



La « Team Airbus » est fatiguée d'être le bouc émissaire !

Toulouse, le 15 juin 2026

Dans un courrier adressé le 9 juin à tous les salariés, Monsieur Faury sonne l'alarme : le premier trimestre serait « décevant », il faudrait « faire plus en moins de temps » et « travailler sans relâche ». Pour soutenir son discours, il avance les objectifs et les engagements qu'il a pris auprès des clients et dont il nous rend co-responsables. En réalité, **cette missive n'est rien de plus qu'une leçon de morale teintée de propagande aux accents libertariens qui peine à cacher les vrais objectifs de Monsieur Faury : presser encore plus les salarié-es pour en donner toujours plus aux actionnaires !**

Cette communication intervient après les nombreuses grèves et mobilisations partout dans le groupe faisant suite à la baisse de 50% de la prime de participation. Avec l'inflation galopante, les salarié-es subissent une forte baisse de pouvoir d'achat. **La direction doit y répondre par l'augmentation générale des salaires plutôt que par une nouvelle provocation !**

«Faire plus en moins de temps», la recette idéale des accidents et des burn-out !

Guillaume Faury tente de nous rendre « responsables » du manque de résultats du premier trimestre. C'est pourtant lui qui chaque année, nous fait subir les plans de réduction des coûts qui mettent l'ensemble de l'entreprise et toute la chaîne de sous-traitance en tension. Les choix stratégiques d'externalisation et de flux tendus désorganisent le travail. Ce ne sont pas les salarié-es qui sont responsables des pénuries de moteurs ou des défauts des panneaux de l'A320. **Demander aux salarié-es de courir plus vite pour rattraper les errements d'une organisation tournée vers la réduction des coûts, c'est menacer leur sécurité et leur santé au travail.**

Recul brutal sur le télétravail, la confiance en berne !

Cette décision purement idéologique crée beaucoup de colère tout à fait légitime. Beaucoup de salarié-es ont organisé leur vie à partir de ce droit et certain-es vont se retrouver dans des situations intenable. Contrairement aux affirmations de Monsieur Faury, le droit à deux jours de télétravail n'est pas un frein à la "créativité collective". Supprimer un jour de télétravail, c'est au contraire nier la capacité des salarié-es à s'organiser collectivement en fonction des circonstances, des besoins de coopérations et des nécessités de chacun.

Monsieur Faury nous parle des "bouleversements technologiques". Nous revendiquons qu'ils soient mis au service du progrès social. **Plutôt que ce présentéisme poussiéreux, la CGT porte une autre ambition, celle de la réduction du temps de travail avec la semaine de 32h en 4 jours pour tous (sur site comme à distance) payée 35h, avec des embauches massives !**

Absentéisme, Monsieur Faury est il devenu médecin ?

Le sommet de l'indécence est atteint lorsque le Monsieur Faury dénonce l'absentéisme en s'improvisant médecin et appelle les équipes à faire pression sur leurs collègues sous prétexte que « l'absence des uns impose une charge injuste aux autres ». **L'absentéisme chez Airbus est le résultat direct de la dégradation des conditions de travail, du manque d'effectifs chronique et de la pression des cadences.** Ce n'est pas l'absence des uns qui surcharge les autres, c'est le manque d'embauches !

Plutôt que de culpabiliser les salarié-es malades et de diviser les équipes, Monsieur Faury ferait mieux de s'attaquer aux causes profondes : surcharge de travail, heures supplémentaires sans limite, semaine de 6 jours et stagnation des salaires.

« Quality Moonshot », la qualité demande des moyens, pas des slogans !

Monsieur Faury se plaint que la non-qualité nous rend « lents et improductifs ». Quelle hypocrisie ! Qui contrôle les budgets ? Qui impose les cadences ? À force de pressurer les sous-traitants pour baisser les coûts et de rogner sur les temps de formation des nouveaux embauchés ou intérimaires, la qualité globale en pâtit. Les salariés passent leur temps à faire, défaire et refaire. Personne chez Airbus ne souhaite faire du mauvais travail. En réalité, nous sommes empêchés de faire de la qualité.

Oui nous sommes « des professionnels de l'aérospatiale et de la défense » et nous savons que la qualité ne se décrète pas avec un programme aux accents de la NASA (Moonshot). Elle s'obtient par des investissements massifs dans l'outil de travail, par la reconnaissance des qualifications et par le temps nécessaire accordé à chaque tâche.

« Focus », l'avenir en péril !

« Le monde est incroyablement complexe et en constante évolution ». Monsieur Faury aurait pu ajouter que le monde est face à des défis tels que le réchauffement climatique qui nécessite d'urgence de préparer l'avenir. Mais pour lui le futur peut attendre, car « une bonne idée qui n'est pas alignée sur nos priorités est en réalité une mauvaise idée ». **Traduction : tout ce qui ne sert pas la production immédiate, la sortie d'avions à court terme ou la réponse aux « exigences de la guerre moderne » doit être stoppé.**

Ce discours est à la fois anxiogène, culpabilisant et irresponsable ! Il occulte les défis historiques qui se posent à l'aéronautique, à commencer par la décarbonation et la transition écologique. Faut-il s'attendre à des arrêts brutaux de projets de recherche et de préparation du futur, comme les équipes en ont déjà fait la douloureuse expérience avec les coupes sombres sur le programme ZeroE ?

Une « priorité » qui empêche l'émergence de bonnes idées, qui bloque la préparation de l'avenir et qui refuse de préserver notre futur industriel et environnemental est en réalité une TRÈS MAUVAISE priorité. Airbus ne peut pas vivre uniquement sur ses acquis en pressant toujours plus les lignes de production actuelles.

Pour la CGT, il y a urgence à préparer l'avenir : cela passe par la sécurisation des financements pour la recherche et le développement, et non par une fuite en avant vers l'économie de guerre. **Plutôt que de militariser notre outil industriel, la direction doit investir massivement dans la diversification civile et soutenir les programmes qui garantiront nos emplois de demain.**

Le succès d'Airbus n'est en effet pas le fruit du hasard !

Il repose intégralement sur le savoir-faire et l'engagement quotidien des salariés. Pour beaucoup d'entre nous, les limites de l'acceptable ont déjà été largement franchies. En poursuivant dans la même direction, Monsieur Faury met en danger à la fois les salarié·es et l'entreprise.

Si la direction veut une « Team Airbus au meilleur de sa forme », elle doit commencer par cadrer ses propres exigences sur la réalité de nos portefeuilles et de nos vies.

La CGT exige :

- La réduction du temps de travail pour tous plutôt que la réduction du télétravail ;
- Un plan d'embauche massif et pérenne pour alléger la charge de travail ;
- Des augmentations générales pour tous a minima au niveau de l'inflation ;
- Des augmentations pour le déroulement de carrière a minima à 1,8% au-dessus de l'inflation.

Pour que la « Team Airbus » ne soit pas qu'un slogan de communication, la direction doit commencer par respecter et payer dignement ceux qui font Airbus.

Rejoignez la CGT !
syndicat.cgt@airbus.com

