NOVEMBRE 2025

CFTC #AIRBUS COMMERCIAL

NUMÉRO 05

# L'AIRBUSIEN

## Toute l'actu sociale pour vous !

DANS CE NUMÉRO

FOCUS HANDICAP

LES VISAGES DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL

LA SANTÉ MENTALE

TOUT SAVOIR SUR LE CONTRAT PRÉVOYANCE

ZOOM SUR JRTT 2026

RETOUR SUR NOS ACTIONS

## Chaque année, la CFTC accompagne la sensibilisation aux maladies masculines






## Et si une moustache pouvait sauver des vies ?

Durant tout le mois de novembre, nous faisons pousser la moustache pour sensibiliser à la santé masculine :
cancers de la prostate ou des testicules, santé mentale, prévention du suicide...
L'objectif : briser les tabous, encourager le dialogue, et soutenir la recherche.

📣 Rejoins le mouvement, laisse pousser ta moustache !
Une moustache, un message, un impact

❤️ **La CFTC soutient Movember**

# FOCUS ACCORDS

## Projet de négociation d'un accord en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap AIRBUS OPS - SAS

**6.35%**

**Taux d'emploi DOETH - 2024**
**Airbus Operations**

**6.00%**

**Obligation légale**

**4.81%**

**Taux d'emploi DOETH - 2024**
**Airbus SAS**

**DOETH : Déclaration relative à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés**

**Les accords signés pour Airbus Operations et Airbus SAS prennent fin au terme de 3 ans le 31/12/2025 sans possibilité de renouvellement.**
**Au terme de ces accords, Airbus souhaite poursuivre une politique "post accords agréés" ambitieuse en renforçant le partenariat avec l'AGEFIPH et en proposant une négociation en vue de conclure un nouvel accord UES (Unité Economique et Sociale).**

Les thèmes proposés par ce projet d'accord concernent: le suivi de l'accord, le plan d'embauche et les politiques de recrutement, la sensibilisation des acteurs internes, le plan de maintien et d'évolution dans l'emploi et le plan de collaboration avec le secteur adapté et protégé.

Le suivi de l'accord permet d'avoir une gouvernance en interne, d'animer le réseau de tous les acteurs en charge du handicap et d'avoir une mission handicap au cœur de tous les dispositifs. Les acteurs clés sont : les différents ERG (Employee Resource Group), la Mission Handicap d'Airbus, le Comité de Pilotage (sponsors du Handicap au sein d'Airbus) et les Organisations Syndicales Représentatives signataires de l'accord.

Le plan d'embauche et les politiques de recrutement veulent mettre l'accent sur un processus de recrutement spécifique, des actions de communication externes, un accompagnement avec des mesures individualisées, et des partenariats spécialisés.
La sensibilisation des acteurs internes implique de renforcer la communication afin d'améliorer la connaissance et la compréhension des dispositifs autour du handicap.

Le plan de maintien et d'évolution dans l'emploi prévoit des mesures d'accompagnement issues du Groupe Airbus : aménagement du poste, adaptation des horaires, télétravail, aides au déplacement, aide pour une auxiliaire de vie, aides financières plafonnées, actions spécifiques autour de la neurodiversité, mesure d'aménagement en fin de carrière (temps partiel aidé), congés supplémentaires (3 jours).
Il intègre aussi des mesures favorisant l'intégration et le suivi : préparation des équipes et processus "nouvel embauché" (coaching, suivi, mise en place de mentorat/tutorat) et suivi des contrats (échéances des contrats CDD/Interim/Alternance/Stage, évaluation des opportunités de transformation en CDI).

### Calendrier de la négociation :




Négo#1 | Négo#2 | Négo#3 | Relecture

### Vos représentants CFTC à cette négociation :



Stéphane DIEBOLD | Samuel TRESSEL | Patrice BOYER

## MÉTÉO DE LA NÉGO



### Les avancées

- Formation des managers & Team Talk
- Amélioration de l'accessibilité
- Fournitures d'équipements dédiés
- Augmentation des aides proposées



### La vigilance

- Places PMR par sites
- Sensibilisation de tous les salariés
- Liste des postes de reclassement
- Moyens donnés à la Mission Handicap



### Les améliorations

- Indicateurs retenus plus judicieux
- Suivi de l'accord annuel
- Apporter des solutions rapides

