

Le rôle clé du syndicat pour protéger les salariés

PROFITS
PRESSION SOCIALE
RENIBILITE
SECURITE



SOMMAIRE

ACTUALITÉ

- 4 Le « CDI jeunes » ou la précarité légalisée
- 6 La pénibilité au travail, ses points forts et ses manques
- 8 Entre salaires et profits, le grand écart s'agrandit
- 10 Air Antilles tire sa révérence après des années de crise

VIE SYNDICALE

- 11 La Safety First, une culture partagée
- 12 Bureau national de l'UNSa Aérien, un tour de France pour renforcer le lien syndical
- 14 Qualité et sécurité, le rôle essentiel des syndicats
- 16 53^e congrès international de l'AEI, Lisbonne 2025. La maintenance aéronautique mondiale et ses enjeux
- 19 AMC Competition 2026, l'AEI en première place sur le podium
- 21 La section des retraités adhérents prend ses marques et se développe



UNSa Aérien
17, rue Paul-Vaillant-Couturier
BP32, 94311 Orly Cedex
Tél. : 01 48 53 62 50
bureaunational@unsaerien.com
www.unsa-aerien.fr

Directeur de la publication :
Laurent Dalonneau.

Rédaction : Amadou Boly, Laurent Calvet, Cyril Coppin,
Laurent Dalonneau, Nicolas Dauvé, Patricia Jezequel,
Marc Saladin.

Conception graphique et éditng :
Patricia Jezequel, Alain de Pommereau.
Photos : ADP, Air France, DR, Laurent Calvet.
Illustration : Hervé Pinel.
Impression : AJ2M, sur papier recyclé.



Un A318 Air France
à l'aéroport
de Roissy CDG
au crépuscule.

ÉDITORIAL

Soutenir le syndicalisme pour le bien collectif



Laurent Dalonneau
Président
de l'UNSa Aérien
SNMSAC

CE 32^e NUMÉRO d'Aéroinfo s'inscrit dans la continuité de nos actions. Syndicat autonome depuis sa création en 1968, l'UNSa Aérien SNMSAC continue de se développer dans le secteur aérien pour faire respecter les droits des salariés.

En mai 2026, le syndicat compte 65 sections d'entreprises (avec des représentants du personnel élus ou désignés) et nous avons des adhérents sans section syndicale dans 82 autres entreprises. Soit un total de 147 entreprises dans lesquelles l'UNSa Aérien est présent. Nous avons également une section qui regroupe les adhérents retraités du secteur.

Comme vous pouvez le comprendre avec le dessin qui illustre la couverture de la revue, notre rôle est de défendre les salariés qui font le choix de nous rejoindre. Et plus nous serons nombreux à soutenir l'organisation syndicale, mieux notre voix sera entendue dans les différentes instances où elle agit : dans les entreprises, pour les négociations d'accords par exemple et au niveau de la branche d'activité dans laquelle nous pesons de plus en plus.

Tout ce travail est possible grâce aux presque 300 représentants du personnel que compte l'UNSa Aérien SNMSAC. J'en profite d'ailleurs pour remercier ces salariés, vos collègues, qui ont fait le choix de s'investir dans le collectif, une démarche pas forcément reconnue. Cela ne nous empêche pas de mener le mieux possible nos diverses missions de représentants du personnel. Et pour être encore plus efficace, nous avons besoin de vos remontées d'informations. A bon entendeur...!

Je vous souhaite un bel été, qui je l'espère ne sera pas trop chaud. Pour notre secteur, c'est une période importante pour son économie.



unsa-aerien.fr

bureaunational@unsaerien.com

Le « CDI jeunes » ou la précarité légalisée

Ce contrat-jeune, proposé par le Medef, qui aurait l'avantage pour l'employeur de licencier un jeune sans motif, ouvrirait la porte à toutes les dérives. Et fragiliserait encore davantage la situation des jeunes travailleurs.

En ce début d'année, le Mouvement des entreprises de France (Medef) a remis sur la table une vieille idée : celle d'un « contrat jeune », censé faciliter l'accès à l'emploi des jeunes. Cette intervention, qui promet des mesures incitatives pour les employeurs, soulève toutefois des inquiétudes importantes concernant la précarité qu'elle pourrait entraîner. Derrière, ce projet cache un mécanisme déséquilibré : un CDI résiliable à tout moment et sans motif. Cette disposition placerait en réalité les jeunes dans une précarité organisée.

Un faux CDI, une véritable insécurité

Le caractère « résiliable sans motif » constitue un problème inacceptable. En supprimant l'obligation pour l'employeur de justifier un licenciement, ce dispositif ferait disparaître le principe même du contrat à durée indéterminée, censé garantir stabilité et protection. Un tel cadre ouvrirait la porte à toutes les dérives : licenciements arbitraires, pressions hiérarchiques ou renvois dès qu'un salarié ose revendiquer ses droits. Les jeunes, souvent au début de leur carrière, seraient ainsi privés de tout recours réel, contraints d'accepter des conditions de travail dégradées par peur de perdre leur emploi du jour au lendemain. La mise en place de cette forme de contrat pourrait



GWEN LE BRAS POUR GROUPE ADP

fragiliser davantage la situation des jeunes travailleurs, les exposant à une instabilité professionnelle. Ce dispositif risque de précariser l'emploi des jeunes, qui enchaînent les contrats de courte durée ou les emplois à temps partiel. Ces mêmes emplois ne garantissent ni stabilité ni sécurité. Les jeunes pourraient se retrouver coincés dans un cycle de contrats précaires, les empêchant de bâtir un parcours profession-

nel solide et d'accéder à un salaire décent. Cette logique du salarié « consommable » risque aussi d'empêcher des projets de vie : comment obtenir un logement, un prêt, voire planifier l'avenir quand son emploi peut s'interrompre sans préavis ni explication ? Derrière la promesse de flexibilité se cache donc une insécurité totale, économique et psychologique sur une jeunesse déjà fragilisée.

Sous des airs d'opportunité promise par le Medef, le dispositif serait aussi un cadeau financier pour les directions des entreprises. Le Medef propose d'introduire un smic jeunes, abaissé à environ 80% du salaire minimum légal, au prétexte que « le coût du travail freine l'embauche ». Autrement dit, il s'agit de légaliser le travail moins cher pour une catégorie de salariés déjà affaiblie. Les jeunes seraient désignés dans le rôle de main-d'œuvre à bas coût, sans garantie de stabilité, tandis que les employeurs bénéficieraient une fois de plus de subventions publiques et d'exonérations de charges.

Une imposture économique

Ce modèle a pourtant montré ses limites. Les promesses passées de création d'emplois en échange d'aides massives aux entreprises comme le fameux « million d'emplois » annoncé par Pierre Gattaz n'ont jamais été tenues. Nous attendons encore. Les profits, eux, ont bien été au rendez-vous. Ce

projet de « CDI jeunes » apparaît donc comme une imposture économique : faire croire à un geste pour l'emploi tout en poursuivant une réduction du coût du travail et augmentant la rentabilité des entreprises et leurs profits. C'est une génération entière qu'un tel contrat risquerait de fragiliser. En poussant les jeunes dans des situations professionnelles incertaines et mal rémunérées, on les enferme dans un cycle d'inquiétude, d'impuissance et de mauvaise consommation. Cette précarité généralisée a aussi un coût collectif : baisse du pouvoir d'achat, perte de cotisations sociales, instabilité économique. Ce dispositif augmenterait le sentiment d'injustice pour les jeunes qui cherchent à entrer dans le monde du travail.

D'autres moyens existent

Il faut favoriser l'emploi des jeunes et non pas les rendre corvéables à souhait. D'autres modèles existent, fondés sur la formation, l'accompa-

gnement et le respect des droits. Le contrat d'apprentissage ou des politiques publiques de transition vers l'emploi durable peuvent permettre une intégration réelle, sans sacrifier la dignité. Il est essentiel d'explorer des alternatives qui privilégient le fait d'assurer un avenir professionnel digne et serein. Au lieu d'instaurer un CDI à sens unique, que seule la direction de l'entreprise peut rompre sans conséquence, il est urgent de penser une économie fondée sur la stabilité et la reconnaissance du travail. Ce contrat jeunes devrait motiver les jeunes non pas à travailler et à être payés moins que le smic, mais au contraire à se mobiliser. Le gouvernement affirme ne pas avoir inscrit la proposition du Medef à son ordre du jour. Mais l'histoire montre que ce type d'idée revient toujours sous de nouvelles formes. Nous devons rester vigilants. Voyons ce que ce projet est réellement : une tentative de légaliser la précarité et de brader l'avenir des jeunes. ●

LAURENT CALVET



COOPÉRER POUR DES AVANCÉES SOCIALES ET DURABLES

Upcoop

Upcoop accompagne les représentants du personnel dans leurs négociations annuelles obligatoires (NAO) avec des solutions apportant pouvoir d'achat et qualité de vie.

