MARS 2026

CFTC #AIRBUS COMMERCIAL

NUMÉRO 002

L'AIRBUSIEN

Toute l'actu sociale pour vous !

DANS CE NUMÉRO

LES VISAGES DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL

PEUT ON CROIRE À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE?

CONGÉS MENSTRUELS : VRAIE OU FAUSSE BONNE IDÉE?

ZOOM SUR L'ACADÉMIE DIGITALE

INFOS UTILES

NOS ACTIONS



L'égalité n'est pas un slogan.
À la CFTC, c'est une action.

CFTC #GROUPE AIRBUS



Fin de l'exonération de la médaille du travail

Depuis le 20 février cette gratification est soumise à l'impôt sur les revenus et aux cotisations sociales dès le premier Euro.
La pilule a du mal à passer... C'est un mauvais signal envoyé aux salariés en France !

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.

Ce mois-ci c'est Sophie GUÉRIN, notre Déléguée Syndicale Centrale (DSC), qui s'est prêtée au jeu de l'interview.

CFTC : Bonjour Sophie. Tu es Déléguée Syndicale Centrale (DSC) à la CFTC. Est-ce que tu peux nous présenter ton parcours et nous dire depuis quand tu es engagée ?
Sophie : Mon histoire avec Airbus date d'il y a 20 ans : j'ai suivi le conseil d'un ancien qui m'avait dit qu'on avait la chance d'appartenir à un grand groupe et que nous pouvions vivre différentes vies dans notre entreprise. J'ai toujours travaillé sur du cross program, en contact avec les différents pays qui composent Airbus et pour plusieurs fonctions : le bureau d'études, la qualité, les opérations. J'ai eu des rôles à la fois chez le process owner, de gestion de projet ou encore de manager d'équipe. Adhérente à la CFTC depuis 2020, j'ai pris mon premier mandat en 2023 en tant que Représentante Syndicale (RS) au Comité Social Economique Etablissement (CSE-E) d'Airbus Opérations et au CSE Central d'Airbus Commercial France. Depuis 2025, je suis DSC pour Airbus Commercial France.

CFTC : Un parcours très complet. Est-ce qu'il y a une expérience qui t'a particulièrement marquée ?
Sophie : Sans hésiter, les essais en vol et au sol. J'y ai rencontré des personnalités fortes et passionnées. C'est là que mon appétence pour le produit, le milieu de la maintenance avion et la gestion de groupe s'est vraiment confirmée. Je suis d'ailleurs partie ensuite rejoindre la célèbre équipe des travaux restants à Saint Eloi.

CFTC : Peux-tu nous préciser en quoi consiste exactement ton rôle de Déléguée Syndicale Centrale auprès d'Airbus Commercial ?
Sophie : C'est un rôle à multiples facettes. Je suis un point d'entrée pour les directions (Relations Sociales, Ressources Humaines (RH), Direction Etablissement). J'ai aussi un rôle de négociatrice "en cheffe" pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO, comme la Politique Salariale) et les négociations ponctuelles sur des sujets parfois techniques comme la gestion des missions et des chantiers en France ou à l'étranger.
Il y a également une troisième facette très "CFTC". En tant que leader syndicale, j'aide à construire le **projet de la CFTC** pour Airbus Commercial en France, je manage les responsables de sections qui, elles, leadent nos 2 équipes de mandatés OPS et SAS pour les accompagner dans leur carrière et leur bien-être. Un mandaté bien dans ses baskets, c'est un mandaté pertinent pour les salariés. Il sera outillé pour absorber leurs problèmes et leurs questionnements sans impacter sa santé mentale.

CFTC : Quels sont les gros dossiers qui arrivent sur ton bureau pour les mois à venir ?
Sophie : Il y en a trois majeurs. Tout d'abord, le **temps de travail** en 2026. Airbus possède un carnet de commandes sur 10 ans. Il s'agit pour nous d'augmenter les cadences sans sacrifier l'équilibre vie pro/vie perso des salariés. Le second est la négociation à venir sur le **tutorat et la transmission du savoir intergénérationnel**, sujet particulièrement poussé par la CFTC pour reconnaître les tuteurs et les expérimentés et pérenniser les compétences dont nous avons besoin pour nos programmes d'aujourd'hui et de demain.
Enfin, il y a les **élections** professionnelles de 2027 : c'est un marathon d'un an et demi avec bien sûr comme objectif d'accroître notre représentativité et de plus peser dans les débats.

