

26 juin 2026

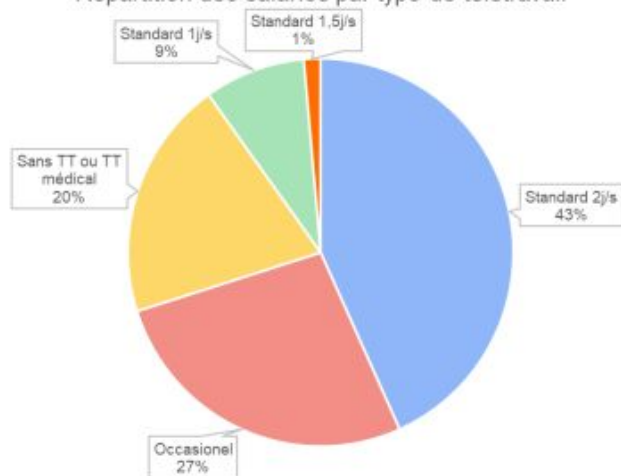
A la demande de la CFE-CGC (et d'autres OS) les récentes consignes visant à restreindre le Télétravail (TT) ont été abordées lors du CSE Central (CSE-C) du 23 juin et des CSE d'Établissement (CSE-E) du 25 juin. La Direction a tenté d'expliquer la position du board Airbus objet du courrier de Guillaume Faury puis a partagé des statistiques sur le Télétravail.

Pour la Direction :

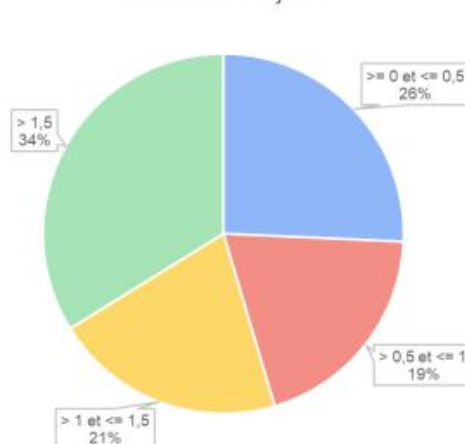
1. "Nous devons augmenter la résilience collective du Groupe dans un monde instable et cela se traduit par une présence sur site accrue"
2. "Le principe du Télétravail n'est pas remis en cause mais néanmoins nous devons réduire son utilisation ; des études démontrent l'impact négatif du télétravail sur la productivité dans les sociétés industrielles"
3. "Nous sommes conscients du risque "Attract and Retain" que nous prenons en réduisant l'accès au Télétravail"
4. "Le retour sur site à 80% se comprend chez Airbus DS comme 1J de TT par semaine (en moyenne selon l'accord ; nous confirmons que les salariés à temps partiel (80 ou 90%) ont toujours accès au Télétravail"
5. "Nous regardons la comptabilité de l'augmentation de la présence sur site avec nos capacités d'accueil et en particulier sur le Campus Grand Paris"
6. "Parmi les autres thématiques abordées dans le courrier de Guillaume Faury, l'absentéisme fera l'objet d'échanges avec les Organisations syndicales"
7. "Nous devons nous investir collectivement sur le "Vivre Ensemble", ce qui passe par une augmentation de la présence sur site."

La Direction a partagé des statistiques pour les salariés Airbus DS sur l'année 2025.

Répartition des salariés par type de télétravail



Répartition des déclarations des salariés avec demandes à 2 jours



43% des salariés ont fait une demande de télétravail à 2 jours par semaine ;

57% des salariés ont fait une demande de télétravail à moins de 2 jours, ou en occasionnel, ou ont un télétravail pour raison médicale, ou n'ont pas fait de demande de télétravail.

