JUILLET 2026

CFTC #AIRBUS COMMERCIAL

NUMÉRO 004

L'AIRBUSIEN

Toute l'actu sociale pour vous !

DANS CE NUMÉRO

LES VISAGES DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL

L'INTERVIEW : L'IA AU QUOTIDIEN

LE DOSSIER : LA MÉNOPAUSE

LA CHAIRE NOVAERO

LE GRAND PROCÈS DE LA RSE

RETOUR SUR NOS ACTIONS



MARDI 2 JUIN a eu lieu le 1er VOL de l'A350-1000ULR (Ultra Long Range) depuis l'aéroport de Toulouse-Blagnac



La CFTC a rencontré Patrick Du Ché pour qu'il nous partage son ressenti suite au 1er vol de l'ULR :



Crédit photos : Sylvain Ramadier ©

"Cela faisait quelques années que nous n'avions pas vécu un 1er vol de proto. Aussi, quelle joie de voir partir de l'abreuvoir l'A350-1000 ULR MSN707 pour son 1er vol.
Un grand MERCI et un immense bravo à toutes les équipes qui ont œuvré depuis des années pour permettre l'envol de ce bel oiseau.
Ce 1er vol, qui s'est très bien déroulé, est une étape majeure pour Airbus et Qantas: grâce à l'engagement et l'énergie de tous, nous donnons naissance à l'avion au plus long rayon d'action du monde.
Je souhaite une très belle campagne d'essais aux équipes et un beau succès à l'A350-1000 ULR."

Patrick DU CHÉ - HO CoC Flight and Integration Tests



LES VISAGES DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL

ENTRETIEN
Frédérique MAHIEU



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.

Passée du "business" au terrain syndical, Frédérique pilote aujourd'hui la section CFTC d'Airbus Operations. Dans cet entretien, elle revient sur son parcours, son rôle de leader auprès d'une équipe de 23 personnes, ses dossiers "chauds" et sa vision d'un syndicalisme de proximité, sérieux mais chaleureux.

CFTC : Pour commencer, peux-tu nous retracer ton parcours et ce qui t'a mené à ton rôle actuel au sein de la CFTC Airbus Operations ?

Frédérique : Mon histoire avec la CFTC a débuté assez récemment, en février 2022, lorsque je suis devenue adhérente. Mon engagement s'est accéléré lors des dernières élections de novembre 2023, où j'ai figuré en deuxième position sur la liste du collège 3. Bien que non élue, j'ai été désignée déléguée syndicale en février 2024. Avant cela, j'ai réalisé une grande partie de ma carrière dans le "business" chez Airbus depuis 2012, d'abord au calcul structure chez 1A puis dans les systèmes chez 1Y. Aujourd'hui, je suis déléguée syndicale en charge de la section CFTC Airbus Operations.

CFTC : En quoi consiste exactement ton rôle de responsable de cette section Operations ?

Frédérique : Mon rôle est de gérer et d'encadrer l'équipe CFTC Airbus Operations. Je suis le leader syndical des élus et des délégués syndicaux à temps plein, mais aussi des RVS et élus à temps partagé (qui ont 30 ou 60 heures de délégation par mois). Au total, cela représente environ 23 personnes. J'anime cette équipe, je la manage et l'encadre au quotidien. De plus, j'assure l'interface essentielle avec la direction des relations sociales, le business, le directeur d'établissement, ainsi qu'avec mes homologues des autres organisations syndicales, principalement la CFE-CGC et FO.

CFTC: Comment s'articule ton action quotidienne avec la DSC (Déléguée Syndicale Centrale) et tes homologues ?

Frédérique : Je travaille en relation très étroite avec Sophie, notre Déléguée Syndicale Centrale (DSC), qui chapeaute les deux sections : la mienne (Operations) et celle de Virginie, mon homologue chez SAS. Comme énormément de négociations et d'accords se décident au niveau de l'UES (SAS + Operations), nous échangeons constamment. C'est un véritable travail d'équipe pour construire nos communications et mener les négociations d'une seule voix.

CFTC : Quels sont les grands sujets d'actualité qui t'occupent le plus en ce moment ?