PROPOS RECUEILLIS PAR B.MOTTIER



CFTC : Qu'est-ce qui fait la spécificité de la CFTC selon toi ?
Sophie : On est une équipe à taille humaine : assez grande pour peser face à la direction, assez petite pour rester humble et proche des gens. Notre marque de fabrique est un mix entre notre **capacité d'écoute** et la **préparation**: préparation des dossiers tels que "l'efficacité opérationnelle by la CFTC" basés sur les irritants et les propositions d'amélioration des salariés, préparation de nos positions en instances ou en négociations et préparation de nos adhérents à leurs entretiens quels qu'ils soient (annuel, revue de performance, pour 1 poste en interne, disciplinaire). Cette préparation est clé comme pour un sportif qui veut être performant. Cette préparation, c'est aussi une marque de respect envers nos interlocuteurs. On ne vient pas vers eux "la fleur au fusil". On les considère en se préparant en amont.

CFTC : Et toi, personnellement, qu'est-ce qui te fait vibrer dans cet engagement ?
Sophie : La **liberté d'expression**. En tant que manager, j'étais la voix de la direction. Aujourd'hui, je peux influencer la direction de l'entreprise en apportant ma connaissance du terrain. Je vois l'équipe CFTC comme une **passerelle** entre deux mondes qui ne se parlent pas toujours assez. L'idée, c'est de trouver des solutions gagnant-gagnant pour les salariés et pour l'entreprise.

CFTC: Est-ce qu'il y a eu un événement déclencheur ? On ne se lève pas un matin en se disant "je vais devenir DSC", si ?
Sophie : (Rires) Il y a eu deux moments. Le premier quand j'ai eu un souci personnel : un délégué a passé **deux heures** à m'écouter sans me vendre du rêve. Il m'a convaincue d'adhérer. Plus tard, j'ai voulu me rapprocher des fonctions RH. En tant que représentants du personnel, nous sommes raccrochés à H dans l'organigramme. Quand le mandat de RS s'est présenté, j'ai saisi l'opportunité d'une mission passionnante, transverse et qui développe sur l'approche politique des sujets.

CFTC : Pourtant, tu avais une image assez négative du syndicalisme au départ, non ?
Sophie : Avant d'intégrer la CFTC, je voyais les syndicats comme étant non constructifs, toujours en conflit. En tant que cadre chez Airbus, c'est en allant dans les opérations et en rencontrant des délégués pétris de valeurs de respect et d'empathie que j'ai totalement changé d'avis. Nous avons besoin de **rôles modèles** qui donnent envie de nous rejoindre.

CFTC : Quel message souhaites tu adresser à tes collègues qui ne connaissent pas encore la CFTC ?
Sophie : Tentez l'expérience ! Venez à nos événements, discutez avec nous. Le délégué ne fait pas que "prendre des cafés". Sous la partie immergée de l'iceberg, il y a l'écriture des tracts, la stratégie, l'influence et tant d'autres responsabilités.
On a un réseau immense au sein de l'entreprise et en dehors qui donne accès à des informations primordiales...et qui donne du sens. **Essayer la CFTC, c'est l'adopter !**

EN RESUMÉ, mon rôle,
En une phrase:
"Être la personne qui te représente pour négocier avec la Direction."
En 3 mots:
Ecouter, Préparer, Influencer.

PEUT-ON CROIRE À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ?

INTERVIEW MARIE-PIERRE CASSAGNE

"Voilà la transition en laquelle je crois : ce n'est pas un bouleversement radical, mais une évolution de notre manière d'interagir avec nos voisins et de collaborer ensemble."



Marie-Pierre Cassagne a obtenu son diplôme d'ingénieure à l'INSA de Toulouse, en 1988. Elle a occupé divers postes significatifs chez Dassault Aviation, Thales Alenia Space et Airbus, où elle a notamment dirigé des projets axés sur l'architecture des systèmes électriques et l'innovation. Depuis janvier 2024, elle se consacre entièrement à la création et au déploiement du programme de Master spé "Sustainable Aviation" en tant qu'experte à l'ENAC.

Depuis plus de 15 ans, elle contribue aussi activement aux initiatives locales visant à renforcer la résilience urbaine, le lien social et les pratiques durables en tant que co-présidente de l'ONG "Toulouse en Transition". C'est une association qui promeut la coopération entre acteurs de la vie locale (habitants, pouvoirs publics, acteurs économiques) pour la co-construction d'un avenir plus respectueux des limites planétaires.