Sur l'ensemble des salariés actifs ayant fait une demande de télétravail de 2 jours par semaine :

- 45 % réalisent 1 jour ou moins de télétravail par semaine
- 55 % réalisent plus d'1 jour de télétravail en moyenne par semaine, soit 1 336 salariés en 2025. Parmi eux, 828 salariés ont un nombre de jours de télétravail réalisés supérieur à 1,5 jour en moyenne par semaine
- Les 1 336 salariés (plus de 1 jour de TT par semaine en moyenne) représentent 23 % des salariés actifs de la société en 2025, et les 828 salariés avec 1,5 jour ou plus représentent 14 % des salariés actifs de la société en 2025.

Considérations CFE-CGC

- A. La CFE-CGC ne comprend pas l'intérêt de cette demande de restriction du télétravail, ni l'objectif recherché en remettant en cause l'engagement des équipes.
- B. La CFE-CGC est très attachée à conserver dans le groupe Airbus un niveau de dialogue social qui a fait ses preuves par le passé. Nous regrettons fortement que les échanges que nous avons pu avoir avec la Direction centrale ces dernières semaines ne se soient pas traduites par une position claire sur le fait que notre accord sur le télétravail de 2024 (accord QVCT) reste pleinement applicable, sans consignes top-down pour en réduire la portée. Nous regrettons qu'on ne laisse pas aux managers l'entière liberté et responsabilité sur la meilleure façon d'organiser le télétravail dans leurs équipes, ainsi que le prévoit l'accord de 2024.
- C. Nous réitérons notre demande d'application de notre accord QVCT dans ses termes, et dans son esprit. Nous demandons la tenue immédiate de sa commission d'interprétation.
- D. Aucune donnée chiffrée concrète n'a été donnée pour démontrer en quoi le mode de télétravail actuel nuirait à la productivité. Aucune donnée chiffrée concrète n'a été donnée pour démontrer que le taux d'absentéisme chez Airbus serait supérieur aux autres sociétés en France. Nous réitérons notre demande d'avoir ces informations détaillées par pays.
- E. 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 !
- F. L'engagement de nos salariés est plus que jamais indispensable ; comment la Direction envisage-t-elle l'adhésion des salariés sur le "Vivre Ensemble" dans ce contexte ?
- G. Nous avons beaucoup de remontées de différents sites et différents pays en Europe soulignant l'impossibilité opérationnelle que tous les salariés soient présents 4 jours par semaine sur site : insuffisance du nombre de postes de travail disponibles dans les secteurs pratiquant le flex office ; insuffisance du nombre de places de parking ; saturation des restaurants d'entreprise, ... Nous demandons une analyse d'impact précise sur la faisabilité opérationnelle de cette décision si elle devait être mise en oeuvre.
- H. Nous sommes particulièrement inquiets des conséquences de cette décision sur l'engagement des salariés, en particulier les jeunes. Au lieu d'attirer les talents, cette mesure va au contraire les pousser à candidater dans des entreprises plus ouvertes
- I. Comme la CFE-CGC l'a toujours défendu, dans ce domaine aussi la main doit être laissée aux managers. Ce sont eux qui connaissent les enjeux des projets, les membres de leur équipe, la dynamique, les particularités individuelles. Tout comme les salariés qu'ils encadrent ils ont bien entendu à coeur de délivrer les projets dans les meilleures conditions : laissons leur la liberté dont ils ont besoin.

La CFE-CGC agit au niveau du groupe Airbus en France et au niveau des comités européens ainsi qu'au niveau local. Nous restons attachés au dialogue social, mais nous nous réservons le droit d'agir aussi par d'autres moyens si il ne nous permettait pas d'être entendu.

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





TÉLÉTRAVAIL

CE QUI A ÉTÉ DIT, CE QUI A ÉTÉ ÉCRIT, CE QUI VOUS PROTÈGE



17 juin 2026

La publication du mémo de notre CEO portant sur le télétravail a suscité de nombreuses réactions, et beaucoup d'entre vous nous ont interpellés sur le sujet.

