

Compte rendu
Non exhaustif et succinct
Réunion CSE du 18/12/25

BLAGNAC, le 22/12/2025

État des effectifs au 30/11/2025 :

DAS : 1660 et 126.97 intérim
DAS North : 52
DAS BELGIUM : 6
IBERICA : 245
GMBH (Allemagne) : 107 & 4 intérim
YLIPSON : 41
Canada : 1
Chine : 9
AUSGAEL (USA) : 3
USA Mobile : 4

CET (Compte Epargne Temps) :

À ce jour, seuls 1.001 salariés ont ouvert un Compte Épargne Temps (CET).

L'ouverture d'un CET permet d'éviter la perte définitive des RCR1/2, JRTT ou RTT cadres non pris au 31 décembre, qui sont transférés sur le CET au 31 décembre de chaque années.

Si vous n'avez pas déjà ouvert de CET, demandez en l'ouverture par mail à : adminrh.aero@derichebourg-multiservices.com

Conformément au cadre légal, l'ouverture d'un CET ne peut se faire qu'à l'initiative du salarié.

Il est maintenant possible de demander la monétisation, partielle, en totalité ou en plusieurs fois, des RCR1/2, JRTT ou RTT cadres placés sur le CET, sur simple demande auprès des RH.

Changement prestation :

Nous déplorons que lorsqu'un salarié est transféré d'une prestation à une autre, celui-ci est bien souvent livré à lui-même.

C'est pourquoi nous avons demandé qu'un document de convocation lui soit remis quelques jours à l'avance, ce document devant notamment préciser des informations telles que la référence du bâtiment ou l'identité du manager à contacter, ainsi que les coordonnées de ce manager.

Enquête QVT :

Comme indiqué lors de la dernière réunion du CSE, une enquête QVT (Qualité de Vie au Travail) est actuellement en cours et prendra fin le 31 janvier.

La participation à cette enquête se fait de manière totalement anonyme, via le QR code disponible sur le document publié le 3 décembre dernier dans MyPeopleDoc. Nous solliciterons l'accès aux résultats de cette enquête. Toutefois, nous craignons que ceux-ci ne soient pas représentatifs en raison d'un faible taux de participation, lors du dernier pointage, moins de 10 % de l'effectif avait répondu.

Il est difficile de dénoncer un manque de communication de la direction si les salariés ne s'expriment pas lorsque l'opportunité leur en est donnée.

Nous rappelons à nouveau que cette enquête est strictement anonyme et qu'elle vous permet notamment de donner votre avis sur des sujets essentiels, tels que votre rémunération.

Mutuelle :

Contrairement à ce qui se pratique actuellement dans de nombreuses entreprises, et notamment chez notre principal client, aucune augmentation des cotisations de notre mutuelle n'est prévue dans les prochains mois.

Nous rappelons que, grâce à notre détermination, alors que certains étaient prêts à négocier, nous avons opposé un refus ferme au projet de la direction en fin d'année dernière de modification des garanties de la mutuelle cadres. En conséquence, l'accord définissant les garanties mutuelle demeure inchangé et toujours pleinement en vigueur.

Remboursement frais kilométriques :

La direction nous a informés qu'en raison de l'éloignement du domicile de certains salariés par rapport au lieu de formation, pouvant atteindre parfois plus de 500 km aller-retour, un plafond raisonnable maximal de distance domicile/lieu de formation sera prochainement instauré pour la prise en charge des notes de frais.



Compte rendu
Non exhaustif et succinct
Réunion CSE du 18/12/25

BLAGNAC, le 22/12/2025

Rémunération VSD :

Un salarié occupant un emploi classé de A1 à D8.1 et travaillant en VSD (vendredi/samedi/dimanche) relève de l'accord VSD. À ce titre, il perçoit une rémunération correspondant à 45 heures hebdomadaires, alors que sa planification de base prévoit un temps de travail effectif de 30 heures par semaine.

Dès lors que le salarié n'effectue pas 35 heures sur la semaine mais seulement 30 heures, la réalisation d'une journée de formation de 7 heures, du lundi au jeudi, entraîne le traitement suivant :
→ 5 heures sont rémunérées en heures non majorées, celles-ci n'étant pas réalisées au-delà du seuil de 35 heures hebdomadaires.
→ 2 heures sont rémunérées avec une majoration de 25 %.

