



Télétravail

La CFE-CGC aura été déterminante

Juste avant la pause estivale, le 22 juillet dernier, la Direction a diffusé une note d'instructions (LTT) à l'attention des managers et des HRBP. Cette communication est venue rappeler les dispositions applicables au télétravail.



Airbus DS

Les avancées et les inflexions récentes de la Direction ne doivent rien au hasard ni aux gesticulations de surface. Ils sont le fruit direct d'une stratégie assumée : **un dialogue social ferme, rigoureux et sans concession.** En rappelant sans relâche à la Direction que la **crédibilité repose sur le respect strict des accords signés** — notamment lors des Comités Européen (7 juillet) et de Groupe France (9 juillet) —, **nous l'avons amenée à revoir sa copie.** **Résultat : des consignes claires ont été publiées dès le 22 juillet.**

Ce qui est garanti concrètement :

- **Le respect intégral de l'accord QVCT-Télétravail** : l'accord d'entreprise reste pleinement applicable et garanti jusqu'au 31 août 2028.
- **Le maintien de la possibilité d'effectuer jusqu'à 2 jours de télétravail** : le rythme de deux jours par semaine en moyenne sur un mois reste la référence applicable.
- **Un cadre strict contre l'arbitraire** : tout ajustement éventuel du rythme par un manager exige obligatoirement une justification écrite fondée sur des besoins opérationnels nouveaux et un délai de prévenance d'un mois minimum.
- **La neutralité des absences** : congés, jours fériés, arrêt maladie ou déplacements professionnels n'ont aucun impact sur le droit à effectuer ses jours de télétravail.

Retrouvez au verso nos fiches « questions pratiques »

La « crise » autour du télétravail a amené beaucoup de salariés à se poser des **questions très pratiques**. Voici donc quelques **informations concrètes et pragmatiques** concernant les **droits et devoirs des salariés** par rapport au télétravail et à sa mise en œuvre pratique.



Il y a tant de choses
qui nous réunissent



Airbus DS



Télétravail

Questions pratiques



Airbus DS

Toulouse
le 08/09/2026



J'ai un accord pour du télétravail régulier 2 jours par semaine, est-ce que les choses vont changer pour moi ?

Non, rien ne doit changer ! La direction a confirmé la stricte application de l'accord de télétravail, vous restez donc à 2 jours par semaine en moyenne. Pour rappel en pratique :

- 2 jours par semaine en moyenne sur le mois pour un salarié à temps plein (1,5 jours pour un temps partiel 90% / 1 jour pour temps partiel 80%)
- Les jours fériés, de congés isolés dans la semaine et les déplacements professionnels ne réduisent pas le nombre de jours de télétravail
- Les semaines de congés complètes neutralisent les jours de TT de ces semaines : par exemple si vous prenez 2 semaines de congés en juillet, vous avez droit à 4 jours de TT sur les 2 semaines restantes (et pas au cumul des 8 journées de TT habituelles)



Pourtant, mon N+1 a expliqué lors d'une réunion d'équipe en juillet que le télétravail serait réduit à 1 jour par semaine à partir de septembre et qu'il ne nous validerait plus les 2 jours. Depuis nous n'avons pas eu de nouvelle information.

La situation a changé depuis le 22 juillet, et cette communication faite avant n'est plus d'actualité. (cf notre [tract du 23 juillet](#)). En toute logique, votre N+1 devrait expliquer ces changements lors d'une prochaine réunion d'équipe. En tout état de cause, il est bien confirmé que le télétravail tel que décrit dans notre accord n'évolue pas.



Je suis manager et j'ai du mal à joindre certains membres de mon équipe lorsqu'ils sont en TT. Quelles sont les règles au niveau horaires par rapport au présentiel ?

En télétravail, les conditions de travail sont finalement les mêmes qu'en présentiel. Les plages horaires pendant lesquelles le télétravailleur doit pouvoir être contacté doivent avoir été déterminées d'un commun accord entre le salarié et son N+1.

Mais attention, l'éloignement peut compliquer les relations : un téléphone en mode avion peut donner l'impression d'un salarié injoignable ! Pour ne pas que de telles situations s'enveniment, une discussion apaisée permet généralement de résoudre ces problèmes d'organisation.



