

**Compte rendu**  
Non exhaustif et succinct  
**Réunion CSE du 28/05/26**

BLAGNAC, le 03/06/2026

**État des effectifs au 30/04/2026 :**

DAS : 1757 et 180.97 intérim  
DAS North : 61  
DAS BELGIUM : 6  
IBERICA : 252  
GMBH (Allemagne) : 101 & 5 intérim  
YLIPSON : 39  
Canada : 3  
Chine : 11  
AUSGAEL (USA) : 3  
USA Mobile : 4

**Dématérialisation tickets restaurants :**

Comme annoncé lors de la réunion du CSE du mois de mars, la migration vers l'interface « Edenred+ » sera effective à compter de la paie du mois de mai, versée début juin.

Cette évolution entraînera automatiquement le passage aux tickets restaurant dématérialisés. Toutefois, les salariés qui le souhaitent pourront conserver une carte physique en en faisant simplement la demande depuis leur espace personnel « Edenred+ ».

Afin d'accéder à l'application « Edenred + », un code d'activation sera envoyé sur les adresses électroniques personnelles le 8 juin 2026.

Informations disponibles sur Isatis, dans « Portail d'information » puis « Actualités », puis « Les prochaines étapes – Edenred + ».

**Nouveaux embauchés :**

Depuis quelque temps, dans un objectif d'amélioration de l'attractivité de l'entreprise sur le marché de l'emploi, les RH présentent, lors des entretiens de recrutement, des simulations de rémunération correspondant à ce que pourrait être le salaire une fois le salarié pleinement opérationnel, lorsque l'ensemble des compétences est validé, que l'autonomie est acquise sur le poste, ou encore en intégrant certains éléments variables tels que le travail de nuit, le travail posté ou les VSD.

Toutefois, pour un certain nombre de nouveaux embauchés, ces simulations, qui relèvent par nature de projections conditionnelles, peuvent être perçues comme une promesse de rémunération immédiate, alors qu'elles ne correspondent pas au salaire effectivement perçu dès la prise de poste.

La direction indique que dorénavant, une décharge sera désormais mise en place pour encadrer les simulations de rémunération communiquées avant l'embauche.

**Cumul AI et augmentation de coefficient :**

À la suite de la précédente NAO, il nous a été rapporté que certains responsables opérationnels auraient indiqué qu'il n'était pas possible de cumuler une augmentation de coefficient avec une augmentation individuelle (AI).

La direction dément formellement avoir donné de telles consignes et précise qu'il été tout à fait possible de cumuler une augmentation de coefficient avec une augmentation individuelle.

**CP le jour même :**

Selon notre accord relatif aux congés payés, toute demande de congé doit être effectuée avant la date de départ souhaitée, ce qui ne permet pas de poser un congé payé le jour même.

**FO** a proposé une possibilité de dérogation à cette règle en cas d'imprévu le jour même, par exemple en cas de panne de véhicule, en donnant la possibilité au manager d'apprécier si la situation du salarié relève ou non d'un abus.

La direction n'a pas souhaité donner suite à cette proposition.



**Compte rendu**  
Non exhaustif et succinct  
**Réunion CSE du 28/05/26**

BLAGNAC, le 03/06/2026

**Notes de frais :**

Pour de nombreux salariés, la constitution des notes de frais est perçue comme une démarche fastidieuse, pouvant parfois donner le sentiment que les conditions de remboursement sont difficiles à satisfaire.

La direction rappelle que l'ensemble des justificatifs demandés, y compris les captures d'écran des trajets, répond à des obligations fixées par l'URSSAF, particulièrement strictes en la matière. Elle précise qu'en l'absence de ces éléments, l'entreprise s'expose à un risque de redressement. Il n'est pas possible de simplifier ou de réduire le nombre de pièces justificatives exigées, ces règles URSSAF s'appliquent de manière identique à l'ensemble des entreprises.

La direction indique toutefois qu'en cas de refus d'une note de frais pour pièce manquante, il reste tout à fait possible de la corriger et de la soumettre à nouveau dans un délai raisonnable.

**Baisse d'activité Saint Nazaire :**

Comme indiqué lors de la précédente réunion du CSE, l'activité d'assemblage des tronçons A320 à Saint-Nazaire connaît actuellement un ralentissement significatif des cadences, lié à des difficultés d'approvisionnement.

La direction précise que cette baisse d'activité est intervenue de manière très soudaine, sans information préalable de la part du client. Elle a ainsi dû mettre en œuvre rapidement différentes mesures d'adaptation, telles que la mobilité de certains salariés vers Toulouse, l'organisation de formations ou encore la sollicitation de prises de congés payés.

À ce jour, aucune communication officielle du client ne permet de connaître la date d'un retour à la normale, la direction indique néanmoins espérer un retour à la normale au cours de l'été.

**Vestiaires manquants bâtiments M49 & L12 :**

Les bâtiments M49 et L12 ne disposant pas de vestiaires à proximité, les salariés concernés se trouvent contraints de transporter sur leurs vêtements des poussières potentiellement nocives jusque dans leurs véhicules et à leur domicile, ce qui soulève des préoccupations légitimes en matière de santé et de sécurité.

