



## Compte Rendu de la CSSCT du 08 octobre 2024

Présents : JC Bacon- C. Elie- T. Meridja- X. Masson- C. Matteodo- V. Guasch- JN. Barbier- C. Meunier- S. Grenat-Mattei- C. Etourneau- V. Icardo- V. Larroque- Dr Varenne-P. Hertert

Excusés : A. Sebas-S. Giuliani Combeau -- G. Morel- - N. Dupuy- N. Delacourt

**Examen du Projet de grille horaire Pôle avion 100%, Pôle client 100%, 80% et 50% au sein de l'escala de Montpellier en vue d'une consultation en CSE Exploitation Court-Courrier point présenté par Mr C. Elie**

Le programme a évolué et des horaires de vol ont été modifiés en milieu de journée et en fin d'après-midi. L'objectif de la direction est d'adapter au mieux les prises de service et les amplitudes des vacations aux besoins. La grille a été coconstruite avec les salariés. Il y a eu des échanges avec les membres de la CSSCT. La mise en place est prévue à l'hiver 2024. Les grilles ont été validées par la hiérarchie. L'avis de la médecine du travail a été demandé. La direction ne souhaite pas externaliser les activités. Le dernier vol arrive plus tard d'où une augmentation de l'amplitude pour la piste.

Pour la grille pôle avion, le taux de sujétion passe de 18,46 à 18,93. Pour la 100% KP le taux de sujétion passe de 16,32 à 16,16. Pour la grille 80% KP le taux de sujétion passe de 17,78 à 17,06. Pour la KP 50% le taux de sujétion passe de 15,95 à 15,83. Les taux de production des grilles ne changent pas.

### Recommandations et interventions des commissaires :

*Un commissaire informe l'instance qu'une seule réunion s'est tenue et qu'il serait bon de maintenir des réunions collaboratives et non de communiquer OS/OS. La direction est d'accord sur le sujet. Au départ, ils s'agissaient de modifications mineures. Finalement, ce sont des modifications majeures avec présentation de nouvelles grilles. La Direction nous dit avoir été prise de cours, car le programme hiver va commencer et sans la modification de ces grilles, il y aura un impact sur le dimensionnement. Un commissaire remarque qu'il y a souvent des problèmes entre « changements mineurs et majeurs » et qu'il serait opportun de définir les modifications en question. La direction répond que les changements majeurs portent sur le changement de lignes, de rythmes, d'horaires avec RTT ou non, changement des jours OFF. Le nouvel horaire de 11H10 iso 12h35 a provoqué de nombreuses réactions à l'escala. La Direction nous dit avoir besoin de cet horaire afin de mieux couvrir le besoin (pointe passagers), il permettra de passer les*

consignes et d'être robuste en cas d'IRG par ex. La Direction a proposé aux intéressés la possibilité de positionner la coupure repas en début de vacation afin de détendre les débats, les commissaires s'interrogent quant à la cohérence du sujet et alertent sur la faisabilité du process ! **Les commissaires demandent que cette proposition figure dans le document pour le CSE.** Serait-il possible d'envisager un autre horaire qui répondrait au besoin ? La direction rappelle qu'il y a 12 agents à 100% mais aussi des agents à temps partiel et que certains sont contents de terminer plus tôt.

Concernant la grille KP80%, la modification de l'horaire de 04H15-12H30 en 04H15-11H55 engendre une perte de paniers, un commissaire demande à la Direction le montant de cette perte ? Le Chef d'escale nous répond qu'il n'y aura pas de perte car il y a eu rajout de 2 prises de services générant des paniers.

Un REX sera fait.

**Examen du projet d'évolution de l'activité vols de l'escale de Strasbourg vers une activité Back Office en lien avec CDG à compter d'avril 2025 point présenté par Mr N. Cottin, Mesdames V. Rittaud et O. Ganeau**

La direction nous présente l'organisation actuelle de l'escale avec un effectif de 34,8 ETP soit 36 salariés. Les équipes traitent actuellement les liaisons entre Strasbourg, Lyon, Amsterdam et Bucarest (une fois par mois). Les personnels piste ne traitent pas les vols Amelia entre SXB et AMS. KP réalise déjà une activité back office avec « Ready 2 Fly ». Amelia a décidé d'arrêter ses activités à l'escale, la route entre SXB et Lys étant déficitaire. Aucune perspective d'amélioration en vue. La concurrence de VOLOTEA est forte avec les transversales qu'elle propose. La direction souhaite arrêter les vols avec LYS fin mars 2025.

Afin de maintenir de l'emploi pour nos collègues à SXB puisqu'il n'y aura plus d'activité vol, la direction propose la création d'un BO à SXB avec le transfert d'une partie de l'activité du back office de CDG (prépa des vols à J-2, J-1, ce qui correspond à une partie seulement des activités du BO de CDG). Les vols complexes et la prépa à J resteront à la main du BO CDG). Le BO de SXB sera intégré et dépendra du BO de CDG, l'organisation dépendra du HUB. Les personnels de SXB resteront rattachés au CC mais dépendront hiérarchiquement de CDG. Le plan de congés 2025 sera fait en fonction de la nouvelle activité. Les locaux côté piste seront rendus, les personnels resteront à l'aéroport dans des locaux côté ville. C'est un transfert progressif qui se fera au rythme des formations. Il y aura une supervision et une distribution des vols depuis le HUB.

La direction nous présente ensuite les plans d'action notamment sur les formations car certains n'ont jamais préparé un vol, nos collègues de la piste n'ont pas de connaissance KP, des oxygénations sont prévues à CDG. Les salariés pourront bénéficier des accords en cours pour une mobilité.

