JANVIER 2026

CFTC #AIRBUS COMMERCIAL

NUMÉRO 001

L'AIRBUSIEN

Toute l'actu sociale pour vous !

DANS CE NUMÉRO

LES VISAGES DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL

SANTE AU TRAVAIL

FOCUS ACCORDS
- Rémunération Band IV
- Organisation 7j/7

ASSOCIATION LES CITOYENS DU CIEL

FOCUS HANDICAP

RETOUR SUR LES ACTIONS





Virginie LARRIEU - Responsable Section CFTC SAS
Sophie GUERIN - Déléguée Syndicale Centrale CFTC
Frédérique MAHIEU - Responsable Section CFTC OPS

Voici la vidéo du bilan
des actions CFTC marquantes de 2025

Clique ICI
https://urls.fr/qhdoVt

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 seconde rencontre est consacrée à Cédrick Le Nevanen, coordinateur adjoint CFTC au niveau du groupe Airbus.

CFTC : Bonjour Cédrick Le Nevanen, vous êtes coordinateur adjoint CFTC au sein du groupe Airbus. Pouvez-vous vous présenter et nous dire depuis combien de temps vous êtes engagé à la CFTC ?
Cédrick: J'ai d'abord travaillé 2 ans pour une société informatique puis j'ai intégré l'entreprise Airbus. Je suis adhérent CFTC depuis 2017 et j'ai pris mon premier mandat en 2021 suite à la période COVID où de nombreux mandats se sont libérés. J'ai énormément échangé avec mon équipe BC (Programme Cabine) à l'époque et avec la CFTC avant de sauter le pas.

CFTC : Quel est exactement le rôle d'un coordinateur syndical adjoint au sein du groupe Airbus ?
Cédrick: Je supplée le coordinateur dans ses missions à savoir: représenter la CFTC dans les instances nationales groupe Airbus, mener une négociation, assister aux réunions d'informations direction du Groupe ou contribuer au dialogue social dans les différentes sociétés du Groupe en France. Je suis amené à discuter avec les autres organisations syndicales ou avec la Direction sur des sujets critiques pour le Groupe. Je développe également la CFTC dans des établissements où nous avons peu ou pas de représentativité.

CFTC : Quels sont les grands sujets que vous suivez actuellement au niveau du groupe et notamment chez Airbus Defence and Space ?
Cédrick: dans le cadre du projet Bromo, le sujet est la création de la Joint Venture entre Airbus, Thales Alenia Space et Leonardo. C'est une transformation tellement structurante qu'elle crée des inconnues sur lesquelles la Direction ne peut pas répondre aujourd'hui, et pourtant les salariés ont besoin de réponses. Cela crée des émois dans l'ensemble de la société. Nous sommes dans la tension naturelle d'un changement qui va se faire sur un temps long. La Joint Venture ne devrait pas être créée avant 2027, ce sera long et il faudra beaucoup de dialogue pour s'assurer que les questions des salariés soient répondues. Ma mission est d'aider à ce que chacun trouve sa place dans ce nouveau LEGO®.

CFTC : Qu'est-ce qui distingue la démarche de la CFTC chez Airbus et au sein du projet Bromo ?
Cédrick: Rien. Nous sommes un syndicat constructif qui ne s'arrête pas aux frontières de chaque entreprise. Il s'agit de créer les conditions qui permettent à chaque salarié de s'exprimer sans prendre de risques et aussi de trouver sa place dans tous les changements qui sont désormais inévitables dans toutes les organisations.

CFTC : Qu'est-ce qui vous motive personnellement dans cet engagement syndical ?
Cédrick: Je viens de métiers très techniques, donc au départ je ne me suis pas forcément projeté dans un engagement syndical. Mais avec le recul, je pense que j'ai toujours eu une fibre sociale. Les relations humaines, ce qui se joue entre les personnes, m'ont toujours beaucoup importé. Au-delà de la technique, c'est même ce qui me paraît le plus important. L'attrait initial pour le syndicalisme vient vraiment de là. La question pour moi n'était pas de savoir si j'étais « bon » ou pas, mais plutôt : "est-ce que ça me parle profondément ? Est-ce que ça me prend aux tripes ?" Et je crois que oui.