DÉJEUNER

- Soutenir le pouvoir d'achat des salariés et agents au quotidien
- Permettre l'accès à une alimentation durable pendant la pause déjeuner

POLITIQUE SOCIALE

- Favoriser l'égalité professionnelle
- Tendre vers un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Soutenir les salariés / agents dans toutes les situations de vie (parentalité / famille, situations de handicap, aidants familiaux)

Partenaire historique des organisations syndicales, entreprise à mission et coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, **UPCOOP** vous donne les moyens d'agir dans l'intérêt collectif et pour le progrès social.

Retrouvez nos solutions sur up.coop

La pénibilité au travail, ses points forts et ses manques

La pénibilité est un enjeu majeur de santé et de droit social pour le salarié. Les critères qui la définissent sont passés aujourd'hui de dix à six. Pour la défendre, la mobilisation des travailleurs, des employeurs et des représentants du personnel est indispensable.

Depuis que le monde du travail existe, les réglementations et les conditions de travail ont largement évolué. Néanmoins une trop grande pénibilité du travail persiste dans certaines professions. La pénibilité au travail est un facteur aggravant d'« usure » pour certains salariés. Elle se définit par une exposition à des environnements physiques agressifs, à des rythmes de travail soutenus ou décalés, à des contraintes physiques trop lourdes... Autant de facteurs qui amplifient la fatigue du travailleur et qui pèsent sur sa santé.

Pourtant, l'employeur est tenu de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé physique et mentale des salariés. Cette obligation, qualifiée d'obligation de moyens renforcés, implique notamment l'évaluation des risques professionnels, la mise en place d'actions de prévention et le suivi des expositions. L'évaluation de la pénibilité participe également à réduire les risques d'accident et de maladie professionnelle. La reconnaissance juridique de la pénibilité a pour but d'identifier les effets de ces expositions et de leur donner un cadre normatif. Cela permet d'ouvrir des droits spécifiques au bénéfice des salariés concernés. Dans ce cadre, l'évaluation de la pénibilité est un



SOPHIE FIGENWALD

levier essentiel de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dix facteurs de risques identifiés

L'article d.4161-1 du Code du travail identifie dix facteurs de risques, regroupés en trois catégories.

Contraintes physiques marquées

- Manutentions manuelles de charges
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques

Environnement physique agressif

- Agents chimiques dangereux
- Activités en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit

Rythmes de travail

- Travail de nuit
- Travail en équipes alternantes
- Travail répétitif

Cependant, parmi ces dix facteurs de risques, seuls six facteurs de pénibilité permettent à ce jour d'acquiescer des points crédités sur le compte professionnel de prévention (C2P).

Six facteurs de pénibilité reconnus

- Les activités exercées en milieu hyperbare
- Les températures extrêmes
- Le bruit
- Le travail de nuit
- Le travail en équipes successives alternantes
- Le travail répétitif

L'employeur se doit de mesurer les expositions réelles, comparer ces données aux seuils réglementaires et déclarer les salariés concernés.

La restriction des facteurs de pénibilité (tableau page suivante) correspond à la transformation du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) en compte professionnel de prévention (C2P). Le calcul de la pénibilité au travail est l'un des éléments centraux du dispositif. Il permet d'attribuer des points de pénibilité, pouvant ouvrir droit à une compensation pour le travailleur, sous forme de formation, de reconversion ou de droits à la retraite.

Critères d'intensité et de durée des facteurs de risques professionnels

	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	Une heure de travail entre minuit et 5 h.	100 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipe impliquant au minimum une heure de travail entre minuit et 5 h.	30 nuits par an
Travail répétitif caractérisé	Quinze actions techniques par cycle inférieur ou égal à 30 secondes. ou Trente actions techniques par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes.	900 heures par an
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals.	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures par an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels sur huit heures par jour. Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels.	600 heures par an 120 fois par an

Les points accumulés sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à leur utilisation complète ou jusqu'à son départ à la retraite ou l'anticipation du départ à la retraite. Seuls les salariés faisant l'objet d'une déclaration d'exposition au-delà des seuils réglementaires pour les six facteurs concernés par le C2P peuvent bénéficier de ce dispositif. C'est l'employeur qui établit cette déclaration, conformément à un référentiel professionnel de branche homologué établi par une organisation professionnelle représentative.

Pour bénéficier du C2P, le salarié doit remplir cinq conditions

- Travailler dans le secteur privé
- Être affilié au régime général de la Sécurité sociale
- Avoir un contrat de travail d'au moins un mois
- Être exposé à au moins un facteur de risque au-delà des seuils fixés

Le compte C2P du salarié est automatiquement créé à la suite de cette déclaration. L'employeur doit déclarer tout salarié dont la durée du contrat de travail est supérieure ou égale à un mois et exposé à au moins un facteur dépassant le seuil

fixé. Le salarié dispose alors d'un compte professionnel de prévention et cumule des points tout au long de sa carrière.

En matière de retraite, dix points permettent de financer un trimestre de majoration de durée d'assurance, dans la limite de huit trimestres. Cette utilisation peut être demandée à partir de 55 ans et permet d'anticiper jusqu'à deux ans le départ à la retraite par rapport à l'âge légal. Les trimestres de majoration sont pris en compte pour le calcul du taux de retraite et peuvent également être retenus dans le cadre d'un départ anticipé pour carrière longue.

L'employeur a l'obligation de déclarer les salariés exposés aux facteurs de risques lorsque les seuils sont dépassés, via la déclaration sociale nominative (DSN). La déclaration au titre du C2P n'est pas mensuelle : elle intervient en janvier de l'année suivant l'exposition. Néanmoins, si un salarié quitte l'entreprise en cours d'année, la déclaration doit être effectuée le mois suivant son départ. Attention : si un salarié estime qu'il devrait bénéficier d'un compte C2P, il doit se rapprocher des ressources humaines de son entreprise, de son

employeur ou du CSE afin de vérifier si un accord de branche couvre son poste. Si tel est le cas et que l'employeur ne procède pas à la déclaration en DSN, un signalement peut être adressé à l'inspection du travail, conjointement avec la médecine du travail.

Les représentants du personnel mobilisés

Les élus et représentants des salariés sont des acteurs clés du dialogue social en matière de santé au travail. Leur vigilance, leurs propositions et leurs alertes doivent contribuer directement à la prévention de la pénibilité et à la réduction de l'usure professionnelle.

Prévenir la pénibilité, c'est agir dès maintenant pour protéger la santé, la carrière et l'intégrité des salariés aux côtés des représentants du personnel dans le cadre d'un dialogue social respectueux de la santé et de la sécurité. La prévention de la pénibilité constitue ainsi un enjeu de santé et de droit social. Pour que cela soit effectif il faut une mobilisation conjointe de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, dans une cohérence de protection durable de la santé et de sécurisation des parcours professionnels.

D'un point de vue syndical, les représentants de l'UNSA Aérien regrettent la trop faible prise en compte de la pénibilité subie. En effet depuis octobre 2017, nous sommes passés de dix à six facteurs. Certains critères, comme la pression psychologique, ne sont toujours pas pris en compte. Les conditions d'obtention sont trop importantes. À votre avis, qui en a décidé ainsi et pour quelles raisons ? Combien de salariés ne peuvent donc plus prétendre à une reconnaissance ?

Nous qui suivons beaucoup de salariés qui exercent des tâches fatigantes et contraignantes, nous constatons que la pénibilité n'est pas sérieusement prise en compte. Les conditions d'obtention existent mais trop souvent difficilement atteignables. ●

LAURENT CALVET

Entre salaires et profits, le grand écart s'agrandit

Dans le secteur de l'aérien, le décalage entre les salaires et les profits a pris des proportions insoutenables. Alors que l'activité est repartie, que les carnets de commandes se remplissent et que les avions volent à nouveau à plein, les salariés voient leurs fiches de paie stagner.

Dans de nombreuses entreprises, les résultats explosent, les dividendes atteignent des niveaux records, mais les salaires stagnent et le pouvoir d'achat recule. Alors que la part des salaires diminue, les superprofits et la rémunération des actionnaires progressent, creusant de plus en plus les inégalités. Les profits des entreprises ont été beaucoup plus volatiles que les revenus salariaux. Dans ce contexte doré pour les actionnaires, les dividendes versés aux détenteurs d'actions ont augmenté de façon significative. Les bénéfices distribués sont appelés « dividendes ». Ceux-ci sont la part des bénéfices qu'une entreprise distribue à ses actionnaires.

