



Télétravail

Le Dialogue Social aura été déterminant

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.



Les avancées et les inflexions récentes de la Direction ne doivent rien au hasard ni aux gesticulations de surface. Elles sont le fruit direct d'une stratégie assumée : **un dialogue social ferme, rigoureux et constructif.**

En rappelant sans relâche à la Direction que la crédibilité repose sur le respect strict des accords signés — notamment lors du Comité Européen (7 juillet) et de Groupe France (9 juillet) —, **nous l'avons amenée à revoir sa copie. Résultat : des consignes claires 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.
- **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.

Prochaine étape : la vérification sur le terrain

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.

Vous constatez un non-respect de l'accord ou une pression injustifiée, contactez votre représentant CFE-CGC.

CONTACT



Il y a tant de choses
qui nous réunissent





Remote working

Social Dialogue proved decisive

Just before the summer break, on July 22nd, Airbus Management issued an introduction memo (LTT) to managers and HRBPs. This communication served to remind the applicable provisions regarding remote working.



The recent progress & shifts in direction by Airbus Management are neither a matter of chance nor the result of superficial posturing. They are the direct outcome of a deliberate strategy: **a firm, rigorous and constructive social dialogue. By tirelessly reminding Airbus Management that credibility rests on strict adherence to signed agreements** — particularly those from the European Committee (July 7th) and the Airbus Group Committee in France (July 9th) —, **we compelled the to revise their approach.**

The result: clear directives issued as early as July 22nd.



Concrete guarantees:

- **Full compliance with the QWL-Remote working agreement:** the company agreement remains fully applicable and guaranteed until August 31st 2028.
- **Maintaining the possibility to work remotely for up to 2 days:** the standard arrangement remains an average of 2 days per week over the course of the month.
- **A strict frame against arbitrary decisions:** any adjustment to the schedule by a manager requires a written justification based on new operational needs, along with one month notice.
- **Neutrality regarding absences:** leave, public holidays, sick leave, or business travel have no impact on the right to work remotely.

Next step: on-site control

Words and written statements must now be translated into action. The **CFE-CGC** is taking immediate steps to ensure this memo is properly implemented across all teams, so as to prevent any misuse or local deviations.

If you observe non-compliance with the agreement or encounter unjustified pressure, please contact your CFE-CGC representative.

CONTACT



We have so much
in common