Il y a tant de choses
qui nous réunissent



Airbus DS



Télétravail

Questions pratiques



Airbus DS

Toulouse
1e 08/09/2026



Je suis en télétravail tous les mardi, et mon N+1 me demande de changer exceptionnellement mon jour de télétravail la semaine prochaine en raison d'une réunion importante avec l'un de nos clients. Mon N+1 peut-il me demander cela ?

Oui, avec un préavis de 48h, votre manager peut tout à fait vous demander de modifier votre jour de télétravail de manière ponctuelle.

Dans ce type de situation, le mieux est bien entendu d'en discuter de manière apaisée avec votre manager.

Le respect des termes de l'accord télétravail dans les 2 sens est une condition importante pour que celui-ci perdure dans le temps !



Je ne me sens pas bien ce matin, je vais donc me mettre en télétravail pour la journée et ça ira certainement mieux demain. Même si je ne suis pas à 100%, ça me permettra de traiter quelques sujets et de ne pas prendre trop de retard. Suis-je dans mon droit ?

La priorité est votre santé ! Bien sûr, en accord avec votre manager, vous pouvez adapter votre jour de télétravail pour un problème mineur (état grippal qui ne vous empêche pas de travailler de chez vous par exemple). **MAIS le télétravail ne doit pas être utilisé pour compenser un problème de santé !** Seul un médecin peut juger de votre capacité ou pas à travailler. Ne prenez pas de risque : IPECA propose un service de téléconsultation médicale. Vous aurez ainsi accès rapidement à un médecin en ligne, qui pourra vous conseiller et vous prescrire un arrêt de travail si c'est nécessaire.



Nous sommes jeudi, c'est mon jour de télétravail habituel, mais je préfère me rendre sur site aujourd'hui, est-ce que j'en ai le droit ?

Oui, vous pouvez tout à fait venir travailler sur site un jour qui était prévu en télétravail. Et ce quelle qu'en soit la raison : canicule et pas de clim à la maison, du bruit lié à des travaux, une coupure internet, ou tout simplement le souhait d'avoir des contacts avec des collègues.

Dans ce cas vous devez simplement informer votre manager de votre décision (un mail, SMS ou appel téléphonique).



Il y a tant de choses
qui nous réunissent





Télétravail

Et ensuite ?



Airbus DS

Toulouse
le 08/09/2026

Ces informations pratiques ont pour objectif de **vous aider à y voir plus clair** au niveau des **règles** et de l'organisation liée au **télétravail**.

Elles peuvent être un **support de dialogue** pour trouver les meilleures solutions et le **meilleur équilibre** possible au sein de chaque organisation de travail.

La CFE-CGC a toujours été convaincue que le télétravail, bien organisé, est un dispositif gagnant / gagnant pour l'entreprise et pour le salarié. A nous de prouver, collectivement, que c'est bien le cas !

Prochaine étape : notre SONDAGE

Les paroles et les écrits doivent désormais se traduire dans les faits. La **CFE-CGC** s'assure dès à présent de la bonne déclinaison de cette note auprès de l'ensemble des équipes, afin d'éviter toute interprétation abusive ou dérive locale.



Afin de s'assurer que les accords sont bien appliqués sur le terrain, la CFE-CGC organisera en octobre un sondage en ligne afin de connaître la situation dans un maximum d'équipes.

Si vous rencontrez **une difficulté** particulière dans la mise en œuvre du télétravail dans votre environnement, si **des points ne sont pas clairs** pour vous, si vous souhaitez avoir **des conseils** par rapport à une situation ou pour toute question,

n'hésitez pas à nous contacter dès maintenant !

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

Thierry PREFOL
Dominique IZAMBERT
Tanguy THEBLINE
Emmanuelle VILLOT

06 40 19 29 06
06 80 27 84 90
06 21 88 18 16
06 33 83 71 69

www.cfecgc-airbusds.fr



CFE-CGC Airbus DS

Linked 



Appli Smartphone



Il y a tant de choses
qui nous réunissent

