



Bilan CFE-CGC Elancourt - Région Parisienne à mi-année



Airbus Defence & Space

Après une première partie d'année riche en activités syndicales, il nous semble important de vous résumer nos actions et les résultats obtenus.

Le positionnement de la CFE-CGC lors des consultations en CSE-E et CSE-C

Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi au titre de l'exercice 2024 (CSE-C Janv 26) **Défavorable** Augmentation des RPS, des accidents du travail ; Toujours pas d'accord Handicap ADS.

Consultation sur le renouvellement de l'agrément de santé au travail (CSE-E Mars 26) **Favorable** Disposer d'un service de santé agréé au sein de l'établissement est indispensable.

Consultation sur le projet de cession Amasis d'Airbus Protect SAS à Airbus Defence & Space SAS (CSE-C Mars 26) **Favorable** Compensations obtenues pour les salariés intégrés chez ADS suite à négociation.

Consultation sur le Document Unique de l'Évaluation des Risques Professionnels 2025 (CSE-E Avril 26) **Favorable** Reconnaissance du travail d'amélioration important réalisé depuis 2025.

Consultation relative au Bilan HSCT 2025 et programme de prévention 2026 (CSE-E Avril 26) **Défavorable** Augmentation importante du nombre de jours pour accidents du travail avec arrêt et des risques psycho sociaux (RPS).

Consultation relative à la mise en place du travail en équipes de manière temporaire (2x8) au sein de TSAEO/TSAEE (CSE-E Mai 26) **Abstention** Reconnaissance de l'urgence business et sollicitation sur la base du volontariat, indemnisation selon accord TEE mais pas de prise en compte par la direction de la distance domicile/travail réelle des salariés concernés (pas de transport en commun tôt le matin et tard le soir).

Approbation des comptes annuels ASC et AEP 2025 (CSE-E Juin 26) **Favorable** Résultat d'exploitation positif dégagé (325k€) qui permet en 2026 d'améliorer le modèle (plafond salarié passé à 1200 € en 2026), et d'aborder le futur avec sérénité.

Consultation sur la mise en œuvre des mesures liées à la Rupture Conventionnelle Collective (CSE-C Juillet 26) **Favorable** Basé strictement sur le double volontariat (pas de départ contraint), totale transparence du processus et strict respect des dispositions négociées en mars 2025.



Nouveaux accords

Pas moins de 6 négociations d'accords sur le 1^{er} semestre 2026 aboutissant à autant de signatures de la CFE-CGC. Notre signature n'est pas automatique, elle est toujours au service de la défense et de l'amélioration des conditions de travail des salariés.

- Accord de méthode BROMO (12/02/26)
- Accord Groupe politique salariale 2026 (06/03/26)
- Accord politique salariale ADS SAS 2026 (02/04/2026) => Obtention par la CFE-CGC d'un niveau identique à Airbus Commercial et application au 01/07 (au lieu du 01/09)
- Accord collectif relatif à l'adaptation du statut social des anciens salariés d'Airbus Constellations Satellites SAS (25/03/26) => Obtention par la CFE-CGC de la compensation salariale "in globo" pour les salariés ayant rejoint ADS avec conservation de la structure organisationnelle
- Accord collectif relatif à l'adaptation du statut social des anciens salariés d'Airbus Protect SAS (13/05/26) => Obtention par la CFE-CGC de la compensation salariale "in globo" pour tous les salariés ayant rejoint ADS (SMH, Mutuelle, déplacement,...)

Suivi des accords ADS SAS

- RCC : mise en œuvre terminée. Suppression des 531 postes réalisée à hauteur de 94% (498 départs) sans départ contraint, via la validation de 212 dossiers (40%) et l'attrition naturelle avant (40%) et après (20%) le début de la RCC.
- Accord de compétitivité : en attente du lancement des groupes de travail par la Direction.

Du côté des Commissions du CSE-C 2026

Commission Égalité Professionnelle

12 février Index égalité femmes – hommes (2025)

- **Stable** depuis plusieurs années (note ADS 96/100)
- **Directive** européenne sur la **transparence salariale** toujours **pas transposée** en France
- **Loi Rixain** (quota de parité F/H parmi les cadres dirigeants) : **en baisse** (19% de femmes)

3 juin Bilan Handicap 2025

- **Taux d'emploi en hausse** (5,30% pour 2025 dont 24% à Elancourt) avec **38 nouvelles reconnaissances RQTH** et 25 départs. Ce taux d'emploi reste inférieur aux 6% légaux
- **5 recrutements CDI/CDD** + 12 alternants et stagiaires

Toujours pas de nouvel accord négocié malgré nos demandes depuis 2024. Application des mesures spécifiques de l'accord précédent (dont certaines à la baisse ou supprimées).