Peut-croire à la transition? C'est une question cruciale à l'heure où le concept de transition envahit nos discours. Pour moi, la transition est celle à laquelle on fait référence dans le mouvement Villes en Transition.
Imaginé par un professeur de permaculture, ce mouvement vise à appliquer les principes de cette discipline dans un cadre urbain, en prenant soin des humains et de la Terre, tout en redistribuant équitablement les ressources.

L'idée n'est pas simplement de susciter une prise de conscience, mais de motiver des actions concrètes ayant un impact réel sur les enjeux liés à notre planète.
Dans les villes, la transition se manifeste par des initiatives allant des zones de gratuité aux cafés de réparation, en passant par des épiceries collaboratives. Ces projets, qu'ils soient modestes ou ambitieux, naissent souvent de l'impulsion des habitants. L'exemple d'un poulailler partagé illustre bien cette démarche : il crée des liens entre voisins et suscite l'enthousiasme des enfants.

Voilà la transition en laquelle je crois. Ce n'est pas un bouleversement radical, mais une évolution de notre manière d'interagir avec nos voisins et de collaborer ensemble. Lorsque les temps deviennent difficiles, ces initiatives prennent tout leur sens.
Pour réussir, nous devons éviter de nous opposer et chercher des processus constructifs pour travailler ensemble.

Cela nécessite de reconstruire le lien entre les élus et les habitants, et de favoriser une communication non violente. Il est fondamental d'apprendre à discuter et à débattre dans le respect de l'autre, que ce soit dans la sphère publique ou en entreprise.

Malgré les défis, je garde foi en l'humanisme. La transition a souvent été initiée par des personnes très éduquées, mais elle concerne tout le monde, y compris ceux qui n'ont pas de ressources financières. Valoriser les compétences de chacun est essentiel, comme le montrent les jardins partagés.
En fin de compte, la transition est une affaire de collaboration et de réflexion collective. Retrouvons l'intention initiale de coopération pour surmonter les controverses. C'est ainsi que nous pourrons avancer ensemble vers un avenir plus durable."

Nous remercions Marie-Pierre de s'être prêtée à l'exercice de l'interview !

CFTC AIRBUS COMMERCIAL

PROPOS RECUEILLIS PAR ANNE-LAURE MARCHÉ



CONGÉ MENSTRUEL : VRAIE OU FAUSSE BONNE IDÉE ?

Et si les règles douloureuses faisaient l'objet d'un congé spécifique ? Idée séduisante ! Pourtant, aucune proposition de loi n'a pu aboutir en ce sens ! On vous explique pourquoi.

Alors que le droit du travail français ne consacre pas encore de dispositif national, le congé menstruel s'est imposé dans le débat public européen après l'adoption d'une loi pionnière en Espagne en février 2023. Si ce droit reste rare à l'échelle mondiale, il est ancré dans certaines cultures juridiques depuis plusieurs décennies.

Un panorama mondial aux applications hétérogènes

L'analyse des dispositifs internationaux révèle des **réalités très contrastées**, tant sur la **durée** que sur le **mode d'indemnisation**.

Le Japon a inscrit ce droit dans sa législation dès 1947. La loi japonaise interdit aux entreprises de contraindre une employée à travailler si elle demande un congé pour ce motif. Toutefois, le texte ne fixe **aucune limite de durée et, point crucial, n'impose pas le maintien du salaire.** En conséquence, seules 30 % des entreprises nippones proposent un remboursement total ou partiel, et le taux de recours reste marginal, s'établissant à 0,9 % en 2020.

D'autres pays de la région ont opté pour des cadres plus restrictifs mais parfois mieux indemnisés. La Corée du Sud autorise un jour de congé par mois, non rémunéré. Taïwan limite le droit à un jour par mois et trois jours par an, remboursés à hauteur d'une demi-journée de travail. L'Indonésie, via une loi de 2003, prévoit deux jours de congés payés par cycle, bien que la mise en œuvre effective soit souvent laissée à la discrétion des entreprises.

En dehors de l'Asie, la Zambie se distingue par une loi de 2015 surnommée « fête des mères », octroyant un jour de congé supplémentaire par mois sans certificat médical.

Enfin, l'Espagne a introduit une **approche purement médicale** : le dispositif n'y est pas un quota de jours pré-établis, mais un arrêt



de travail pour « incapacité temporaire », prescrit par un médecin et intégralement pris en charge par la Sécurité sociale.

