



RÉSOLUTION DU CSE-E AIRBUS DEFENCE AND SPACE RP SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PROJET CAMPUS GRAND PARIS (CGP)

L'ensemble des élus du CSE-E tient tout d'abord à remercier la Direction ainsi que les experts des cabinets Cassiopé et Umanove pour leur intervention, leur écoute et leurs analyses détaillées tout au long de cette procédure d'information-consultation.

Contexte du projet :

- Le projet Campus Grand Paris (CGP) prévoit la séparation du site actuel d'Élancourt en deux sites distincts et autonomes à l'horizon 2028 sous la forme d'un investissement de plus de 200 millions d'€.
- Périmètre NewDiv : Environ 1700 salariés et prestataires, comprenant une partie d'Airbus DS SAS et d'Airbus Protect ainsi que la totalité des filiales Airbus Cyber et Airbus SLC, seront transférés vers un nouveau campus construit à Montigny-le-Bretonneux.
- Périmètre Bromo : Parallèlement, 500 à 600 salariés et prestataires resteront sur le site d'Élancourt, principalement dans les bâtiments L et M qui feront l'objet de travaux de rénovation.
- Ce redéploiement immobilier s'inscrit entre autres dans le projet de réorganisation Bromo (création d'une Joint-Venture regroupant les activités spatiales des groupes Airbus, Thales et Leonardo).
- Bien que le projet Campus Grand Paris vise à moderniser les environnements et à s'adapter aux nouveaux modes de travail, il transforme de façon majeure l'organisation et génère des appréhensions chez les collaborateurs des deux futurs sites.

Points de vigilance principaux : Site de Montigny-le-Bretonneux

- **Conditions de travail et flex-office :**
 - Le passage au flex-office, avec un ratio prévu de 70 postes de travail pour 100 salariés en zone non classifiée, suscite une forte inquiétude, d'autant que ce ratio s'appuie sur l'accord de télétravail qui n'est valide que jusqu'à mi-2028 (jusqu'à 2 jours par semaine en moyenne sur le mois pour un salarié à temps plein). Les récentes expertises économiques et financières menées dans le cadre du projet Bromo ont également mis en évidence une prévision de croissance des activités et donc possiblement des équipes.
 - Les craintes des salariés portent légitimement sur la disponibilité réelle des postes selon les jours de la semaine. Par exemple, comment gérer les réunions plénières d'équipe sur une demi-journée ou les repas d'équipe qui demandent à ce que tous les salariés de l'équipe soient présents toute la journée alors qu'il n'y a que 70% de places prévues ? Cela nécessite la mise en place d'une gestion collective et concertée des espaces de travail (territoires, salles de réunion,...) par des managers formés à cet effet et disposant des outils et directives associés. La mise en œuvre de cette gestion doit prendre en compte les évolutions des équipes et des projets avec le maximum de flexibilité.



- Les collaborateurs redoutent une augmentation des nuisances sonores, une perte de confidentialité dans les échanges et une modification des dynamiques d'équipe.
 - Les nouveaux aménagements induisent de nouvelles contraintes telles que de nombreux aller-retours entre bureaux et plateformes/laboratoires distants et nécessitent des adaptations d'organisation.
 - Les salariés à besoins spécifiques (ex. salariés bénéficiant d'une adaptation de poste) bénéficieront de postes dédiés et adaptés. Bien que des informations aient été apportées, des questions subsistent sur la mise en application concrète.
 - Bâtiment S : L'occupation de ce bâtiment semble déjà proche de 100%. L'augmentation de projets S sera donc problématique compte tenu des directives imposées par la sûreté. Les activités conduites dans ce bâtiment entraînent un fonctionnement sans flex office mais engendrent d'autres contraintes pour les salariés concernés, qui nécessitent des réponses adaptées et un accompagnement spécifique.
 - Les recommandations de l'analyse d'impact Umanove préconisent l'introduction de certains risques avérés dans le DUERP 2026, notamment l'intensité du travail d'accompagnement de ce projet pour les managers. Concernant le PAPRI Pact¹ 2027, il doit intégrer les actions liées à l'analyse des risques.
 - Sur le site de Montigny, l'organisation de l'espace de travail en Flex office, établi sur un ratio de 70 postes pour 100 salariés (sur la base de l'accord télétravail qui court jusqu'en 2028) devient de fait le ratio minimum qui doit être garanti par la Direction et induit implicitement le renouvellement d'un accord de télétravail permettant de tenir ce ratio.
- **Mobilité et temps de trajet :**
 - Bien que la proximité de la gare de Saint-Quentin-en-Yvelines soit un atout, la capacité du parking voitures (566 places dont 20% pour les véhicules électriques) apparaît sous-dimensionnée, générant un risque critique de saturation pour les salariés et la nécessité de garantir une zone de stationnement à proximité pour les prestataires.
 - L'augmentation du temps de trajet pour les salariés résidant à l'ouest et les difficultés de circulation locales impacteront directement l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et constitue, en l'absence d'une nouvelle étude d'impact trajet domicile/travail, un risque insuffisamment défini.

