



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Cfdt: AIRBUS AVIONS



TÉLÉTRAVAIL : LA CFDT EXIGE LE RESPECT DE L'ACCORD DE JUILLET 2024

Version longue

Selon de nombreuses informations non 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 1^{er} septembre 2026 au plus tard**, et ce apparemment dans tout le groupe.

En l'absence de cette confirmation officielle, **aucune explication rationnelle** à cette décision n'a été fournie. Cependant, 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 et 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.

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 !

**UNE QUESTION ?
NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS !
RENCONTREZ-NOUS !**

Au B43, au B75, mail syndicat.cfdt@airbus.com

Apps sur Android Play store / mots clés : CFDT AIRBUS AVIONS

SUIVEZ-NOUS !
cfdt-airbusavions.com



AFIN QUE VOUS RESSENTIEZ
LES SUBLIMITÉS DE VOTRE
POSITION DE MANAGER,
VEUILLEZ VOUS ASSÉDIR ICI !...



WINGZ