MAI 2026

CFTC #AIRBUS COMMERCIAL

NUMÉRO 003

L'AIRBUSIEN

Toute l'actu sociale pour vous !

DANS CE NUMÉRO

LES VISAGES DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL

DOSSIER SPECIAL : LES "EXPATRIÉS" D'AIRBUS



RETOUR SUR NOS ACTIONS

CFTC #GROUPE AIRBUS



LE 1ER MAI RESTE UN JOUR FÉRIÉ ET CHÔMÉ : LA CFTC A GAGNÉ !

"Le 1er mai doit rester ce qu'il est : un jour de repos pour l'immense majorité des travailleurs."

Grâce à notre mobilisation, vos droits sont préservés.

LA CFTC : TOUJOURS LÀ POUR VOUS

Pour nous, le dialogue est un outil privilégié pour concilier performances économiques et sociales en parvenant à des accords « gagnant-gagnant », pour les salariés comme pour l'entreprise.
Notre statut de syndicat réformiste nous pousse à privilégier un dialogue social efficace.

Lien : urlr.me/BVmvfZ



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.

Le dialogue social au cœur des cockpits : Entretien avec Bertrand MOTTIER, Délégué Syndical Central Adjoint (DSCA).

CFTC : Bertrand, beaucoup de nouveaux arrivants chez Airbus ont une image du syndicalisme façonnée par les médias, souvent synonyme de conflit. Quelle est la réalité chez Airbus ?

Bertrand : Il est vrai que l'image médiatique est souvent spectaculaire, mais la réalité d'Airbus est tout autre. Pour la direction, le dialogue social est un véritable partenariat. C'est le moteur qui permet de faire évoluer les accords sur les salaires, les conditions de travail ou encore le temps de travail. Mon rôle, c'est d'expliquer qu'un syndicat n'est pas là uniquement pour "protester", mais avant tout pour construire et accompagner.

CFTC : Tu as eu un parcours très technique avant de devenir délégué à plein temps. Qu'est-ce qui a provoqué ce déclic ?

Bertrand : J'ai eu une carrière passionnante aux essais en vol et sur les bancs d'intégration au sol. J'ai travaillé en particulier sur le système de freinage de l'A320, puis j'ai été coordinateur sur les Iron Bird A320 et A340 puis A400M et enfin Bench Manager Cluster Leader sur les bancs FADEC. À un moment donné, s'est présenté le choix entre la technique et le volet social. J'ai choisi la CFTC car c'est l'organisation qui, selon moi, porte les valeurs humaines les plus fortes. Avec l'exemple de mes prédécesseurs j'ai souhaité à mon tour apporter mon soutien à ce mouvement et y consacrer de mon temps, et ça fait déjà 8 ans maintenant!

CFTC : Comment se structure le paysage syndical chez Airbus et où se situe la CFTC ?

Bertrand : A la CFTC nous faisons partie de ce qu'on appelle les "syndicats réformistes". Contrairement à certaines organisations qui peuvent avoir une coloration politique ou s'opposer de façon systématique, nous privilégions le dialogue et le compromis. Nous sommes totalement indépendants de tout parti politique. Notre priorité, ce sont les gens en difficulté, que ce soit pour des raisons de santé, familiales ou de tensions avec la hiérarchie ou d'autres collègues.

CFTC: Pourquoi un jeune ingénieur, qui commence sa carrière et pour qui "tout va bien", aurait-il intérêt à se syndiquer ?

Bertrand : Notre ADN, c'est l'humain, l'humain avant tout. La CFTC a été créée en 1919 avec l'idée que le salarié n'est pas qu'une « force de travail», mais avant tout une personne. Notre force réside dans la personnalisation. Étant une organisation à taille humaine, nous connaissons personnellement chacun de nos adhérents. On ne traite pas des dossiers, on accompagne des parcours de vie. Nous sommes là pour contrebalancer le côté parfois trop technique ou financier de l'entreprise par des valeurs sociales. Je présente souvent l'adhésion comme une assurance. Chez Airbus, une carrière peut durer jusqu'à quarante ans ; il y aura forcément des moments plus complexes.