# SEMAINE EUROPÉENE POUR L'EMPLOI DES HANDICAPÉS



## 🎯 Thème : Handicap et emploi – L'égalité pour toutes et tous !

**Et si on faisait de l'inclusion une force collective ?**

Si chaque entreprise devenait un lieu où la différence est une richesse, et non un obstacle ?
💡 Le handicap ne limite pas le talent, la créativité ou l'engagement.
Ce qui limite, ce sont les préjugés, les environnements inadaptés, les opportunités manquées.
📣 Lors de la semaine du handicap, du 17 au 23 nov., nous l'affirmons haut et fort :
➡️ L'égalité des chances est un droit, pas une faveur.
➡️ L'inclusion est un levier de performance, pas un compromis.
🔧 Repenser nos pratiques RH, adapter nos environnements, écouter les besoins, valoriser les parcours atypiques… Ce sont autant d'actions concrètes pour bâtir un monde du travail plus juste, plus humain, plus audacieux.
💬 Parce que derrière chaque CV, il y a une histoire. Derrière chaque histoire, il y a un potentiel.
Ensemble, faisons de l'inclusion une réalité durable.

#SemaineDuHandicap #HandicapEtEmploi
#Inclusion #Diversité #ÉgalitéDesChances #CFTC

# LES VISAGES DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL



## A travers cette série de portraits, la CFTC vous invite à découvrir celles et ceux qui s'engagent au quotidien pour vous écouter, vous accompagner et vous représenter auprès de la Direction.

**Cette 1ère rencontre est consacrée à Florent Veletchy, coordinateur CFTC au niveau du groupe Airbus, dont la mission est de relier les équipes syndicales locales et de porter la voix des salariés à l'échelle du Groupe.**

*CFTC : Bonjour Florent Veletchy, vous êtes coordinateur CFTC au sein du groupe Airbus. Pouvez-vous vous présenter et nous dire depuis combien de temps vous êtes engagé à la CFTC ?*
Florent : Bonjour à tous. Je suis entré chez Airbus à 22 ans, et j'ai pris une carte syndicale dès mon arrivée. On peut dire que je me suis engagé tout de suite ! J'ai un mandat syndical depuis 2013, donc cela fait maintenant douze ans que je suis mandaté à la CFTC au sein d'Airbus.

*CFTC : Avant d'occuper votre poste actuel de coordinateur, quels métiers avez-vous exercés ?*
Florent Veletchy : J'ai commencé comme technicien d'essai sur la chaîne d'assemblage de l'A330. Ensuite, j'ai suivi une formation d'ingénieur à l'ICAM dans le cadre des "Nouvelles Filières Ingénieur". Mon rêve, c'était de devenir navigant, donc je suis parti travailler aux essais en vol, dans le département analyse et performance. Puis, j'ai choisi de revenir vers la production : le contact humain me manquait. J'ai ensuite travaillé sur la gestion de configuration de l'A330, puis sur le démarrage de la FAL A350. Et puis… je suis tombé dans la marmite du syndicalisme !

*CFTC : Quel est exactement le rôle d'un coordinateur syndical au sein du groupe Airbus ?*
Florent : Le coordinateur, comme son nom l'indique, coordonne et fédère les équipes syndicales. Je suis responsable, pour la CFTC, de toutes les divisions du groupe en France : avions commerciaux, défense, spatial, hélicoptères, aérostructures et également des filiales plus petites. Chaque équipe reste autonome, mais mon rôle est de créer de la cohérence et de la cohésion entre tous.

*CFTC : Quelles sont vos principales missions au quotidien ?*
Florent : D'abord, je supervise les négociations au niveau du groupe, un peu comme le ferait un délégué syndical central dans une société. Je constitue et j'anime les équipes de négociation selon les sujets et les compétences. Je siège aussi au comité de groupe Airbus France – l'équivalent d'un CSE, mais à l'échelle du groupe – et je représente la CFTC au comité européen. Au quotidien, c'est aussi beaucoup de réactivité : des urgences à gérer, des salariés à accompagner, des sujets donnés par la Direction à travailler en un temps très restreint… C'est un métier fait d'imprévus et c'est aussi ce qui le rend passionnant.

