



octobre 2026

Questions/Réponses RVS CFE-CGC T3 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 T3 2026

FIN DE CARRIÈRE	3
Questions communes	3
ACCORDS.....	4
Questions communes	4
DROITS ET LIBERTES	4
Questions communes	4
INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL	4
Questions communes	4
ABSENTEISME ET PRIMES	4
Questions communes	4
INFORMATIQUE	5
Questions communes	5
MOBILITE DOMICILE-TRAVAIL.....	5
Questions communes	5
FORMATION	6
Questions communes	6
CONGE CREATION D'ENTREPRISE	6
Questions communes	6
ACCIDENT DU TRAVAIL.....	6
Questions communes	6

FIN DE CARRIÈRE

Questions communes

Un salarié en CET LT est venu déjeuner sur le site et il a eu la surprise de ne pas avoir le prix Airbus lors du paiement (tarif extérieur). Le personnel Sodexo a signifié que ce salarié n'était plus dans "les effectifs" et qu'à ce titre, il était considéré comme extérieur. Or, jusqu'à la veille de la liquidation de sa retraite, le salarié est dans les effectifs Airbus DS avec le statut "en suspension". Que faut-il faire pour ne pas être confronté à ce type de problème lorsqu'on est en CET LT et qu'on vient déjeuner sur le site ?

Dans ce cas la prise en charge de la subvention est bien maintenue.

Retour sur la question 2026-05-116. Vers qui un salarié de 58 ans et + qui n'a pas reçu l'email de Diot Saci peut-il se tourner pour recevoir les informations et créer son compte sur la plateforme d'accompagnement individualisé à la préparation à la retraite ? Un certain nombre de salariés de 58 ans et + n'ont rien reçu à ce jour. La Direction peut-elle procéder à une vérification et s'assurer que tous les salariés de 58 ans et + qui n'ont pas reçu l'email de la plateforme "Itinéraire retraite" à ce jour recevront bien cet email dans les prochaines semaines ?

Un salarié dans cette situation peut ouvrir un ticket sur ServiceNow.

Dans le cadre du Temps partiel de fin de carrière, il est écrit : "la date de fin de l'avenant correspond à la veille de la liquidation de la retraite du salarié". Doit-on comprendre que la signature du formulaire d'information à l'employeur de départ en retraite va figer les droits CET LT du salarié même s'il commence par du temps partiel impliquant la signature d'un avenant à son contrat de travail ? Si la mesure est suivie du CET LT et de la conversion de l'IDR en jours d'inactivité, le salaire de référence pour la période CET LT acquis et abondé est-il réévalué sur la base d'un temps plein ? Idem pour l'avance sur IDR ? Ou le salaire de référence et l'avance sur IDR sont-ils calculés selon la base de l'avenant du contrat de travail du salarié qui prend fin la veille de la liquidation de sa retraite ? La Direction peut-elle, avec précision, répondre à chacune de ces questions ?

Oui, la date de signature fige le rétro planning du départ à la retraite et donc le solde de CET LT du salarié. Durant période de CET long terme à temps complet + IDR, le salarié passera à temps complet et percevra son salaire à temps complet.

Un salarié fait le choix d'un temps partiel fin de carrière à 90 % suivi de l'utilisation de son CET LT à temps plein et de l'IDR en jours d'inactivité. Son salaire de référence retenu sur les 12 mois ou les 3 derniers mois précédant la signature du formulaire d'entrée dans les mesures d'aménagement de fin de carrière correspond-il à 90 % de son brut ou à 95 % de son brut ? La majoration de 5 % de salaire brut est-elle intégrée directement au salaire de référence de base ou s'agit-il d'une ligne supplémentaire qui s'ajoute aux 90 % ? La Direction peut-elle donner une réponse précise ?

Pour le calcul du salaire de référence, le salaire est reconstitué sur un temps complet et il est ensuite proratisé en fonction des années à temps partiel.

Un salarié fait le choix d'un temps partiel fin de carrière à 90 % suivi de l'utilisation de son CET LT à temps plein et de l'IDR en jours d'inactivité. Le salaire de référence reste-t-il à 90 % + majoration de 5 % lors de l'utilisation du CET LT ou est-il recalculé sur la base d'un temps plein ? La Direction peut-elle donner une réponse précise ?