Depuis plusieurs mois, le management opérationnel ainsi que le service HSE ont multiplié les sollicitations auprès du client afin de trouver une solution. À ce jour, ces démarches n'ont toutefois pas abouti à la mise en place de vestiaires.

Pour **FO**, cette situation n'est pas satisfaisante, d'autant qu'elle touche directement à la santé des salariés. **FO** demande que des mesures concrètes et rapides soient mises en œuvre.

**Stationnement sites toulousains :**

Pour **FO**, l'augmentation des effectifs sur les sites toulousains rend l'accès aux parkings des sites clients de plus en plus difficile pour nos salariés.

La direction indique avoir été informée par notre principal client de la création en cours d'un nouveau parking de 1 000 places, « MADOGGIO », situé à proximité du Delivery Center des FAL Toulouse, face à Collins Aerospace et Bolloré Logistics, ce parking sera desservi par navettes.

**FO** rappelle que les salariés effectuant leurs trajets domicile-travail en transports en commun, en train ou via des services de vélos en libre-service peuvent bénéficier de la prise en charge par l'employeur de 50 % du coût de leur abonnement, demande à faire aux RH.

Enfin, la mise en service de la troisième ligne de métro, prévue à l'horizon fin 2028 et qui desservira notamment Colomiers, devrait contribuer à améliorer les conditions d'accès aux sites et à alléger les difficultés de stationnement actuellement rencontrées.

**Nouveaux process nettoyage tenues de travail :**

Comme cela a déjà été présenté lors de précédentes réunions du CSE, un nouveau dispositif de gestion et de nettoyage des tenues de travail sera prochainement déployé sur les sites toulousains.

L'installation des casiers débutera à compter du mois de juin et devrait s'échelonner sur une période d'environ trois mois.

Chaque salarié bénéficiera d'une dotation individualisée de vêtements de travail qui nécessitera au préalable la réalisation d'une prise de mesures afin de garantir l'attribution de tenues adaptées à chacun.

La direction indique que certains salariés auraient refusé de se soumettre à cette prise de mesures, sans avoir apporté de justification. Elle précise être en cours d'analyse de ces situations et n'exclut pas l'éventualité de mesures disciplinaires en cas de refus persistant.



**Compte rendu**  
Non exhaustif et succinct  
**Réunion CSE du 28/05/26**

BLAGNAC, le 03/06/2026

**Interactions RH :**

La paie constitue un élément essentiel pour les salariés, et il est tout à fait normal qu'elle suscite des interrogations et qu'il soit parfois nécessaire de solliciter le service RH afin d'obtenir des explications sur certains éléments de son bulletin de paie.

Plusieurs salariés nous ont toutefois fait part, ces derniers jours, de difficultés à comprendre certaines réponses apportées à leurs demandes. C'est la raison pour laquelle **FO** a souhaité porter ce sujet en réunion CSE.

La direction indique souhaiter disposer d'éléments concrets permettant de matérialiser un éventuel manque de clarté dans les réponses apportées. Pour **FO** ces situations sont difficiles à isoler, dans la mesure où les questions posées relèvent très fréquemment de situations individuelles et spécifiques, nécessitant des réponses au cas par cas.

**FO** a néanmoins présenté deux exemples concrets, pour lesquels la direction a apporté les éléments de réponse suivants lors de la réunion CSE :

• **Acquisition des congés payés durant les arrêts maladie**

Deux règles coexistent en matière d'acquisition des congés payés en arrêt maladie :

- ➔ La convention collective (article 84) permet l'acquisition de 25 jours de congés payés par an, mais en limite la durée selon l'ancienneté, de 2 à 8 mois d'absence.
- ➔ Le Code du travail, qui prévoit une acquisition de 24 jours par an sans limitation de durée d'absence.

Ainsi, l'acquisition des congés payés est plus favorable au début de l'arrêt maladie, mais peut devenir moins avantageuse en cas d'arrêt prolongé. **Afin de garantir le calcul le plus favorable** selon la situation de chaque salarié, **une ligne spécifique « CPO » apparaît sur le bulletin de paie pendant l'arrêt maladie**, puis un recalcul comparatif est réalisé sur le bulletin de juin afin d'ajuster le compteur de congés payés.

• **Évolution de coefficient entraînant un passage de 35h à 39h hebdomadaires**

Lorsqu'un salarié est positionné sur un emploi de niveau D8.2 à E10, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures. Lors de la signature du contrat, il est proposé par défaut l'option incluant le paiement de 1h30 supplémentaires par semaine, majorées à 25 %, ainsi que l'attribution de 13 jours de réduction du temps de travail (JRTT).

Pour certains salariés, la coexistence de plusieurs lignes sur le bulletin de paie (salaire et 1H30 d'heures supplémentaires hebdomadaires) peut rendre la lecture moins lisible et générer des interrogations, notamment parce qu'il faut additionner ces deux lignes pour correspondre exactement au montant indiqué sur le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail préalablement signé.

La direction indique que les salariés concernés par un contrat à 39 heures sont systématiquement informés de la coexistence de ces deux lignes en amont de la signature.

Pour **FO**, notre quotidien c'est de vous écouter et de répondre à vos questions, en cas de doute ou d'incompréhension sur votre bulletin de paie, vous pouvez vous rapprocher des élus **FO**.