Le mandaté CFTC est là pour représenter chacune et chacun auprès de la direction, par exemple en cas de litige sur une classification ou une augmentation. Un salarié non affilié n'a pas ce relais direct. Nous aidons concrètement les jeunes à comprendre leur "rampe de lancement" salariale, les passages de classe (11 à 12), ou à préparer leurs entretiens avec les RH.
Il faut savoir que la moitié des salariés chez Airbus sont syndiqués, quand au niveau national seulement 10% le sont. Il y a une réelle volonté de la direction de promouvoir le dialogue social. C'est une chance pour tous les salariés d'Airbus.

CFTC : Au-delà de la défense individuelle, vous parlez aussi de réseau et d'information...

Bertrand : Absolument. Être adhérent à la CFTC, c'est aussi rejoindre un réseau. Nous organisons des afterworks et des déjeuners pour que les adhérents se rencontrent en dehors de leurs bureaux. Il y a aussi des Gmeet organisés à la suite des instances des CSE-E/C (Comité Social et Economique Etablissement/Central) et des CGAF (Comité de Groupe Airbus en France) qui permettent d'informer chacun de l'actualité de nos établissements, ainsi que de la stratégie d'Airbus, sous un angle informel, pour aider à comprendre notre environnement de travail souvent très complexe.

CFTC : Le syndicalisme semble pourtant peiner à attirer les nouvelles générations. Comment vous adaptez-vous ?

Bertrand : On sait que les jeunes n'ont pas forcément le temps de s'arrêter au local syndical. Alors, on innove. Nous avons des formats vidéo courts qui donnent de l'information. Nous travaillons avec des influenceurs internes pour diffuser des messages sur TikTok, Instagram, LinkedIn, etc. L'objectif est de susciter l'envie de mieux comprendre notre environnement professionnel et les enjeux et les priorités pour la CFTC lors de notre participation aux négociations.

CFTC: Alors finalement, comment convaincre les salariés de vous soutenir ?

Bertrand : Je connais chacun de mes adhérents personnellement. Mon travail, c'est de leur donner la parole. Je rencontre les chefs de service et je parcours les bureaux pour rester connecté au "business", car pour bien défendre les salariés, il faut comprendre leurs métiers avec toutes les évolutions rapides qu'ils connaissent. Le contact avec les RH est très important aussi pour connecter les salariés et la Direction. On a la chance d'être chez Airbus, une entreprise passionnante, mais pour que cela reste ainsi, il faut aussi que les salariés puissent s'intéresser à la vie sociale d'Airbus. Et c'est tout ce que nous souhaitons pour tous les salariés.

EN RESUMÉ, mon rôle,
En une phrase :
"Etre attentif aux difficultés des salariés et oeuvrer à réduire les irritants"
En 3 mots :
Enthousiaste, fédérateur, attentif

PROPOS RECUEILLIS PAR S.GUERIN



CFTC AIRBUS COMMERCIAL

ÊTRE UN SALARIÉ "EXPATRIÉ"

160 salariés Airbus SAS ont un point commun : ils habitent très loin de Toulouse. Comment le vivent-ils ? Que nous apprennent-ils ?

La CFTC est allée à leur rencontre.



Ils travaillent pour le General Procurement, l'Engineering, Public Affairs ou les Ressources Humaines, des fonctions rattachées à Airbus SAS. Pourtant, ils sont affectés à Vitrolles (Airbus Helico), Elancourt (Airbus Defense & space), Nantes, Méaulte, Rochefort, Montoir-de-Bretagne (sites Airbus Atlantic) ou encore en plein centre de Paris !
Une "expatriation" volontaire, avec un contrat classique, pour habiter leur ville de cœur, ou pour exercer un métier qui les passionne.

Souvent, leur travail consiste à être une interface avec un autre site ou une interface vers l'extérieur, dans le cadre de Public Affairs. Un travail passionnant du fait d'avoir deux pieds dans deux contextes différents. Pour l'entreprise, ils ont un rôle très important : celui d'ambassadeur. Comment vivent-ils cette situation ? C'est la question que nous leur avons posée.