Ce décalage alimente un profond sentiment d'injustice chez les salariés qui voient leur travail dévalorisé, malgré une charge et des exigences toujours plus importantes. Il serait juste de rééquilibrer le partage de la valeur : revalorisation des salaires à minima à hauteur de l'inflation, dispositifs de partage des profits pour tous et transparence sur l'utilisation des bénéfices. La richesse créée par le travail doit aussi revenir à celles et ceux qui la produisent.

Au cours des deux dernières décennies, la disparité des salaires a été renforcée par des inégalités de salaire toujours plus croissantes dans les entreprises. Les écarts de rémunération femmes-hommes sont encore significatifs. L'attention portée aux inégalités salariales est bien réelle. De vifs débats ont lieu à propos des niveaux de salaire, des primes et des bonus exceptionnels attribués à certains PDG. Les rémunérations de ces PDG et cadres dirigeants ont fortement augmenté, notamment via les rémunérations variables, les bonus et les actions. Lorsqu'une société soumise à l'impôt sur les sociétés (IS) réalise des bénéfices, les associés peuvent décider en assemblée générale de distribuer une partie de ces bénéfices aux associés. Ces rémunérations sont versées en une ou plusieurs fois par an. Les dividendes peuvent être en espèces ou en actions supplémentaires.

Les dividendes et les rachats d'actions privilégiés

Les grandes entreprises privilégient massivement les dividendes et rachats d'actions plutôt que les augmentations de salaire, l'emploi ou les investissements productifs. Ces inégalités ne sont pas une fatalité mais le résultat de choix politiques. Cette situation n'est pas une prédestination économique, c'est un choix qui privilégie le capital au détriment du travail. Jamais les profits des grandes entreprises n'ont été aussi élevés, alors même que les salaires stagnent et que le pouvoir d'achat recule. Le partage de la valeur penche de plus en plus du côté des actionnaires, au détriment des salariés qui créent

réellement la richesse. Ce système fiscal est organisé et soutenu par les gouvernements actuels sous couvert d'une soi-disant réindustrialisation. Les entreprises du CAC 40 ont reversé l'année dernière 107 milliards d'euros à leurs actionnaires. Un record qui illustre leur situation de rente et leur décalage avec le reste de l'économie.

Les salariés mécontents

La hausse des dividendes et des superprofits progressent pendant que les salaires réels augmentent peu ou reculent avec l'inflation. La croissance des dividendes a un impact significatif sur les écarts de rémunération. Cela se fait au détriment des augmentations de salaire ou des créations d'emplois. En effet, les entreprises décident de favoriser la distribution de leurs bénéfices aux actionnaires sous forme de dividendes plutôt qu'aux salariés. Si les dividendes augmentent, les entreprises ont moins de ressources disponibles pour augmenter les salaires ou créer des emplois. Les augmentations de rémunération des hauts dirigeants, et du capital sous forme de rétributions, profitent davantage à celles et ceux qui sont déjà les plus riches en patrimoine.

Les négociations salariales sont désormais marquées par un profond mécontentement des salariés face à ce qu'ils perçoivent comme une injustice dans le partage de la valeur. Dans plusieurs grandes entreprises (Airbus, Thales...), les discussions sur les augmentations de salaire ont été difficiles, souvent ponctuées de revendications syndicales et même de mouvements sociaux, reflétant un sentiment d'inégalité entre les dirigeants et les travailleurs.



Les mécanismes actuels favorisent :

- la distribution de profits aux actionnaires plutôt qu'à l'investissement social ;
- les rémunérations des dirigeants via des bonus et des actions ;
- un partage de la valeur qui marginalise les salaires.

Le partage de la valeur penche toujours plus du côté des actionnaires au détriment des salariés. Ce déséquilibre est parfois aggravé par des aides publiques, des exonérations fiscales, voire des dispositifs favorisant le capital. Autrement dit, les entreprises bénéficient du soutien collectif, mais redistribuent au sommet davantage qu'à celles et ceux qui font tourner l'activité au quotidien. La croissance des dividendes a un impact direct sur les écarts de rémunération. En effet, lorsqu'une entreprise choisit de distribuer plus à ses actionnaires, elle réduit les ressources disponibles pour augmenter les salaires, embaucher et améliorer les conditions de travail.

Un rééquilibrage doit passer par :

- une revalorisation des salaires, au minimum à hauteur de l'inflation, pour compenser la perte de pouvoir d'achat ;
- des mécanismes obligatoires de partage de la valeur (participation, intéressement, primes) réellement indexés sur les profits et accessibles à tous les salariés, pas seulement à une minorité de cadres ou de dirigeants ;
- une transparence sur les profits, les dividendes et l'écart de rémunération entre dirigeants et salariés.

Ces négociations se font au même titre que l'emploi, les conditions de travail, et la reconnaissance des qualifications. Il est temps que la richesse produite par le travail bénéficie d'abord à celles et ceux qui la créent, et pas essentiellement aux actionnaires déjà privilégiés.

Un appel à changer de trajectoire

La richesse produite par les salariés de l'aérien doit enfin être reconnue et justement rémunérée. Pour cela, les organisations syndicales ont un rôle clé pour imposer à la table des négociations le partage de la valeur comme enjeu central, au même titre que l'emploi et les conditions de travail. Il faut aussi réduire le décalage entre salaires et profits des dividendes, c'est la condition pour garantir une équité sociale. Il ne peut plus y avoir d'avions pleins, de carnets de commandes remplis et de superprofits au sommet pendant que, sur le terrain, les salaires restent en zone de turbulence. La vraie valeur ajoutée d'une entreprise est celle produite par ses salariés. Réduire les écarts est une condition essentielle pour renforcer la justice sociale, la cohésion dans les entreprises et la confiance des salariés. Les travailleurs sont au cœur de l'industrie aéronautique et de l'économie toute entière. ●

LAURENT CALVET

Après moult turbulences et errements stratégiques, Air Antilles disparaît, laissant une ardoise de plus de 56 millions d'euros, des salariés démunis et un impact social qui touche tous les habitants des îles desservies.



La Safety First, une culture partagée



Chez Delta, la Safety est au cœur de nos actions. Elle incarne une culture fondée sur la vigilance, la responsabilité et la prévention. À CDG, cette exigence prend toute sa force dans la coactivité, la qualité des partenariats et l'engagement des équipes.

Air Antilles tire sa révérence après des années de crise

La disparition d'Air Antilles ne se résume pas à une simple faillite d'entreprise. Avec la liquidation judiciaire, c'est un outil essentiel de continuité territoriale qui disparaît, laissant à l'abandon salariés et usagers. Fondée en 2002, la compagnie régionale avait déjà traversé des turbulences. Mais cette fois, l'accumulation de décisions tardives, d'errements stratégiques et de défaillances structurelles ont conduit à l'impasse. Le retrait du certificat de transport aérien par la Direction générale de l'aviation civile en décembre 2025, sur fond de manquements en matière de sécurité, avait déjà mis la compagnie à l'arrêt. La liquidation est venue confirmer une situation financière devenue insoutenable, avec un passif de plus de 56 millions d'euros et des pertes chroniques. La chute d'Air Antilles n'a rien d'un accident. Elle est le résultat d'années de fragilisation de l'entreprise, aggravées par une gestion contestée. Depuis longtemps, les salariés relayés par les délégués du personnel dénonçaient des choix stratégiques inadaptés à une compagnie aérienne, des rémunérations insuffisantes, une organisation du travail instable et un dialogue social au point mort. À cela s'ajoute une tentative de relance précipitée et sans garanties financières solides.

Aujourd'hui 116 salariés paient le prix fort de cette faillite. 116 familles bouleversées, dans des territoires où les perspectives d'emploi restent limitées et où les compétences spécifiques du secteur aérien sont difficilement transférables. Ce qui se joue ici dépasse le simple cadre économique : c'est un véritable naufrage social. Derrière les chiffres, il y a des femmes et des hommes dévoués à faire vivre l'entreprise, malgré les difficultés et les incertitudes, jusqu'à une rupture brutale. Cette tragédie a un impact direct sur les populations. La disparition d'Air Antilles affecte l'ensemble des habitants de la Guadeloupe, de la Martinique, de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy. En effet, dans les territoires insulaires, le transport aérien est un service vital. Moins de vols, des tarifs potentiellement en hausse, une continuité territoriale fragilisée...

Et l'UNSA Aérien dans tout ça ?