CFTC: Y a-t-il eu un élément déclencheur dans votre parcours ?
Cédrick: Oui, clairement. Je suis entré dans le syndicat aussi parce que j'ai croisé des personnes dans lesquelles je me reconnaissais beaucoup, en termes d'état d'esprit et de volonté d'avancer. À ce moment-là, j'avais sans doute moi-même besoin d'évoluer, d'aller de l'avant, et cette rencontre m'a transformé. Je me suis dit que c'était le bon moment pour me lancer, pour vivre une expérience dans un domaine que je ne connaissais absolument pas. Et je n'ai jamais regretté ce choix.

CFTC: Aviez-vous une image particulière du syndicalisme avant cet engagement ?
Cédrick: Oui, et j'ai été très surpris. Pour moi, un syndicaliste, c'était quelqu'un qui râlait beaucoup, qui tapait du poing sur la table, avec beaucoup de certitudes. Or, je n'ai pas du tout retrouvé cela chez les deux principales personnes que j'ai rencontrées à cette époque. Au contraire, j'ai découvert beaucoup de finesse, une grande attention portée à l'humain, et en même temps un vrai sens des responsabilités vis-à-vis de l'entreprise. Ce mélange m'a marqué.

CFTC : Quel message souhaitez-vous adresser à vos collègues qui ne connaissent pas encore la CFTC ?
Cédrick: Justement cette idée que tout cela peut fonctionner ensemble. Ce n'est pas impossible d'être à la fois syndicaliste et constructif. Un syndicalisme d'écoute, de responsabilité et de construction collective est tout à fait possible. Nous agissons en évitant de tomber dans le bad-buzz qui, certes, génère plus de likes, mais qui enferme dans des postures qui sont perdantes-perdantes. Cherchons plutôt le gagnant-gagnant, allons de l'avant.

EN RESUMÉ, mon rôle :
En une phrase: Je défends les salariés en construisant sur la confiance.
En 3 mots: Construire, confiance, défense
"J'ai découvert beaucoup de finesse, une grande attention portée à l'humain, et en même temps un vrai sens des responsabilités vis-à-vis de l'entreprise. Ce mélange m'a marqué"

PROPOS RECUEILLIS PAR S.GUERIN



CFTC AIRBUS COMMERCIAL

SANTE AU TRAVAIL

L'année 2025 est passée trop vite et tu as raté les conférences proposées par le Service Santé au Travail? Les replay sont toujours disponibles sur le Hub!

[Mieux vivre la ménopause au travail](https://urls.fr/STdwN3) (17 juin 2025)
https://urls.fr/STdwN3
Conférence en présence du Service de prévention et de santé au travail d'Airbus et de l'équipe du CHU de Toulouse Purpan (centre unique en France de Ménopause et prévention de l'ostéoporose).





[Sommeil et ses généralités](https://urls.fr/MNw013) (18 novembre 2025),
https://urls.fr/MNw013
en présence des équipes de Santé au Travail Airbus et du Docteur Isabelle Poirot, psychiatre spécialisée en médecine du sommeil et présidente de l'Institut National du Sommeil et de la Vigilance (INSV).

[PADOA™ : Votre nouveau portail de Santé au Travail](https://urls.fr/n-LabJ)
https://urls.fr/n-LabJ

PADOA™ est votre nouvel espace personnel pour un parcours de santé au travail plus simple, plus rapide et plus autonome.