*CFTC : Quels sont les grands sujets que vous suivez actuellement au niveau du groupe ?*
Florent : En ce moment, un dossier majeur, c'est la fusion entre Thales, Leonardo et les activités spatiales d'Airbus Defence and Space. C'est un sujet sensible, avec des impacts forts sur les salariés.
Nous avons aussi travaillé sur les thématiques du management humain et du tutorat, deux revendications fortes de la CFTC. Ces travaux ont abouti à des carnets de revendications adressés à la direction, et sur certains points, nous avons déjà été entendus.

*CFTC : Qu'est-ce qui distingue la démarche de la CFTC chez Airbus ?*
Florent : Nous sommes un syndicat à taille humaine. Chaque mandaté connaît ses adhérents, souvent par leur prénom. C'est un vrai lien de proximité. Nous plaçons l'humain au centre, nous essayons d'avoir une approche constructive. Nous ne revendiquons pas pour revendiquer : nous voulons que les changements soient bénéfiques à la fois pour les salariés et pour l'entreprise.

*CFTC : Qu'est-ce qui vous motive personnellement dans cet engagement syndical ?*
Florent : Ce qui me motive, c'est l'échange humain. J'aime connaître les gens avec qui je travaille, les aider, les accompagner. Ce métier a du sens : on sert à quelque chose, on peut faire évoluer les choses, aider quelqu'un à se sentir mieux, à progresser. Et puis, on touche à beaucoup de domaines : un peu de psychologie, un peu de management, un peu de RH… C'est très enrichissant.

*CFTC : Quel message souhaitez-vous adresser à vos collègues qui ne connaissent pas encore la CFTC ?*
Florent : Venez nous rencontrer ! Nous sommes loin des clichés du syndicaliste qui est constamment dans l'opposition et l'agressivité . Nous travaillons nos dossiers sérieusement, avec une vraie conviction : défendre l'intérêt des salariés pour le bien de l'entreprise. Ce qui nous motive, c'est d'obtenir des avancées concrètes et équilibrées.

*CFTC : Enfin, si vous deviez résumer votre rôle en trois mots ?*
Florent Veletchy : (Rires) Responsabiliser… Je ne sais pas si "responsabilisateur" existe, mais j'aime bien inventer des mots ! Et puis, une conviction : on peut tout résoudre avec un peu d'humour. Il faut de la légèreté dans ce qu'on fait. On doit prendre les choses au sérieux, bien sûr, mais on peut le faire de manière positive et constructive. Un peu d'humour et de recul, ça aide aussi. On doit pouvoir rire de tout !

**EN RESUMÉ, mon rôle :**
En une phrase: connecter les gens
En 3 mots: responsabilisateur, positif et constructif
"J'aime les échanges, les discussions, le fait d'aider les gens. Ce métier a du sens parce qu'il permet de faire évoluer les choses, d'accompagner et de soutenir"

**PROPOS RECUEILLIS PAR S.GUERIN**



# LA SANTÉ MENTALE



## 🧠 10 OCTOBRE – JOURNÉE MONDIALE DE LA SANTÉ MENTALE
## « Il n'y a pas de santé sans santé mentale » – OMS

### 🌍 Pourquoi en parler ?
**Parce que la santé mentale est aussi importante que la santé physique.**

### Se sentir bien, c'est :
✅ Être épanoui
✅ Avoir confiance en soi
✅ Pouvoir agir et participer à la vie sociale et professionnelle
Mais aujourd'hui, 1 salarié sur 4 déclare être en situation de santé mentale dégradée (baromètre Qualisocial/Ipsos).

**🏭 Dans la réalité de l'entreprise**
Pression grandissante sur les équipes, délais intenables.
Manque d'écoute de la part du management.
Décisions prises "d'en haut" sans tenir compte du vécu du terrain.
Manque de reconnaissance, isolement…
Tabou autour du mal-être : beaucoup souffrent en silence.
Conséquence : baisse de productivité, augmentation des arrêts maladie, perte de motivation… et surtout des salariés en danger.

