

# 49.3 %

- TEAM CFTC -

## TÉLÉTRAVAIL : 49.3 OU SOLDES AVANT L'HEURE ?

Entre la lettre du CEO, les consignes des managers et les communications sur l'accord en vigueur, la **confusion** s'installe. **Voilà les faits:**

Un accord en vigueur ne se lit pas à la carte. L'accord **QVCT Groupe France** court jusqu'en septembre 2028 et doit s'exécuter **de bonne foi**.

Annoncer « 4 jours sur site » par un courrier, sans motivation réelle, ce n'est pas appliquer l'accord – c'est le **détourner**

### VOUS en pensez quoi ?

## ENQUÊTE CFTC : +2000 RÉPONDANTS



« À distance,  
le collectif se délite. »

**85,2 %**

jugent les outils  
collaboratifs suffisants.

Sentiment d'isolement :  
1,7 %.

« Le présentiel est plus efficace. »

**95,6 %**

sont aussi efficaces ou plus en télétravail,  
4,4 % seulement disent l'inverse.

À 2 jours : 99,6 %.

« Revenir au bureau  
dopéra la performance. »

**1 sur 3**

dit l'inverse : le retour forcé  
fera baisser la performance.  
Le calme est la 1<sup>re</sup> raison  
d'efficacité (67,7 %).

« C'est une question  
d'engagement collectif. »

**31,7 %**

alertent sur un risque de  
désengagement.

« Confiance » est le mot le plus  
cité de l'enquête. La mesure casse  
l'engagement qu'elle réclame.

« Airbus reste une entreprise moderne. »

**17,4 %**

y voient une image rétrograde,  
15,7 % une perte d'attractivité.

« Jeunes » et « candidats » cités 143 fois.

« Le télétravail,  
c'est du confort personnel. »

**77 %**

déclarent moins de stress  
(82,7 % à 2 jours).

Et 79 % jugent ce rythme «  
l'équilibre idéal ».

## UN ACCORD NE SE DÉTOURNE PAS PAR COURRIER

Le télétravail est encadré par l'accord **QVCT Groupe France**, conclu à durée déterminée et applicable jusqu'en **septembre 2028**. Il prévoit **jusqu'à 2 jours de télétravail en moyenne par semaine**.

Réduire le volume de télétravail d'un salarié doit être motivé, au cas par cas, par son manager, au regard des nécessités réelles de l'activité.

Imposer cette baisse par directive, c'est une exécution **détournée** de l'accord Groupe France.

## UNE BAISSÉ QUI NE REPOSE SUR AUCUN CHIFFRE

Motiver une réduction, ce serait la fonder sur des faits. Or le courrier nomme lui-même les vraies causes du trimestre décevant : le problème des panneaux A320 et la pénurie de moteurs.

**Pas une ligne ne relie le télétravail à ces difficultés.**

A la **CFTC**, nous ne contestons pas le besoin de présence – pour l'intégration, les revues, l'accompagnement des nouveaux venus. Mais on fait la différence entre "*tout le monde, tous les jours, partout*" et "**les bonnes personnes sur les moments qui comptent**".

On invoque le travail en plateau mais en réalité, on impose un quota.

## ON NE CONSTRUIT PAS L'ENGAGEMENT EN RETIRANT LA CONFIANCE

Le même courrier réclame un « engagement collectif sans faille ».

L'engagement et la loyauté se doivent dans les deux sens.

Dans notre enquête, « **confiance** » est le mot le plus cité, le risque de désengagement est déjà sur la table : retirer le télétravail, c'est **fragiliser l'engagement**.

**L'accord QVCT Airbus du groupe en France s'applique jusqu'en 2028, la CFTC ne demande rien d'autre que son exécution loyale :**

- le respect de l'accord tant qu'il est en vigueur
- une motivation réelle et individuelle de toute baisse – par le manager, au cas par cas, pas par directive Groupe
- des faits chiffrés : sans preuve, la réduction n'est pas motivée.



**Prenons juste un instant, un peu de recul  
et regardons ce qu'il est en train de se passer...**

D'abord des **rumeurs**, puis un **mémo** qui annonce 4 jours sur site, puis une « **clarification** » qui se veut rassurante : étape par étape, on cherche à nous faire accepter l'idée.

**On annonce beaucoup pour que le reste paraisse normal.**

Mais tant que l'accord est en vigueur, le télétravail doit être basé sur un choix d'organisation par équipe et en fonction de l'activité.

**L'engagement est un moteur essentiel de notre entreprise.**

**La CFTC s'inquiète de le voir mis à mal et des conséquences associées.**