La période de temps partiel aidé ou fin de carrière pour un salarié va être considérée comme du temps partiel pour le calcul de l'IDR

Un salarié fait le choix d'un temps partiel fin de carrière à 90 % suivi de l'utilisation de son CET LT à temps plein et de l'IDR en jours d'inactivité. Le salaire de référence reste-t-il à 90 % + majoration de 5 % lors de l'utilisation de l'IDR en jours d'inactivité ou est-il recalculé sur la base d'un temps plein ? La Direction peut-elle donner une réponse précise ?

Pour le calcul du salaire de référence, le salaire est reconstitué sur un temps complet et il est ensuite proratisé en fonction des années à temps partiel.

Dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière, un salarié qui souhaite partir en temps partiel aidé peut-il poser tous ses jours acquis de CET LT avant son entrée dans la dite-mesure, et potentiellement alimenter la durée du préavis travaillé à temps partiel avec tout ou partie de ses jours de CET LT ? Comment cela s'applique-t-il ?

En dehors des mesures d'aménagement de fin de carrière, une demande d'utilisation du CET long terme doit s'inscrire dans le cadre des dispositions des articles 12.3.2.1.1 "Utilisation à tout moment dans le cadre d'un projet personnel" ou 12.3.2.1.3 "utilisation dans le cadre de situations particulières" de notre accord de statut social.

Par ailleurs et dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière, il n'est pas possible d'être engagé dans une

mesure de temps partiel aidé d'une part et d'utiliser le CET LT "pour compléter" d'autre part (deuxième partie de la question).

applications disponibles type 'saracroche', mais dont l'efficacité n'est pas garantie par Digital.

Est-ce qu'un salarié peut refuser qu'on lui attribue un téléphone mobile professionnel ? Comment restituer un téléphone mobile professionnel pour un salarié qui ne souhaite plus l'utiliser ?

Il ne peut y avoir une réponse générique, cela va dépendre de la situation du salarié (poste, responsabilité, organisation du travail, etc.). Pour ce genre de situation, nous recommandons une discussion entre le manager et le/la salarié(e).

ACCORDS

Questions communes

La CFE-CGC demande à la Direction un bilan de l'utilisation du forfait d'absences pour raisons familiales sur la période de 2024 à 2025.

Hors cadre des questions RVS. En lien avec application d'un accord de groupe.

DROITS ET LIBERTES

Questions communes

Un salarié peut-il refuser d'activer la caméra en GMeet lorsque son manager l'impose ? Quel risque pour le salarié s'il refuse ?

Pour ce genre de situation, nous recommandons une discussion entre le manager et le/la salarié(e).

Le fond d'écran lorsqu'on est en GMeet est-il standardisé ou les salariés peuvent-ils choisir eux-mêmes leur fond d'écran GMeet ?

Les salariés ont en effet un large panel de choix de fonds d'écran disponibles sur l'application GMeet.

Des salariés nous remontent que très fréquemment, ils sont dérangés sur leur téléphone mobile professionnel par des appels de type IA sur des sujets tels que le compteur linky. La CFE-CGC demande à la Direction d'agir pour stopper ces appels abusifs.

Il existe des applications comme 'Orange Business Lounge', téléchargeable depuis les stores publics (Google Play Store, App Store) et qui contient, entre autres, une fonctionnalité anti-spam. Nous avons prévu de communiquer prochainement sur cette application, car elle contient d'autres fonctionnalités (disponibles ou bloquées) et nécessite de facto une prise en main spécifique. Il existe également l'application 'Orange Téléphone', beaucoup plus simple d'utilisation, mais qui ne rejette pas les appels indésirables. Elle se contente de signaler un numéro potentiellement indésirable, et c'est à l'utilisateur de bloquer manuellement le numéro dans son historique d'appels. Enfin, il existe d'autres

INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Questions communes

Dans le cadre du retour à l'emploi après un/plusieurs arrêts longs (maladie/AT/MP), et de l'impact de cet/ces arrêts sur ses droits à congés et JRTT, le salarié peut-il demander à être accompagné par une personne de Reward afin de mieux comprendre les calculs réalisés et de vérifier sa situation ? Qu'est-ce qui est prévu par la Direction pour accompagner au mieux le salarié sachant que le RH n'est pas toujours en mesure de répondre à ces questions avec précision ?