Frédérique : Actuellement, nous suivons des sujets chauds comme la négociation sur la participation et les discussions autour du télétravail.
Ces négociations se déroulant au niveau du Groupe, mon rôle est de vulgariser et partager au mieux les informations avec nos mandatés et élus. Ce sont eux qui sont sur le terrain avec les salariés et qui portent nos messages pour expliquer concrètement les avancées du travail syndical face à la Direction.

CFTC : Qu'est-ce qui distingue selon toi la démarche de la CFTC des autres syndicats ?

Frédérique : Sans hésiter la proximité et le travail de terrain. Nous gardons toujours une vision profondément humaine dans nos actes et notre communication. Nous allons activement vers les gens pour partager, mais aussi pour recevoir leurs retours. L'humain avant tout n'est pas qu'un slogan marketing, c'est notre réalité quotidienne. Selon moi, mieux vaut un syndicat proche, à taille humaine, qui s'occupe vraiment de vous et vous défend au quotidien, plutôt qu'une grande structure impersonnelle.

CFTC : Pour finir, si tu devais résumer ta mission en une phrase ?

Frédérique : Être le leader syndical de mon équipe en servant de support et d'interface avec la direction et les autres organisations, tout en veillant au bien-être de chacun et à la clarté de nos actions sur le terrain.

"Pour moi, la CFTC c'est l'humain avant tout, ce n'est pas qu'un slogan, c'est la réalité de tous les jours."

EN 3 MOTS :

1. Investissement
Une équipe totalement engagée dans la défense quotidienne des salariés.

2. Motivation
Une énergie constante pour faire bouger les lignes sur le terrain.

3. Bonne ambiance
Être rigoureux et pris au sérieux, sans jamais se prendre au sérieux.

PROPOS RECUEILLIS PAR B.MOTTIER



CFTC #AIRBUS COMMERCIAL

L'IA AU QUOTIDIEN

INTERVIEW François LEFEBVRE-ALBARET



François a une double formation d'ingénieur et de chercheur en traitement d'image et en linguistique. Il utilise les vidéos des essais en vol pour les transformer en mesures physiques.



Quelle est ta définition de l'Intelligence Artificielle ?

L'Intelligence Artificielle (IA) vise à reproduire des comportements liés aux humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité. De la même manière qu'il y a plusieurs types d'intelligences humaines, nous devrions parler des IAs dont les IA génératives qui génèrent débats et interrogations (Gemini, par exemple). Ce sont des supers perroquets qui s'alimentent d'une multitude de sources d'informations qu'ils combinent en textes structurés et d'apparence logique pour répondre à une question, aussi appelée prompt. Cela donne l'illusion d'une intelligence.

Pour quelle raison utilises-tu l'IA au quotidien ?

Pour chercher des informations, corriger la rédaction de mes documents et m'assister pour prototyper des programmes informatiques et plus rarement pour générer des images.

Y a-t-il déjà des conséquences sur ton travail ?

Tout à fait, la promesse est tenue pour du code simple en optimisant des tâches de bas niveau (ex: écriture de code informatique). Par contre, j'observe une augmentation de la fatigue. Après avoir "prompté", la réponse n'est pas instantanée. J'utilise les temps morts au profit de tâches annexes (ex: courriels). Ainsi la fatigue due au zapping augmente avec la productivité…
Mon rôle implique aussi la relectures de livrables. J'observe qu'ils sont de mieux en mieux écrits avec un niveau de langue soutenu, mais aussi de plus en plus long et parfois plus pauvres en contenu. Ecrire coûte moins grâce à l'IA, mais la relecture et la vérification cannibalisent ce temps gagné et elles sont plus que jamais nécessaires : Auparavant, les erreurs étaient grossières et visibles, aujourd'hui les contresens sont peu aisés à repérer dans une phrase apparemment bien construite et esthétique.

Au quotidien, vois-tu des changements sur la manière de travailler en équipe ?

En prenant l'habitude de recourir à l'IA, nous oublions l'expérience des séniors, leur mémoire, leur expertise et le recul pour transmettre. L'IA peut-elle transmettre la fibre humaine? Avec un simple prompt décrivant partiellement un problème, l'IA donne une réponse approximative avec une impression de pouvoir se passer des experts, alors que le rôle de ces derniers est souvent d'analyser le problème correctement et de poser la bonne question qui apportera la bonne réponse.

