



LE CHAT ET LA SOURIS

Paris le 25 juin 2026

Peut-on affirmer qu'un accord s'applique... tout en donnant des consignes pour ne pas l'appliquer ?

Voilà toute la question.

Depuis plusieurs jours, la Direction nous réaffirme que l'accord Télétravail reste pleinement applicable.

Dans le même temps, de nombreux retours du terrain font état de consignes visant à limiter systématiquement le télétravail à un jour par semaine, indépendamment de chaque situation individuelle.

Si ces pratiques devaient se confirmer, une contradiction dangereuse apparaîtrait.

D'un côté, on affirme que l'accord continue de produire tous ses effets, de l'autre, on organise les conditions pour qu'il ne puisse plus être appliqué.



C'est un jeu dangereux !

Un accord collectif n'est pas un exercice de communication, on ne peut pas le confirmer dans les discours et l'affaiblir dans les faits.

Il constitue un engagement réciproque, entre la Direction, les organisations syndicales, et les salariés.

A **FO**, nous ne confondrons jamais les objectifs opérationnels avec la remise en cause d'un accord signé.

Si l'organisation du travail nécessite des évolutions, elles doivent être discutées, négociées et assumées, sans chercher à contourner les règles.

Au-delà du télétravail, c'est donc une question bien plus fondamentale qui se pose.

Quelle valeur conserve la parole donnée ?

Quelle confiance les salariés peuvent-ils accorder aux accords qu'ils voient signés aujourd'hui si, demain, leur application dépend d'instructions contraires ?



Le dialogue social ne repose pas uniquement sur la signature des accords.

Il repose principalement sur leur exécution loyale !

C'est cette loyauté qui nourrit la confiance. Et c'est cette confiance qui, depuis des années, a permis aux salariés de s'engager bien au-delà de leurs seules obligations contractuelles.

L'engagement ne se décrète pas. Il se construit.

Lorsque les salariés ont confiance, ils innovent, prennent des initiatives, transmettent leurs compétences et donnent spontanément le meilleur d'eux-mêmes.

FO ne tombera ni dans le populisme facile ni dans l'immobilisme !

Nous continuerons d'exiger l'application fidèle des accords, dans l'intérêt des salariés comme de l'entreprise.

Parce qu'une entreprise mondiale comme Airbus ne pourra pas continuer de revendiquer un modèle social exemplaire si elle contourne les accords qu'elle signe avec les représentants des salariés.

À force de jouer au chat et à la souris, c'est le modèle social Airbus lui-même qui est menacé en perdant de sa crédibilité.

Et lorsqu'un modèle social perd sa crédibilité, c'est la confiance qui disparaît, la résignation qui s'installe.

A **FO** on sait parfaitement que la résignation précède toujours le désengagement voire la radicalisation.

Alors **FO** prendra ses responsabilités et n'acceptera pas de voir s'installer un modèle qui a détruit tant d'industries, tant d'entreprises !

« Unir les hommes, c'est bien les lier ; mais pour les lier, il faut leur proposer un but. On ne lie pas les hommes en les unissant, on les unit en les liant à une même œuvre. »

-JB-