**💡 Notre message syndical à la CFTC**
Préserver la santé mentale n'est pas un luxe, c'est une nécessité vitale.
Cela passe par :
✅ Reconnaître les difficultés vécues au quotidien
✅ Mettre en place des espaces d'écoute, sans jugement
✅ Former et sensibiliser les managers
✅ Briser le silence et la stigmatisation

**Les acteurs clés :**
- le service médical
- les HRBP, les managers,
- vos délégués CFTC



**⚡ Chiffre choc**
👉 1 salarié sur 4 souffre en silence.

➡️Le travail doit être source d'équilibre, pas de destruction.

**💥 Conclusion**
La santé mentale est l'affaire de tous.
Un salarié en bonne santé mentale est un salarié :
Plus serein
Plus engagé
Plus productif

**📢 Brisons le tabou :**
Parlons santé mentale. Écoutons le terrain. Agissons.

Site Airbus sur les sensibilisations à la santé mentale :
https://sites.google.com/airbus.com/sante-securite-environnement/securite/risques-professionnels/rps-risques-psychosociaux/sensibilisations-mental-health





CFTC AIRBUS COMMERCIAL

# VOTRE CONTRAT PRÉVOYANCE

malakoff humanis
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

## Cible et Bénéfice

- **Qui ?** Salarié adhérent de la Fédération CFTC de la Métallurgie
- **Quoi ?** Contrat Décès en complément du contrat de prévoyance de l'entreprise
- **Comment ?** Adhésion automatique + nombreux services personnalisés

***LA GARANTIE PRINCIPALE***

💰 **L'essentiel en cas de Décès**

- Événement couvert : Décès « toutes causes ».
- Montant Versé : Capital forfaitaire de 5000€
- Bénéficiaire : Celui(ceux) de votre choix (à désigner sur l'espace client)

***DÉSIGNATION DES BÉNÉFICIAIRES (Point Crucial)***

👥 **2 Options de Désignation**

- Clause type du contrat : Vous convient ? Aucune démarche à effectuer.
- Désignation personnalisée : Formulaire disponible sur votre espace client.

📜 La Clause Type (Ordre de priorité)

- Conjoint non séparé judiciairement.
- À défaut : Partenaire PACS.
- À défaut : Concubin non séparé.
- À défaut : Enfants (par parts égales).
- À défaut : Héritiers (par parts égales).
- À défaut : Personne ayant supporté la charge financière des obsèques.

⚠️ Règles d'Or

- Actualisation : Pensez à revoir et actualiser votre désignation après tout changement de situation (mariage, divorce, naissance).
- Irrévocabilité : Une désignation acceptée par le(s) bénéficiaire(s) est irrévocable.

💡 Recommandations (Avantages fiscaux)

Désigner plusieurs personnes (préciser ordre ou pourcentage).
Terminer la désignation particulière par : « à défaut à mes héritiers ».

***LE COTÉ SOLIDARITÉ et les SERVICES***

🤝 **Accompagnement Social**

- Fragilité financière

Aides financières (naissance, garde d'enfant, permis, santé élevée). Accompagnement surendettement.

- Aidants familiaux

Financement aides à domicile, solutions de répit.

- Cancer

Participation financière (APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie), diététiciens, psychologues). Dispositifs personnalisés pour reprise pro.

- Handicap

Contribution financière (aménagements autonomie, adhésion club). Aides à la scolarité (ex: application Dysplay).



## INFOS PRATIQUES

### Contacts

- **Questions sur le contrat :** 3932 (service gratuit} prix appel
- **Accompagnement Social (Experts) :** 3996 (Service gratuit + prix appel)
- **Déclaration de décès (Email) :** RouenAssure.Prevoyance@malakoffhumanis.com
- **Adhésions des conjoints (Email) :** pme.affiliations.cdgsaran@malakoffhumanis.com
- **Assistance (Fil Assistance) :** 01 47 11 24 26 (Code : « F86OIS »)

### Brochure prévoyance malakoff humanis

https://www.cftc-metallurgie.com/docs/Guide-Prevoyance-Adherent.pdf

- **Bulletin individuel d'adhésion (conjoint)** ICI
- **Désignation des bénéficiaires** ICI

https://www.cftc-metallurgie.com/guide-prevoyance

CFTC AIRBUS COMMERCIAL

# ZOOM SUR ... LES JRTT 2026

## Jours de fermeture collective

**6 jours de JRTT fixes**

- Vendredi 2 janvier 2026
- Jeudi 24 décembre 2026
- Du Lundi 28 au Jeudi 31 décembre 2026 (4 jours)

🌙 Exception 9/10 Nuit : Les salariés en horaire 9/10 de nuit qui ne travaillent pas le 02/01/2026 poseront ce JRTT à une autre date en 2026.

