



A noter : Les visites « Découvertes métiers » ainsi que les oxygénations vont se poursuivre en 2025. Au printemps, une campagne de désidérata d'affectation au HUB sera réalisée. Le service déplacement de CDG n'est pas éligible au TPA il n'y a pas de temps partiel possible. EAP : les salariés auront tous un EAP même ceux qui sont déjà en mobilité.

Une formation « multiculturelle » sera dispensée par l'école des escales, sur volontariat pour les RO qui seront des ambassadeurs. Cette formation sera dispensée également à nos collègues du pôle Client qui seront confrontés à la diversité culturelle des clients de CDG.

Afin que l'escale fonctionne jusqu'au transfert de l'activité en mars 2026, certaines évolutions sont à définir. Restrictions, déséquilibres des équipes suite mobilités etc.

Pôle Client : Adaptation constante nécessaire suite mobilités au fil de l'eau. Certaines tâches seront externalisées, elles sont listées par priorités.

- ✓ Activité Dispatch basse contribution (CAPITOL)
- ✓ Activité du traitement des rush bagages en galerie (STB (Alysia))
- ✓ Acco BLS (CAPITOL)
- ✓ Vérification documentaire EMB LC

A noter : Toute la partie commerciale sera traitée par du personnel AF, les tâches à faible valeur ajoutée seront externalisées au fur et à mesure des mobilités. Maintien de 3 agents AF sur EMB LC, la P51 sera faite par le prestataire.

Vente : revoir besoin à la baisse. Mise en place d'un EVLS supplémentaire (plus d'encaissement cash, bordé avec le juridique AF). Recherche de partenariat pour encaissement mais non défini à ce jour.

Renfort : une vingtaine de CDD étudiants, MOE (recrutement n'est pas encore lancé), pas de CFA car il faut que ce soit le même tuteur qui le suive.

A noter : 183 ETP est une projection, il pourra y avoir des ajustements à venir. Vente, Salon et Comète sont pratiquement stables.

Pôle avion : Sous-traitance totale du dégivrage à l'hiver 2025/2026. Suite départs MO, réengagement des ROA en régulation (pas systématiquement) suivant les besoins. Cette solution devrait permettre aux MO restants de faire du management mais aussi, de résorber une partie du sureffectif en piste. Il ne s'agit pas de volontariat et il n'y aura pas de gratification car la régulation fait partie de leur activité !

Garage : Maintien de l'entretien des GSE (matériels), rationalisation du parc (matériel rendu). Si besoin, renfort de la DGI Sud sur demande. Concernant l'entretien des véhicules légers et utilitaires, les équipes de CDG pourront venir à Orly car nous gardons le bâtiment jusqu'au transfert total de l'activité, ou, CDG missionnera un convoyeur.

Pôle opérations : Il restera 13 salariés (5 DO, 3 CEP et 5 assistants DO) en juillet 2025. A la cible en 2026, il n'y aura plus de Pôle Opérations. Des groupes de travail ont été mis en place afin de rationaliser les tâches de l'activité, d'adapter l'organisation au fur et à mesure. La communication opérationnelle et les procédures seront ajustées.

A noter : 2 CEP en mobilité active, 1 en DFC.

Pôle supports : La prévision des effectifs pour le service GDR/formation en juillet 2025 est de 7 salariés. Des renforts GDR de province sont déjà sollicités pour la programmation des visites médicales et les rééquilibrages du Pôle Avion. Renfort du dimensionnement CC prévu et simplification des process internes (mutualisation ressources DIM/GDR, déploiement de nouvelles fonctionnalités sous Timéo, adaptation à la baisse des permanences en présentiel).

A noter : Recherche d'un Renfort GDR HUB en distanciel. Peu d'impact pour les autres services des fonctions support.

Le Dr Hertert va organiser des visites dans les escales de notre périmètre. Notre collègue de NCE a repris en mi-temps thérapeutique.

