BERTAUD Dorothée	665661	16h30 - 14h00				CGT	TRANSPORT	ROUSSEL Isabelle	12116				
CGT	TRANSPORT	BETTAHAR Okacha	656559	15h40 - 14h10				CGT	MONTAGE	TRAORE Diegui	709379				
FO	TRANSPORT	DIAWARA Meidi	718435					FO	QUAI AIR FRANCE	PEDRO Sylvere	719420				
SLICA	TRANSPORT	ROSSELOT Steve	654402					SLICA	TRANSPORT	HESSANI Tarik	666120				
SLICA	MONTAGE	DIALLO Sokona	712300	REPOS				SLICA	PRESSE DOC ATELIER	NECER Farida	658866				
SLICA	TRANSPORT	SAUPE Jérôme	659182	14h00 - 22h30				SLICA	LAVERIE	DIALLO David	663715				
SLICA	ARMEMENT AF	BASTIDE Lydie	712982					SLICA	TRANSPORT	TRAORE Diouma	703021				
SLICA	ARMEMENT CIES	ZEGHOUDI Ghouti	654656	6h45 - 16h45											
SNAA-UNSA	LAVERIE	YATTABARE Yaya	13237					SNAA-UNSA		BEDU Fabrice	702534				
SNAA-UNSA		DAQUIN Chantal	654066					SNAA-UNSA	LAVERIE	N'DIAYE Fatou	710167				
SNAA-UNSA		MOHAMAD Dayyane	707743					SNAA-UNSA	TRANSPORT	KOBA Fousseynou	667492				
TITULAIRES 2ème collège - Maîtrises								SUPPLEANTS 2ème collège - Maîtrises (uniquement présents à la réunion en cas d'absence du titulaire)							
CGT	RELATIONS CIES	KURAK Ayfer	657889	Absente remplacée TRAORE Diegui				CGT	TRANSPORT	BA Adama Pierre	653515				
CGT	LANCEMENT REGUL	BOUMEDIENE Abdelhafid	10244	REPOS				CGT	SUPERVISION AF	FRANCILLONNE Séverine	656811				
SLICA	STRUCT.FOOD	SRI SATTYA Kaladarane	655992					FO	RELATIONS AF	CALEIRO Michel	10991				
SLICA	R.H.	LAVILLE Véronique	653959	16h				SLICA	LAVERIE	GOUMIDI Nora	654361				
SNAA-UNSA		BALACHANDAR Sp	11007					SLICA	SUPERVISION CIES	SAINTEN David	658531	9h / 14h			
CFE-CGC	STRUCTURE LAVERIE	TOURTE Vincent	655062	remplacé par GALY d'ombre				SNAA-UNSA	LANCEMENT AF	TEBOUL Steve	655963				
TITULAIRE 3ème collège - Cadres								SUPPLEANT 3ème collège - Cadres (uniquement présent à la réunion en cas d'absence du titulaire)							
CFE-CGC	MAGASIN	DELAYGUE Jim	11748					CFE-CGC	GATEOPEX	MONTANINI Corinne	11321				

REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CSE

CAT	SUPERVISION AF	BATHOSSI Adèle Hélène	656959				
CFE-CGC	LANCEMENT REGUL	THOMAS Stéphane	12856				
CGT	AJUSTEMENT	BRANCHARD Bruno	11841	REPOS		α	
FO	LAVERIE	SGRO Marc	659932	6h/14h00			
SNA-UNSA	LANCEMENT AF	ESPINET Emmanuel	17380	5h/13h40			
SLICA	QUAI AIR France	NAGAYEN Santhana	13366	14h10 22h31			

INVITES

RS CAT → St. Ul. Wisnionde 6h15 à 13h56 St. Ul.