En France, le rejet de la proposition de loi au Sénat en février 2024 illustre la difficulté d'établir un cadre national uniforme sans risquer de fragiliser l'accès des femmes à l'emploi.

Dans ce vide législatif, **la négociation collective apparaît comme l'alternative la plus agile et la plus protectrice.** L'accord d'entreprise permet une adaptation fine aux réalités opérationnelles : là où une loi serait rigide, le dialogue social autorise des solutions hybrides comme le télétravail facilité (modèles Sanden ou Carrefour) ou l'aménagement de poste pour les métiers de production non télétravaillables. Plusieurs organisations ont déjà franchi le pas : Carrefour a instauré 12 jours par an pour l'endométriose, tandis que des entreprises comme L'Oréal, Orange, ou des mutuelles comme la MAIF intègrent désormais ces enjeux dans leurs accords sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).
Cette année la société LEACH International vient de signer un accord qui intègre la mise en place d'une politique menstruelle incluant l'endométriose , l'IVG et l'IMG : 2 jours d'absence/mois (avec certificat médical).

Toutefois, attention aux effets de bord !
Voici les 4 sujets chauds à débattre et négocier :

66%

des salariées seraient favorables au congé menstruel

53%

des salariées ont des règles douloureuses

65%

des salariées ont déjà eu des difficultés liées aux règles au travail

Source : sondage IFOP 2022

1. La gestion de la preuve et le secret médical

Dans l'absolu, une salariée pourrait déjà aujourd'hui obtenir un arrêt auprès de son médecin traitant ou d'un spécialiste, en raison de règles incapacitantes, ou douleurs liées aux règles, sans être pénalisée en termes de rémunération. Toutefois, elle devrait faire l'aller-retour à chaque fois auprès d'un médecin pour se faire arrêter.

Il s'agit donc de résoudre ce problème tout en conservant le secret médical.
Plusieurs possibilités :

- **La confiance** (sans justificatif) : Plusieurs organisations misent sur la bonne foi pour éviter la lourdeur des consultations médicales répétées.
- **Le certificat permanent** : Un justificatif médical unique valable pour la durée de l'accord ou pour un an.
- Pour protéger la vie privée, le **motif de l'absence** doit être banalisé dans les outils de gestion (ex: "Absence exceptionnelle" ou "Congé spécial santé").

2. Le périmètre des pathologies couvertes

Aujourd'hui, dans le droit du travail, seuls certains cas d'endométriose sont reconnus comme des Affections Longue Durée (ALD) pouvant donner lieu à la Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH). Les démarches sont longues et complexes et réservées aux affections les plus graves.

Dans le cadre d'un accord d'entreprise, il faudrait décider si le droit est ouvert à toutes ou restreint à des diagnostics précis :

- **Accès universel** : Ouvert pour toutes "règles douloureuses" ou dysménorrhées sans distinction.
- **Accès ciblé** : Limité aux pathologies diagnostiquées comme l'endométriose, l'adénomyose ou le SOPK*. Certains accords lient le nombre de jours à la gravité (ex: plus de jours si l'employée possède une RQTH)

* syndrome des ovaires polykystiques

3. Le volume et les modalités de prise

Durée : Le standard observé est souvent de 1 jour par mois (12 jours/an). Certains accords proposent 13 jours par an pour coller au cycle lunaire de 28 jours.

Souplesse : Possibilité de fractionner les absences en demi-journées pour s'adapter à l'intensité des douleurs.

Délai de prévenance : Pour être efficace, le repos doit pouvoir être pris le jour même, au moment de l'événement, sans délai imposé.

4. L'articulation avec les modes de travail

L'accord doit s'intégrer dans l'organisation industrielle de l'entreprise :

Télétravail "Santé" : Le télétravail peut être une première alternative pour les postes compatibles.

Maintien de salaire : L'enjeu est de garantir une rémunération à 100% dès le premier jour pour éviter l'impact des délais de carence. A souligner que dans la branche Métallurgie, nous sommes chanceux : le maintien de salaire employeur démarre dès le 1er jour d'arrêt, lorsque le salarié justifie d'une ancienneté d'1 an.

Ce que nous en pensons :

Une des difficultés de ce sujet tient d'abord aux logiques variées qui ont justifié sa mise en place dans l'histoire et dans le monde. Si le modèle espagnol vise à briser les tabous et à régulariser une situation pathologique (endométriose), la Russie a été pionnière dans l'instauration du congé menstruel, en 1922, mais cela s'inscrivait dans une politique nataliste. Le dispositif a d'ailleurs disparu avec la chute de l'URSS. En France, le sujet a été poussé par tous les bords de l'échiquier politique.