> **"Le schéma est super. Beaucoup de liberté et d'autonomie, mais cela ne conviendrait pas à tout le monde !"**

Bien sûr, chaque histoire est différente ! En revanche, certains traits communs vous rappelleront peut-être un air de déjà vu, si vous avez un jour travaillé pour un chef localisé dans un autre pays, ou si vous pratiquez massivement le télétravail, ou encore si vous êtes soumis au temps partiel thérapeutique… Pourquoi ne pas s'inspirer de leurs bonnes pratiques pour interroger nos conditions de travail ?

On spoile un peu : la plupart d'entre eux se sentent très bien dans ce choix 100% assumé !

MÉTÉO DE L'HUMEUR DE L'EXPATRIÉ



autonomie et liberté

**Tout est dans le texte !
En revanche, pour rester motivé, il faut entretenir la flamme**



évolution de carrière

Souvent moins visibles que leurs collègues, ils ont parfois le sentiment de passer à côté des opportunités



restriction des voyages

**Rien ne vaut la rencontre !
Dans ce contexte, interdire les voyages pour cette population est un facteur d'inquiétude**



TÉMOIGNAGES

On ne le dira jamais assez : chaque histoire est unique ! Voilà pourquoi nous avons choisi de restituer les témoignages tels quels, en essayant d'aborder toutes les situations.

L'ancrage local, vécu comme un avantage majeur



"**C'est le travail rêvé** : passionnant puisque dédié à la recherche, proche du site industriel et dans ma région d'attache.

"On peut dire que je me sens utile ! **Interface directe au plus proche de mes clients**, je connais super bien leurs contraintes, l'atmosphère de travail, le site lui-même... D'ailleurs, le General Procurement reconnaît notre importance et veut renforcer l'équipe."

"Être déporté à Paris me permet d'être au bon endroit pour faire mon travail. **Je n'ai pas à calculer les trajets et je ne manque aucune opportunité.**"

"Je trouve ça super de travailler sur un autre site que celui de Toulouse, alors même que la plupart de mes sujets sont transverses. Dans le cadre de General Procurement, **ma présence permet d'afficher que l'organisation n'est pas 100% centralisée**, et que je travaille au plus proche de mes clients locaux.

"Proximity manager" pour ou contre ?

Les "proximity managers" ou "responsables de site" sont souvent cités par les répondants de l'enquête comme un facteur de bien-être. En revanche, ils doivent répondre au besoin d'autonomie des "expatriés".

"Qu'on ne vienne pas contrôler mon travail tous les jours! Voilà justement pourquoi j'exerce ce métier à distance. **J'ai besoin de cette autonomie.** J'ai quinze ans d'expérience, un réseau chez mes fournisseurs comme chez mes clients, je n'ai pas besoin d'un manager de proximité. En revanche, **pour un junior, je comprends parfaitement l'intérêt.**"

"On a une super ambiance sur le HUB. **Ma proximity manager organise plein de choses**, des évènements sur le site et hors du site. On se connaît, on échange aussi beaucoup pour le travail."

Souvent, un choix historique assumé



"En 2018, on nous a donné le choix de quitter notre contrat STELIA pour être rattaché à Airbus SAS General procurement, tout en restant dans la région. C'est donc **un choix volontaire et assumé.** "

"À la fermeture de Suresnes, on nous a trouvé ce point de chute qui nous permettait de supporter Nantes dans le développement du composite. Ceux qui ne s'y retrouvaient pas sont partis. Moi, je me sens très bien et je défends notre petit site local bien ancré au plus proche du site industriel Airbus Atlantique."

"Quand Suresnes a été arrêté, nous avons demandé à rester proches des sites universitaires de Saclay et nous avons été entendus à l'époque. **C'est très important pour pouvoir lancer des projets avec les universitaires, mais aussi pour rester attractifs** en termes de recrutement."

"C'est ici que la transmission des savoirs se fait le mieux!"



"Nous avons l'immense avantage d'être colocalisés et de partager les mêmes processus. Quand j'ai une question, j'ai donc la chance de pouvoir la poser d'abord autour de moi, même si mes collègues travaillent sur un tout autre sujet comme le bâtiment ou l'IT. **Cela crée un lien entre commodités qui n'existe pas à Toulouse,** où les personnes sont réparties dans des bureaux différents."

"Nous disposons d'un atelier de recherche, ce qui implique des risques en matière d'hygiène et sécurité. Du fait de nos collaborations avec le site Airbus Atlantic, nous avons énormément progressé sur le sujet et **nous sommes même en avance sur la connaissance du site toulousain**".