¹ Le **PAPRI Pact** désigne le *Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail que vous devez réaliser une fois que vous avez identifié et évalué les risques professionnels de votre entreprise dans votre document unique (DUERP)*.



- **Continuité d'activité :**

- Le déménagement des plateformes techniques, des baies et des serveurs fait craindre des interruptions de service critiques et une surcharge de travail. Ce point devra faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre de l'information/consultation sur le déménagement.

Points de vigilance principaux : Site d'Élancourt (Bâtiments L et M)

- **Manque de visibilité et sentiment d'iniquité :**

- Les salariés d'Élancourt souffrent d'un manque de visibilité sur l'avenir de leur site lié au projet Bromo, avec un sentiment d'iniquité face au projet de Montigny.
- La nature, l'ampleur et le calendrier des travaux de rénovation des bâtiments L et M restent à ce stade insuffisamment définis et planifiés (étanchéité, isolation et remplacement du système de climatisation/chauffage).

- **Conditions de travail existantes :** Les problèmes structurels actuels du site, tels que la climatisation, le chauffage ou les infiltrations, demeurent une préoccupation quotidienne critique qui doit être traitée en urgence et en toute transparence.

- **Infrastructures et services partagés :** Le départ d'une grande partie des effectifs vers Montigny fait peser de lourdes incertitudes sur le maintien des services essentiels de proximité (restauration, médecine du travail, espaces CSE, accueil).

- **Mobilité :** Le départ d'une grande partie des effectifs vers Montigny interroge sur le maintien du niveau actuel des services de transports en commun qui avaient été négociés entre la Direction et les différentes collectivités locales ou territoriales.

Il est impératif que le maintien des activités à Élancourt dispose de sa propre feuille de route et d'une gouvernance dédiée, et ne soit pas traité comme un simple effet secondaire du déménagement. Cela passe par la mise en place d'un sous-groupe de travail dédié au site d'Élancourt avec la participation d'élus et de salariés Bromo. De même que pour le projet CGP-MTY, les recommandations de l'analyse d'impact Umanove doivent faire l'objet d'introduction de risques dans le DUERP et le PAPRIACT 2027.

Points de vigilance principaux : Gestion du projet CGP

- **Gouvernance et transparence**

- **Communication vers les salariés :** L'effort de communication récent de la Direction en réponse à la demande des élus du CSE-E, doit se poursuivre sur un rythme régulier.
- **Transparence vers les élus du CSE-E (macro planning) :** Un comité de suivi pour chacun des sites (MTY et ELC), incluant les élus, doit être mis en place pour suivre l'avancement du projet pour chaque site selon un macro-planning partagé.



- **Évolutions majeures du projet**

- Les évolutions majeures du projet doivent faire l'objet d'un suivi régulier et structuré avec les représentants et élus des salariés et éventuellement faire l'objet d'une nouvelle information/consultation (ex. construction du nouveau bâtiment sur le site de Montigny).

Au vu des points de vigilance susmentionnés, les élus du CSE-E font les demandes suivantes à la Direction :

