

Statement des Betriebsrats Hamburg zum Schreiben von Guillaume Faury vom 09.06.2026

Chers collègues,

Ces derniers jours, vous avez été nombreux à nous contacter. L'incertitude et l'indignation sont très présentes sur notre site. La lettre de notre PDG, Guillaume Faury, datée du 9 juin 2026, a, à juste titre, suscité une vague d'incompréhension.

Dans son courriel, le PDG exige, à compter de septembre 2026, une présence sur site de quatre jours par semaine (80/20). Pour nombre d'entre vous qui avez organisé votre vie, la garde d'enfants ou la prise en charge de vos proches en fonction des dispositions actuelles, il s'agit d'un revers majeur.

En tant que comité d'entreprise de Hamburg, en coordination avec les autres sites Airbus en Allemagne, nous adoptons une position très claire à ce sujet :

Il s'agit d'une violation flagrante de notre convention collective d'entreprise : nous disposons d'une convention collective d'entreprise (CCE) valide et contraignante relative au télétravail. Cette convention stipule explicitement qu'il n'existe aucune limite, ni minimale ni maximale, quant à la durée du télétravail. Il n'existe qu'une recommandation concernant l'organisation du temps de travail hebdomadaire, qui devrait faire l'objet d'un accord entre employés et managers. Une directive unilatérale française ignore totalement ce principe.

Le document est à la fois vague et clair : la formulation « [...] nous visons une présence sur site de quatre jours par semaine à partir de septembre » laisse entendre qu'il s'agit d'un objectif souhaitable, mais non obligatoire. Or, une communication destinée aux managers et aux partenaires RH, intitulée « Pistes à suivre » (LTT), indique clairement qu'il s'agit d'une obligation à compter de septembre 2026. Aucune description claire du problème, ni aucune justification de la règle stricte du 80/20, n'est fournie. Seules des explications peu crédibles sont avancées quant à l'importance que la direction accorde à cette présence de quatre jours (pour elle-même).

Ceci n'est pas au détriment des employés et des managers : selon la KBV (Association allemande des médecins conventionnés), le travail mobile repose sur la confiance mutuelle. La direction tente désormais de reporter la charge des problèmes structurels de l'entreprise (par exemple, au niveau des chaînes d'approvisionnement) sur le télétravail. Cette situation est injuste envers les employés et impose une lourde charge aux managers, désormais contraints d'appliquer cette politique contre la volonté de leurs équipes.

Une « Charte du travail hybride » plutôt qu'une approche uniforme : La meilleure approche du télétravail serait d'appliquer les résultats de notre « Projet de travail hybride » de Hamburg. Grâce à une « Charte du travail hybride » éprouvée, les équipes pourraient déterminer conjointement, en fonction de besoins réels et prédéfinis, comment, quand et qui travaille à distance, et comment optimiser le temps passé en présentiel. Dans certains domaines, une répartition 50/50, 60/40 ou 80/20 entre télétravail et présentiel pourrait s'avérer bénéfique. L'approche uniforme de M. Faury dévalorise l'auto-organisation des équipes et de leurs managers et ne répond pas aux besoins réels de l'entreprise.

Que va-t-il se passer ensuite ?

Nous prenons vos préoccupations très au sérieux. Nous allons faire examiner cette décision en profondeur sur le plan juridique et n'hésiterons pas à engager des poursuites devant les tribunaux du travail pour défendre notre convention collective et vos droits. Nous nous opposons fermement à toute annulation unilatérale des pratiques établies et convenues. Nous vous tiendrons informés de la suite des événements.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

La convention collective est valide : elle est juridiquement contraignante, même pour la direction !

Pas de refus systématique : une demande ne peut être rejetée d'emblée en invoquant de « nouvelles directives » ou la « règle des 4 jours ». Si un responsable refuse ou restreint une demande en se fondant sur cette directive centrale, vous avez droit à un entretien explicatif (article 4, paragraphe 2 de la convention collective) afin de documenter tout problème éventuel.

N'ayez pas peur : en cas de conflit, utilisez la procédure de résolution des conflits (article 10 de la convention collective) et contactez votre comité d'entreprise local.

Pas de refus systématique : cordialement,

Votre comité d'entreprise Airbus Hambourg