



29 avril 2026

LE BULLETIN DES RVS

Chaque trimestre, vos Représentants de la Vie Sociale (RVS) peuvent interroger la Direction sur des questions d'ordre collectif ou réglementaire. Voici la collection des réponses reçues récemment.

UTILISATION BADGEAGE SITES

Question (Toulouse): Les systèmes de badgeage entrée/sortie sont-ils utilisés pour contrôler la présence des salariés sur site ?

Réponse: non. Il s'agit d'un dispositif sureté.

Question (Elancourt): Est ce que le système de badgeage peut servir à connaître la présence et les horaires de travail des salariés sur le site ? Quelle est la durée de rétention des journaux de logs ?

Réponse: Le Contrôle D'accès répond à nos obligations réglementaires en matière de sûreté et de protection du Secret. Il n'est pas un outil de contrôle de présence. Les données sont conservées 90 jours conformément à la réglementation.

ACCIDENTS DE TRAJET OU DE TRAVAIL

Question:

En cas d'accident, un déplacement entre le parking Geo et le site d'Astrolabe est-il considéré comme un accident de trajet ou de travail

plusieurs cas de figure:

- déplacement pour aller déjeuner à la boussole
- réunion de travail sur l'un ou l'autre des sites
- arriver ou quitter son poste de travail Astrolabe (et garé sur le parking de GEO)

Réponse: Nous rappelons les définitions:

- Accident de trajet : Un accident de trajet survient sur le chemin entre la résidence et le lieu de travail (ou entre le travail et le lieu de restauration habituel).
- Accident du travail : Un accident du travail est un événement soudain survenu par le fait ou à l'occasion

du travail entraînant une lésion

Dans les cas mentionnés dans votre question

- déplacement pour aller déjeuner à la boussole : Trajet
- réunion de travail sur l'un ou l'autre des sites : Travail
- arriver ou quitter son poste de travail Astrolabe (et garé sur le parking de GEO) : Trajet

CODES POINTAGES 600 et 700

Question: Quand un salarié pointe sur les UI Code 600 et 700, les heures sont elles du temps de travail effectif et payées comme telles ?

Réponse: C'est le motif dans MyHR Time qui détermine le temps de travail effectif.

VOITURES ELECTRIQUES

Question: Y a t'il un danger de fragilisation de la structure des parkings silos si une voiture électrique prend feu ?

Réponse: Le danger de fragilisation de la structure des parkings silos si une voiture électrique prend feu est maîtrisé via nos systèmes de détection, d'alarme et d'intervention qui sont de nature à assurer la sécurité du personnel. Des exercices incendie périodiques permettent de tester l'évacuation efficace des personnels.

FREQUENCE MENAGE

Question: Quelle est la fréquence de passage de la femme de ménage au bâtiment X au 1er étage, 2e étage, 3 étage et 4e étage pour passer l'aspirateur dans les couloirs et bureaux ? Merci d'apporter une réponse par étage

Réponse: L'aspiration des sols est prévue tous les 15 jours dans les bureaux qui sont ouverts et une fois par semaine dans les couloirs et ce, quel que soit l'étage.

NAVETTE INTERSITES

Question: La navette 30 est en haute fréquence jusqu'à 8h50 (metro) et 8h55 à GEO, et ensuite la fréquence baisse (passage GEO à 9h25). A la demande de salariés, serait-il possible de prolonger la haute fréquence au moins jusqu'à 9h30 notamment pour les salariés Astrolabe qui viennent se garer à GEO

Réponse: Il a été établi un équilibre pour les agents navette afin de renforcer aux heures de pointe (matin, midi et soir). Modifier cet équilibre viendrait potentiellement impacter sur des heures de forte affluence. Par ailleurs, passé 9h, le nombre de salariés décroît fortement.

TELEPHONE MOBILE ET PARTAGE DE CONNEXION

Le partage de connexion avec notre téléphone mobile personnel ou professionnel est possible.

Question 1: le salarié est-il autorisé à faire un partage de connexion avec son téléphone mobile personnel pour établir une connexion nomade avec son PC professionnel?

Question 2: certaines marques de téléphone mobile comme la marque HONOR sont interdites par l'IM pour établir une connexion nomade sur son PC professionnel. Pouvez-vous donner une liste exhaustive des marques interdites?

Réponse 1 : Non aucune limitation tant que cela se passe en wifi pas de connexion physique par câble usb.

Réponse 2 : il y a une confusion ici. Certaines marques sont interdites pour l'enrôlement (couche applicative qui permet d'accéder aux appli airbus depuis sont terminal personnel). Il n'y a aucune limitation de la sorte pour partager sa connexion (se servir de son téléphone en tant que point d'accès réseau pour établir une connexion).

