



mars 2026

Questions/Réponses RVS CFE-CGC T1 2026

AIRBUS
Defence & Space

Depuis le début de la mandature actuelle, nous vous partageons des extraits des réponses de la Direction à nos questions trimestrielles RVS (Représentant Vie Sociale) dans l'Essentiel du mois (cf. panneaux d'affichage et notre site).

Nous avons souhaité ouvrir ce partage au plus grand nombre dans une communication spécifique.

Dorénavant, retrouvez chaque trimestre toutes les réponses Direction à nos questions communes, questions Toulouse & Région Sud et questions Région Parisienne.

Bonne lecture et merci d'avance pour vos retours et vos questions à venir. On compte sur vous !

Vos RVS Toulousains & Région Sud



Vos RVS Région Parisienne



SOMMAIRE Questions/Réponses RVS T1 2026

FIN DE CARRIÈRE	3
Questions communes	3
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	4
Questions communes	4
SECURITE SUR LE SITE	4
Questions Toulouse & Région Sud	4
EQUIPEMENT INFORMATIQUE	5
Questions Région Parisienne	5
COVOITURAGE	6
Questions Région Parisienne	6
BORNES DE RECHARGE	6
Questions Région Parisienne	6
CASSE ET ASSURANCE	6
Questions communes	6
ASK'HR	6
Questions communes	6
CSE	6
Questions communes	6

FIN DE CARRIÈRE

Questions communes

Dans le chapitre 5.7 "Accompagnement individualisé à la préparation à la retraite" de la note d'application des mesures d'aménagement de fin de carrière (réf. ME2313379 du 12/07/23), il est écrit : "cet article sera complété ultérieurement, éventuellement dans une note distincte dédiée". La CFE-CGC demande à la Direction où elle peut trouver cette note distincte dédiée ?

Ce document n'est pas à notre disposition. Pour ce qui est des sujets "Groupe" (note d'application d'un accord de groupe), la CFE-CGC doit s'adresser au niveau du Groupe en France. Cette demande excède le périmètre de l'établissement Airbus Defence and Space Toulouse et Région Sud.

Des salariées nous ont remonté la difficulté d'organiser leur pot de départ en retraite. En effet l'utilisation d'espace de convivialité leur a été refusée. Pourriez-vous donner les critères de refus ? Nous en avons dirigées vers l'espace de cantine, mais là aussi refusé car pas de prestation comprise dans l'utilisation de la salle. Et pour cause, les prix pratiqués par la SODEXO sont rédhibitoires pour une grande majorité des non cadres partant à la retraite. La direction peut-elle nous donner la démarche à suivre pour permettre au personnel qui a donné parfois jusqu'à 20 ans de sa vie à Airbus DS, d'organiser un pot de départ digne ?

L'utilisation d'espace de convivialité n'a jamais été refusée. Il a par contre été refusé la consommation d'alcool dans ces espaces et les requérants ont effectivement été invités à se rapprocher de la Sodexo pour ce cas précis.

Dans la note d'application des mesures d'aménagement de fin de carrière du 12/07/23, il est indiqué au chapitre 5.3 Temps partiel fin de carrière que "la date de fin de l'avenant correspond à la veille de la date de liquidation de la retraite du salarié". Comment est-ce alors possible de cumuler un temps partiel fin de carrière incluant le préavis travaillé à temps partiel avec une période de CET LT à temps plein et éventuellement une période d'IDR en jours d'inactivité ?

Cette phrase doit s'entendre en cas de mesure unique (sans cumul de mesures).

Dans le cadre d'un temps partiel fin de carrière à 80 %, le salarié peut-il cumuler ses jours non travaillés sur la période qui précède son entrée dans le CET Long Terme ? Cela peut-il être partiellement ou totalement sur la

période du préavis temps partiel qui précède le départ physique en CET Long Terme ?

La prise des jours d'inactivité dans le cadre d'un temps partiel ou forfait jour réduit doit s'organiser conformément aux dispositions de notre accord de statut social (articles 3,1,9 et 4,1,9). En tout état de cause, le planning prévisionnel des jours d'inactivité est établi d'un commun accord entre le salarié et le responsable hiérarchique.

La plateforme Diot Saci qui œuvre pour Airbus dans le parcours retraite des salariés (accord du 10 février 2023) est bien accessible depuis un ordinateur Airbus mais la vidéo de présentation d'Itinéraire retraite et de l'accompagnement de Diot-Saci n'est pas accessible : ERR_TUNNEL_CONNECTION_FAILED site inaccessible. De même, l'inscription à un webinaire sur le sujet proposé par Diot-Saci n'est pas accessible : ERR_TUNNEL_CONNECTION_FAILED site inaccessible. La CFE-CGC demande à la Direction si l'adresse mail professionnelle est à proscrire ou si la Direction peut autoriser l'accès aux inscriptions et aux e-learning ?