De l'inquiétude à la colère, la question principale est « **Allons-nous perdre nos droits ?** »

Rappelons avant tout une chose essentielle :

Dans une entreprise, les salariés ne sont protégés ni par les rumeurs, ni par les sondages, ni les commentaires divers ou autre déclaration d'intention.

Seuls les accords signés nous protègent réellement. Pourquoi ?

Parce qu'un accord engage juridiquement :

- les salariés
- les organisations syndicales
- la Direction

CE QUE FO ET LA CFE-CGC ONT DEMANDÉ

Dès la communication du CEO à l'ensemble des salariés, nous avons demandé le 9 juin par tract des réponses précises sur l'articulation entre notre accord existant et le contenu du mémo.

Pas des interprétations, mais des réponses claires.

La DRH du Groupe en France nous a reçus le 16 juin pour répondre à nos interrogations.

CE QUI EST CONFIRMÉ

L'accord Télétravail de 2024 reste en vigueur

L'accord continue de s'appliquer jusqu'en août 2028.

C'est une première garantie importante.

Le télétravail n'est pas supprimé

Le télétravail régulier est maintenu.

Le télétravail occasionnel est maintenu.

La prise par journée ou demi-journée est maintenue.

La notion de moyenne est maintenue

C'est un point essentiel, la note envoyée ce jour par la Direction confirme que nous restons dans la logique prévue par l'accord :

Le télétravail régulier ne peut excéder 2 jours par semaine en moyenne sur le mois pour un salarié à temps complet.

Cela signifie que l'organisation continue à reposer sur une appréciation globale au mois et non sur un quota rigide appliqué de manière identique à chaque salarié, à la semaine.

Cela tombe bien, sur les sites français d'Airbus, la Direction enregistre une moyenne de 1,2 jours de télétravail par salarié, et par semaine, c'est-à-dire que nous pratiquons déjà presque le 1 jour exigé par le mémo.



Les jours fériés, congés et absences justifiées sont neutralisés

Autrement dit, vous ne perdez pas automatiquement vos possibilités de télétravail parce qu'une semaine comporte un jour férié, un congé ou une formation, etc.

Les temps partiels

Aucun impact pour tous les types de temps partiel.

Les situations individuelles ne peuvent pas être modifiées du jour au lendemain

Pour les salariés actuellement à deux jours de télétravail, la Direction rappelle elle-même que toute modification à l'initiative du manager doit respecter l'accord de 2024 :

- un délai de prévenance de 1 mois ;
- une motivation écrite ;
- une procédure prévue par l'accord.

POURQUOI TOUT CELA EST IMPORTANT ?

Parce que beaucoup découvrent aujourd'hui ce qu'est réellement le dialogue social.

Le dialogue social permet de négocier des accords qui créent des règles pour assurer des garanties et protéger les salariés dans la durée.

C'est précisément dans ces moments-là que l'on mesure la valeur d'un accord.

LA MÉTHODOLOGIE est simple et claire

Quand un problème apparaît, il faut d'abord le comprendre.

Ensuite questionner, puis obtenir des réponses.

Et enfin faire respecter les engagements pris le cas échéant.

C'est moins spectaculaire que les slogans, c'est parfois moins visible.

Mais c'est toujours ce qui protège le plus efficacement les salariés et l'entreprise sur le long terme.

**Aujourd'hui, les clarifications obtenues confirment une chose importante :
le cadre négocié en 2024 continue de s'appliquer, malgré le mémo indiquant une présence
de 4 jours par semaine dès le 1er septembre.**

Enfin, une relation de travail efficace, motivante et durable repose toujours sur une relation de confiance, de respect et de compréhension mutuels entre le salarié et son manager.

C'est tout le sens de notre accord télétravail.

Un accord qui ne cherche pas à opposer le collectif à l'individuel, mais à trouver le bon équilibre entre les besoins des équipes, les attentes des salariés et les exigences de l'entreprise.