Les conséquences sont concrètes : accès aux soins plus difficile, des contraintes accrues pour travailler et davantage de difficultés pour se former ou maintenir des liens familiaux. Au-delà des salariés, l'impact social concerne aussi les habitants des îles desservies. Air Antilles assurait de nombreuses liaisons aériennes régionales, et sa dispa-

rition fait craindre une baisse de fréquence des vols avec un enclavement territorial.

Tout au long de cette crise, l'UNSA Aérien n'a pas cessé d'alerter, de proposer et de défendre. Avec l'intersyndicale Air Antilles, elle a multiplié les alertes face à la dégradation de la situation. Dès 2023, les représentants du personnel tiraient la sonnette d'alarme : absence de cap, manque de transparence, décisions repoussées... autant de signaux ignorés. Le syndicat a dénoncé une direction souvent muette et des réponses insuffisantes face à l'urgence. Son combat s'est articulé autour de deux priorités claires : défendre les droits et les conditions de travail des salariés, et rappeler que le maintien d'un transport aérien régional relève de l'intérêt général. La direction n'a pas entendu ces alertes.

Au-delà du cas d'Air Antilles, cette faillite pose une question de fond : celle de la fragilité des services essentiels dans les territoires ultramarins. Quand le dialogue social est ignoré et que les difficultés économiques sont mal anticipées, services et cohésion territoriale s'affaiblissent. Cela montre aussi qu'une crise sociale non résolue, combinée à des difficultés financières profondes, peut précipiter l'effondrement d'un acteur vulnérable. ●

LAURENT CALVET

lance et une culture partagée de prévention.

SAFETY TIME OUT Cette culture commune s'incarne dans des pratiques concrètes, comme le Safety Time Out. Un principe selon lequel chacun doit se sentir pleinement légitime pour signaler une situation incertaine, inhabituelle ou potentiellement à risque.

NEAR MISS Cette culture se reconnaît aussi à la capacité à apprendre. C'est là que le suivi des incidents et la prise en compte des Near miss (presqu'accident) prennent toute leur importance. Un Near miss s'applique à une situation dans laquelle un incident aurait pu se produire. Ce signal précieux révèle une faille possible. La capacité à transformer un écart, un doute en apprentissage est un signe fort d'une culture Safety.

LIFESAVERS Le programme LifeSavers s'inscrit dans cette logique. Il valorise les réflexes qui permettent, parfois en quelques secondes, d'éviter qu'un risque ne devienne un incident. Les briefings réguliers, avec chaque jour un point Safety, contri-

Chacun doit se sentir pleinement légitime pour signaler une situation incertaine, inhabituelle ou potentiellement à risque.

buent à faire vivre une conscience collective du risque et à ancrer les bons réflexes sur le terrain.

SAFETY DAY Cette mobilisation trouve aussi une expression dans des temps dédiés comme le Safety Day. Ces moments sont essentiels pour remettre la sécurité au centre, valoriser les bonnes pratiques. Le Safety Day rappelle que la culture Safety se nourrit dans la durée, par la répétition, la cohérence et l'engagement collectif.

FOD WALK Le Fod Walk illustre cette réalité, rappelant que la prévention commence souvent par des actions accessibles à tous. Retirer un objet au sol, observer son environnement, corriger un détail avant qu'il ne devienne un risque : ces pratiques participent de la sécurité de nos opérations. Enfin, la solidité d'une culture sécurité se mesure aussi à notre capacité à assurer un suivi rigoureux et une analyse approfondie des incidents.

Santé et bien-être renvoient à tout ce qui permet d'évoluer dans un environnement de travail sain et durable. Chez Delta, cette ambition prend vie à travers une culture qui privilégie l'attention aux personnes, la prévention et l'accompagnement, et à travers des initiatives comme Spring Health qui propose un soutien en matière de santé mentale, de coaching et de bien-être. Cette culture fait la différence. En plaçant la sécurité au cœur de nos actions, nous protégeons nos opérations en renforçant notre fiabilité et nous faisons vivre ce qui fait la force de Delta : des équipes engagées et attentives les unes aux autres. ●

CYRIL COPPIN

BUREAU NATIONAL DE L'UNSA AÉRIEN

Un tour de France pour renforcer le lien syndical

L'année 2024 a été marquée par une forte volonté du bureau national de l'UNSA Aérien, celle de renouer avec la tradition des visites de sections, interrompue par le Covid lors des années précédentes. L'initiative s'est poursuivie en 2025.

Dans un contexte social parfois tendu, avec de fréquentes restructurations et un dialogue social mis à l'épreuve dans de nombreuses entreprises du secteur aérien, cette démarche de proximité du bureau national de l'UNSA Aérien n'était pas seulement symbolique, elle était nécessaire. Dès le début 2024, le bureau national a initié une première série de déplacements en Guadeloupe, à Rouen, Lyon et Limoges, permettant de renouer un contact direct avec les délégués locaux et d'évaluer les réalités de terrain. Ces échanges ont confirmé que rien ne peut remplacer la présence physique sur site, indispensable pour comprendre les conditions de travail, les problématiques vécues et les attentes des équipes. Fort de ces enseignements, le bureau national a poursuivi en 2025 son tour de France syndical, enrichissant encore cette dynamique de dialogue et de soutien.



Section UNSa Aérien SNMSAC, Aéroport de Perpignan.



Section UNSa Aérien SNMSAC, Sabena Technics, Dinard.

DINARD

UN DÉJEUNER POUR PALLIER L'INTERDICTION D'ACCÈS AU SITE

À Dinard, malgré la décision incompréhensible de la direction d'interdire au bureau national l'accès au site, les échanges ont pu se tenir autour d'un déjeuner réunissant les délégués UNSa Aérien de Sabena Technics. Cet épisode illustre, s'il en était besoin, que certaines directions n'hésitent pas à contourner les principes élémentaires du dialogue social. Il montre aussi que, malgré les obstacles, la volonté de se réunir demeure intacte.

PERPIGNAN

UN PROFOND MAL-ÊTRE MAIS UNE ÉQUIPE SOUDÉE

La rencontre avec les délégués de Perpignan a été marquée par une franchise salutaire. Les échanges ont mis en lumière un mal-être préoccupant, alimenté par des pres-

sions hiérarchiques, voire des situations pouvant s'apparenter à du harcèlement. Malgré ces difficultés, l'équipe locale fait preuve d'une solidarité exemplaire, tenant bon et faisant bloc face aux tentatives de fragilisation du rôle des représentants du personnel. Une union qui force le respect.

CLERMONT-FERRAND

UNE IMMERSION AU CŒUR DE L'ACTIVITÉ HOP

Grâce à l'accueil chaleureux des équipes HOP, nous avons bénéficié d'une visite exceptionnelle du hangar de l'aéroport de Clermont-Ferrand. Un moment rare, permettant d'apprécier de près la technicité, la rigueur et parfois la pression que subissent les salariés sur ce site stratégique de maintenance aéronautique. Un remerciement tout particulier aux délégués HOP de Clermont et à celui de CDG, qui a



Section UNSa Aérien SNMSAC, Aéroport de Castres.

fait le déplacement pour l'occasion, témoignant ainsi de la solidarité inter-sites qui caractérise notre organisation.

CASTRES

DÉFENDRE LE DROIT DU TRAVAIL DANS UN PETIT AÉROPORT

Bien que modeste avec ses quinze salariés, l'aéroport de Castres cristallise de nombreuses problématiques : sous-effectifs, polyvalence poussée à l'extrême, absence de relais hiérarchiques, pressions managériales... Dans ce contexte, les délégués UNSa Aérien jouent un rôle essentiel. Leur combat quotidien pour faire respecter le droit du travail démontre que la taille d'une structure n'atténue en rien l'importance du dialogue social, bien au contraire, elle peut en renforcer la difficulté.

TOULOUSE

UN MOMENT DE COHÉSION AUTOUR DE L'ACTIVITÉ AIR FRANCE

À Toulouse, les délégués Air France nous ont ouvert les portes du hangar pour une visite riche d'explications techniques, montrant la complexité des opérations aériennes. La journée s'est prolongée autour d'un repas auquel s'est joint le bureau central Air France, permettant des

échanges approfondis sur les enjeux locaux et nationaux, et renforçant la cohérence de l'action syndicale au sein du groupe.

BEAUVAIS

DES ENJEUX PRÉ-ÉLECTORAUX AU PREMIER PLAN

La visite de Beauvais s'est déroulée dans un climat particulier influencé par la préparation des élections professionnelles. Les échanges ont été centrés sur la constitution des listes, les obstacles rencontrés, les besoins d'accompagnement et les stratégies pour garantir une représentation solide de l'UNSA Aérien dans un contexte parfois instable.