- **Planifiez vos rendez-vous facilement**
- **Centralisez vos documents**
- **Gagnez du temps**

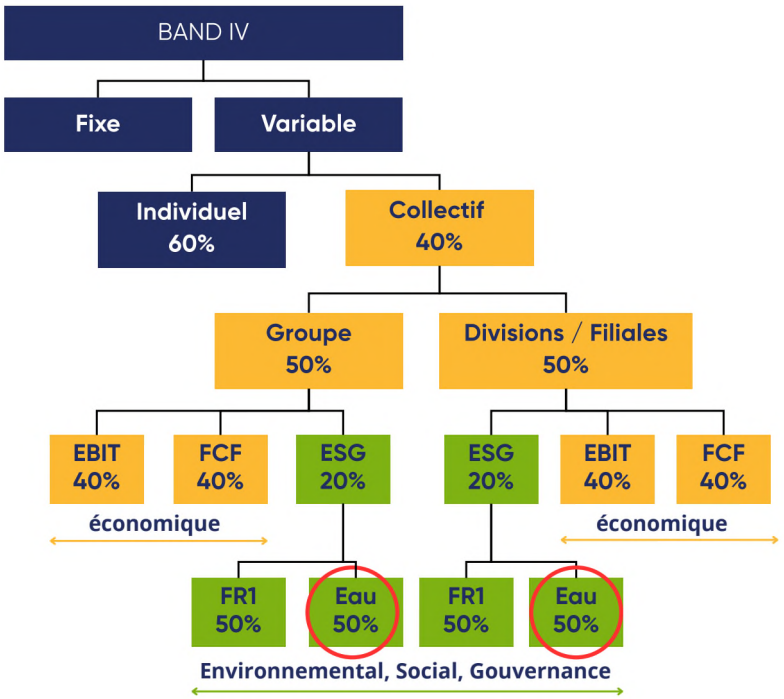


Découvrez PADOA en image
https://youtu.be/I4T5CXLNTqk



FOCUS ACCORDS

Rappel sur la structure de la rémunération des Band IV



Versement de la prime à la réalisation de l'objectif qui correspond à 25% du salaire de base, répartis entre :

- Les objectifs individuels (60%) = 15% du salaire de base
- Les objectifs collectifs (40%) = 10% du salaire de base

KPI collectifs	% de la prime collective	% du salaire de base en cas de réalisation de l'objectif
EBIT	40%	4%
FCF	40%	4%
FR1	10%	1%
Eau	10%	1%

EBIT : résultats avant frais financiers et impôts, avant éléments exceptionnels et
amortissements des écarts d'acquisition.

FCF (Free Cash Flow / Flux de trésorerie disponible) : Montant des liquidités
générées/utilisées par les opérations d'exploitation et des liquidités affectées aux opérations d'investissement, moins la variation de valeur des titres, moins la contribution aux actifs des régimes de retraite et moins la variation du flux de trésorerie résultant des variations de périmètre.

FR1 : Taux de fréquence accident du travail basé sur le nombre d'accidents avec arrêt de travail par millions d'heures de travail

Eau : Réduction de la Consommation d'eau

PROPOSITION DIRECTION

NEW

Remplace la mesure d'émissions de CO2 (long terme) vs consommation d'eau (court terme)

POSITION CFTC

Favorable avec besoin de clarifier les objectifs par site et la mise en oeuvre

PLANNING

Applicable sur exercice financier 2026 (versement 2027)

FOCUS ACCORDS

Projet de mise en place d'une organisation en 7 jours sur 7 au sein d'équipes Engineering en support aux Services Clients.

Le **projet 24/7** a été lancé en réponse à une insatisfaction client concernant la réactivité d'Airbus à répondre aux demandes de support technique. Il vise à étendre la couverture horaire des services aux clients pour les demandes AOG (Aircraft On Ground) comme non-AOG et à faire face à l'augmentation des demandes clients liées à l'accroissement de la flotte en service.
Ce projet prévoit une augmentation des effectifs au niveau mondial (+135 FTE d'ici à 2026 Q1), avec un impact majeur en France sur la **mise en place d'une organisation de travail couvrant 7 jours sur 7 en journée.**

En France, les principales activités concernées par cette nouvelle organisation du travail sont :

- Repair and Design Certification - Activités de certification et de navigabilité (1IAZE)
- Fuselage Customer Service A220 In service Engineering (1SABC)

L'augmentation des effectifs mondiaux et le 7/7 de jour en France doivent permettre d'alléger les astreintes.