Commentaires et interventions des commissaires : Nous alertons la Direction sur la souffrance des personnels d'Orly, constat pour toutes les catégories de personnel !! De nombreux dysfonctionnements dans l'accompagnement des salariés, il est urgent de rassurer les personnels, les accompagner de bout en bout en assurant un suivi, gommer les irritants, de mettre de l'huile dans les rouages, de bien communiquer. Nous avons demandé une cartographie des secteurs et postes non éligibles au TPA et temps partiel ? Rien à ce stade ce qui engendre de la frustration pour les salariés qui se projettent dans certains postes mais pour qui la pénibilité sera de mise. ex le service déplacement à CDG, pas de possibilité d'avoir de TPA. Problèmes avec le CSP, parkings à CDG etc. Nous attendons de toutes les Directions impliquées dans ce projet, un accueil et de la souplesse pour les salariés d'Orly qui n'ont rien demandé et qui sont contraints. Nous insistons pour que les personnels travaillent dans de bonnes conditions jusqu'au transfert de l'activité. Concernant les ROA, attention car le projet MO a laissé des traces. Nous réitérons notre demande du volontariat pour tenir la régulation. Concernant les renforts GDR, ont-ils été informés des desideratas des salariés d'Orly, a Direction nous informe qu'ils ont été choisis pour venir renforcer le secteur attribué. Restera-t-il un GDR après le transfert de l'activité ? oui, il restera 1 GDR en fonction des ressources GDR.

## Informations du Président

Uniforme féminin et point sur les chaussures : le document projeté regroupe les remontées des 15 dernières années en CHSCT lors d'enquêtes réalisées. Depuis, évolution dotation de bottines et derby avec le port du pantalon. Séverine Descabannes est en charge du dossier. Un appel d'offre est en cours (2 sociétés), le cahier des charges doit être rendu pour février, la Direction nous informe de la prise en compte de nos remarques dans le cahier des charges. En 2024, une enquête sur l'habillement a été faite sur les périmètres de la DGO et PNC. Le problème des chaussures ressort clairement. Le médical soumet l'idée de travailler sur les semelles également et de pouvoir les changer régulièrement, revoir la hauteur également (1,5). Avoir au moins 3 ou 4 modèles à proposer (largeur, pied fin etc. adaptable avec les différentes pièces de l'uniforme) avec des demi-pointures proposées. Tenir compte du piétinement. Idem pour les chaussures masculines mais aussi pour les EPI qui bien souvent engendrent des douleurs à la malléole.

Commentaires et interventions des commissaires : *Problème récurrent pouvant occasionner des maux de dos, douleurs, chutes etc. Il faut différents modèles, différentes hauteurs de talons, semelles adaptées pour atténuer les chocs et piétinements, car tous les pieds ne sont pas pareils ! La Direction nous confirme la possibilité de porter des chaussures civiles compatibles avec l'uniforme (cuir bleu marine, semelles anti-dérapantes etc.) au frais du salarié sans avoir recours à un certificat médical !*

Tableau de suivi : 18 actions ciblées, 50% seront présentés en février.

CSCA (comité sécurité circulation aéroportuaire) sera-t-il étendu sur les autres aéroports ? La Direction nous répond que ce n'est pas simple car nécessité de rencontrer les gestionnaires des aéroports. Le 06/02, nouvelle opération à Orly avec la gendarmerie.

Commentaires et interventions des commissaires : *Un commissaire aimerait moins de répression et plus sur de sensibilisation et de pédagogie.*

### Divers :

Pas de chauffage au Bât. 454, problème perdure !! Quid du ménage ?! La Direction prend le point.

Casier en piste qui récupère les vêtements salis : il n'y a plus de clé. Cadenas mis pour éviter les vols. Plus de cadenas, goupille à la place. La Direction prend le point.

ICP à Orly, demande de détails car rien dans la déclaration de l'AT. La Direction nous donne des éléments et prend le point quant à la rédaction des AT.

Parkas et polaires pour les commissaires, dotation pour les permanents, voire avec Toufek. Aéroport de LYS : 12° pour travailler dans l'aérogare. La Direction prend le point.

SXB : demande d'un suivi sur l'avancement dans l'accompagnement des équipes.

Grippe : demande de nettoyer et désinfecter les locaux et mobiliers.

Gilets rouges pour les renforts escale : Nouvelle demande de les nettoyer systématiquement après chaque utilisation car utilisateur différents.