

Télétravail chez Airbus Commercial : Point de situation

Les organisations syndicales **FO** et **CFE-CGC** ont été reçues par la **Direction d'Airbus Commercial** le vendredi 19 juin pour évoquer le sujet du télétravail, suite au mémo du CEO d'Airbus adressé à l'ensemble des salariés d'Airbus dans le monde.

Lors de ces échanges, il a été confirmé par la Direction les points suivants :

- **l'accord QVCT-télétravail** au sein du Groupe en France **n'est pas remis en cause**, il reste **applicable en intégralité** et reste valable jusqu'au 31 août 2028,
- par l'application de **l'accord existant, aucune obligation de "4 jours minimum"** de présence sur site par semaine : ainsi les jours d'absence sur site justifiée (congé, maladie, jour férié, déplacement professionnel, jour d'inactivité pour temps partiel,...) n'ont **pas d'incidence** sur la possibilité d'effectuer du télétravail,
- **la seule note compatible avec notre accord existant**, et à laquelle **le management** peut se référer **en cas de besoin**, est celle adressée par la DRH Airbus Groupe en France à l'ensemble de ses DRH de divisions en France.

De plus, **FO** et **CFE-CGC** ont **revendiqué** lors de cette réunion :

- **de ne plus utiliser ou faire référence à la note transnationale qui circule (LTT en version anglaise)** et qui **ne respecte pas** sur plusieurs points **notre accord en France**,
- **de mettre en pause** toute révision des niveaux de télétravail dans les équipes d'Airbus Opérations et d'Airbus SAS,
- **d'attendre le SEWC** (Comité Européen d'Airbus) **du 7 juillet prochain**, dans lequel le sujet du télétravail sera à l'ordre du jour, faisant suite à une interpellation de la Direction par les Organisations Syndicales Européennes. Il est attendu une analyse réelle de la **situation du télétravail par Natcos** pour **s'assurer** que les orientations donnent lieu à **un traitement similaire dans chaque pays concernant l'ambition et le timing de mise en œuvre.**

Pour les Organisations Syndicales **FO** et **CFE-CGC**, il est important de savoir réellement de quoi on parle et de commencer par un état des lieux : **combien de jours de télétravail sont réellement utilisés** par pays, par fonction, par métier ? Une diminution du télétravail serait nécessaire : dans quel objectif précis et pour quels gains attendus ?

Par principe, **le bon sens et la nuance doivent l'emporter**, et c'est bien au management d'analyser les **besoins réels au cas par cas.**

Aucune solution généralisée ou injustifiée ne sera acceptable par les salariés et leurs représentants. Le courrier de **G. Faury donne des orientations** et ne peut en aucun cas être une explication en soi du besoin de travailler ensemble, cela doit s'apprécier au niveau de l'équipe.

Si un besoin de changement est clairement identifié, justifié et correctement accompagné, les salariés concernés sauront s'adapter, comme à chaque fois !

Seule l'adhésion des salariés garantira un climat apaisé et permettra de relever l'ensemble des challenges à venir pour Airbus.