"Nous avons d'**intenses collaborations** entre le milieu universitaire et celui de la cyber sécurité de par notre activité de calcul sur notre petit site. Cette proximité est donc tout à fait légitime avec, en plus, une proximité tout aussi capitale avec les PME et les universités de Saclay."



Garder la proximité avec le site de rattachement : une question de bon sens



"Le **retour hebdomadaire sur site fait partie de ma fiche de poste.** Pour moi, c'est une bouffée d'air frais de me reconnecter avec le site industriel."

"Je n'ai jamais pu me déplacer sur le site ! J'ai passé le pas de prendre des vacances et visiter les chaînes avec ma famille. **Mon boulot est depuis un peu moins abstrait**."

"Via le réseau "experts", **nous nous retrouvons chaque année** sur un site ou un autre du groupe. Je ne me sens absolument pas isolé. "

Mais le site de rattachement, parfois, n'existe pas !

"Je travaille pour l'ensemble du groupe. **Je ne me sens pas plus attaché à un site qu'un autre**."



Moins de voyages, davantage de crises

La réduction voyages est un facteur d'inquiétude. Or, pour ces expatriés, le besoin de se déplacer est crucial pour pouvoir travailler efficacement et durablement.

"**Je suis responsable. J'ai déjà réduit mes voyages de 50%** et je ne peux pas aller en-dessous. C'est mon activité qui en pâtirait. Cette politique nous pose un problème de business et présente des risques si les relations se détendent trop."

"Du fait de LEAD, les budgets voyage ont été fortement réduits. Cela nuit à notre activité : **mes déplacements fournisseurs sont réduits aux problèmes critiques. En réaction et non en anticipation.** Cela ne permet pas de bâtir une relation sereine."

CHECK-LIST

Afin d'adapter l'organisation aux situations toujours particulières des "expatriés" voici quelques éléments à prendre en compte :

situation d'équipe

- ☐ seul sur site
- ☐ en équipe ou en plateau
- ☐ en transit sur plusieurs sites
- ☐ équipe de rattachement répartie sur plusieurs sites

moyens

- ☐ accès informatiques OK
- ☐ suffisamment de voyages
- ☐ repas tarif Airbus
- ☐ accès CSE satisfaisant

management

- ☐ meetings réguliers
- ☐ disponible en cas d'urgence
- ☐ veille à l'évolution
- ☐ laisse l'autonomie
- ☐ travaille en confiance avec le proximity manager

La progression de carrière et le rôle crucial du manager



Sans visibilité directe et sans avoir accès au "OFF" qui permet de nouer des relations affectives auprès du N+1 mais aussi de ses pairs, pas facile de rester dans le match ! Le manager joue donc un rôle crucial en la matière, en mettant en lumière le travail de ses collaborateurs expatriés.

"Je trouve que c'est *loin des yeux loin du coeur*. **Pour ma progression dans ce même métier, j'ai du mal à être identifié.** Je manque de perspectives. J'imagine que pour évoluer, je dois chercher un poste sur le site où je travaille... mais dans un tout autre métier."

"Loin des yeux loin du coeur, c'est humain, mais il faut mettre en place des choses pour le prendre en compte ! Par exemple, **le manager doit savoir promouvoir les membres de son équipe qui sont "expatriés".** Cela nécessite des managers avec des compétences très particulières. Peut-être même pourraient-ils être formés là-dessus à la prise de poste. "

"Je suis bien où je suis, mais je suis conscient que ce serait difficile de progresser. **Je pourrais chercher sur le site Airbus Atlantique, mais il y a peu de postes de mon grading.**"

"En termes d'évolution, ce statut est un peu limitant. A nous de faire l'effort de se vendre."

"Je suis une exception qu'on oublie parfois"



Quand on est isolé, sur un site, ou dans un statut particulier

"Je suis seul face au client dans un petit site industriel. C'est passionnant car je gère tout un panel de cas exotiques et on compte sur moi. Mais parfois, quand le ton monte, je me sens physiquement très seul !
Dans ce contexte, je suis frustré parce que **je ne suis jamais prioritaire**. On me dit : petit site, petit budget, petite priorité ! Je leur réponds : petit site, grande réactivité demandée ! Le patron du site débarque dans mon bureau quand il n'obtient pas la réponse assez vite !"