Problématique en cours de traitement au niveau des équipes Digital.

Dans la note d'application des mesures d'aménagement de fin de carrière du 12/07/23, il est indiqué au chapitre 5.3 Temps partiel fin de carrière qu'"aucun retour à temps plein n'est possible au cours ou à l'issue de la mesure temps partiel aidé". La Direction peut-elle corriger la note d'application en supprimant "aidé" qui ne correspond pas à ce chapitre et publier la version mise à jour ?

Pour ce qui est des sujets "Groupe" (note d'application d'un accord de groupe), la CFE-CGC doit s'adresser au niveau du Groupe en France. Cette demande excède le périmètre de l'établissement Airbus Defence and Space Toulouse et Région Sud. Il s'agit d'une coquille qui ne change pas le principe. Le retour à temps plein n'est pas non plus possible au cours ou à l'issue de la mesure de fin de carrière.

Dans le cas d'une invalidité/incapacité supérieure à 10 % ou d'une carrière longue, le salarié peut-il prétendre à entrer dans une mesure autre que la mesure de temps partiel aidé ou cette mesure est-elle de fait la seule mesure accessible pour une liquidation de retraite avant l'âge légal, lié à ce statut particulier du salarié ?

Bien sûr que les salariés en situation particulière leur permettant de partir avant l'âge légal peuvent bénéficier de toutes les autres mesures.

Dans le cas d'une mesure temps partiel aidé ou temps partiel fin de carrière, le salarié peut-il positionner ses jours non travaillés sur une période choisie en accord avec son management ? Le processus est-il le même que pour le temps partiel/forfait jours réduits ?

Oui c'est le même principe.

Pour un cadre salarié faisant valoir ses droits à la retraite le 01 février ou le 01 mars d'une année (N), quand et comment sont versés : - le "COMPLEMENT 10E EXERCICE N" de l'année (N-1) - le "SOLDE PART VARIABLE" de l'année (N-1), - la "PART VARIABLE" de l'année (N) [car en année (N), le salarié est aux effectifs 1 voire 2 mois] ?

Pour tous les départs de début d'année (et pas uniquement les retraites), lors du solde de tout compte nous payons la part variable de l'année N-1 ainsi que le prorata de l'année N selon le % de part variable et nous payons également le complément 10ème des 2 années, s'il y en a un à payer.

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Questions communes

La direction a-t-elle conscience que, bien qu'elle soit officiellement la langue du groupe, les salariés ne maîtrisent pas tous l'anglais de façon fluide ? Ce n'est pas forcément un problème dans les communications écrites où on peut prendre le temps de la réflexion ou dans les réunions en présentiel interactives où on peut s'assurer que les messages sont compris. Malheureusement, cela le devient dans les grandes réunions à sens unique (en distanciel ou en présentiel avec un public nombreux). La Direction peut-elle remédier à cela en évitant de faire passer des messages jugés importants au cours de telles réunions ou mettre en place une procédure de restitution en français si c'est le cas ?

Pour les réunions en distanciel et comme indiqué dans la réponse précédente, GMeet propose en la fonctionnalité "CC" (Closed Caption) qui correspond aux sous-titres en direct. Elle peut être activée par chacun des participants, en sélectionnant la langue de son choix. Ce n'est pas une action centrale, mais bien une fonctionnalité à activer par chaque individu lors des weblives. Cette fonctionnalité est accessible lors des GMeet et Airbus Live.

Nous rappelons que nous sommes dans une organisation transnationale avec des équipes parfois totalement transnationales (par exemple avec des membres en France, en UK, en Allemagne, en Espagne). A ce titre, la maîtrise de l'anglais est un

prérequis pour tous les recrutements en vue de la bonne tenue du poste de travail.

Pour ce qui est des informations importantes concernant les droits des salariés, nous avons des communications adressées en Français et des managers de proximité ont été mis en place pour les salariés qui auraient un manager dans un autre pays.

L'application GMeet offre la possibilité d'activer la langue de réunion souhaitée, ce qui est intéressant et appréciable quand on est dans une réunion en langue anglaise par exemple. La CFE-CGC demande à la Direction de mettre en œuvre une solution à l'identique pour les réunions Direction de type ALL HANDS, qui portent des messages importants vers tous les salariés.

GMeet propose en effet la fonctionnalité "CC" (Closed Caption) qui correspond aux sous-titres en direct. Elle peut être activée par chacun des participants, en sélectionnant la langue de son choix.

Ce n'est pas une action centrale, mais bien une fonctionnalité à activer par chaque individu lors des weblives. Cette fonctionnalité est accessible lors des GMeet et Airbus Live.