Pour la CFTC, il est capital de ne pas stigmatiser les salariées. En revanche, une fois cette garantie obtenue, nous y voyons une opportunité de donner une image attractive et moderne de notre entreprise, tout en apportant un progrès significatif en matière de qualité de vie au travail.

Comme chez Métro France ou Sanden, il nous paraît important de négocier un premier accord pour une durée déterminée (ex: 1 an). Cela permettrait de réaliser un "bilan de performance" avant de pérenniser le dispositif.



Et vous, avez-vous un avis sur le sujet ?
Pourquoi ne pas nous contacter pour en parler ?

CFTC AIRBUS COMMERCIAL



ARTICLE D'ANNE-LAURE MARCHÉ

L'ACADÉMIE DIGITALE

LE « PHARE » AU MILIEU DE LA TEMPÊTE TECHNOLOGIQUE

Face à l'accélération fulgurante de l'Intelligence Artificielle et des révolutions numériques, Airbus mise sur une stratégie de formation audacieuse.

La CFTC a rencontré Aniss Gaaya, responsable de l'Académie Digitale, qui pilote la montée en compétences des salariés pour assurer l'avenir d'AIRBUS Commercial Aircraft. **Suivez l'interview :**



YouTube
https://urls.fr/DxLKR5

Au cœur du département informatique d'Airbus, une équipe d'une dizaine de passionnés scrute l'horizon. Leur mission ? **Décrypter les tendances technologiques mondiales** pour les traduire en opportunités d'apprentissage.
« Nous devons jouer le rôle d'un phare stable au milieu d'une tempête technologique », affirme Aniss Gaaya, responsable de l'Académie Digitale.

Une stratégie à 5 ans pour l'autonomie numérique :
Pour ne pas subir la révolution numérique, Airbus a déployé une stratégie de compétences sur cinq ans. Celle-ci définit des paliers d'apprentissage permettant aux salariés de gagner en autonomie sur des technologies clés. L'Intelligence Artificielle (IA) est actuellement la priorité absolue. L'engagement du management est total : l'objectif annuel de la fonction digitale (2D) est que 90 % de ses effectifs suivent au moins une formation technologique d'ici la fin de l'année.

Un catalogue de 10 000 formations :
Pour nourrir cette ambition, Airbus ne travaille pas en vase clos. L'Académie s'appuie sur des partenariats stratégiques avec des experts du secteur, comme la plateforme Udemy.
« La technologie va tellement vite que nous faisons appel à des grands groupes dont c'est le métier de générer du contenu pédagogique toujours à jour», explique Aniss Gaaya. Ce ne sont pas moins de 10 000 formations qui ont été injectées dans le catalogue interne MyPulse.
En parallèle, Airbus développe ses propres solutions sur des sujets de pointe où l'expertise externe manque, tels que les jumeaux numériques (Digital Twins) ou la continuité digitale appliquée à ses produits et services.

Au-delà du code : l'importance des Soft Skills
Si l'accent est mis sur la technique (Data Science, développement sous IA, cybersécurité), l'Académie n'oublie pas l'humain. Un cluster de compétences dites « soft skills » est activement développé.
L'objectif est de cultiver l'esprit critique, la capacité de collaboration et la compréhension des impacts du changement sur les individus.
« Apprendre est un investissement pour soi-même et pour l'entreprise», martèle le responsable.

Oser la reconversion professionnelle :
Le message d'Aniss Gaaya est clair : le numérique est l'affaire de tous, pas seulement des experts. Pour preuve, l'Académie a lancé des programmes de reconversion interne pour des métiers critiques, comme celui de Business Analyst.
Aux jeunes talents et aux salariés hésitants, il lance un appel : « Allez-y, osez ! Airbus a les moyens de ses ambitions. Nous disposons du meilleur catalogue de formation actuel et de plans de carrière définis pour grandir techniquement."

Dans un secteur aérospatial ultra-compétitif, Airbus semble avoir compris que la souveraineté technologique passe avant tout par la maîtrise individuelle des savoirs.