"Je me sens soutenu, même si ce n'est pas facile tous les jours d'être l'unique ambassadeur des nouvelles règles éthiques auprès de mes clients. **General Procurement prend soin de nous** : des enquêtes Risques Psycho Sociaux sont réalisées très souvent et Charles Huguet nous a annoncé très clairement que notre rôle d'ambassadeur était majeur et que nos équipes devaient être renforcées.
En revanche, **mon cauchemar, c'est l'informatique**. Pour faire une migration, je dois aller à Toulouse, pour transmettre un excel, je dois avoir 2 PCs, toute opération type impression, scan et même pour remplir les templates excel des appels d'offre, tout me prend un temps considérable ! L'équipe locale IT ne peut pas m'aider puisqu'elle ne dispose par du BIOS Airbus SAS"

Paris et le pouvoir d'achat



Depuis le passage de nouvelle classification, les salaires sont harmonisés dans le groupe. Cependant, le coût de la vie à Paris et "en province" n'est pas le même !

"A Airbus, **les salaires sont calqués sur le coût de la vie en région,** cela me pose de vrais problèmes pour engager des frais à Paris, pour rénover mon appartement par exemple : les matériaux sont 3 fois plus chers ici ! Or, à Paris, il y a beaucoup d'opportunités de travail. C'est pourquoi je vois aussi **un risque pour la rétention des salariés**. Ils pourraient être tentés d'améliorer leur confort en changeant d'entreprise... même si travailler pour Airbus fait encore rêver !"

"L'autonomie, ce n'est pas fait pour tout le monde ! "



"Être autonome, pour moi, c'est vital. Mais si cela peut tous nous faire rêver un jour, en réalité ce n'est pas fait pour tout le monde! Je ne croise mon chef en visio que 30 minutes chaque semaine. Cela me demande d'être super efficace sur ce créneau, que les points chauds ne soient pas bloqués dans l'attente de notre face-to-face, que je prenne des décisions moi-même, dans l'urgence et sur le vif. Il faut donc être au clair avec son sentiment de responsabilité, rester très organisé et très structuré."

"Avec tous ces déplacements, je n'ai pas de place pour le télétravail. Je l'accepte, mais ça ne conviendrait pas à tous..."



Les tips du "Proximity manager"

Appelé Proximité Manager, responsable de site, manager de proximité, il est le contact local vers qui se tourner en cas de pépin. Nous avons compilé ici leurs conseils :



Effet de groupe

"ça marche bien à la condition d'avoir un HUB consistant. Nous sommes 22 sur notre HUB de Marignane, ce qui permet à la fois d'être attractif et de maintenir un lien social fort. General Procurement fait attention à conserver cette consistance sur tous ses HUBs. Cela ne marcherait pas avec une personne isolée."

Je reste à ma place

"Il n'y a pas de chevauchement entre mon travail et celui des managers. Et nous avons un lien de confiance : ils me consultent par exemple pour le recrutement, ils s'inquiètent de la bonne intégration de la personne sur le HUB. Je suis leur point relais s'ils me le demandent et vice et versa. Tout se gripperait si on mettait à ma place quelqu'un qui veut tout contrôler."

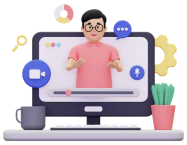
Esprit "partage & tips"

"Ma porte est toujours ouverte. Mais je ne donne que des conseils, façon tips ou bonnes pratiques. Ils prennent ou pas, c'est à eux de voir."

Attentive à leur well-being

"Je m'occupe du on-boarding des nouveaux arrivants, j'organise des repas à thèmes parfois des pique-niques. Je ne suis pas là pour fliquer les gens s'ils outrepassent le seuil de télétravail par exemple. En revanche, je prends des nouvelles si je ne les vois pas pendant un moment, car je suis attentive aux débuts de burn-out. Mais le plus souvent, ils m'avertissent à l'avance : "ne t'inquiète pas, je suis en déplacement les prochains jours…"

LES CLEFS D'UNE EXPATRIATION RÉUSSIE



Manager disponible

"J'ai peut-être une petite priorité par rapport aux personnes à Toulouse, mais l'organisation doit s'adapter aux personnes isolées pour que cela fonctionne."



