

Participation : un résultat en demi-teinte...

Ce lundi 8 juin, s'est tenue une réunion de relecture des trois accords proposés par la Direction sur la Participation, à savoir :

- Accord sur la participation 2026. (qui sera versée en 2027)
- Accord sur la suppression du plafonnement (Intéressement + Participation), à durée indéterminée.
- Accord pour un complément de participation versé avant le 31 juillet 2026.

Lors de cette négociation, la **CFDT a donc obtenu les avancées suivantes :**

- Mutualisation de la Participation au niveau de toutes les sociétés du groupe.
- Une nouvelle formule basée uniquement sur le Résultat d'Exploitation des différentes sociétés concernées, sans impact de la parité Euro/Dollar et autres éléments financiers, car le Résultat d'Exploitation est le reflet de la performance opérationnelle de l'entreprise et de ses salariés.
- Suppression du dispositif de plafonnement. (Intéressement / Participation)

Ce que nous n'avons pas obtenu :

1. Réduction de la part liée au salaire, (40% actuellement), la **CFDT** proposait une part de 30%, plus favorable au bas salaires. Mesure qui n'a pas été retenue par la Direction.
2. Concernant le versement d'un complément de participation, la **CFDT** a été **la seule à proposer un autre mode de calcul** pouvant dégager un montant supérieur à 500 € :
 - 600 € au titre de la nouvelle formule appliquée sur 3 ans (Ex : en 2023 le montant aurait été le même que celui versé; en 2024 les salariés auraient perçu 1000€ de moins; en 2025 1600€ de plus)
 - 200 € au titre des sommes récupérées par le groupe suite au plafonnement (Intéressement / Participation) de l'année dernière.

Durant cette réunion la **CFDT** a su faire des propositions réalistes et argumentées. Pour preuve, la nouvelle formule de calcul devra dans les prochaines années mieux récompenser le travail effectué.

Cette formule après vérification, si elle avait été appliquée dès le départ, aurait été plus favorable à l'ensemble des salariés du groupe.

La **CFDT** regrette néanmoins que la Direction n'ait pas donné suite aux propositions faites sur l'augmentation du complément de participation, et s'étonne du manque de soutien des autres organisations syndicales.

La **CFDT**, en responsabilité et après consultation de ses différentes instances, **validera les accords sur la formule de participation ainsi que sur la suppression du dispositif de plafonnement**. Elle **ne validera pas en revanche l'accord du complément de participation**, qu'elle juge bien insuffisant au regard des résultats et des efforts produits par l'ensemble des salariés.

Elle regrette que l'absence de revendications communes intersyndicales ait empêché d'obtenir une somme plus élevée !!!

TÉLÉTRAVAIL : PRÉSERVER LE DIALOGUE SOCIAL ET L'ÉQUILIBRE DE CHACUN

Le 9 juin dernier, la direction générale a adressé un courrier à l'ensemble des salariés concernant les défis industriels du groupe, notamment la qualité et les objectifs de livraisons. Si la **CFDT** et l'immense majorité des salariés partagent pleinement ces exigences, l'annonce d'un objectif unilatéral de 4 jours de présence sur site par semaine suscite une profonde incompréhension.

La **CFDT** a adressé une lettre ouverte à Guillaume Faury pour demander le maintien d'une organisation concertée et respectueuse des engagements pris.

Le respect des accords signés et de la confiance

- **Un accord récent** : L'accord QVCT, signé en juillet 2024, encadre le télétravail jusqu'à 2 jours par semaine. Revenir dessus moins de deux ans après sa signature fragilise la crédibilité des accords d'entreprise.
- **La confiance envers les managers** : Cet accord confie aux managers de proximité la responsabilité d'adapter le télétravail aux impératifs de leurs équipes. Imposer une règle globale et rigide de 4 jours de présence désavoue leur rôle d'organisation.
- **Des directives disproportionnées** : La diffusion de consignes évoquant des sanctions disciplinaires pour les récalcitrants est en contradiction avec le climat de dialogue social habituel du groupe.

Des arguments à nuancer

- **Productivité et concentration** : Les études montrent que le télétravail préserve l'efficacité. Le travail à distance offre le calme nécessaire pour se concentrer, loin des nuisances des open spaces saturés.
- **L'amalgame sur l'absentéisme** : Avec un taux d'environ 5%, Airbus se situe dans la moyenne de l'industrie. Lier l'absentéisme au télétravail est infondé ; au contraire, le télétravail occasionnel permet souvent d'éviter des arrêts complets en cas de légère maladie.
- **Ramp-up et réalités industrielles** : Les défis de livraison sont principalement liés à la supply chain et ne concernent pas tous les secteurs (comme Airbus Helicopters ou DS). Réduire le télétravail et l'absentéisme ne solutionnera pas les "manquants" dans nos ateliers.



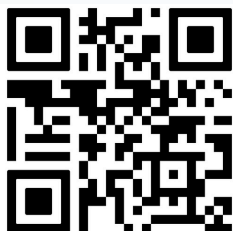
Des risques pour la qualité de vie et l'attractivité

- **Organisation personnelle impactée** : De nombreux salariés ont choisi leur logement ou organisé leur équilibre vie pro/personnelle en fonction des 2 jours de télétravail. La suppression de cette flexibilité engendre des coûts de transport accrus et une perte de temps en trajets.
- **Perte de talents** : Le télétravail est devenu un argument clé d'attractivité pour recruter et fidéliser les jeunes diplômés et les cadres.

LA POSITION DE LA CFDT : Le groupe Airbus affiche une excellente santé économique et des résultats historiques en 2025, le tout grâce à l'engagement sans faille de ses équipes. Pour réussir les défis industriels de 2026, l'entreprise a besoin de collaborateurs motivés, sereins et respectés.

La **CFDT** demande formellement à la direction de revoir sa position et sollicite une rencontre rapide avec le CEO afin de renouer un dialogue social constructif et d'éviter l'émergence d'une crise sociale.

Notre courrier
à G.Faury :



La CFDT consulte son service juridique pour examiner la légalité de ce projet.

Elle prépare un questionnaire pour définir les actions à mener.

Nous appelons à l'unité syndicale sur ce dossier.