NICE

UN PASSAGE DE RELAIS EMPREINT D'ÉMOTION

À Nice, nous avons été accueillis à l'UD o6 par Antoine, figure bien connue de l'aéroport, qui effectuait l'un de ses derniers tours de piste avant son départ à la retraite prévu en 2026. Son investissement de longue date a profondément marqué l'équipe locale. Désormais Stéphane reprend le flambeau, entouré d'une équipe dynamique, soudée et déjà pleinement engagée pour assurer la continuité de l'action syndicale.



Section UNSa Aérien SNMSAC, HOP, Clermont-Ferrand.

Faire le choix de la proximité et de l'humain

Ce tour de France a démontré une nouvelle fois que la force de l'UNSA Aérien repose sur ses femmes et ses hommes, sur leur engagement quotidien, sur leur capacité à défendre les salariés dans des conditions difficiles, voire hostiles. Les échanges, les témoignages et les situations observées ont permis au bureau national de mesurer avec précision les réalités de terrain, d'identifier des besoins urgents et de renforcer encore l'accompagnement que nous devons à nos sections.

À l'heure où beaucoup d'entreprises privilégient la communication virtuelle et déshumanisée, nous affirmons avec conviction que le lien syndical ne peut pas être remplacé par des mails, des visios ou des plateformes numériques. Rien ne vaut la rencontre, l'écoute, la présence, le regard échangé. C'est pourquoi 2026 marquera une nouvelle étape. Nous faisons le choix d'accélérer, d'intensifier notre présence, d'aller à la rencontre de davantage de sections, en particulier celles qui s'apprêtent à vivre des échéances électorales décisives : Marseille, La Réunion, Nîmes, Bordeaux, la Guyane, Caen, Lyon et bien d'autres. Nous serons là !

Un immense merci à toutes celles et ceux qui, au quotidien, s'investissent dans les CSE et CSSCT ou dans d'autres instances ! Votre détermination, même face à des directions prêtes à contourner le Code du travail, honore l'ensemble du syndicat. Plus que jamais, l'UNSA Aérien reste fidèle à sa mission : défendre, protéger et accompagner tous les salariés du secteur, sur tous les terrains, partout en France. Toujours à vos côtés. Toujours proches du terrain. Toujours présents. ●

AMADOU BOLY



Qualité et sécurité, le rôle essentiel des syndicats

Face aux exigences de rentabilité de plus en plus grandes, les syndicats et les représentants du personnel dans le secteur aérien sont des garde-fous indispensables pour protéger les salariés et veiller à ce que la sécurité et la qualité soient assurées le plus efficacement possible.

Dans l'aérien, la sécurité se construit chaque nuit dans les hangars, sur les pistes tributaires des conditions climatiques, dans les cabines parfois sous pression commerciale et dans les salles d'opérations où s'élaborent les plans de vol. Sans ces équipes de terrain, pas de sécurité aérienne ! Ce sont les techniciens, agents d'escale, personnels de sûreté, personnels navigants commerciaux (PNC), personnels navigants technique (PNT), OPS, équipes pistes qui, par leur professionnalisme, leurs gestes, leurs contrôles, leurs remontées d'alerte et parfois leurs refus, font vivre les exigences de qualité et de sécurité. Pourtant, tous ces professionnels se font de plus en plus bousculer par les logiques de coût, de productivité et de sous-trai-

tance qui traversent l'ensemble de la branche. Cela s'applique du donneur d'ordre jusqu'au sous-traitant. Dans ce contexte, le rôle des représentants des salariés via les organisations syndicales est décisif. Ils relient la réalité du travail jusqu'à la table des négociations, du terrain aux instances (CSSCT, CSE, négociations d'entreprise) et au niveau de la branche professionnelle. Les syndicats influent sur la formation en sûreté aéroportuaire essentiellement par le dialogue social, mais aussi par leurs interventions sur les contenus, la durée, les moyens et l'accès à la formation des salariés. Leur action pèse à la fois dans l'entreprise, dans les branches (conventions collectives) et, indirectement, dans l'application des règlements européens et de la réglementation.

La sécurité aérienne commence par des gestes qui ne font jamais la une : un contrôle refait, une alerte remontée, un doute assumé. Le mécanicien qui refuse de signer la remise en service d'un aéronef tant qu'une anomalie n'est pas éclaircie prend le risque de retarder la rotation, mais il protège concrètement passagers et collègues. L'agent d'escale qui bloque un embarquement pour un bagage douteux sait qu'il va subir la pression opérationnelle, mais il fait

son travail, garant de la sécurité des passagers.

Chaque métier a ses « barrières ». Quand elles sont affaiblies par le manque de temps, de formation ou d'effectifs, le système financier, ce sont les salariés qui compensent par de la débrouille au prix de leur fatigue et de leur santé. Au cœur de ce quotidien, les salariés font face à des conflits permanents de critères : **CRITÈRE SÉCURITÉ/QUALITÉ** Prendre le temps de vérifier, de relire, de faire un test supplémentaire, de remplir correctement la documentation.

CRITÈRE ÉCONOMIQUE/OPÉRATIONNEL Tenir l'heure de départ, respecter les rotations, « optimiser » les temps de passage, absorber les sous-effectifs, faire « plus avec moins ». Ces contradictions ne sont pas théoriques, elles se traduisent en choix concret qui juxtapose le travail bien fait et la pression pour aller plus vite, la sûreté et la peur d'être accusé de bloquer l'exploitation. C'est souvent à ce niveau que naissent les premières alertes syndicales.

Quand le travail bien fait se heurte au manque de temps et de moyens

Le rôle des syndicats est de faire remonter ce travail là où se décident les organisations, les moyens et les priorités. Tout commence souvent

par un problème récurrent : panne répétée, manque de moyens, temps de maintenance insuffisant, formation sûreté expédiée, plannings intenable, consignes contradictoires. Des collègues en parlent aux militants, signalent un quasi-accident, alertent sur une situation dangereuse, etc. Les élus et délégués syndicaux transforment alors ces signaux en sujets de débat dans les instances : inscription à l'ordre du jour du CSE, travail en CSSCT, demandes de documents, visites de site, analyses d'accidents ou d'incidents, demande d'expertise. Le CSE et la CSSCT ont pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ce qui inclut directement la qualité et la sûreté des opérations ainsi que la qualité de vie au travail.

Les élus ont le pouvoir de demander les documents, les audits internes, les analyses d'incidents, le recours à une expertise en cas de risque grave ou de projet modifiant les conditions de travail. Dans ces instances, les organisations syndicales portent des revendications précises.

Les élus alertent et s'assurent que les effectifs sont suffisants et les plannings réalistes pour que les procédures soient applicables. Le temps de formation initiale et continue en sécurité/sûreté, tout en incluant le retour d'expérience nécessite une attention particulière. Il est indispensable de faire état d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait respectés quand un salarié estime que la sécurité est menacée.

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail pour l'alerter sur des faits ou événement graves.

Les élus de terrain veillent sur les risques de dérive qu'engendre la pression économique et la sous-traitance. Qui peuvent avoir comme conséquence :

- une course aux coûts de plus en plus bas, une externalisation de la maintenance, de l'escale, de la sûreté, une mise en concurrence des prestataires, un turnover élevé ;
- le risque que la formation soit réduite au minimum réglementaire, que les temps de contrôle soient com-

pressés et que les salariés n'osent plus faire remonter les problèmes par peur de perdre leur emploi. La sérénité ne peut pas être laissée aux seuls algorithmes et tableaux. Elle suppose de renforcer le pouvoir des équipes (droit à la formation, droit de stopper, droit de contester l'organisation) et celui des syndicats dans les choix stratégiques.

Déclencher un droit d'alerte

Lorsque la discussion ne suffit pas, les élus peuvent déclencher un droit d'alerte ou demander une expertise indépendante pour objectiver les risques (sous-effectifs, réorganisations, nouvelles technologies). Les accords d'entreprise obtenus peuvent alors fixer des garde-fous : des limites de charges, le temps de repos, l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), l'obligation de consultations préalables, des procédures de traitement des alertes, des dispositifs de suivi des incidents. Les élus doivent mettre en lumière le décalage entre formation réglementaire « sur le papier » et les besoins des agents pour gérer conflits, incivilités, stress, signaux faibles. Ils doivent mettre en avant ce que les syndicats proposent pour combler cet écart. Ils doivent aussi être force de propositions. Cette visibilité ne peut se faire sans les délégués de terrain. Une des forces de l'UNSA Aérien est que les décisions au niveau de l'entreprise sont prises par des gens de terrain. Les mobilisations ou les interventions permettent d'obtenir plus de temps de formation, une meilleure prise en compte de la pénibilité, ou la reconnaissance de compétences dans les classifications et les carrières.