Lien local fort

"Nous sommes 15 ou 20 sur notre site et nous avons un proximity manager. Cela me donne l'impression d'être dans une équipe. L'ambiance est excellente !"



CFTC AIRBUS COMMERCIAL

BONNES PRATIQUES

formation manager

Gérer à distance des personnes ultra-autonomes (mais peu visibles) requiert des compétences particulières !
Une sensibilisation s'impose !

Politique Voyages

Un budget déplacements devrait être réservé aux expatriés !
Nous recommandons aussi un séjour intégration pour les nouveaux embauchés chez SAS.

CSE

Certains bénéficient du CSE du site Airbus le plus proche. D'autres aimeraient être mieux pris en compte par le CSE d'Airbus SAS : ne pas avoir à partir de Toulouse pour voyager par exemple !

REORGANISATION BX - BC

RAPPEL

Mi mars, nous avons distribué un tract au sujet de la ré-organisation de BX-BC. Nous voulions à la fois communiquer sur les résultats de la première enquête réalisée en 2025 avant la réorganisation et redonner l'opportunité aux salariés concernés de s'exprimer après la mise en place de la réorganisation.

DIALOGUE SOCIAL x CFTC

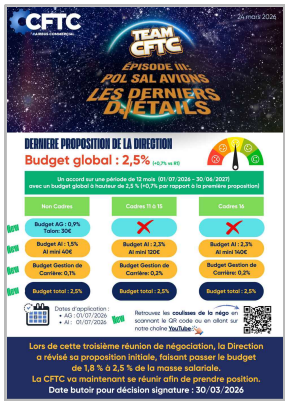
Notre intention est de remonter les situations individuelles et collectives du terrain auprès de nos interfaces Direction. Nous voulons travailler avec les HRBP, HRBL et managers pour trouver des solutions aux problématiques. Nous voyons notre rôle comme une courroie de transmission supplémentaire aux process RH existants tout en respectant la demande d'anonymat des personnes qui se confient à nous. Notre objectif, comme celui de l'entreprise, est de protéger. C'est pourquoi la qualité du dialogue social est primordiale pour continuer d'échanger sur des sujets aussi importants que la qualité de vie et des conditions de travail. Les réorganisations peuvent les impacter. Un accord groupe Airbus sur la QVT a d'ailleurs été signé en juillet 2024 pour mettre en place une quality gate QVT et garantir une analyse d'impacts sur l'ergonomie organisationnelle. Nous demandons a ce que cet accord soit appliqué et que les outils tels que "Your Say" ou de mesure de changement comme ICAP (Information Compréhension Adhésion Participation) déjà utilisés lors de certaines réorganisations puissent aider à capter l'état d'esprit des salariés impactés.

RETOUR SUR NOS ACTIONS

Les publications CFTC - Tracts - Affiches - Vidéos



PolSal R2
Trop peu !



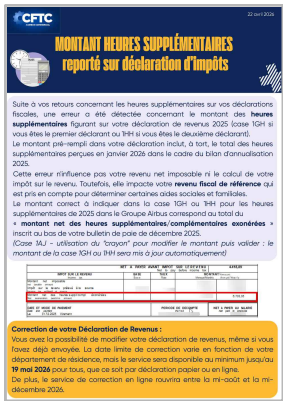
PolSal R3
Budget 2,5%



PolSal fin
Signature de l'accord



Tuto placements



Heures Sup.
Montant HS reporté



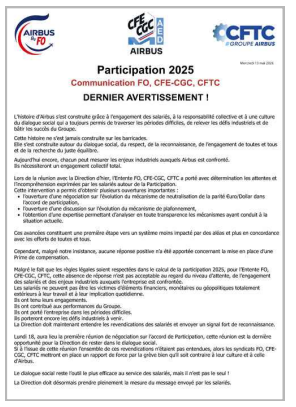
Télétravail
Une remise en cause stupéfiante



Participation
-54% vs 2025 !



Participation
RdV le 12 mai



Participation
Dernier avertissement!



SUIVEZ L'ACTU CFTC

cftcairbus.com

NEW

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux

CFTC
#AIRBUS COMMERCIAL