- Engagement de la Direction de réaliser urgemment et en totale transparence les travaux de réparation (étanchéité et isolation thermique des bâtiments, remplacement du système de climatisation) des bâtiments L et M ;
- Communication des travaux prévus, aménagements à terme (Service de santé SPST, HSE, restauration...) et du calendrier associé des bâtiments L et M ;
- Garantie d'une solution de stationnement supplémentaire à proximité du site de Montigny si la capacité du parking sur site s'avère insuffisante ; Création d'une entrée/sortie ("hachoir" sans gardiennage) au nord du CGP Montigny pour diminuer la durée du trajet pour les salariés/prestataires devant se garer au nord du site; les possibilités de stationnement doivent prendre en compte les spécificités métiers (salariés ne pouvant pas télétravailler, salariés itinérants) et doivent être pérennes sur la journée ;
- Réalisation d'une nouvelle analyse d'impact trajet domicile/travail, pour les salariés qui seront amenés à travailler sur Montigny, quelques mois avant le déménagement et conjointement avec les élus ;
- Mise en place d'un comité de suivi, pour chaque site, incluant des élus pour suivre l'avancement des projets selon un macro-planning partagé. Ce suivi devra se faire au-delà de la mise en oeuvre afin de pouvoir le cas échéant procéder à des adaptations, après une période d'appropriation des nouveaux locaux ;
- Présentations en CSE-E a minima trimestriellement de l'avancement des deux sous-projets Montigny et Elancourt, incluant un bilan des engagements et des actions correctives ;
- Présentation en CSE-E des impacts financiers sur ce projet : impact OPEX/CAPEX et impact sur les taux horaires (compétitivité) ;
- Réunions régulières du groupe de travail CGP avec les élus du CSE-E ;
- Reconnaissance du rôle central des managers et de leurs assistantes en les accompagnant pour les rendre contributeurs, évaluateurs et force de proposition pour ajuster les futurs espaces ;
- Mise en œuvre d'ateliers selon des scénarios inspirés de la méthodologie "SAFE" au sein de chaque équipe (manager + collaborateurs) concernée potentiellement par le flex office, mais aussi concernée par les activités secrètes et présentation du déploiement de ces ateliers, réalisation, constats, plans d'actions et une mise en



évidence des demandes n'ayant pu être satisfaites avec la justification, avancement, de ces ateliers régulièrement en CSSCT-E ;

- Création dès que possible de groupes de travail ad-hoc sur des sujets spécifiques (ex. organisation des territoires, règles de flex-office, règles spécifiques du bâtiment S,...), intégrant élus du CSE-E, membres de la CSSCT-E et salariés volontaires représentatifs des sujets traités, dans le but de contribuer aux réflexions ;
- Communications régulières vers les salariés, incluant Airbus Lives, mise à jour du google site et mise à jour des informations des corners du bâtiment A et du bâtiment L ;
- Ajout dans le DUERP dès à présent de l'évaluation des risques identifiés lors de l'analyse d'impact liées aux projets CGP (cf recommandation de la CSSCT-E) ;
- Ajout en 2027 dans le PAPRI Pact des actions liées à l'évaluation des risques associés aux 2 projets CGP ;
- Nouvelle information/consultation dans le cas où un changement majeur interviendrait sur le projet, comme la décision de construire un bâtiment supplémentaire ;
- Engagements sur les conditions de travail :
 - Garantie que chaque salarié se rendant sur site disposera d'un poste de travail, hors cas exceptionnel tel qu'un événement où l'ensemble des salariés est invité
 - Instaurer en nombre suffisant les moyens indispensables pour que chaque salarié dispose de plusieurs ambiances — des espaces propices à la concentration comme à la collaboration (ex : bulles de confidentialité ou salles de réunion) — afin de répondre à la diversité de ses besoins de travail.
 - Affecter un poste dédié à chaque salarié ne pouvant télétravailler
 - Assurer aux salariés que les postes de travail seront propres et désinfectés à tout moment ;
 - Autoriser une personnalisation des espaces de travail par les équipes (affichage divers...) ;
 - Disposer tous les postes de travail de manière équitable garantissant chaque jour aux derniers arrivés de bénéficier des mêmes conditions de travail que les premiers arrivés (luminosité, isolation thermique et phonique...) ;
 - Mettre en place un retour d'expérience à 3, 6 et 12 mois après l'emménagement.

Conclusion :

Les élus du CSE-E, soulignent l'extrême complexité du projet Campus Grand Paris et son importance capitale pour l'avenir professionnel et les conditions de travail des salariés de chaque site. L'anticipation des risques humains, psychosociaux et opérationnels doit guider chaque étape de ce programme. Face à de tels enjeux, le besoin d'implication des représentants du personnel et de suivi rigoureux de ce dossier, au-delà de la présente consultation, est impératif. Le CSE-E maintiendra une vigilance constante pour garantir que ce projet ne se réalise pas au détriment de la santé, de la sécurité et de l'efficacité des salariés.