PROPOS RECUEILLIS PAR DAVID KRAMO ET STÉPHANE RAFFI




LES CHIFFRES CLÉS

- **10 :** Nombre de salariés pilotant l'Académie Digitale dans le monde
- **200 :** Experts digitaux et cyber partenaires de l'Académie
- **10 000 :** Formations disponibles via le partenariat udemy
- **90 % :** Objectif de salariés de la fonction digitale formés d'ici fin 2026

À RETENIR

L'Académie Digitale repose sur trois piliers :

1. **Le Benchmark permanent :** Rester connecté aux innovations internes et externes
2. **Le Partenariat stratégique :** Collaborer avec des sachants mondiaux et des experts internes
3. **La Reconnaissance :** Valoriser les compétences via un catalogue de certifications techniques

Top Company Objectives 2026

Le constat

Le Curriculum de Formation TCO est le reflet de nos Top Company Objectives 2026 et vise à poursuivre le parcours pour construire une connaissance solide de nos fondamentaux et priorités pour tous les employés.
Il s'adresse à tous les salariés:

- 3 principaux groupes cible : Executives, Senior Managers et tous les employés.

L'assignation automatique de la partie obligatoire est effectuée pour l'ensemble de l'entreprise, filiales contrôlées comprises.

Cette structure de formation vous donne la flexibilité d'adapter votre propre expérience d'apprentissage et vous permet, dans votre parcours de développement, de vous concentrer sur les thèmes pour lesquels vous jugez nécessaire de rafraîchir ou approfondir vos connaissances.

Selon que vous ayez déjà suivi le module "Understanding AI" l'année précédente, la durée totale de la partie obligatoire est comprise entre 55 minutes et 1h20.

Les solutions de formation sont disponibles dans différentes langues.

STOP aux Spams sur ton téléphone pro

**La recrudescence des appels Spam sur nos numéros professionnels est de plus en plus importante.
Mais comment se libérer de cette charge mentale?**

Nos forfaits professionnels sont gérés par l'opérateur téléphonique Orange, qui propose une application permettant de filtrer les appels indésirables: **une appli anti-spam gratuite!**

Orange Téléphone, c'est l'application pour vous protéger des appels indésirables, vous informer sur les numéros surtaxés, accéder aux numéros d'urgence.

Avec l'anti-spam, vous êtes averti des appels indésirables avant de décrocher et vous pouvez les bloquer en un clic.
Vous pouvez également donner votre avis sur un numéro ou le signaler comme appel malveillant, afin d'aider la communauté.
Vous pouvez bloquer automatiquement les numéros que vous avez signalés, les numéros masqués, un pays spécifique ou encore des tranches de numéros.

DOWNLOAD

ZOOM SUR 3 POINTS ESSENTIELS DES TCO

Programme de formation obligatoire

La partie obligatoire du Curriculum de Formation TCO 2026 porte sur:

- l'Éthique et la Conformité (Relations Humaines),
- le Contrôle des Exportations,
- l'Éthique des Affaires et
- le Digital (Understanding AI).

OPTIONS

Programme de formation fortement recommandé

La partie fortement recommandée porte sur les fondements essentiels du succès chez Airbus et a été conçue pour vous fournir les aspects essentiels pour lesquels nous attendons de vous que vous ayez des connaissances - notamment

- la Sécurité aérienne,
- le Développement durable,
- la Culture de la Sureté,
- la Santé & Sécurité et
- la Gestion de crise (Bande IV et supérieure).

Informations complémentaires

Veuillez noter qu'en plus du programme de formation « obligatoire » et « fortement recommandé » pour 2026, d'autres solutions d'apprentissage peuvent être identifiées en fonction de votre profil professionnel spécifique, requises par votre division ou votre fonction, ou attribuées directement par votre responsable.

CFTC AIRBUS COMMERCIAL

RETOUR SUR NOS ACTIONS

Les publications CFTC - Tracts - Affiches - Vidéos



Vélo bilan LLD

Succès de la 1ère campagne LLD



Tutorat

Une victoire pour nos revendications !



Plan ESOP

Coup d'envoi



Contrat Santé

Info sur la mise en place des nouvelles dispositions



Transparence

En préparation à la Politique Salariale 2026



Performance

Nos propositions



Intéressement

3 040€



Temps de travail

1ère réunion de négo



Pol Sal

Avant le 1er round



Pol Sal R1

1ère réunion de négo





EMBARQUEZ

L'APPLI !

CFTC AIRBUS AVIONS



CFTC #AIRBUS COMMERCIAL

SUIVEZ L'ACTU CFTC

cftcairbus.com

NEW

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux