



Le 29 juin 2026, à Toulouse

M. Guillaume Faury
CEO Airbus

Objet : Réponse à votre courrier du 9 juin adressé à tous les salarié du groupe

Monsieur,

Votre courrier adressé le 9 juin à tous les salariés, a suscité une vague de mécontentement, de colère et même d'indignation.

Vous y affirmez que le premier trimestre serait «*décevant*», qu'il faudrait «*faire plus en moins de temps*» et «*travailler sans relâche*». Pour soutenir votre discours, vous avancez les objectifs et les engagements que vous avez pris auprès des clients et dont vous rendez les salariés co-responsables. En réalité, pour la CGT, votre véritable objectif est de presser toujours plus les salarié-es pour en donner encore plus aux actionnaires !

Votre communication intervient après de 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. Vous devez y répondre par l'augmentation générale des salaires plutôt que par ce qui est ressenti comme une provocation !

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

Vous tentez de rendre les salariés «*responsables*» du manque de résultats du premier trimestre. C'est pourtant vous qui chaque année, leur faites subir les plans de réduction des coûts qui mettent l'ensemble de l'entreprise et toute la chaîne de sous-traitance en tension. Vos 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 sur les 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 !

Votre décision unilatérale d'imposer quatre jours de présence sur site a créé une 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 à vos affirmations, 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.

Vous nous parlez des «*bouleversements technologiques*». Nous revendiquons qu'ils soient mis au service du progrès social. **Plutôt que ce présentéisme poussièreux, 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 ! Avec 11 ans de carnet de commande et des bénéfices record d'années en années, c'est possible à Airbus.**

Absentéisme : seriez-vous devenu médecin ?

Vous dénoncez un absentéisme trop important dans certains secteurs, sous-entendant que des salariés abuseraient et vous appelez 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, vous devriez plutôt vous 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 !

Vous vous plaignez que la non-qualité nous rend *«lents et improductifs»*. Mais 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. 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». Vous auriez 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 vous le futur semble pouvoir attendre, car *«une bonne idée qui n'est pas alignée sur nos priorités est en réalité une mauvaise idée»*. **Nous comprenons bien que pour vous, 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 ? Ce sont précisément ces orientations imposées depuis vingt ans par les dirigeants de l'industrie automobile qui ont conduit tout un secteur vers l'impasse.

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, l'entreprise 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.

Si la direction veut une *«Team Airbus au meilleur de sa forme»*, cela passe par améliorer nos conditions de travail au lieu de les dégrader et cela passe par de meilleures politiques salariales.

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 ;
- L'ouverture immédiate des négociations salariales avec des augmentations générales pour tous a minima au niveau de l'inflation et des augmentations pour le déroulement de carrière a minima à 1,8% au-dessus de l'inflation.

La «Team Airbus» attend de la direction qu'elle commence par la respecter et la payer dignement.