EQUIPEMENT DE SMARTPHONES

Question: Concernant la fourniture d'équipement de communication, des salariés de commercial aircraft perçoivent un kit accessoire Google fourni avec le téléphone Pixel. Il comprend un softphone en USB-C maintenant fourni avec les PC portables et utilisable avec le Google Pixel.

Un adaptateur d'alimentation USB-C/USB-A est également fourni dans certains départements permettant de connecter avec le câble USB-C/USB-C fourni par Google, le Pixel à un port USB classique (USB-A) pour transférer des données ou le recharger / un chargeur USB-C et un adaptateur prise casque USB-C. Pourquoi ADS ne fournit pas le même kit à ses salariés ? « We are One » ?!

Réponse: Les accessoires fournis avec le Google Pixel sont:

Le Google Pixel est fourni par défaut avec une coque et une vitre de protection ainsi qu'un câble de charge usb-c. En plus de ces accessoires de base, et uniquement à la demande de l'utilisateur, nous fournissons un kit piéton usb-c ainsi qu'un chargeur 25W usb-c. En 2025, ce sont plus de 500 kits piétons et plus de 200 chargeurs qui ont été fournis aux salariés par Digital.

Concernant l'adaptateur usb-c/usb-a pour connecter le smartphone à un ordinateur, il est bien spécifié dans la réponse à la question précédente qu'aucune connexion physique (par câble, donc) n'est autorisée entre le smartphone et le PC portable professionnels.

« YOURSAY »

Question: L'enquête "YourSay" se veut être une demande de feedback sur l'image d'Airbus et qui au final établit une note sur l'engagement personnel du salarié. Ceci crée de l'incompréhension chez les salariés. Quel est le lien entre les questions sur l'environnement de travail et le résultat qui est fait sur l'engagement du salarié ?

Réponse: Cette enquête permet de mesurer l'état actuel de l'environnement de travail qui conduit à des discussions structurées à tous les niveaux de l'équipe sur les résultats, afin d'identifier les domaines d'actions qui compte le plus pour les salariés. Des actions d'amélioration sont identifiées pour poursuivre l'amélioration de notre environnement de travail.

OBJECTIFS ET HIERARCHIE

Question: Lorsque l'organigramme est tel que le même manager cumule les casquettes de N+1 et N+2 d'un salarié donné, comment ce salarié doit-il faire pour contester l'atteinte des objectifs perçue par sa hiérarchie? (Circonstance aggravante: le N+3 du salarié étant en dehors de la division Défense & Space, il n'a pas la vision nécessaire)

Réponse: Le salarié peut se rapprocher de son HRBP.

CET ET TEMPS PARTIEL

Question: Un salarié en CET Long Terme Temps Partiel peut demander à changer de pourcentage d'activité à chaque année civile. Si un salarié demande ainsi à augmenter son temps de travail, cela implique qu'il dispose de davantage de jours de CET LT que ce qui est strictement nécessaire (compte tenu de l'abondement) pour couvrir le nouveau nombre de jours d'inactivité. Peut-il alors transférer des jours de CET LT surnuméraires vers son PERCOL?

Réponse: Les salariés peuvent transférer les jours de CET LT vers le PERCOL tant que leur rétroplanning en cas de départ pour fin de carrière n'est pas validé.

Avis CFDT: La réponse est incomplète. Le statut social permet de modifier le % de temps chaque année (avec un préavis de 3 mois), donc ce changement peut intervenir après le rétroplanning. La question demeure donc : Peut-il alors transférer des jours de CET LT surnuméraires vers son PERCOL?

CALCUL DE L'IDR

Question: Concernant l'Indemnité de Départ en Retraite (IDR), quels sont les appointements pris en compte pour le calcul d'un mois de salaire ?

- les appointements tiennent-ils compte de la prime d'ancienneté et de la part variable (intégrant le montant garanti) ?
- Si la part variable a été placée sur le CET CT, est-elle prise en compte dans le calcul de l'IDR ?
- Si des versements libres ont été effectués sur le CET CT par prélèvement sur salaire, ces sommes sont-elles déduites du salaire pour le calcul de la prime ?

Réponse: Le salaire de référence pour l'IDR inclut les 12 derniers mois de salaire de base + prime d'ancienneté + part variable (même si elle est placée sur le CET). Les versements libres ne sont pas déduits du salaire de référence.

CONSIGNATION JOURS DE CET

Question: A à la question 2025-09-252 sur la liquidation du solde de CET à la rupture du contrat de travail et la consignation à la Caisse des dépôts et consignations, la réponse apportée était incomplète. La consignation, après conversion monétaire, a besoin de l'accord de l'employeur. La Direction n'ayant répondu que sur l'aspect conversion monétaire du CET, peut-elle répondre sur l'aspect "consignation". Rappel de la question: Comment les salariés qui vont partir peuvent-ils formuler cette demande de consignation?

Réponse: Airbus ne prévoit pas cette possibilité, le solde de jours est systématiquement payé.