Vois-tu d'autres points de vigilance sur l'organisation du travail ?

Effectivement, Gémini peut avoir accès à votre agenda, à vos courriels, à vos documents … Il a une grande capacité de synthèse et peut faire un bilan de votre activité et de l'évaluer.
Quid de cette synthèse qui ne prend pas en compte les activités non numériques ?

Terminons sur une note positive …

Cet outil puissant en termes de productivité est à utiliser avec discernement. Il faut garder à l'esprit que l'homme reste responsable et garant de la qualité du contenu restitué. Ce contenu servira probablement à entraîner les modèles d'IA de demain.

A la CFTC, notre ambition est de développer une pensée commune où chaque salarié est partie prenante. Il est non seulement important de refléter ces valeurs dans nos décisions, mais également de consigner par écrit ce qui les motive et plus particulièrement le point de vue de celui ou celle qu'on n'entend pas. C'est à ce prix que nos idées pourront également être reprises par notre super perroquet IA !

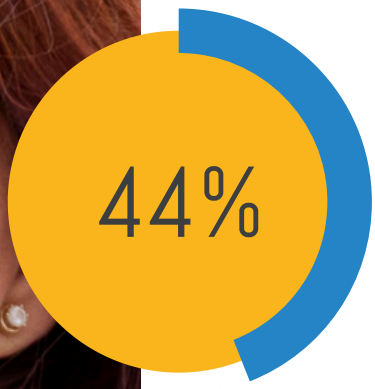


PROPOS RECUEILLIS PAR L.LESUEUR



LA MÉNOPAUSE : REGARDER LES CHOSES EN FACE





des femmes du groupe Airbus en France ont plus de 45 ans

TÉMOIGNAGE CLAUDIA B.

« Je n'ai que 44 ans et je suis en ménopause précoce. Il faut briser le tabou en entreprise »

"Mon parcours professionnel était sur une belle lancée. Les enfants grandissaient, devenaient plus autonomes, et **je me sentais enfin prête à rattraper le temps et l'énergie consacrés à ma vie de famille.** À pouvoir enfin m'investir « comme un homme » (horrible expression, mais c'est ce qui me vient !). **Bref, j'avais 43 ans et, soudain, tout s'est effondré.**

J'ai d'abord mis ma fatigue constante sur le compte d'un surmenage, puis le « brouillard mental » – ces moments où je ne savais plus de quoi je parlais en réunion – sur un manque de concentration passager. Un peu plus tard, le diagnostic est tombé. Difficile à avaler mon âge. **Et puis il y a le regard des autres.**

En réunion, sentir la chaleur monter d'un coup et devoir enlever des couches de vêtements attire immédiatement les regards et les questions. Je me retrouve à devoir me justifier devant tout le monde, et c'est gênant.
Dans mon entourage professionnel et personnel, **certains hommes balayent ce que je traverse d'un revers de main** : « Tu as chaud et tu n'as plus tes règles, voilà tout ». Cette minimisation permanente montre à quel point la ménopause reste mal comprise. J'entends aussi régulièrement des remarques blessantes du type : « De toute façon, t'es toujours fatiguée ». On me fait presque culpabiliser, parce que « franchement, t'es jeune ». Ce que je vis, comme tant d'autres femmes, semble tabou. On attend de nous que l'on continue comme si de rien n'était, malgré les symptômes… et surtout, sans jamais se plaindre.

Or, cette période, où notre corps change, où nous sentons que les hormones ne nous protègent plus, **c'est une double peine** : celle de l'épuisement physique et celle du sentiment d'être mise de côté, de ne plus être « dans le jeu ». J'ai le désir d'être aussi efficace qu'avant, mais les symptômes constants sont des freins majeurs à ma performance. **C'est une question de santé, pas de volonté !**

Alors, si 44% de femmes ont plus de 45 ans dans notre entreprise, on peut en déduire que **près de la moitié de nos collègues féminines souffrent en silence.** Il faut que ça change, qu'elles osent en parler et que l'entreprise agisse maintenant : avant que les arrêts maladie tombent en pluie fine."