Il faut que le salarié ouvre un ticket à confirmer avec Reward.

ABSENTEISME ET PRIMES

Questions communes

Quel est le mode de calcul de l'absentéisme et le seuil critique dans les calculs de primes : intéressement, participation, 13ème mois pour les mensuels et part fixe et variable pour les cadres ? Merci de préciser la réponse pour chacun des cas.

Intéressement, participation (tout est disponible dans Ask'HR) :

Le nombre de jours de présence pour une année complète à temps complet est calculé comme suit : Nombre de jours calendaires de l'année précédente (ex : 365 en 2025) - Nombre de jours de week-end (ex : 104 en 2025) = 261 jours

Sont assimilées à de la présence :

Les périodes de travail effectif

Les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, congrés supplémentaires, JRTT, CET hors période abondée par l'entreprise, exercice des mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'homal, formation obligatoire à l'initiative de l'employeur, temps passé en formation dans le cadre d'un contrat d'alternance)

Seules les absences que la loi assimile à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement/participation doivent être assimilées à de la présence. Il s'agit des absences suivantes :

Périodes de congés maternité, de congés d'adoption, congé de paternité, deuil pour enfants

Périodes de suspension du contrat de travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Heures chômées au titre de l'activité partielle

Périodes de mise en quarantaine consécutive à une pandémie

Salariés en mi-temps thérapeutiques suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Périodes passées en dehors de l'entreprise par les bénéficiaires de contrat en alternance

Tout autre motif (ex : maladie, absences raisons familiales, événements familiaux, congé supplémentaire de naissance, congé sans solde, CET abondé...) est considéré comme de l'absence et impacte le montant de l'épargne salariale.

Part variable des salariés occupant un emploi CADRE de classe F11 à H15 : pas de prise en compte des périodes d'absence maladie.

Prime annuelle des salariés occupant un emploi NON CADRE : les absences maladies sont prises en compte à travers la rubrique "IJSS maladie brute"

l'accent et des termes techniques employés. Cependant, nous sommes en échange direct avec les équipes de Google, qui travaillent activement à l'amélioration de leurs modèles de traduction contextuelle suite à nos retours similaires à celui-ci. Pour ce qui est d'un replay traduit ou sous-titré, cela nécessite un travail de retouche avec un coût financier et logistique significatif. Cette décision appartient à l'équipe organisatrice de chaque événement, en lien avec son partenaire Communication et n'est pas dépendant de l'outil. En parallèle, nous sensibilisons les organisateurs aux bonnes pratiques et étudions avec la Communication les événements nécessitant un sous-titrage révisé.

Lors du changement de mot de passe DSMAIN, le lien envoyé aux salariés est le suivant : <https://pwd.intra.airbusds.corp> Ce lien dirige les salariés vers Divisional Password Change Service. Il se trouve qu'avec ce lien, si on tape un mot de passe < 15 caractères ou si on écrit seulement son nom (oubli du nom du domaine avant le nom), il n'y a aucune information qui valide ou invalide le changement de mot de passe. La seule indication en est le message automatique de relance sur l'expiration prochaine du mot de passe, qui peut passer inaperçu. Il est vraiment dommage que le message de changement de mot de passe ne pointe pas sur le lien <https://pwm.intra.airbusds.corp/AccountInfo/default.asp> Ce lien était utilisé précédemment pour le changement de mot de passe et il permettait de voir immédiatement la validation ou l'invalidation du changement de mot de passe. La Direction peut-elle en expliquer la raison et revenir sur l'ancien lien, qui est bien plus sûr ?

Un nouvel outil du commerce (FastPass) est en cours de test et d'évaluation pour remplacer ce développement interne Airbus DS. Il sera déployé fin décembre sur l'environnement divisional. Il va répondre à ces questions en améliorant l'expérience utilisateur pour le changement de mot de passe.

