

Compte rendu
Non exhaustif et succinct
Réunion CSE du 22/09/26

BLAGNAC, le 25/09/2026

État des effectifs au 30/08/2026 :

DAS : 1790 et 186.81 Intérim
DAS North : 60
DAS Belgium : 8
IBERICA : 265
GMBH (Allemagne) : 116 et 4 Intérim
YLIPSON : 36
Canada : 4
Chine : 14
Ausgael (USA) : 3
USA Mobile : 4
India : 0

Prime de parrainage :

Comme annoncé lors de la précédente réunion du CSE du 20 août 2026, la prime de parrainage a été reconduite jusqu'au 31 décembre 2026.

De janvier à août 2026, 110 primes de parrainage ont été validées et versées aux salariés.

Prime de cooptation :

Comme annoncé lors de la précédente réunion du CSE du 20 août 2026, la prime de cooptation a été reconduite jusqu'au 31 décembre 2026.

De janvier à août 2026, 234 primes de cooptation, parrain et parrainé confondu, ont été validées et versées aux salariés.

Pour rappel, la prime est attribuée à la personne qui transmet le CV par e-mail, il est donc recommandé d'envoyer soi-même le CV et de ne pas demander à un tiers, y compris son manager, de le faire à sa place.

Adresse email à utiliser pour l'envoi de CV :
cooptation-aero@derichebourg-multiservices.com

Mutuelle :

Le groupe Elior, auquel notre entreprise appartient, compte près de 65 000 salariés en France (exercice 2024/2025), avec notre effectif, nous représentons une part extrêmement faible des effectifs du groupe.

Ce que cela signifie concrètement c'est que malgré plusieurs années de résultats déficitaires pour notre mutuelle, autrement dit, que le total des prestations versées aux salariés est supérieur aux cotisations que nous payons, nous n'avons connu jusqu'à présent que très peu d'augmentations de cotisations, la dernière augmentation des cotisations remonte déjà à plusieurs années alors même que nous bénéficions de garanties particulièrement favorables.

Pourtant, on constate aujourd'hui, partout, que les cotisations augmentent régulièrement dans la plupart des autres mutuelles, comme cela a notamment été le cas récemment pour la mutuelle des salariés de notre principal client.

À garanties équivalentes, changer aujourd'hui de mutuelle entraînera forcément une hausse des cotisations, que ce soit pour un salarié seul ou pour un forfait famille.

Fin 2024, lorsque la direction a envisagé de supprimer le paiement par l'employeur de la totalité du forfait famille pour les cadres, **FO** s'y est fermement opposée, et c'est cette mobilisation qui a permis de préserver cet avantage pour les cadres.

Attention aux promesses faciles !

Aujourd'hui, toute modification de la mutuelle devra nécessairement être financée et cela se traduira par une augmentation des cotisations, une baisse de certaines garanties ou une combinaison des deux.

À **FO**, nous préférons vous parler franchement et sans vous faire de promesses que nous ne pourrions pas tenir, notre priorité c'est de défendre nos intérêts, nos acquis, et préserver les garanties dont nous bénéficions aujourd'hui.



Compte rendu
Non exhaustif et succinct
Réunion CSE du 22/09/26

BLAGNAC, le 25/09/2026

Promesse non tenue :

Encore une promesse faite avant les élections... puis abandonnée après !

Dans un tract publié le 22 décembre 2022, soit quelques jours seulement avant les précédentes élections professionnelles, la CFE-CGC annonçait un « CSE réinventé » et présentait notamment une proposition d'organisation de « week-ends escapades » dans des villes françaises et européennes.

Près de quatre ans plus tard, la CFE-CGC a finalement annoncé en réunion CSE que ce projet de sortie était abandonné.

Encore une promesse de campagne qui disparaît en cours de mandat.

Pour **FO**, les élections professionnelles ne doivent pas être l'occasion de multiplier les promesses, mais de présenter des engagements réalistes, réalisables et surtout tenus dans la durée.

Les salariés méritent des engagements, pas des promesses électorales.

Formulaires CPR :

À la suite de la décision de placer en « zone protégée » et en « secteur d'importance vitale » les sites d'Airbus, les salariés travaillant sur les sites Airbus Toulouse ont récemment dû remplir un formulaire "CPR", comprenant notamment des informations relatives à leur présence et à leur activité sur les réseaux sociaux.

Selon les informations dont nous disposons, les salariés des entreprises sous-traitantes ont été concernés en premier, puis, les salariés d'Airbus devraient, à leur tour, être prochainement concernés par cette procédure de formulaire "CPR".

Sur les sites d'Airbus Helicopters à Marignane ainsi que sur les sites de Dassault, ces procédures sont déjà en vigueur depuis plusieurs années. Les salariés travaillant sur le site Airbus de Saint-Nazaire devraient, eux aussi, être prochainement concernés par la mise en place de ces formulaires « CPR ».

Concernant notre société, 1694 formulaires "CPR" ont été transmis à ce jour, 719 auraient déjà été traités, occasionnant 20 décisions de retraits de badges, intérim/CDD/CDI confondus, soit un taux de 2,78 % de refus.

En cas de décision défavorable entraînant un retrait de badge, un recours individuel devant le tribunal administratif est possible, mais il convient toutefois de rappeler que les procédures devant le tribunal administratif sont extrêmement longues et qu'un recours n'entraîne pas la suspension de la décision du retrait de badge.

En cas de retrait du badge, c'est la sécurité d'Airbus qui transmet l'information au référent défense de notre entreprise, sans qu'aucun motifs ne soient communiqués.

Pour **FO** nous sommes évidemment conscients que cette situation peut être particulièrement difficile à vivre pour les salariés concernés, qui se retrouvent privés de leur travail sans connaître précisément les éléments ayant conduit à cette décision. Nous sommes pleinement conscients du caractère particulièrement préoccupant et déstabilisant de cette situation pour les salariés concernés.

Nous avons cherché, avec notre fédération ainsi qu'avec l'aide de FO Airbus, à obtenir des informations et à intervenir afin de limiter les conséquences de cette procédure pour les salariés. Malgré nos démarches, nous n'avons malheureusement pas été en mesure de faire obstacle à sa mise en œuvre.

Nous continuerons à suivre attentivement la situation, notamment au regard des conséquences concrètes que ces décisions pourraient avoir pour les salariés.