Le modèle retenu pour les nouvelles activités de support est la "**Grille activité jour renforcée**", déjà existante via l'Avenant n°5 de l'accord AIRTAC. Les règles en vigueur ne sont pas modifiées afin de ne pas impacter les équipes pour lesquelles cette organisation est déjà en place:

S	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche	Heures de travail effectif
1	JD	JD	JD	JD				40
2	JD	JD	JD	JD				40
3					JD	JD	JD	30
4					JD	JD	JD	30
5			JS	JS	JS			22,65
6	JS	JS	JS	JS	JS			37,75
7	JS	JS	JS	JS	JS			37,75
8	JS	JS	JS	JS	JS			37,75

- **Cycle** de 8 semaines
- **Temps de Travail Effectif (TTE)** : **34,5 heures en moyenne** sur 8 semaines. => **pas de RTT** (TTE inférieur à 35h).
- **Types d'Horaires** :
  - JD (Journée Décalée) : 9h à 20h (avec une flexibilité de 6h à 22h, 10 heures de TTE).
  - JS (Journée Standard) : horaire tertiaire de jour (37,75 h/sem). Les salariés en JS sont amenés à suivre des formations, remplacer les absents et prendre leurs congés payés.
- **Congés payés** : Les demandes de congés payés doivent être faites pour les semaines de type 5 à 8 du cycle
- **Rémunération :** Le personnel en "Grille activité jour renforcée" bénéficie d'une **prime d'équipe de 15%** calculée sur le salaire de base.

Accompagnement des équipes
L'adhésion au nouveau modèle se fait sur la base du **volontariat** avec signature d'un avenant au contrat de travail pour un passage de cadre au forfait jour à **cadre à l'horaire (35h)** sous **contrat Airbus SAS**
De nouveaux postes sont ouverts pour "staffer" les équipes sur ce modèle 7/7.
A terme, les équipes fonctionneront avec un schéma mixte: cadres en forfait jours (avec éventuellement de l'astreinte résiduelle) et cadres à l'horaire en 7/7.

Calendrier de la négociation :



Négo#1 Négo#2 Relecture

Vos représentants CFTC à cette négociation :





Fanny VINCENTS Frédérique MAHIEU Marc GOMIS

POSITION CFTC :

La CFTC a signé l'accord
en considérant les éléments ci-dessous



Les avancées

- Changement de contrat sur la base du volontariat
- 20 ouvertures de postes



La vigilance

- Capacité de recrutement à la hauteur des ambitions affichées
- Attractivité du modèle 7/7



Les attentes

- Modernisation de l'accord AIRTAC dès 2026
- Cohérence des modèles d'organisation du travail (Follow the Sun, astreintes, 7/7, 24/7...)

ASSOCIATION LES CITOYENS DU CIEL (LCDC)

FOCUS MECENAT DE COMPETENCES*

"Chez LCDC, nous croyons que chaque jeune, quel que soit son handicap ou ses difficultés, mérite de réaliser ses rêves. Depuis 2006, nous utilisons l'aviation pour leur redonner confiance, les rendre acteurs de leur vie, les rendre citoyens et transformer le regard de la société."

Naissance de LCDC?

Créée en 2006 par des passionnés d'aviation et de l'âme humaine, ayant surmonté des épreuves personnelles grâce à la force du rêve et de la passion, LCDC est née pour transmettre cette même énergie aux jeunes en situation de handicap ou d'exclusion.

Aujourd'hui, avec votre soutien, **nous pouvons proposer des postes en mécénat de compétence** car nous avons besoin d'aide pour explorer nos domaines d'expertises et d'encadrement des jeunes (éducation pédagogique, cours inclusif, fabrication d'ulm éco responsable, communication, recherche de fonds...etc).

L'inclusion n'est pas un mot 'tendance', mais une réalité vécue au quotidien au sein de notre association.

Des exemples concrets

- Vol partagé avec les fratries/parents pour qu'ils vivent la même émotion que leur enfant.
- 24 jeunes formés à organiser des tours aériens : **"Si je peux piloter un ULM, je peux organiser un événement !"**
- 8 jeunes formés à la construction aéronautique éco-responsable : **"Nous fabriquons notre propre avion !"**



"De nos différences, faisons une force"

"Nos bénéficiaires ne croient pas en leurs rêves ? Nous leur faisons vivre l'émotion de voler – et soudain, tout devient possible.