1/4

des femmes françaises sont concernées

1/3

c'est la portion de la vie d'une femme passé en ménopause

7 ANS

durée moyenne des symptômes

CFTC #AIRBUS COMMERCIAL

Bienvenue chez les symptômes !

Une **30aine de symptômes** sont attribués à la ménopause.
Voici ceux qui impactent le plus fréquemment la vie en entreprise :



Bouffées de chaleur
Un joli nom pour parfois 80 épisodes de chaleur intense par jour, n'est-ce pas ? On peut ainsi se retrouver trempée au milieu d'un entretien d'embauche, car la bouffée de chaleur est joueuse : elle n'avertit pas ! Eh non messieurs, ce n'est pas un problème de stress !



Sueurs nocturnes
Jusqu'à parfois mouiller les draps du lit ! Ce ne serait pas forcément un problème si cela ne nous réveillait pas plusieurs fois par nuit ! Par ici les insomnies !



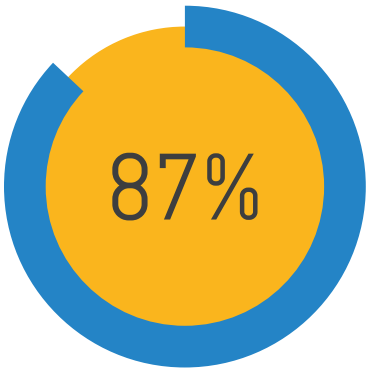
Problèmes de mémoire
Tu as du mal à trouver un mot précis, pas de panique, ce n'est pas forcément Alzheimer. En revanche, prends soin de toi, car en réduisant la fatigue, tu améliores les capacités cognitives !



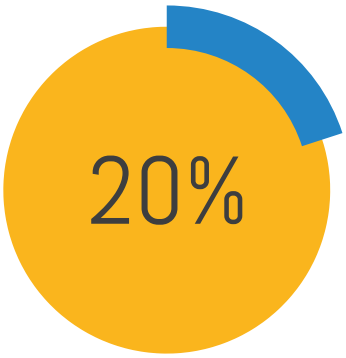
Prise de poids, peau sèche, cheveux clairsemés...
Non, non, ce n'est pas un laisser aller. C'est naturel. Mais voilà donc venu le moment de s'occuper de vous... beaucoup plus qu'avant ! Le sport est doublement nécessaire pour conserver les muscles et réduire les problèmes d'ostéoporose. De même, l'alimentation doit être riche en calcium et en vitamine D. Limitez la consommation de café et d'alcool, et essayez d'arrêter le tabac !



"Changement d'humeur"
Comme c'est joliment dit ! En réalité, la chute de progestérone (notre antidépresseur naturel), mais aussi la fatigue accumulée "grâce" aux autres symptômes peuvent amener des sautes d'humeur et de l'irritabilité, mais aussi des épisodes dépressifs parfois sévères. Cela conduit parfois les médecins à prescrire des antidépresseurs... au lieu de traiter la chûte hormonale.



des femmes ménopausées ressentent au moins 1 symptôme



ont des troubles sévères

S'il y avait un remède miracle, nous n'aurions sans doute pas écrit cet article ! En revanche, Le yoga, l'acupuncture et l'hypnose donnent de bons résultats. Certaines femmes basculeront sur le traitement médicamenteux s'il leur est conseillé. Donc surtout : se faire aider ! via sage femme, médecin traitant qui s'intéresse à la question ou gynécologue.
Bon à savoir : vous pouvez en parler à la consultation médicale ou prendre rendez-vous avec un médecin du travail.

Ce que nous demandons :

Ignorer la ménopause dans notre entreprise alors qu'elle touche la moitié des salariées avec des symptômes parfois handicapants... ce serait tout simplement irresponsable !

Certes, le service médical de certaines de nos sociétés Airbus s'est clairement investi dans la sensibilisation des femmes. On les en remercie ! Même si c'est très bien, cela ne suffit pas !

Nous nous portons volontaires pour une négociation !

