CFTC #GROUPE AIRBUS

ON GARDE LE RYTHME !

Depuis juin, les tracts se succèdent pour vous annoncer une grande nouvelle : **l'accord est respecté**. Nous confirmons. Il l'était déjà et il continuera de s'appliquer jusqu'en septembre 2028.

Alors oui, la Direction des Ressources Humaines a écrit fin juillet une note à destination des Managers et HRBP. Aucune trace des 4 jours sur site, aucune trace du 1 jour de moyenne par semaine. Tant mieux.
Mais entre ce qui est écrit et ce qui se passera dans votre équipe en septembre, il reste un espace. C'est là où nous serons à vos côtés.

LES 3 VERROUS DE L'ACCORD

VERROU 1

UN ENTRETIEN

Un entretien pour discuter organisation du travail. Aucune évolution de votre rythme du jour au lendemain: **un mois de prévenance** pour modifier le rythme de télétravail accordé

VERROU 2

UN ÉCRIT INDIVIDUEL

Le manager doit expliciter par écrit **des besoins opérationnels nouveaux,** propres à votre situation. Pas une consigne d'étage. Pas un quota d'équipe.

VERROU 3

VOTRE ACTION myHR

Le formulaire myHR, **c'est vous qui le soumettez**, après la discussion. Jamais avant. Jamais sous pression.

MODE D'EMPLOI DE L'ENTRETIEN

Rythme de Télétravail revu ? Trois étapes, une règle : rien ne bouge sans écrit.

AVANT

- ☐ **Notez votre rythme actuel** et depuis quand il fonctionne
- ☐ **Listez les faits** : collaboration, livrables tenus, disponibilité…
- ☐ **Préparez-vous** à l'entretien avec un délégué CFTC

PENDANT

- ☐ **Mettez en avant** ce qui fonctionne bien aujourd'hui
- ☐ **Faites vos propositions** en fonction des besoins opérationnels
- ☐ **Formalisez** tout ceci par écrit

APRES

- ☐ **Conservez** tous les éléments reçus
- ☐ **Prenez du recul** avant de soumettre un nouveau myHR
- ☐ Si besoin, **contactez** votre délégué CFTC

" Pas d'entretien, pas de changement.
Pas d'écrit, pas de changement.
Pas de changement… pas de changement "

CE QUE VISE LA DIRECTION

Objectif affiché : augmenter la présence de manière progressive, pragmatique et respectueuse.
Rôle des managers : conduire la convergence progressive vers plus de présence.
Rôle des HRBP : soutenir et conseiller les managers notamment pour les cas individuels.

CE QUI NE CHANGE PAS

Accord QVCT maintenu : la possibilité d'aller jusqu'à 2 jours/semaine en moyenne sur un mois existe toujours dans l'accord.
Absences : congés, RTT, maladie ou jours fériés n'ont pas d'incidence sur la possibilité d'effectuer du télétravail.

LE VRAI RISQUE : LA DÉCISION IMPOSÉE

La note donne des orientations, elle ne supprime ni pressions, ni jeux d'influence :

- parce qu'on le lui demande, **un manager doit motiver par écrit une décision qu'il ne partage pas forcément** .
- pour avoir la paix, **un salarié peut signer un formulaire myHR.**

Dans les deux cas, la procédure aura été respectée mais la **confiance, perdue**.

L'ENGAGEMENT RECULE ET C'EST MESURÉ

YourSay mesure l'engagement deux fois par an. Entre janvier et juin 2026, la note globale recule de **0,4** point, passant de **8** à **7,6** pour **111 000** répondants.
Nous approchons du score de la moyenne du secteur (7,5).
C'est d'autant plus inquiétant que l'entreprise va bien : carnet de commandes qui bat des record, excellente performance financière, niveau de visibilité que nous n'avons jamais connu jusque là...

La prochaine vague d'enquête nous dira si cette trajectoire se confirme.

NOTRE POSITION :

Nous prenons acte des clarifications données dans la note interne. Managers directs et HRBPs ont un rôle essentiel sur ce sujet. Néanmoins, il ne faut pas que des directives managériales supérieures (N+2, N+3...) viennent remettre en cause l'organisation du travail construite par les managers de proximité.

La confiance ne se décrète pas : elle se construit.

La CFTC demande à la Direction une **totale transparence** :

- le suivi des **demandes de modifications de formulaire myHR**
- le process sur les **recours possibles en cas de désaccord**
- Les **résultats complets de l'enquête YourSAY** au niveau France, vagues de janvier et juin, verbatim inclus

En recueillant les situations, en les documentant et en les portant en instance, la **CFTC** continuera de défendre **les salariés ET les managers.**

Depuis juin, nous n'avons pas changé de cap. Nous ne changerons pas à la rentrée non plus.

NOUS AUSSI, ...ON GARDE LE RYTHME!