ITINERAIRE RETRAITE

Question: L'article D1237-2-2 du code du travail donne l'obligation à l'employeur de proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent. Comment les salariés qui entament leur fin de carrière sont-ils informés de cette proposition ? Elle n'est hélas pas mentionnée dans la "Fiche process & outils - Mesures de fin de carrière"

Réponse: Un lien est indiqué dans le "Itinéraire Retraite". Voici le lien vers le module dédié dans MyPulse :

<https://airbus.csod.com/ui/lms-learning-details/app/event/b85a8a3d-47e6-4acb-9e61-b452cd57b391>

COUVERTURE IPECA

Question: Les salariés Airbus DS bénéficient d'une surcomplémentaire IPECA. Or, sur notre compte IPECA, cette surcomplémentaire n'est pas mentionnée. La notice d'information en ligne (2221 801 NI V3), mise à jour au 1er janvier 2026, est celle de la complémentaire Airbus.

Des salariés sont ainsi mal renseignés sur leurs droits et renoncent ou diffèrent certains soins; par exemple, les implants qui sont remboursés à 700€/an pour la complémentaire et 1720€/an pour la surcomplémentaire. Pouvez-vous porter à la connaissance de tous les salariés la notice détaillée à jour de la complémentaire et de la surcomplémentaire ?

Réponse: Nous confirmons que toutes les notices sont à jour et accessibles sur l'espace des salariés sur le site IPECA (onglet "mes garanties")

Ainsi que dans les documents associés sur la page: <https://hub.airbus.com/human-resources/l/content/4859330769408201/remuneration-et-avantages/remuneration-avantages-France>

Remarque CFDT : Constat fait début février, entre temps la mise à jour a été effectuée



CONGE DE NAISSANCE

Question: Le congé de naissance, nouveau droit, vient d'être adopté par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2026

Quelles sont les modalités de préavis et de validation des dates de ce congé ?

Rétroactivité : quand les salariés pourront-ils prendre le congé de naissance si la naissance est en avril 2026 par exemple?

L'indemnisation se fait sur la base du salaire net antérieur.

Quels éléments sont inclus dans ce salaire net (ancienneté, prime de shift, astreinte, arrêt maladie,...) ?

Est-ce la même référence si le salarié fractionne son congés en deux périodes d'un mois ?

Est-il bien clair que si les 2 parents travaillent à Airbus, ils auront tous les 2 droit à 2 mois ?

Réponse: Ask'HR a été mis à jour avec les éléments d'information suivants:

Le salarié qui a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé d'adoption bénéficie, après avoir épuisé ce droit à congé, d'un congé supplémentaire de naissance dont la durée est de 1 ou 2 mois, au choix du salarié (loi art. 99, VI ; c. trav. art. L. 1225 -46-2 nouveau).

Ce congé s'applique pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026.

Toutefois, pour des raisons techniques, il sera accessible seulement à compter du 1er juillet 2026 pour l'ensemble des parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026, ou nés plus tôt et dont la date de naissance était prévue à partir de cette date.

Par dérogation, les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 01/01/2026 et le 30/06/2026 pourront mobiliser ce congé dans un délai maximal de 9 mois à compter du 1er juillet 2026 (soit jusqu'au 31 mars 2027).

Le congé peut être pris simultanément ou en alternance par les deux parents.

Le congé peut être fractionné en deux périodes de 1 mois chacune.

Le salarié aura 9 mois pour prendre son congé à partir de la naissance.

Le salarié doit prévenir l'employeur avant la prise du congé (entre 15 jours et 1 mois avant).

Durant le congé, le salarié perçoit les indemnités journalières de Sécurité Sociale.

Au sein du groupe Airbus, il a été arrêté qu'il n'y aurait pas d'indemnisation complémentaire de la part de l'employeur.

Le montant de l'indemnité journalière sera fixée par décret, elle pourrait être indemnisée à hauteur de 70% du salaire net antérieur le premier mois et 60% du salaire net le deuxième mois dans la limite du montant du plafond de sécurité sociale.

Pas de cumul possible de cette IJ avec une activité professionnelle ou avec une autre allocation (maladie, maternité, chômage, ...)

Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté.

Note : les modalités d'implémentation dans le Groupe sont actuellement en cours de définition. Merci de patienter.

ET VOS QUESTIONS ?

Vous avez vous aussi des questionnements?

N'hésitez pas à solliciter l'équipe des RVS CFDT!

À Toulouse:

- Nathalie Chevalier
- Michel Delannoy
- Anne Dumoulin
- Alain Fornaris
- Séverine Goutx
- Alexandra Jacquelin
- Nathalie Joubert
- Martial Lafosse
- Guillaume Mace
- Marine Nury

À Orléans:

- Bruno Mery

À Élancourt :

- Armelle Barraja
- Arnaud Quach

PARTOUT :

✉ : CFDT_ADS@airbus.com