Nous demandons de mettre rapidement en place :

- **une sensibilisation générale :** Imaginez un manager trentenaire (homme ou femme d'ailleurs!). Comment peut-il se douter de ce qui traverse ses collaboratrices, si personne n'en parle ! Pourtant, les mots déplacés sont terriblement dévastateurs. C'est une affaire de santé, rien de plus !
- **une souplesse pour les prises de rendez-vous médicaux au début de la ménopause (à l'instar des aménagements de temps pour les femmes enceintes)** : rendez-vous gynéco, test d'ostéodensitométrie (rayons X à très faible rayonnement), bilan cardiovasculaire, mammographie, échographique mammaire, prise de sang, rdv spécialiste pour un traitement éventuel, premiers rdv de suivi... tout cela prend du temps et les médecins ne courent pas les rues.

En revanche, comment ne pas stigmatiser ? Ce type de mécanismes pourrait-il être ouvert plus largement et pourquoi pas aux hommes ? Pourrait-on encadrer un mécanisme plus universel en concertation avec nos médecins du travail ?

LA CFTC PARTICIPE AU WORKSHOP DE LA CHAIRE NOVAÉRO

Après sa journée de la transition, la CFTC continue d'approfondir le sujet de la formation au service des transitions socio-environnementales dans le transport aérien.

Pour la CFTC, le succès de la transition socio-environnementale de l'aviation est intrinsèquement lié à la formation des salariés. À ce titre, nous saluons l'action de la Chaire Novaéro qui, au-delà de la mise en place de formations, favorise une réflexion collective essentielle sur les futures carrières.

La CFTC a eu le plaisir de représenter la société civile lors d'un workshop, organisé par la Chaire. L'événement, organisé à l'ENAC en début d'année, a rassemblé l'ensemble des acteurs clés du secteur : constructeurs, équipementiers, aéroports, contrôleurs aériens, universitaires, institutionnels et représentants de la société civile.

Où verrons-nous l'émergence des nouveaux métiers ? Principalement aux interfaces entre les différentes parties prenantes. C'est en se réinventant collectivement que l'ensemble du secteur pourra progresser !



Mais, au fait, la chaire Novaéro, c'est quoi exactement ?

Fruit d'une volonté commune d'entreprises majeures du transport aérien et de l'ENAC de former les futurs acteurs de la transformation du secteur, cette chaire contribue à répondre aux enjeux essentiels de la réduction de l'impact climatique et environnemental de l'aviation.

Créée pour une durée de 5 ans et largement soutenue financièrement par Airbus et Air France en particulier, la chaire s'apprête à accueillir la première promotion à la rentrée 2026.

ZOOM SUR les formations proposées

La Chaire NOVAERO

L'ENAC forme les futurs acteurs de la transformation du secteur aéronautique

https://www.enac.fr/fr/la-chaire-novaero



Le site de NovAéro

Pour aller plus loin, vous pouvez vous rendre sur le site de Novaéro pour en apprendre d'avantage sur le projet.

https://www.pole-novaero.com/



La RSE sur le banc des accusés : Retour sur le Grand Procès de la RSE

Invité par l'association Planet RSE Toulouse, j'ai assisté à l'Acte 10 du « Grand Procès de la RSE ». Un rendez-vous annuel mémorable sous forme de tribunal fictif pour bousculer nos certitudes.



C'EST QUOI LA RSE ?

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales, environnementales et économiques à leurs activités.

Pour la CFTC, *la RSE ne doit en aucun cas être un simple outil de communication ou un "alibi" managérial. Elle doit placer le travail, la dignité humaine et le dialogue social au cœur des choix stratégiques.*

Des témoignages sans langue de bois

À la barre, plusieurs témoins ont bousculé les certitudes:

Myriam Joly (dirigeante dans le Tarn) a insisté sur la reconnaissance du travail et la valorisation des compétences.

Bastien Hawkins (syndicaliste) a dénoncé une « RSE-alibi » face à la pression des actionnaires, regrettant que l'on privilégie la responsabilité individuelle au détriment d'une dynamique collective.

Stéphane Guesnein (directeur d'association) a prôné le modèle Buurtzorg dans le mieu médical (décisions décentralisées) où la responsabilité remplace enfin le contrôle.

Mélanie Tione-Versailles (élue de La Région Occitanie) a illustré le besoin de plateformes citoyennes et de "low-tech" pour intégrer les habitants.