Renforcer le pouvoir des équipes et des syndicats

Au-delà de chaque entreprise, les choix structurants de la branche se jouent dans la négociation des conventions collectives nationales. L'UNSA Aérien contractualise au niveau de la branche les conventions collectives relatives aux conditions d'emploi et de travail.

En tant que partenaire légal du dialogue social, des accords de branches

peuvent être négociés avec les organisations syndicales de salariés. Les accords de branche qui encadrent salaires, classifications, temps de travail, emploi-formation, mais aussi, indirectement, la façon dont la sécurité et la sûreté sont appliquées au travail. Les accords de branche sur le dialogue social mettent en relief l'importance d'un dialogue des délégués de terrain via leurs organisations syndicales.

Dans le contexte de forte concurrence internationale, les branches portent les intérêts des employeurs sur l'organisation du travail, la flexibilité et l'« adaptation » des règles collectives. Les syndicats de salariés, quant à eux, mettent en avant la nécessité de lutter contre la casse sociale, le fait de garantir un socle commun de droits pour toutes les entreprises de la branche. Il faut définir les conditions indispensables à la qualité et à la sécurité : niveaux de qualification, reconnaissance des compétences et des métiers, temps de formation, marges de manœuvre pour dire non.

Les organisations syndicales scrutent l'arrivée de nouvelles technologies, comme l'IA, et de l'automatisation dans la maintenance, la planification, la sûreté et la relation client, pouvant soit renforcer la sécurité, soit supprimer aux équipes leur capacité de jugement si elles ne sont pas associées en amont.

Face à ces transformations, une des questions clés est celle du pouvoir sur l'organisation du travail. Si les choix sont faits uniquement du point de vue des indicateurs financiers, la sécurité risque de devenir un simple discours. Renforcer le pouvoir des équipes de terrain et de leurs syndicats jusqu'aux négociations de branche c'est défendre une autre logique qui est celle où la sécurité, la sûreté et la qualité du travail ne sont pas des variables d'ajustement.

Dans l'aérien, la prochaine frontière de la sécurité, ce n'est pas seulement la technologie, c'est la démocratie au travail. Renforcer la voix des équipes et de leurs syndicats, c'est renforcer la sécurité de tous. ●

LAURENT CALVET

53^e CONGRÈS INTERNATIONAL DE L'AEI, LISBONNE 2025

La maintenance aéronautique mondiale et ses enjeux



Aircraft Engineers International (AEI) est une fédération mondiale représentant les ingénieurs et techniciens de maintenance aéronautique. Créée en 1971, l'AEI regroupe des syndicats et associations affiliés dans plus de 30 pays, œuvrant pour une aviation plus sûre et plus transparente.

LES OBJECTIFS DE L'AEI
Protéger, promouvoir, représenter et développer les intérêts industriels, professionnels, éthiques et autres de ses affiliés et de leurs membres respectifs en matière de sécurité aérienne, de maintenance aéronautique et de statut du personnel qualifié de maintenance aéronautique dans l'aviation civile à travers le monde.

Le 53^e congrès annuel d'Aircraft Engineers International (AEI) s'est tenu à Lisbonne en octobre 2025. Des représentants syndicaux, ingénieurs aéronautiques et responsables techniques venus de plus de trente pays étaient présents. L'UNSA Aérien y était représentée par Laurent Dalonneau, président de l'UNSA Aérien SNMSAC, et Nicolas Dauvé, membre exécutif du bureau AEI (photo ci-contre).



Lors de ce congrès, la délégation française a dressé un constat clair: la maintenance aéronautique fait face à une crise structurelle de compétences. Manque de main-d'œuvre, perte de savoir-faire, attractivité en baisse et formation initiale insuffisante menacent la qualité de la maintenance et, à terme, la sécurité des vols.

La formation, une urgence partagée

L'UNSA Aérien a rappelé que la formation initiale reste la pierre angulaire du maintien des com-

pétences. Aujourd'hui, les jeunes diplômés arrivent souvent sans pratique suffisante et sans anglais technique solide. Certaines compagnies, comme Air France, doivent reprendre la formation interne pendant près d'un an après l'embauche, un phénomène également observé au Royaume-Uni avec EasyJet.

Pour remédier à ces manques, l'UNSA Aérien propose :

- le retour de mécaniciens expérimentés dans la formation technique;
- des programmes recentrés sur la sécurité et la maintenance réelle;

- un anglais aéronautique renforcé;
- des liens concrets écoles-entreprises pour une formation plus professionnalisante.

Une rencontre avec la direction générale de l'Aviation civile (DGAC) est programmée pour discuter de ces propositions et améliorer la qualité de la formation en France.

Lutter contre la fraude aux licences

L'EASA (European Union Aviation Safety Agency) a annulé plus de 1300 licences obtenues sur la base de formations ou qualifications falsi-



L'usine d'assemblage des avions de ligne de Boeing à Everett (État de Washington).

« La maintenance aéronautique française vit une période charnière. Soit nous laissons s'éroder notre excellence, soit nous agissons collectivement pour la préserver. »

NICOLAS DAUVÉ

fiées. L'AEI avait alerté depuis longtemps sur ces dérives et salue cette décision. Elle rappelle cependant la nécessité de renforcer les contrôles et de garantir une traçabilité complète des qualifications à l'échelle européenne: « Ces fraudes ont fragilisé la confiance dans le système de certification. L'AEI continuera d'exiger rigueur et transparence dans l'attribution des licences. »

Vers la licence électronique et la licence unique B1-B2

L'AEI et l'UNSA Aérien soutiennent la mise en place d'une licence électronique européenne, actuellement en phase d'audit pour un déploiement progressif à partir du deuxième trimestre 2026 (pilotes d'abord, mécaniciens ensuite). Ce système garantira une meilleure tra-

L'attribution des licences de maintenance mieux contrôlées

L'EASA (Agence européenne de la sécurité aérienne) a annulé plus de 1300 licences obtenues sur la base de formations ou de qualifications falsifiées. L'AEI (Association européenne des ingénieurs) avait déjà alerté sur ces dérives et salué cette décision. Elle rappelle la nécessité de renforcer les contrôles et de garantir une traçabilité complète des qualifications à l'échelle européenne. Ces fraudes ont fragilisé la confiance dans le système de certification.

L'AEI continuera donc d'exiger rigueur et transparence dans l'attribution des licences. Une enquête menée auprès de 24 États membres de l'EASA a recensé environ 58 000 licences de maintenance aéronautique (AML) actives dans l'Union européenne.

Environ 58 000 licences actives

Détail par catégorie AML :
33 726 **B1.1**, 5 746 **B1.2**, 5 903 **B1.3**,
1 330 **B1.4**, 14 274 **B2**, 1 267 **B3**,
15 269 **C** Source : EASA 2022

Unifier la formation et la traçabilité des opérations de maintenance

L'un des sujets concrets portés par l'UNSA Aérien et l'AEI auprès de l'EASA concerne la standardisation des "Technical Logbooks" (TLB). L'objectif recherché est d'harmoniser la structure des carnets techniques – qu'ils soient papier ou électroniques – afin d'unifier la

Forte hausse des besoins mondiaux en personnel aéronautique d'ici 2044

Projection Boeing 2024-2044

	Pilotes	Techniciens	Personnels de cabine
Global	680 000	710 000	1 000 000
Afrique	23 000	24 000	27 000
Chine	124 000	131 000	171 000
Eurasie	149 000	165 000	236 000
Amérique latine	37 000	42 000	55 000
Moyen-Orient	67 000	83 000	104 000
Amérique du Nord	119 000	123 000	193 000
Asie du Nord-Est	23 000	27 000	42 000
Océanie	11 000	12 000	18 000
Asie du Sud	45 000	45 000	51 000
Asie du Sud-Est	62 000	78 000	103 000



Boeing prévoit une forte croissance de la demande en personnel au cours des vingt prochaines années. Deux tiers des nouveaux personnels remplaceront les départs naturels tandis qu'un tiers accompagnera la croissance de la flotte commerciale.

Évolutions réglementaires aux États-Unis, un partenariat avec l'armée

Aux États-Unis, la Federal Aviation Administration (FAA) fait actuellement évoluer la réglementation concernant la licence des techniciens et la formation initiale en partenariat avec l'armée américaine. L'objectif est de créer une équivalence de formation permettant aux militaires en fin de carrière de basculer rapidement vers une licence civile, contribuant ainsi à réduire la pénurie de techniciens. Une proposition similaire a été soumise à l'EASA en Europe. Bien que cette dernière n'ait pas encore donné suite, l'AEI continue de défendre activement ce projet, estimant qu'il constitue une solution réaliste et bénéfique pour le secteur aéronautique européen.

protection des ingénieurs lanceurs d'alerte. Le 53^e congrès de Lisbonne a confirmé une chose : la maintenance aéronautique mondiale est à un carrefour. Pour l'UNSA Aérien et l'AEI, il faut revaloriser le métier, moderniser la formation, renforcer la traçabilité et standardiser les outils pour garantir une sécurité durable. ●

NICOLAS DAUVÉ



AMC COMPETITION 2026

L'AEI en première place sur le podium

L'AMC Competition fait partie des plus grandes manifestations mondiales de l'aéronautique. L'Aircraft Engineers International (AEI) a remporté la catégorie Aviation générale pour la deuxième année consécutive.



formation et la traçabilité des opérations de maintenance. Ce dossier, toujours à l'étude, avance dans la bonne direction : l'EASA travaille désormais à définir des trames communes que tous les éditeurs de logiciels devront appliquer, garantissant ainsi une lecture, une saisie et une formation uniformisées à travers l'Europe. Cette avancée, portée de longue date par l'AEI et soutenue par l'UNSA Aérien, va clairement dans le sens d'une maintenance plus cohérente, plus sûre et plus lisible pour tous les acteurs du secteur.

Des échanges internationaux constructifs

Les débats ont réuni de nombreux experts : José Moreira (directeur TAP maintenance Air Portugal), Alberto Fernandez Lopez (EASA) et des

« La sécurité des vols repose sur la compétence et l'intégrité des techniciens. Préserver ces valeurs, c'est préserver la confiance du public. »

LAURENT DALONNEAU

représentants venus d'Australie, Norvège, Suède, Allemagne, Royaume-Uni, France, Portugal, île Maurice, États-Unis, Pakistan, Islande, Nouvelle-Zélande, Sri Lanka et Hollande. Les échanges ont souligné l'urgence de préparer la relève, d'assurer une formation de qualité et de maintenir un haut niveau de sécurité face à la complexité croissante des technologies aéronautiques. La répartition moyenne des coûts de maintenance (MRO) représente 10 à 15 % du coût total d'exploitation des aéronefs. La part du coût total selon les catégories se décline comme suit : moteurs, 41 % ; composants, 25 % ; maintenance de base, 19 % ; maintenance de ligne, 15 %.

Situation au Pakistan : solidarité et vigilance

Le congrès a exprimé un soutien fort à la Society of Aircraft Engineers of Pakistan (SAEP), dont les membres subissent des pressions après avoir signalé des problèmes de sécurité au sein de Pakistan International Airlines (PIA). L'AEI et ses affiliés, dont l'UNSA Aérien, ont réaffirmé leur solidarité totale et appelé les autorités internationales à garantir la

Du 21 au 23 avril 2026, Orlando (Floride) a accueilli l'une des plus spectaculaires de l'aéronautique : l'AMC Competition (Aerospace Maintenance Council), organisée dans le cadre du salon MRO Americas (Maintenance Repair & Overhaul – maintenance, réparation et révision). Cette année encore, l'équipe de l'Aircraft Engineers International (AEI) – dont fait partie l'UNSA Aérien SNMSAC – s'est illustrée au plus haut niveau. Notre adhérent Nicolas Delbreil, technicien avion à Air France au CMH (maintenance en ligne CDG), portait fièrement nos couleurs sur la scène internationale.

Un « show à l'américaine » au service d'une cause essentielle

Entrant dans sa treizième année, la compétition AMC est décrite comme « les Jeux olympiques de la maintenance aéronautique » : elle offre un espace où professionnels, militaires et étudiants du monde entier se retrouvent pour mesurer leurs compétences et mettre en lumière leur rôle vital dans l'industrie. L'événement phare de l'Aerospace Maintenance Council, présenté par le partenaire en titre Snap-on, célèbre

les techniciens de maintenance aéronautique ainsi que les connaissances et le savoir-faire indispensables pour maintenir des aéronefs en état de navigabilité à travers le monde. Le salon MRO Americas, qui se déroule en parallèle, est le plus grand rassemblement nord-américain de la communauté de la maintenance aéronautique. C'est un show à l'américaine, une vitrine taille XXL. Recruteurs,

écoles, équipementiers, compagnies aériennes... tout le secteur est présent, avec un objectif affiché : faire rayonner le métier de mécanicien aéronautique et attirer les jeunes talents vers une profession en tension. Car la problématique est universelle. La pénurie de techniciens touche l'ensemble du secteur, et des acteurs comme Safran, American Airlines ou Snap-on n'hésitent pas à sponsoriser des équipes pour mon-



Nicolas Delbreil, une expérience incroyable

Technicien avion à Air France, adhérent UNSA Aérien SNMSAC, Nicolas a participé à plusieurs épreuves techniques de haut niveau :

- Changement de joint de bord d'attaque
- Réglage sur banc Barfield Air Data Test (Barfield filiale d'Air France)
- Inspection boroscopique
- Diagnostic-TSM avionique sur extract fan (TSM : Trouble Shooting Manual – révérenciel de recherche de panne)
- Procédures d'ouverture de panneaux carburants
- Dépose et repose d'un joint de chambre de combustion (APU : Auxiliary power unit – moteur auxiliaire pour l'énergie)

« C'était impressionnant. Les rencontres ont été formidables avec les organisateurs, les autres compagnies, les jurys, les staffs du monde entier. Une bienveillance rare, une émulation professionnelle intense. Une expérience incroyable dont je garderai le souvenir toute ma vie. » NICOLAS DELBREIL

AEI, première en aviation générale deux années de suite !

1^{er} Team 71, Aircraft Engineers International (AEI)

2^e Team 55, Victory Lane Aviation

3^e Team 69, Textron Aviation – Orlando

trer leur engagement en faveur du développement de la main-d'œuvre. Ce que vivent les écoles et compagnies américaines, nous le vivons aussi en Europe: trouver les futurs talents est un défi collectif. Pas moins de 90 équipes ont pris part à l'édition 2026, se mesurant sur 29 épreuves pratiques évaluant les compétences essentielles du technicien de maintenance. Les équipes de cinq membres s'affrontent lors de défis couvrant des domaines variés: avionique, câblage, fibre optique et réglage des commandes de vol, hydraulique, dépannage moteur à réaction, sécurité au poste de travail (SMS), et bien d'autres tâches du quotidien.

Chaque épreuve est limitée à quinze minutes, créant une tension et un rythme qui captivent également les spectateurs. Un vrai spectacle, autant qu'une compétition professionnelle d'un niveau exceptionnel.

Les équipes sont réparties en six catégories: aviation commerciale, aviation générale, espace, militaire, MRO-OEM et écoles.

L'équipe AEI (team 71) a remporté la première place dans la catégorie Aviation générale, répétant ainsi son exploit de l'année précédente. Une performance remarquable, qui témoigne de l'excellence des mécaniciens qui composent cette organisation syndicale internationale.

L'équipe AEI était composée de techniciens issus de KLM (syndicat NVLT), SAS (syndicat NFO), TAP Air Portugal (syndicat Sitema) et d'un technicien du CMH Air France, Nicolas Delbreil. Celui-ci, titulaire d'une licence aéronautique B1-B2 et adhérent de l'UNSA Aérien SNMSAC, portait nos couleurs sur la scène

internationale. Par ailleurs, l'un des techniciens SAS de l'équipe a décroché la première place individuelle sur l'épreuve de changement d'antenne avion. Une nouvelle consécration collective pour AEI.

Et si l'Europe s'en inspirait ?

L'UNSA Aérien tire de cet événement une leçon forte: ce type de compétition a un rôle essentiel à jouer pour attirer les jeunes vers nos métiers. Faire briller les mécaniciens, les mettre sur le devant de la scène, créer du rêve autour de la maintenance aéronautique – c'est précisément ce que réussit l'AMC Competition, et c'est aussi notre mission syndicale.

Valoriser nos adhérents, accompagner les jeunes talents, participer à la transmission des savoir-faire: nous partageons pleinement cet objectif. Et si demain, un événement de cette envergure voyait le jour en Europe, en France ? ●

NICOLAS DAUVÉ

La section des retraités adhérents prend ses marques et se développe



Rejoindre la section Retraités de l'UNSA Aérien bureaunational@unsaerien.com

Depuis plus de deux ans, l'UNSA Aérien s'est engagé dans un projet de développement pour ses adhérents retraités.

Lors de notre première assemblée, en février 2024, nous avons décidé de créer un lieu de rencontre pour préserver et développer un lien entre les anciens qui le souhaitent. Les idées et questions dont nous avons débattues au cours des assemblées précédentes renforcent cet engagement. La large ventilation géographique des adhérents retraités – beaucoup quittent la région parisienne après avoir cessé leur activité (98 vivent en Île-de-France) – explique la difficulté à nous réunir, les assemblées se tenant au bureau national, dans la ville d'Orly.

Les 231 membres actuels comptent 19 femmes et 44 anciens originaires d'entreprises autres qu'Air France. Dans nos derniers échanges, nous avons évoqué les nombreuses difficultés rencontrées lors de la création du dossier pour la retraite. Pour les anciens d'Air France, l'opacité de la gestion de la caisse de retraite Air France pose problème: pas de versements, des montants incontrôlables, etc. On a aussi beaucoup parlé de la

mutuelle que nombre d'entre nous ressentent comme de plus en plus coûteuse avec des remboursements de moins en moins satisfaisants.

Afin d'offrir des réponses dans un cadre plus large au plan national, un travail est engagé avec les structures retraités adhérents de l'UNSA, l'URIF (UNSA région Île-de-France) et l'UNSA national. Les premières rencontres entre nos organisations se sont tenues au début de l'année. Animés d'une volonté commune d'offrir des services aux futurs retraités et aux retraités, il est essentiel de nous faire connaître pour développer nos structures UNSA Retraités dans les entreprises et dans les régions.

Sensibiliser les travailleurs encore salariés

Il existe en effet une méconnaissance des retraités adhérents dans tous les syndicats UNSA. Il faut arriver à sensibiliser les gens encore salariés, au moins cinq ans avant leur départ en retraite, les inciter à rejoindre l'UNSA Retraités ou la section retraités de leur entreprise lorsqu'elle existe. Notre souhait est

de leur apporter les renseignements et les aides dont ils ont besoin comme l'accès aux logements, le contrôle des ehpad, la protection sociale complémentaire, les services de mutuelles offerts aux retraités, la loi grand-âge, l'école de demain, etc. Autant de sujets en débat au niveau national de l'UNSA. Et les retraités y ont toute leur place.

Une première approche est d'identifier un thème central qui serait développé devant une assemblée de retraités et futurs retraités, avec également des militants et responsables de syndicats UNSA dans le cadre d'un forum qui se tiendrait à Paris. Le thème suivant a été proposé: «La santé et l'accès aux soins. Montrer toutes les inégalités pour l'accès aux soins, avec les difficultés de disponibilité et les disparités de coûts, les dépassements d'honoraires non remboursés». Dans la continuité de notre section Retraités de l'UNSA Aérien, nous proposons d'organiser des réunions plus fréquentes, à un rythme de deux par an. Pour tenir un cadre semestriel, la prochaine pourrait être proposée courant septembre 2026. Nous envisageons d'ouvrir un groupe Whatsapp retraités UNSA Aérien pour ceux qui souhaitent y participer. ●

MARC SALADIN

PROCHAIN FORUM La santé et l'accès aux soins: inégalités, disponibilités, disparités de coûts, dépassements d'honoraires, etc.

Upcoop

Upcoop accompagne les représentants du personnel à négocier, lors des négociations annuelles obligatoires (NAO), une politique sociale sur mesure qui répond aux besoins de chaque salarié.

- **Un soutien concret** pour les salariés dans toutes les situations de vie: parentalité/famille, situations de handicap, aidants familiaux, égalité professionnelle
 - **Un accès facilité** à 26 services à la personne répondant à tous les besoins
 - **Un dispositif exempté de cotisations fiscales et sociales**, pouvant être cofinancé ou financé à 100 % par l'employeur
- Le chèque emploi service universel (CESU), le dispositif au service de la qualité de vie!**



Partenaire historique des organisations syndicales, entreprise à mission et coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, **UPCOOP** vous donne les moyens d'agir dans l'intérêt collectif et pour le progrès social. **Retrouvez nos solutions sur up.coop**



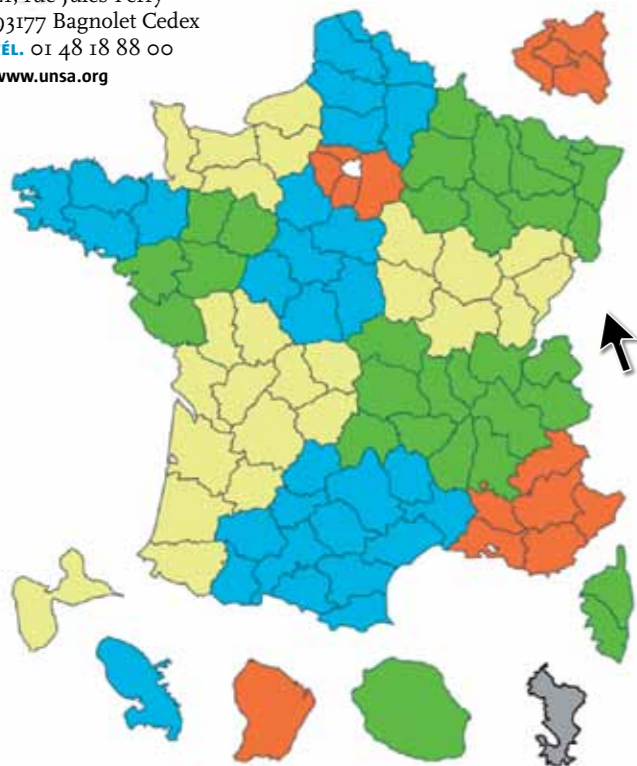
Pour nous rejoindre

UNSa Aérien

17, rue Paul-Vaillant-Couturier BP 32,
94311 Orly Cedex
TÉL. 01 48 53 62 50
MAIL bureaunational@unsaerien.com
www.unsa-aerien.fr

UNSa National

21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnole Cedex
TÉL. 01 48 18 88 00
www.unsa.org



Les bureaux départementaux et régionaux

Trouvez leurs coordonnées sur notre site.
www.unsa.org

PLUS D'UNSA, PLUS DE SERVICES !

Pour les élu(e)s et les sections

UNSa Please

➤ 09 69 36 00 70
unsaplease@unsa.org

UNSa conseils

L'accompagnement stratégique des sections et des élu(e)s
➤ conseils@unsa.org

Developpement

Pour se développer là où on n'est pas (autre site, autre entreprise du groupe)
➤ developpement@unsa.org

Formation

Formation pour tous (congés formation syndicale), formation des élu(e)s
➤ formation@unsa.org

Juridique

Pour les questions juridiques
➤ juridique@unsa.org

Communication

Pour la conception des outils de communication
➤ communication@unsa.org

Territoires

Soutien des unités départementales et régionales
➤ territoires@unsa.org



Pompier en opération sur piste à Paris-Orly.

POUR REJOINDRE L'UNSA AÉRIEN SNMSAC
www.unsa-aerien.fr
bureaunational@unsaerien.com



PRÉSIDENT

Laurent Dalonneau
Technicien aéronautique Air France.
Délégué syndical
07 66 12 96 31
laurent.dalonneau@unsaerien.com

VICE-PRÉSIDENT

Romuald Ducourtieux
Technicien aéronautique Air France.
Élu CSE
06 60 55 86 42
romuald.ducourtieux@unsaerien.com

SECRÉTAIRE NATIONAL

Laurent Calvet
Chargé de projets chez Derichebourg Aeronautics Services (DAS).
Délégué syndical Élu CSE
06 60 15 99 18
laurent.calvet@unsaerien.com

SECRÉTAIRE NATIONAL ADJOINT

Amadou Boly
Responsable zone avion.
Délégué syndical
06 95 65 24 82
amadou.boly@unsaerien.com



SECRÉTAIRE NATIONAL ADJOINTE

Meiké Fusat-Bernard
Technicienne aéronautique Sabena Technics.
Déléguée syndicale et élue CSE
06 12 06 85 54
meike.fusat@unsaerien.com



TRÉSORIER

Cyrille Vaniscotte
Formateur concepteur pôle avion, Air France.
Délégué syndical
06 81 41 31 31
cyrille.vaniscotte@unsaerien.com



TRÉSORIER ADJOINT

Marc Saladin
Retraité
06 82 95 09 45
marc.saladin@unsaerien.com

Agenda

Des dates à retenir en 2026

Conseil national
9 juillet

Conseil national
10 septembre

Bureau national
6 octobre

Assemblée générale
Du 3 au 5 novembre

Bureau national
8 décembre

VOTRE APPLICATION ÉVOLUE !!



1
Découvrez la nouvelle page d'accueil pour un accès plus rapide à l'essentiel



Téléchargez ici



+ d'informations

+ simple

+ proche de vous

www.unsa-aerien.fr