



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.