Le choc des plaidoiries :

L'Accusation représentée par **Isabelle Mazel,** a mené la charge : pour elle, la RSE confisque la démocratie au profit du directoire et pousse les salariés à une "servitude consentie". Elle sert d'abord les dirigeants.

La Défense représentée par **Anne Lutun,** a répliqué avec pragmatisme : la RSE n'est certes pas parfaite et ses promesses tardent, mais son détournement par certaines entreprises ne la rend pas coupable du système.

Le Verdict :

Le public a tranché et a voté **la RSE Non Coupable** ! Pour la **CFTC**, cela confirme que la RSE reste **un terrain de dialogue social à investir**.

3 questions à... Thierry Faba

(Cofondateur de Planet RSE Toulouse et coordinateur du Grand Procès)



CFTC : Pourquoi avoir créé Planet RSE à Toulouse ?

Thierry Fabas : Avec Daniel Luciani, nous voulions fédérer toutes les personnes travaillant sur ces sujets dans une ville qui, à l'époque, n'était pas très portée sur la RSE. C'était un beau challenge. Cet engagement m'a d'ailleurs poussé à quitter le conseil financier pour devenir consultant en stratégie RSE.

CFTC : Quel bilan tirez-vous de cet Acte 10 ?

Thierry Faba : C'est un investissement colossal en temps pour notre équipe de bénévoles. Mais c'est d'une grande richesse, car cela oblige tout le monde à se documenter et à échanger avec des experts. Les retours du public sont très positifs : les gens ont apprécié la qualité du fond, malgré la lourdeur de sujets comme le rôle de la RSE dans la démocratie.

CFTC : À quoi faut-il s'attendre pour l'avenir ?

Thierry Faba : Finir sur une note positive donne envie de poursuivre ! Pour l'Acte 11, nous essaierons à nouveau de capter les signaux faibles de l'actualité. Le Grand Procès n'est pas là pour faire de la RSE pratico-pratique (nous avons d'autres rendez-vous concrets pour cela), mais bien pour bousculer les idées.

ARTICLE RÉDIGÉ PAR G.FALLETTA



NEW

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE



Ce qui change à compter du 1er juillet 2026

Durée : Un congé supplémentaire de un ou deux mois, fractionnable une fois, s'ajoute au congé de naissance existant.

Bénéficiaires : Le second parent (père ou conjoint), quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, intérim, indépendant).

Indemnisation : Prise en charge par la Sécurité sociale (IJSS), sans condition d'ancienneté. L'employeur peut compléter selon l'accord d'entreprise.

Démarches : Informer l'employeur au moins 1 mois avant la date prévue. Le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Impact paie : Les jours sont décomptés comme le congé paternité. Pas d'impact sur l'ancienneté ni sur les congés payés.

La procédure de déclaration MyHR

Fiche Process Outil - Patrenité (Reward)
https://urls.fr/T3b1rJ

Voir page 10 du document
Process de demande :
Demande de congé supplémentaire de naissance à transmettre via le formulaire disponible dans Ask'HR (mots clés : congé naissance) en sélectionnant
"1-Régularisation présence / absence / badgeage", puis
"3-Autres types de régularisations".
Penser à bien cocher la case indiquant que le manager a été informé de l'absence au préalable et préciser les dates de l'absence.

Note : ce type de demande ne pourra être enregistrée qu'à partir de juillet 2026. Si vous transmettez une demande avant, il faudra patienter jusqu'à ce que votre absence s'affiche dans myHR. Cela signifiera que le nécessaire a été fait auprès de la CPAM.

RETOUR SUR NOS ACTIONS

Les publications CFTC - Tracts - Affiches - Vidéos



Sondage télétravail
Nous recueillons vos avis



Télétravail
Une remise en question qui crispe



Participation 2025
Dialoguer est primordial



Problématique des parkings
Des propositions qui aboutissent



S'engager
Les petits gestes comptent





Les minutes CSE
OPS et SAS



Participation
Signature de l'accord



CFTC
#AIRBUS COMMERCIAL

SUIVEZ L'ACTU CFTC

cftcairbus.com

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux