

**Compte rendu**  
Non exhaustif et succinct  
**Réunion CSE du 30/06/26**

BLAGNAC, le 03/07/2026

**État des effectifs au 31/05/2026 :**

DAS : 1773 et 183.42 intérim

DAS North : 59

DAS BELGIUM : 6

IBERICA : 257

GMBH (Allemagne) : 104 & 4 intérim

YLIPSON : 37

Canada : 3

Chine : 13

AUSGAEL (USA) : 3

USA Mobile : 4

Une nouvelle filiale sera prochainement créée en Inde dans le cadre des activités de Manufacturing Engineering, afin de répondre aux exigences de notre principal client, qui impose qu'une partie des activités soit réalisée en Inde.

À terme, cette nouvelle structure pourrait employer jusqu'à 15 salariés.

**Activité OCC :**

Lors de la réunion CSE extraordinaire du 18/12/2025, **FO** a voté contre le projet de rachat de l'activité OCC auprès de SABENA Technics.

À la suite de ce vote, la direction a finalement renoncé à cette acquisition et a choisi de développer cette activité OCC en interne. Celle-ci a été mise en place depuis quelques mois et a conduit à l'embauche récente de trois salariés.

**FO** a demandé des éléments de suivi, notamment le chiffre d'affaires ainsi que les perspectives associées à cette activité, mais la direction n'a pas souhaité apporter de réponse ni communiquer sur les perspectives d'évolution.

Pour **FO**, il est également de notre responsabilité d'alerter lorsque certaines activités ne présentent pas de débouchés clairs ni les garanties de pérennité attendues, mais cela suppose néanmoins un niveau de transparence suffisant de la part de la direction.

**Choix du 13 eme mois :**

À la suite d'une revendication de **FO**, les salariés ont eu la possibilité de modifier les modalités de versement de leur 13<sup>e</sup> mois. Chaque salarié pouvait ainsi choisir de changer d'option jusqu'au 31 mai.

À l'issue de cette campagne :

74 salariés ont choisi de passer d'un versement mensualisé à un versement en deux échéances.

20 salariés ont, à l'inverse, opté pour un passage à la mensualisation.

**FO** rappelle que, conformément à l'accord que nous avons négocié et obtenu, chaque salarié pourra modifier son choix chaque année, à condition d'en faire la demande auprès des Ressources Humaines avant le 31 décembre.

**MAJ compteurs RCR 1 :**

**FO** a signalé un écart entre le solde du compteur RCR1 figurant sur les bulletins de paie et celui affiché dans Isatis.

La direction a indiqué que le compteur RCR2 est actualisé automatiquement chaque mois dans Isatis, en même temps que les compteurs apparaissant sur les bulletins de paie.

En revanche, le compteur RCR1 fait l'objet d'une mise à jour manuelle, généralement tous les deux à trois mois, ce qui explique les écarts pouvant être constatés entre Isatis et les bulletins de paie.

**Remonté des anomalies « SMS » :**

Une note d'information a été publiée sur MyPeopleDoc le 3 juin, accompagnée d'une formation « SMS » destinée à sensibiliser les salariés à l'importance de signaler les anomalies, les incidents et les situations à risque, sans crainte de représailles ou de sanctions.

La direction indique qu'un poste de « Safety Manager » à temps partiel a été créé afin d'assurer le traitement des remontées d'anomalies, cette fonction a été confiée à un intervenant externe de la société Bureau Veritas, rattaché directement à Pascal LANNETTE.



**Compte rendu**  
Non exhaustif et succinct  
**Réunion CSE du 30/06/26**

BLAGNAC, le 03/07/2026

**Manque de places de parking :**

Que ce soit à Toulouse (Saint-Éloi et certains parkings de Saint-Martin comme Chèvrefeuille), à Marignane, à Rochefort ou encore à Saint-Nazaire (Polaris), il devient de plus en plus difficile de trouver une place de stationnement en arrivant sur son lieu de travail, et cette situation risque de s'aggraver dans les prochaines années avec l'augmentation des cadences de production et des effectifs, toutes sociétés confondues, afin de répondre aux objectifs de livraisons toujours plus ambitieux de notre principal client.

**FO** a souhaité porter ce sujet en réunion CSE afin d'alerter sur les difficultés croissantes rencontrées par les salariés pour stationner leur véhicule. Malheureusement, la direction a rappelé qu'elle n'était pas décisionnaire sur ce sujet, les aménagements relevant de notre principal client. À ce jour, les actions engagées se font toujours attendre ou demeurent insuffisantes au regard des besoins.

Sur les sites toulousains, la mise en service du métro, prévue d'ici fin 2028, pourrait contribuer à désengorger la circulation et les parkings. À Marignane, une solution visant à permettre aux salariés d'accéder aux dessertes de bus d'Airbus est actuellement à l'étude, en contrepartie d'une participation financière des salariés souhaitant bénéficier de ce service.

Pour **FO**, il devient indispensable que des mesures concrètes soient rapidement mises en œuvre afin que l'accès au lieu de travail ne soit plus une source quotidienne de stress pour les salariés.

**Savoir vivre :**

Face à la recrudescence de comportements inappropriés de certains salariés, la DRH envisage la diffusion prochaine d'un guide de bonnes pratiques à destination des managers, afin de les accompagner dans la gestion des situations conflictuelles.

**FO** rappelle l'importance, pour l'ensemble des salariés, d'adopter en toutes circonstances un comportement respectueux et de proscrire tout langage inapproprié dans les échanges, que ce soit avec les collègues ou les managers.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés du client peuvent, à tout moment, ouvrir un ticket « Ethics & Compliance » en cas de comportement jugé inapproprié et que ces signalements peuvent ensuite donner lieu à l'ouverture d'une enquête par le client.

**Adhérer à FO :**



**SCANNEZ MOI**  
**Pour adhérer**