Commission GEPP

19 mai Formation 2025, Alternance/Stage, Engagement embauches (Accord de compétitivité)

- Formation 2025 : **baisse d'activité importante** (-25%) due à la réduction de la durée des TCO et à la diminution des effectifs (-5%)
- Stages et alternance : **210 alternants et 119 stagiaires**. Bon taux d'embauche. Un certain désengagement des managers pour la campagne de stages 2026
- Engagement 100 embauches (cf accord de compétitivité) : **140 recrutements externes** ont été réalisés entre le 5/3/2025 et le 28/4/2026, dont 34 % de femmes (Digital, Ingénierie et Ventes)

30 juin Formation 2026, Présentation Digital Académie et zoom sur l'IA

- Avancement plan de formation 2026 en retrait / 2025 (-25%) : moins de TCO et réduction des effectifs à l'embauche. Transformation numérique via montée en compétence, certification et gestion de carrière

Commission Développement Durable

14 avril Démarche durabilité Space Systems, Mobilité du quotidien

- **Durabilité** : implémentation de la feuille de route de décarbonation France (lié au "EU Space Act")
- **Mobilité du quotidien** : 1er bilan encourageant de l'accord signé par la CFE-CGC avec une décarbonation réelle de nos trajets domicile-travail. 1730 salariés Airbus ont bénéficié des dispositifs. Succès du FMD Vélo et de l'abonnement transports. Attrait confirmé du LLD vélo. FMD Covoiturage faiblement utilisé.

CSSCT-C

18 juin Prévention des risques, Impact environnemental, culture Santé Sécurité et Environnement (SSE), QVCT

- Accidents du travail : **indicateur** dans le **rouge**, chutes dans les escaliers (surtout en descente) et risques psycho-sociaux (RPS)
- Réduction de l'impact environnemental : indicateurs **consommation d'eau** et de **gaz** dans le **rouge**, pour l'électricité on est dans le vert
- Indicateurs de suivi de renforcement de la culture SSE dans le vert sauf **formations Prévention RPS et Environnement Hygiène et Sécurité Leadership**
- Certification ISO 14001, 45001 & 50001 : **obtention des certifications** avec 3 non-conformités mineures
- Semaine de la QVCT (16-20 juin) : animations, webinaires, ateliers, stands spécifiques (diététique, endométriose, pré et ménopause, vision et ostéopathie) et rencontres avec les assistantes sociales

Du côté de Bromo et de la New Div

La CFE-CGC, en tant que 1ère organisation syndicale de la division Airbus Defence and Space, assume une responsabilité majeure. Depuis l'origine des discussions et ses formalisations à tous les niveaux (SEWC, ECADS, CGAF, CSE-C, CSE-E) elle défend des positions argumentées aussi bien sur les risques et opportunités de procéder à la fusion BROMO que sur l'impact du départ d'1/3 des salariés de la division.

A ce titre, la CFE-CGC a obtenu que les informations/consultations aux niveaux européen et national portent aussi bien sur BROMO que sur l'avenir de la New Div (activités Air Power et Connected Intelligence).

L'heure est venue de la préparation des avis consultatifs au niveau de l'ECADS (un avis commun de toutes les institutions représentatives du personnel au niveau européen, soit pour la France, 3 représentants : 2 CFE-CGC et 1 CFDT) et du vote des élus du CSE-C basé sur les avis de chaque organisation syndicale représentative (CFE-CGC, la CFDT et la CGT). Tous ces avis seront normalement donnés en septembre 2026, donc avant le retour de la Commission européenne sur le projet de fusion.



Du côté des Commissions du CSE d'Elancourt-Région Parisienne

CSSCT-E

- **Participation aux différentes évaluations** (Hors RPS) réalisées par HSE avec un taux de participation de 75% aux convocations HSE
- **Participation à toutes les évaluations RPS** : 6 pour ADS RP en 2026. La CFE-CGC veille à ce qu'il soit proposé à l'ensemble des salariés de participer à ces évaluations
- Vérification que le DUERP avec les résultats des évaluations, dont RPS, soit mis à disposition des salariés sur le HUB tous les débuts de trimestre
- **Accidents de travail** : Suivi des enquêtes et analyses de causes si besoin
- Formulation des **préconisations sur le bilan HSCT 2025 et le DUERP 2025**

Commission des ASC

Les propositions ont été nombreuses au 1er semestre

- Animation et tombola St Valentin
- Chocolats de Pâques pour tous les salariés
- Forum des voyages enfants
- Exposition photo Bali
- Animation, collecte et tombola journée de la femme
- Forum des voyages 2027
- Semaine musicale
- Animation coupe du monde de football
- Animation sur le harcèlement
- Opération bleuet de France
- Animation "livre enfant histoire"

Commission des Marchés

Au cours du premier semestre, la CFE-CGC a assuré la collecte des données des fournisseurs et des tours opérateurs qui sont susceptibles d'être consultés, en particulier pour les cartes cadeaux de Noël 2026 et les voyages 2027.

L'analyse et la validation ont démarré et se poursuivront jusqu'à la fin de l'année.