De plus en plus de réunions facultatives ou non, ont lieu entre 12h00 et 14h00. La Direction peut-elle donner la consigne d'éviter ces horaires de réunions si des messages importants doivent y être délivrés ou quand ces réunions concernent l'évolution professionnelle de celles et ceux à qui elles s'adressent.

Il est entendu que cette question concerne les salariés cadres en forfait jour. A partir du moment où le principe d'une pause déjeuner est respecté il n'est pas possible de fixer des horaires qui par définition sont différents d'une personne à l'autre.

SECURITE SUR LE SITE

Questions Toulouse & Région Sud

Certains d'entre nous stipulent que le port du casque en vélo et le port du gilet Jaune sur le site sont obligatoires. Après parcours du règlement intérieur, pas de notification en ce sens. C'est peut-être dans une note interne, que l'on ne sait pas retrouver facilement. Pouvez-vous nous donner la manière simple de retrouver ces notes internes ?

Peut-on les mettre sur le HUB ?

(<https://hub.airbus.com/toulouse/services-de-letablissement-defence-and-space-toulouse>)

Quoi qu'il en soit, si c'est une obligation de l'entreprise, est-ce que ces équipements sont considérés comme des EPI ?

Ceci est juste un rappel du code de la route qui stipule que les équipements obligatoires pour le cycliste sont : le Casque. En circulation, le conducteur et le passager d'un cycle, s'ils sont âgés de moins de 12 ans, doivent porter un casque conforme à la réglementation relative aux équipements de protection individuelle. Ce casque doit être attaché. Le gilet rétroréfléchissant. Le port d'un gilet rétroréfléchissant certifié est obligatoire pour tout cycliste, et son éventuel passager, circulant hors agglomération, la nuit, ou lorsque la visibilité est insuffisante. La note "Règles de déplacements autour et au sein de notre établissement" a fait l'objet d'une procédure d'information/consultation du CSE-E en début d'année 2026 et a été transmise à l'ensemble des salariés par masse mail le 12 février 2026.

Depuis quelques temps, un agent de sécurité est posté le matin au niveau de la barrière à l'entrée de la rue Griffon et il vérifie les badges. En revanche, il n'y a pas d'agent de sécurité à la barrière côté G6 ni au niveau du portail qui donne directement sur la rue des Cosmonautes. La Direction peut-elle expliquer pourquoi la sécurité n'est pas gérée de façon identique à tous les accès ?

Les agents visent à faciliter les flux et surveiller l'entrée sur un parking très attractif pour des personnes "non Airbus". Il y a encore trop d'entrées de personnes extérieures à réguler sur ce parking.

Dans le cadre de l'évolution du règlement intérieur à venir, la Direction peut-elle rappeler la priorité aux transpalettes par l'installation de panneaux en tôle émaillée dans les passages stratégiques ?

Ce point a fait l'objet d'une note Direction sur les règles de circulation sur nos sites. Cette note, nous le rappelons, a fait l'objet d'une information/consultation du CSE-E avant mise en application. Celle-ci vient compléter et apporter des précisions sur des notions du règlement intérieur.

Des salariés nous remontent que le premier parking de la Viguerie n'est pas suffisamment éclairé, que les cheminements piétons ne sont pas matérialisés, et que certaines voitures circulent à fond sur l'axe central. En cas de pluie, certaines voitures ne font pas assez attention aux piétons juste avant le passage surbaissé sous le pont SNCF et les piétons se trouvent alors arrosés. La Direction peut-elle renforcer l'éclairage du parking ? Peut-elle également renforcer le marquage piétonnier et rappeler au respect de la vitesse sur un parking ?

Des actions ont été menées sur l'éclairage des parkings G1, G3 et PKS. Le sujet n'a pas été remonté pour Viguerie donc nous entendons la demande et nous allons en faire l'étude.

EQUIPEMENT INFORMATIQUE

Questions Région Parisienne

Pour les salariés équipés d'un PC purement Divisional, certains outils deviennent inaccessibles (eVisit, MyFM, Elanscope). Certains salariés d'Elancourt font ce choix consciemment mais d'autres n'ont pas le choix (salariés Airbus SAS localisés à ELC). Quel est le nombre de salariés concernés à Elancourt et quels outils leur sont inaccessibles avec un PC Divisional ? Pour les outils inaccessibles qu'ils sont tenus d'utiliser dans le cadre de leur fonction, quelle solution s'offre à eux ?

Pour les entités juridiques ne faisant pas partie de la division (Airbus SAS, GDI Simulation, Airbus Protect), un ou deux PC FRMAIN peuvent être confiés, moyennant la rédaction d'un SLA (Service Level Agreement), document décrivant les services fournis par ADS et la facturation associée. Pour les salariés des entités ADS, SLC et Cyber Security ayant un PC DSMAIN, nous les invitons à solliciter leur assistante ayant un PC FRMAIN pour les demandes sur les outils nationaux. Nous précisons qu'ils ont accès à MyFM, Elanscope, pour e-visit il existe une procédure auprès de la Sûreté.