Ces 2 heures majorées (soit 2,5H) alimentent le compteur RCR1, dans la limite de 35 heures, puis, elles peuvent être soit payées mensuellement, soit être affectées au compteur RCR2, selon l'option choisie par le salarié.

Nomination OL Saint Nazaire :

Après avoir déjà signalé il y a quelques jours un souci concernant la nomination des TL à Saint-Nazaire, qui est effectuée par sélection directe de la hiérarchie sans communication préalable auprès des équipes, nous avons également remonté le même problème concernant la nomination des OL, toujours à Saint-Nazaire.

En effet, les nominations d'OL ne font l'objet ni d'appels à candidatures internes, ni d'une information préalable des TL.

Nous espérons, cette fois, être entendus par la direction.

Changement option, salariés occupant un emploi classé de A1 à D8.1 :

Deux options possibles :

Option 1 : Paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà des 35 heures du compteur RCR1.

Option 2 : Je cumule des heures de RCR 2 (majorations comprises) que je peux poser dans Isatis, en journée ou demi-journée, dès que mon solde me le permet (7h = 1 jour).

L'option choisie peut être modifiée **chaque année**, par simple demande adressée par e-mail aux RH **avant le 31 décembre** à l'adresse suivante :

adminrh.aero@derichebourg-multiservices.com

Changement option, salariés occupant un emploi classé de D8.2 à E10 :

Deux options possibles :

Option 1 : Paiement de 1 h 30 par semaine, majorée à +25 %, ainsi que l'octroi de 13 jours JRTT.

Option 2 : Octroi de 22 jours de JRTT.

L'option choisie peut être modifiée, **deux fois au cours de votre carrière**, par simple demande adressée par e-mail aux RH **avant le 31 décembre** à l'adresse suivante :

adminrh.aero@derichebourg-multiservices.com



Compte rendu
Non exhaustif et succinct
Réunion CSE du 18/12/25

BLAGNAC, le 22/12/2025

Formation nouveaux embauchés Saint Nazaire :

Nous avons signalé que les recrutements d'ajusteurs à Saint-Nazaire ne sont pas satisfaisants, en raison d'un manque d'expérience qui se traduit par une récurrence de non-conformités, ainsi que par des difficultés accrues en matière de formation et d'accompagnement pour les salariés déjà en poste et plus expérimentés.

La direction a indiqué qu'une amélioration de la formation dispensée par le centre de formation DAT de Saint-Nazaire est actuellement à l'étude.

Nous prenons acte de cet engagement de DAT, tout en regrettant l'absence de délais précis, alors que la situation demeure particulièrement difficile pour les salariés plus expérimentés, confrontés à la fois aux cadences importantes et à l'arrivée importante de nouveaux embauchés dont la formation n'est pas satisfaisante.

Délais de pose congés :

Lors de la précédente réunion du CSE, la direction a indiqué être confrontée à une augmentation du nombre de salariés ne se présentant pas à leur poste le jour même et sollicitant à posteriori la régularisation de leur absence par la prise d'un jour de congé, en invoquant notamment des motifs tels que des problèmes de véhicule.

Face à cette situation, et en raison de la difficulté à distinguer les situations d'urgence réelles des abus, la direction a souhaité qu'il ne soit désormais plus possible de poser un congé le jour même ou à postériori. En conséquence, ces absences seront soit considérées comme des absences autorisée non rémunérée (si le manager valide l'absence) ou en absence injustifiée (si le manager ne valide pas l'absence).

Conformément à l'accord sur les congés payés, un délai de prévenance est effectivement requis pour toute demande de congé payé. Juridiquement, cette disposition ne peut donc pas être contestée.

Toutefois, cette situation demeure particulièrement problématique pour les salariés confrontés à de réelles difficultés, notamment en cas de panne de véhicule de dernière minute. C'est pourquoi nous précisons qu'il n'existe, à ce jour, aucun accord fixant un délai de prévenance pour la pose des RCR2, des JRTT ou des RTT Cadre.

Enfin, nous rappelons que toute absence, y compris le jour même, pour raison de santé doit être justifiée par la transmission d'un certificat médical et ne doit intervenir qu'en cas de maladie avérée, sans donner lieu à aucun abus.