Une analyse d'impact a été réalisée le 30/09 suite au projet. Gros changements pour nos collègues et surtout ceux de la piste, adaptation aux nouveaux outils et nouveaux

espaces de travail . 12 facteurs de risques identifiés. Notamment, une perte de repères et le fait de se retrouver dans un espace clos pendant toute une vacation. L'accent est aussi mis sur les managers et membres de la direction. Les outils de prévention des RPS sont mis en place. Le DU va être mis à jour.

La direction remercie la CSSCT pour l'élaboration des analyses.

#### Recommandations et interventions des commissaires :

*Nous demandons la présence d'un ergonome dans les ateliers pour les nouveaux espaces de travail , la Direction nous répond que c'est prévu. Nous demandons que les formations soient en présentiel au vu de la grande diversité des personnels concernés, c'est prévu ainsi que la prise en compte du renforcement des connaissances afférent aux différents types de vols MC et LC. Pour la piste, la formation se fera en deux temps car aucune notion de passage , des doubles au passage sont prévus. Quand il n'y aura plus de vols, la formation « prépa des vols » débutera. Des sessions spécifiques managers sont prévues afin qu'ils s'intègrent pleinement. Le chef d'escale restera pour assurer une continuité tant qu'il y aura des vols puis il rejoindra l'escale de MLH.*

*Quel impact pour le BO de CDG ? Nos collègues de CDG préparent les vols à J-2, J-1 et à J, font le suivi des téléx et sont en front line afin de maintenir les compétences. Actuellement, ils sont environ 300 , la Direction nous dit qu'il y aura peu d'impact pour eux car une partie seulement de la prépa des vols sera transférée. Une alerte est faite pour nos collègues du HUB suite au projet d'Orly (accueil, mobilités figées pour certains, temps partiel figé etc.) et ce transfert d'activité. **Il est important de bien préparer les différentes populations dans les projets de transformations qui ont des impacts !!** La direction se veut rassurante quant à l'accompagnement et à la formation des personnels , le plan de congés 2025 est bien pris en compte.*

*Des doubles pourraient être fait à Roissy pour traiter des LC en front line.*

*Une question est posée quant à la pérennité du projet ? La direction répond qu'elle ajustera en fonction des effectifs et départs.*

#### **REX des grilles horaire à 6 mois**

La direction nous présente le retour des escales suite à la mise en place de nouvelles grilles.

**AJA** : Grille leader 100% à compter d'avril 2024. Retour positif des agents concernés. Pas d'action sauf quelques modifications mineures.

**BIA** : Grille leader 100% à compter d'avril 2024. Retour positif, facilite les changements. Moins de fatigue malgré les vacations de 10H. grille maintenue. ROP 100% à compter de juin 2024. Meilleure couverture qui permet de passer les consignes. Aucune vacation découverte. Maintien de la grille.

**TLS** : Grille AMDE 100 et 80% à compter de janvier 2024 , bons retours. Rien à signaler et grille à maintenir.

**NCE** : KP 80% suite retraite progressive. Pas d'action.

**LYS** : KP 100 et 80% suite questionnaire et atelier, la grille est jugée fatigante suite changements entres salariés mais aussi par l'employeur. Ne pas finir trop tard et commencer tôt. Les agents demandent des vacances plus longues pour avoir plus de jour de repos.

Recommandations et interventions des commissaires :

La commission demande comment et par qui les éléments ont été collectés ? Ce sont les chefs d'escale qui ont interrogé les équipes concernées.

Peut-on faire des REX à 3 mois iso 6 ? la direction répond qu'en fonction de la durée du cycle ce n'est pas suffisant pour avoir un bon retour et que le travail d'analyse prend du temps. Les chefs d'escaliers ont un meilleur retour après une saison. Suite aux retours négatifs à LYS, quelles mesures vont être prises ? Des modifications mineures vont être apportées. La commission demande d'instaurer un questionnaire/grille afin d'établir les points positifs ou négatifs. La Direction nous dit vouloir mettre un procédé industrialisable afin d'aider les chefs d'escale. Nous demandons également de mettre en corrélation lors des REX, nos alertes et propositions formulées lors de la présentation des grilles en instances?

**Présentation du déploiement projet CSCA (Collectif Sécurité Circulation Aéroportuaire) sur les escales de Province point présenté par Mme E. Poulet**

Il s'agit d'un dispositif opérationnel, existence d'une charte signée par les différents interlocuteurs du collectif. Une première réunion s'est tenue en août. D'ici une quinzaine de jours, un point sera fait pour les actions mises en place. Rappel des faits sur l'accident de Nice et des accidents de CDG notamment. L'objectif du déploiement de ce projet est d'arriver à zéro accident. Des forums ont eu lieu, actions de la GTA sur le terrain. Les choses vont se faire progressivement.

A noter : Ce collectif vient en complément de chaque action déjà en place dans les entreprises.

Recommandations et interventions des commissaires : Il y a un gros travail de sensibilisation de formation auprès des entreprises et des salariés. Retrait de badge possible dans certains cas. La personne peut perdre son travail si aucune action préventive n'est mise en place !!!

**Informations du Président**

Mr Nicolas Téot est remplacé par Mr Christophe Elie à la vice-présidence de la CSSCT

Recommandations et interventions des commissaires : Nous demandons un retour quant aux inspections réalisées en escale et actions menées ? La Direction prend le point et reviendra vers nous en début année.

Suite erratum à l'ODJ, Bilan SST du 2eme et 3eme trimestre 2024 Reporté sur novembre 2024