## Détail des JRTT 2026

**1. Personnel au forfait jours : 14 jours de JRTT (6 JRTT fixes + 8 JRTT libres)**

**2. Personnel à l'Horaire**

| Catégorie de Personnel | Plot Supplément | Durée Hebdo. (h) | Acquisition JRTT |
|---|---|---|---|
| Équipe Airbus Opérations | (+1h30) | 36h30 / 38h30 | 9 JRTT |
| Journée Airbus Op. & SAS | (+2h30) | 37h30 / 39h30 | 15 JRTT |
| Managers Prod Airbus Op. | (+3h) | 40h | 18 JRTT |

**Jours Fériés 2026** : L'année compte 9 jours fériés ouvrés (non travaillés, sauf population spécifique, chez Airbus OPS et SAS).

*Pour Info : Le samedi 15 août et le dimanche 1er novembre 2026 sont des jours fériés non ouvrés.*

🤝 **Journée de Solidarité 2026**
Chaque salarié (horaire ou forfait jours) doit s'acquitter de la Journée de Solidarité en affectant un jour de repos.

Processus : Alimenter le compteur spécifique dans myHR qui s'ouvre avec un solde de -1 jour.
*Date Limite : Le jour de repos doit être placé au plus tard le 30 juin 2026.*




# COLLECTE DE SANG

Retrouvez **toutes les dates et lieux** de collecte de sang sur les sites Airbus, géré par l'association des donneurs de sang bénévoles aéronautique de Toulouse sur le site : ICI
https://sites.google.com/airbus.com/dondusang-aircraft-toulouse/home#h.fd886h7xv91o




PARTAGEZ DONNEZ

Privilégiez la prise de RDV : Code 3131

Les infos de réservations sont également accessible sur le site de l'EFS, en suivant le QRCode ou le lien ci-dessous, avec le code 3131 pour les collectes sur site Airbus
https://dondesang.efs.sante.fr

# RETOUR SUR NOS ACTIONS

## Les publications CFTC - Tracts - Affiches - Vidéos



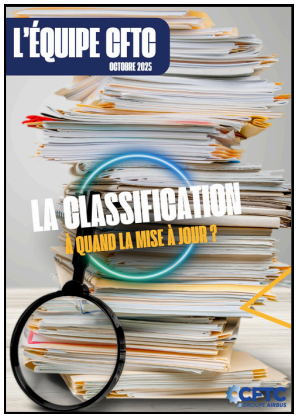

### Négociation IPECA

Un équilibre encore à trouver, challenge de cette négociation




### IPECA : une solution

Le meilleur compromis pour maintenir les prestations sans impact majeur sur la couverture




### La classification

Un des sujets qui intéresse le plus les salariés depuis sa mise en place




### Octobre rose

La CFTC plaide pour le dépistage précoce du cancer du sein




### Congrès Union Régionale Occitanie (URO)

Le Congrès de Union Régionale Occitanie s'est tenu à Rivesaltes le 10 octobre. Jacques GARRIGUES a été élu Président de l'URO, pour 4 ans. Une délégation CFTC Airbus Toulouse avait fait le déplacement.








Rivesaltes

**La CFTC Occitanie renouvelle son bureau et trace sa feuille de route**



La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) a renouvelé ses instances régionales à Rivesaltes, en présence de figures nationales du syndicalisme.

Des priorités affichées et des défis à relever

### LE SAVIEZ-VOUS ?

### C'EST LA RENTREE DES CLASSES

#### *COMMISSION SOCIALE*

Pour les adhérents à la Commission Sociale du CSE, une aide financière est accordée pour les enfants à partir de 6 ans révolus (le montant de l'aide varie selon le niveau scolaire du ou des enfants)

Pour OPS : Les demandes sont à déposer directement en ligne à partir du 06/10 et jusqu'au 19/12/25.

Pour SAS : Les demandes doivent être transmises par mail à l'adresse : commissionsociale.ext@cseairbus.com

Pour plus d'information, rapprochez-vous de votre mandaté de proximité CFTC.

ERRATUM SAS