Du côté de l'accompagnement

L'accompagnement individuel des salariés est de différentes natures :

- Conflit avec le management ou les collègues y compris les cas de harcèlement moral ou sexuel
- Accident du travail et de trajet, arrêt maladie
- Epuisement professionnel (burnout), stress, situation conflictuelle
- Plan de retour à la performance
- Entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement
- Longue maladie avec un soutien à distance en coordination étroite avec RH, assistante sociale, psychologue du travail et médecine du travail
- Préparation à la retraite
- Négociation de rupture conventionnelle individuelle
- Augmentation individuelle, gestion de carrière, plan de développement, classification, passage cadre,...

Nous avons accompagné environ 30 salariés sur le 1er semestre.

Du côté du comité Restauration

Bilan du comité du 18/06/26

- **Taux de satisfaction de 91%** (en progression)
- **Moyenne de fréquentation en légère baisse** depuis le début de l'année par rapport à 2025
- **Note de 19,8/20 à l'audit hygiène** (très bon)
- **Retrait de 46 additifs** de ses recettes par Elior
- **Du côté RSE** : tonnage de déchets satisfaisant, hausse de l'utilisation du nombre de mugs individuels et du volume de ventes des plats à prix réduits en DLC courte.
- **Nouvelle offre au "Bon Sens"**

Le rôle de la CFE-CGC dans ce comité consiste à faire prendre en compte les demandes des salariés.

Du côté du Campus Grand Paris



L'ambition du programme CGP est double :

- Construire un site moderne, accueillant, éco-responsable et adapté à nos nouveaux modes de travail pour environ 1700 salariés de la BU Connected Intelligence et de ses filiales Cybersecurity et SLC
- Rénover une partie du site d'Elancourt en particulier dans les domaines de la climatisation et du chauffage pour environ 500 salariés

Ce dossier fait l'objet d'une coordination étroite de l'entente CFE-CGC/FO/CFTC en particulier sur l'information/consultation en cours sur les futures conditions de travail sur les 2 sites.



Du côté de la coordination Groupe

Le dossier télétravail Face à la lettre inappropriée de notre CEO Guillaume Faury du 9/6/2026, la CFE-CGC, associée à FO, a combattu la remise en cause unilatérale des dispositions relatives au télétravail portées par notre accord QVCT de juillet 2024. Sans relâche ni compromis, nous avons défendu le télétravail qui est devenu un élément structurel de notre organisation du travail de l'après COVID. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un droit acquis, il est essentiel pour :

- L'attractivité d'Airbus et de ses futurs recrutements
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Le moteur d'engagement et d'efficacité des salariés à la main des managers
- L'adéquation entre la capacité de nos locaux, parkings et restaurants d'entreprise et le nombre de salariés sur site.

Nous avons finalement obtenu gain de cause même si la direction du groupe souhaite toujours revenir à moyen terme sur l'équilibre entre le temps de présence sur site et le télétravail.



La participation Face à la faible participation distribuée en 2026 eu égard aux résultats opérationnels du groupe et à l'impact négatif de la parité €/€, la CFE-CGC, en entente avec FO et la CFTC, a obtenu la négociation d'un nouvel accord de participation pour 2026 en supprimant l'effet de la parité €/€, la mise en place d'un complément de participation à hauteur de 500€ pour l'ensemble des salariés et la fin du plafonnement des primes d'Intéressement et de Participation. Nous avons aussi obtenu une expertise indépendante sur l'ensemble du dispositif de participation afin de négocier un nouvel accord en 2027.

ESOP Les représentants CFE CGC au conseil de surveillance ESOP portent les votes du fonds à l'Assemblée Générale Annuelle. A l'occasion du conseil de surveillance ils sont force de proposition pour faire évoluer l'offre d'actionnariat salarié. En 2026 il a été proposé au board d'ajouter un second fonds en utilisant le modèle de FCPE européen pour accroître le potentiel de souscription d'actionnariat salarié.

IPECA Les représentants de la CFE-CGC au Conseil d'administration de l'IPECA ont modifié les dispositions du contrat Airbus de prévoyance santé pour le rendre durable tout en atténuant l'impact pour les salariés et retraités affiliés.

Les dossiers à venir :

- De nouveaux accords de participation et d'intéressement
- L'harmonisation du processus de bonus cadre au niveau européen
- La gestion de carrière (allant bien au-delà de la classification imposée par la convention de la Métallurgie)

Glossaire

CSE-E/C : Comité Social et Economique Etablissement/Central
CSSCT-E/C : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
Etablissement/Central
ECADS : European Committee ADS

GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels
SEWC : Société Européenne Works Council
QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail

Vous vous posez des questions. Vos Élus sont à votre disposition !

Délégué Syndical Central :	Thierry PREFOL	06 40 19 29 06
Délégué Syndical Central Adjoint:	Dominique IZAMBERT	06 80 27 84 90
DS responsable de section Toulouse :	Tanguy THEBLINE	06 21 88 18 16
DS responsable de section Elancourt :	Emmanuelle VILLOT	06 33 83 71 69

www.cfecgc-airbusds.fr

CFE-CGC Airbus DS

Appli Smartphone



Linked in

