



28 mai 2026

MON TRAVAIL

Télétravail : la CFDT exige le respect de l'accord de 2024

Selon de nombreuses informations qui n'ont pas été confirmées officiellement à ce jour, Guillaume Faury, PDG du groupe Airbus, aurait demandé à ce que le télétravail soit limité à 1 jour par semaine, avec mise en place de cette nouvelle règle le 1er septembre 2026 au plus tard, et ce apparemment dans tout le groupe.

En l'absence de confirmation officielle, aucune explication rationnelle de cette décision n'a été fournie. Mais quelques managers zélés ont transmis à leurs équipes des consignes en totale contradiction avec l'accord de groupe relatif à la qualité de vie et des conditions de travail, signé le 16 juillet 2024 par 4 organisations syndicales dont la **CFDT**.

Ainsi, un Manager demande, par écrit :

- Le retour à 4 jours de présence sur site par semaine (c'est-à-dire zéro jour de télétravail quand il y a un jour férié, ou qu'un salarié pose une journée de RTT, ou est en déplacement pendant une journée)
- Pour application « dès la semaine prochaine »
- Sans aucun rationnel autre que la demande de la Direction

La **CFDT** rappelle les termes de l'accord de juillet 2024 :

- La mise en place du télétravail est formalisée par un formulaire, lequel « complété et signé par le salarié et le responsable hiérarchique, vaut formalisation de la situation de télétravail »
- La modification du télétravail ne peut se faire qu'avec **un préavis d'un mois**, et que « En cas de modification à l'initiative du responsable hiérarchique, celui-ci doit **motiver sa décision par écrit** ».
- « **C'est le responsable hiérarchique qui est chargé d'initier la discussion avec son équipe visant à définir l'organisation collective du travail afin de pouvoir valider l'éligibilité** et le cadre de télétravail applicable au sein de l'équipe pour chaque membre de celle-ci ».

Pour la **CFDT**, cette dernière phrase indique clairement que la **mise en œuvre du télétravail, dans les conditions et les limites de l'accord, est du ressort du management local et non d'une directive globalisante édictée par le Top Management**, même si celle-ci vient de la Direction du groupe.

Dès lors, si un Manager a autorisé le télétravail 2 jours par semaine pour tout ou partie de son équipe, **un retour en arrière devra être justifié par écrit par ce Manager, et la justification ne peut pas être uniquement « parce que la hiérarchie l'a dit ».**

Il devra justifier en quoi ce qui était acceptable hier ne l'est plus aujourd'hui, dans son équipe et compte-tenu des situations professionnelles de chaque salarié de son équipe et pour chaque membre de celle-ci ».

Rappelons l'un des objectifs du travail hybride, que la Direction a elle-même souligné dans l'accord :

« **Renforcer la position d'Airbus en tant qu'employeur de choix** en valorisant le travail hybride comme un levier contribuant à **la diminution de l'impact environnemental et un facteur d'attractivité essentiel pour les futurs recrutements** ».

La **CFDT** demande à la Direction de respecter sa signature, et de faire cesser immédiatement les communications anarchiques transmises par quelques Managers trop zélés.



PLUS D'INFOS ? SUIVEZ-NOUS ! G groupe: [DL-info-CFDT-ADS](https://t.me/DL-info-CFDT-ADS)

UNE QUESTION ? ÉCRIVEZ-NOUS ! Mail : CFDT_ADS@airbus.com