Nous contacter

communication@lescitoyensduciel.com



LE SAVIEZ VOUS?



Nos valeurs : partage, confiance, responsabilité

Notre devise : 'Le ciel est là, à nos pieds... osons !' (Mathilde Tabbert, 2012)."

Notre vision de l'inclusion :
Nous voulons accompagner le système pour qu'il s'adapte à leurs singularités, en faisant d'eux des acteurs responsables de leur propre parcours.



Quelques chiffres

- 251 bénéficiaires en 2024 (dont 51 % de filles).
- 25 000 personnes sensibilisées via nos événements.
- 8 063 heures de bénévolat – un engagement citoyen fort.

**Mécénat de compétences: cf Airbusien (page 2) du 23/09/2025, www.cftcairbus.com*
https://urls.fr/PGcooG

Nouvel Accord Handicap 2025-2027

À partir de 2026, la loi n'impose plus aux entreprises un accord handicap. Cependant, **nous nous réjouissons que la direction Airbus ait tenu, non seulement à maintenir cet accord, mais aussi à le renforcer.**

La CFTC était présente à la table des négociations.
Prenant appui sur vos réponses à notre tout dernier questionnaire sur les irritants au travail, **nous avons obtenu des avancées, notamment en matière de formation des managers.**

Nous vous expliquons pourquoi nous avons signé l'accord.

La CFTC accueille positivement :

- la modélisation des **accès et des toilettes PMR*** sur les cartes d'établissements du HUB
- l'accords de principe de la direction pour **l'augmentation du nombre de places de parking PMR*** ou médicales (= à durée limitée) que nous demandons.
- **la volonté d'apporter des solutions rapides**, à la fois financières et de mise en œuvre, afin de gérer les demandes urgentes d'aménagements.

La CFTC restera vigilante sur les moyens humains donnés à la Mission Handicap, maintenue en place par cet accord, pour atteindre les objectifs ambitieux de ce nouvel accord.

* Personne à Mobilité Réduite
** Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés



LA CFTC A REVENDIQUÉ ET OBTENU DES AVANCÉES MAJEURES :

La formation de 100% des Managers au handicap

Un Team Talk spécifique dans l'équipe du salarié RQTH

organisé par le manager
avec l'accord du salarié
nouvellement déclaré RQTH

Le maintien de l'exigence sur le taux d'emploi DOETH**

Historiquement, le taux d'emploi chez Airbus Operations est plus élevé que chez Airbus SAS (6,35% contre 4,81% en 2024). Plutôt que de lisser les résultats au niveau global, la CFTC se réjouit que la direction ait accepté le challenge de garder l'objectif de 6% pour chaque établissement.

Une vraie politique de maintien dans l'emploi

En matière de prévention, Airbus Commercial s'engage à sensibiliser les différents acteurs (HRBP, managers, service médical, ergonomes, assistants sociaux) avec un focus lié aux contraintes physiques et à la pénibilité au travail.
En cas d'inaptitude au poste et à la demande du salarié en situation de handicap, la Mission Handicap peut favoriser la recherche de reclassement avec des dispositifs tels que le Bilan de Compétences ou le Bilan Professionnel Adapté.

CFTC AIRBUS COMMERCIAL

RETOUR SUR NOS ACTIONS

Les publications CFTC - Tracts - Affiches - Vidéos



JRTT fixes 2026

Officialisation des jours de JRTT fixes 2026



Movember

Le mois pour parler de la santé masculine



Accord Handicap

Airbus garde et améliore son accord sur le Handicap au Travail



Revue Perfo

Du soutien de la part de la CFTC et de ses mandatés

LES GALETTES DES ROIS DE LA CFTC



EMBARQUEZ

LA NOUVELLE APPLI !



AIRBUS CFTC AVIONS

CFTC
#AIRBUS COMMERCIAL

SUIVEZ L'ACTU CFTC

cftcairbus.com

NEW

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux