

16 juin 2026

La lettre de Guillaume Faury du 9 juin adressée à tous les employés du groupe demande un retour en arrière important concernant le télétravail : le fait de passer à 4 jours de travail sur site est une double peine avec la perte d'une journée de télétravail mais aussi la perte de la flexibilité. Dans le même courrier, il pointe du doigt un absentéisme qui, sans le définir, pénaliserait la compétitivité de l'entreprise et auquel il faudrait remédier.

Ces affirmations ne sont basées sur rien de concret, sur aucun chiffre illustrant l'impact négatif qu'aurait le télétravail sur la performance du groupe. Au contraire, pour nombre de salariés travaillant dans des open space bruyants, le fait de pouvoir télétravailler au calme chez soi permet une bien meilleure concentration, et donc une meilleure efficacité.

En particulier pour ce qui concerne ADS nous rappelons que **les objectifs qui nous ont été fixés l'an dernier ont tous été dépassés: la CFE CGC ne comprend absolument pas le rationnel consistant à remettre en cause ce qui fonctionne !** Comment la réduction du télétravail chez ADS permettrait de livrer plus d'avions commerciaux ?!

Concernant ce qui est appelé sans le définir "**l'absentéisme**", on peut l'interpréter comme une charge qui tend à **amalgamer le télétravail et une forme d'oisiveté**. Mais aussi, cela sous-entend qu'une partie des absences (maladie, arrêt de travail,..) seraient abusives. On met ainsi en doute le professionnalisme des salariés au global (pour, peut-être, une minorité qui profite du système, comme partout). Et **là encore, aucune étude, aucun chiffre concret montrant que l'absentéisme chez Airbus serait supérieur à ailleurs.**

Si les chiffres de l'absentéisme sont en augmentation, au lieu de pénaliser tous les salariés, **il faudrait plutôt mener une analyse approfondie afin de d'en déterminer l'origine et s'attaquer au véritable problème.** Nous pouvons à cet effet conseiller à notre direction de s'attarder sur les chiffres présentés lors de l'assemblée générale de notre mutuelle IPECA et qui permettent un 1er niveau d'analyse des arrêts de travail :

- les arrêts courts sont directement corrélés avec les pics épidémiques (de grippe saisonnière par exemple). Donc à part nous demander de venir travailler en étant malade, nous avons du mal à comprendre en quoi ces arrêts courts pourraient être challengés. Au passage par contre, il est intéressant de constater que dans notre entreprise, **nombre de nos collègues malades continuent de travailler** en utilisant 1 ou 2 jours de télétravail, sans avoir consulté de médecin (pour un état grippal ou une maladie contagieuse par exemple). Les nouvelles règles de télétravail ne permettent plus cette flexibilité, et **augmenteront donc mécaniquement l'absentéisme**, les salariés étant contraints de consulter un médecin avec potentiellement un arrêt de travail à la clé.
- les arrêts intermédiaires et longs sont majoritairement liés à des problématiques de troubles musculo-squelettiques et de pathologies psychiatriques. Pour ces deux causes, les leviers d'actions identifiés sont axés sur la prévention des TMS et des risques psycho-sociaux, pas sur la stigmatisation des salariés en arrêt, **d'autant plus quand l'entreprise a une part de responsabilité dans la cause de ces arrêts !!**

De manière plus générale, **ces affirmations qui ne reposent sur rien de concret remettent en cause toutes les strates de management de l'entreprise.** Les managers seraient incapables de gérer l'organisation de leurs équipes, alors que l'accord sur le télétravail leur donne toute la latitude et le pouvoir de le faire ? Ils seraient incapables de donner des objectifs et de vérifier qu'ils sont atteints ? **Cette défiance vis-à-vis des managers et des salariés va à l'opposé de l' "empowerment" régulièrement prôné et de la motivation des salariés.**

Chercher à remplacer le télétravail productif par un présentisme d'un autre siècle va à l'inverse de l'attractivité de notre entreprise. **Les jeunes générations souhaitent davantage de télétravail.** Pas pour travailler moins, mais pour travailler mieux. Airbus veut leur en donner moins. Cherchez l'erreur.



La CFE CGC ne comprend pas l'intérêt de cette demande de réduction du télétravail, ni l'objectif recherché en remettant en cause l'engagement des équipes. Si désengagement il y a, il est causé par la lourdeur des process, la lenteur des prises de décision, le manque de reconnaissance du travail accompli. Pas par le télétravail !

La Direction apporte une mauvaise réponse à un faux problème, convertissant ainsi l'irritation des équipes en rejet et en démotivation, amplifiant le risque de démission silencieuse... ou bruyante. ADS, dans le contexte actuel, n'a vraiment pas besoin de ça. **Le désengagement est une conséquence, pas une cause.**

La CFE CGC agit au niveau du groupe Airbus en France et au niveau des comités européens ainsi qu'au niveau local.

Délégué Syndical Central :
Délégué Syndical Central Adjoint :
DS responsable de section Toulouse :
DS responsable de section Elancourt :

Thierry PREFOL	06 40 19 29 06
Dominique IZAMBERT	06 80 27 84 90
Tanguy THEBLINE	06 21 88 18 16
Emmanuelle VILLOT	06 33 83 71 69

www.cfecgc-airbusds.fr



LinkedIn



CFE-CGC Airbus DS

Appli Smartphone