COVOITURAGE

Questions Région Parisienne

Il semble que la gratuité « passager » pour le covoit IDFM ait une durée limitée dans le temps pour les usagers ne possédant pas de carte navigo. Pouvez-vous nous dire ce qu'il en est ? S'il y a effectivement une limitation temporelle, quand cette gratuité s'arrête-t-elle pour les passagers et qu'est-il mis en place par Airbus ? Par ex. prise en charge d'une partie du covoiturage, au même titre qu'il y a une prise en charge d'une partie de la carte navigo ?

Au 28 février 2026, Ile de France Mobilité arrêtera la gratuité du covoiturage pour les non détenteurs du pass navigo. Le tarif est le suivant : Trajet passager à 0,5€ pour 20km, dans la limite de 2 trajets par jour et par utilisateur. Airbus ne compense pas l'arrêt de cette subvention Ile de France Mobilité.

BORNES DE RECHARGE

Questions Région Parisienne

Dans le cadre de la démarche Eco-Mobilité () sur le site d'Elancourt 38 points de recharges ont été progressivement déployés. De nombreux employés passent à ce jour à l'électrique et considèrent la possibilité de recharge de leur véhicule sur leur site de travail comme un vrai plus. Malheureusement, 50% des bornes (pour ne pas dire plus) sont, à ce jour, hors d'usage. Si on peut considérer que sur la partie du site qui ne sera plus occupé à l'issue du déménagement à Montigny peut ne plus être une priorité de remise à niveau, il en est forcément autrement sur la partie CGP Elancourt. Sur cet espace du futur CGP Elancourt seules 4 bornes sont disponibles. Sur ces 4 bornes seules 2 peuvent être utilisées. Pour rappel, la loi Lom 2025 a pour objectif, sauf erreur, de disposer de 1 borne de recharge toutes les 20 places de parking sur les lieux de travail. Nous sommes sur la zone du futur CGP Elancourt assez loin de cet objectif. Etat des bornes de recharges bâtiment L & M (Opérateur DRIVECO) ZW014051 (gauche) : OK (~7kW) ZW014052 : (Droite) : KO ZW014041 (gauche) : OK (~7kW) ZW014042 : (Droite) : KO A l'aube des futurs aménagements du CGP Elancourt (qui va concerner entre 500 à 600 personnes), une remise à niveau et un déploiement complémentaire de ces points de recharges est-il prévu ? Cela serait, de plus, un signal positif pour les salariés "Bromo".

Le sujet de l'indisponibilité régulière de certaines bornes est bien identifié. FM travaille actuellement pour renouveler une partie des équipements et remettre les stations en plein état de fonctionnement. Des travaux sont prévus aussi pour le bâtiment LM et estimés avant l'été. La responsabilité de se mettre en conformité avec les attentes réglementaires LOM incombe au

propriétaire des lieux. Le service Real Estate a prévu des discussions avec le bailleur dans ce sens.

CASSE ET ASSURANCE

Questions communes

Une personne casse ses lunettes en passant un tourniquet "capricieux". Qui prend en charge la réparation de ses lunettes ? Quelle assurance se met en place ?

S'il y a une situation individuelle derrière cette question, merci de nous l'adresser en dehors du canal RVS.

ASK'HR

Questions communes

Nous sommes surpris de voir que lorsque sur Ask'HR on tape le mot "préavis", la réponse est pour le moins surprenante. N'est-ce pas une règle qui peut apparaître sur Ask'HR ?

En effet si seulement le mot "préavis" est tapé dans la barre de recherche, le caractère trop général de ce mot ne permet pas d'orienter le salarié vers une réponse pertinente. Nous conseillons de taper le maximum de mots pour bien orienter la question vers le but recherché. Si vous tapez "préavis de départ", Ask'HR fait des propositions de sujet pour récupérer des précisions sur la question du salarié.

CSE

Questions communes

La direction peut-elle nous informer du "seuil" de déclenchement en CSE sur une réorganisation (changement de manager, de N+2, de changement de sigle, etc....) ?

La CFE-CGC peut-elle reformuler sa question de manière à bien la comprendre ? De quoi parle-t-on ? D'une information ? D'une consultation ? En tout état de cause, chaque situation est examinée en fonction de la nature de l'impact. Les ajustements mineurs et très locaux liés à la vie de l'entreprise et notamment visant à suivre l'évolution des effectifs sans pour autant changer la logique organisationnelle ne font pas forcément l'objet d'une information en CSE.