INFORMATIQUE

Questions communes

Dans le cadre des webLive, il est possible d'activer les sous-titres dans la langue de préférence. Il se trouve que la traduction en français est vraiment "horrible", voire "incompréhensible". A titre d'exemple, quelques extraits issus du webLive de Nathalie Rau du 8 juillet : "chère équipe publicitaire", "vous voyez à nouveau nos oreillers stratégiques ici sur l'écran", "le sujet le plus dégoutant du moment". Serait-il possible d'obtenir une traduction en direct de meilleure qualité ? Voir un replay traduit dans les différentes langues ?

La qualité de la traduction automatique en direct sur Google Meet dépend de l'outil, mais aussi du débit, de

MOBILITE DOMICILE-TRAVAIL

Questions communes

Dans le cadre du remboursement des moyens des transports réguliers (Pass Navigo par exemple) ou occasionnels, le salarié a-t-il une déclaration particulière à faire dans sa déclaration de revenus ou est-ce déjà transmis par Airbus dans les informations communiquées aux impôts ?

La prise en charge du remboursement transport est exonérée d'impôt à hauteur de 75%. Etant donné que nous remboursons 80%, il y a une partie qui est imposable. Les salariés n'ont rien à déclarer en plus sur

leur déclaration de revenus, c'est géré en paie. Nous incluons le delta au-dessus des 75% dans le net imposable.

France ou bien la création d'entreprise à l'étranger rentre-t-elle dans le cadre de cette mesure ?

Lors d'un départ de l'entreprise pour retraite, et tant que le salarié est toujours dans les effectifs (IDR converti en jours, CET,) comment s'applique l'accord mobilité (remboursement Navigo, Tisseo, transports occasionnels, etc) ? Et comment le salarié peut-il faire les démarches adéquates auprès d'Airbus puisqu'il n'a en général plus de PC ou de téléphone pro ?

Le remboursement d'une partie de l'abonnement de transport concerne le transport entre le lieu habituel de résidence et le lieu de travail.

Or pendant la période évoquée (CET), le contrat de travail est suspendu, il n'y a donc pas de prise en charge d'abonnement de transport. Ces éléments sont soumis au contrôle de l'URSAAF.

FORMATION

Questions communes

Où peut-on trouver des formations de prise en main de DAISEI (et plus généralement le Generative AI) ? En passant par MyPulse, le mot clé DAISEI renvoie 7935 résultats donc inexploitable. Toutes celles que nous avons pu trouver après moultes recherches sur le Google site DAISEI sur Hub (<https://sites.google.com/airbus.com/daisei/business/training>) renvoient vers des Udemmy courses dont les liens sont inaccessibles. Cela renvoie vers MyPulse et lorsqu'on lance les formations en question, dans le cas d'une tentative de connexion via SSO, il y a un message d'erreur et dans le cas d'une tentative de connexion avec l'adresse mail Airbus, il apparaît le message "Vous n'avez pas été invité à ce compte Udemmy Business. Contactez votre service informatique ou votre responsable pour obtenir de l'aide."

Il n'y a pas de formation à Daisei qui est un outil.
L'accès aux formations IA Udemmy est désormais rétabli, les formations sont accessibles.

Il n'y a pas de condition quant à la localisation de l'entreprise. L'interdiction d'exercer une activité professionnelle concurrente ou qui pourrait préjudice à l'entreprise s'applique.

ACCIDENT DU TRAVAIL

Questions communes

Les salariés ayant une classification H16 et au-delà n'ont pas à rendre compte de leur agenda (forfait sans référence horaire). Que se passe-t-il en cas d'accident chez eux ? Est-ce considéré comme un accident du travail, comme un accident domestique puisqu'on ne peut pas savoir si c'était sur une période de travail ?

Un salarié avec un type de paye Forfait Sans Référence Horaire (FSRF) n'a pas à déclarer qu'il est en télétravail.

S'il déclare un accident de travail en précisant qu'il était en situation de télétravail, nous sommes dans l'obligation de réaliser la déclaration auprès de la CPAM compétente.

Nous analyserons l'accident et les circonstances associées comme pour chaque accident, et le cas échéant, nous formulerons des réserves si un doute subsiste quant aux circonstances décrites.

CONGE CREATION D'ENTREPRISE

Questions communes

Pour qu'un salarié Airbus DS ayant un contrat français puisse bénéficier du congé pour création d'entreprise, faut-il obligatoirement que l'entreprise soit créée en