



# Négociations

## Hybrid Working, Télétravail, QVCT

Toulouse  
le 22 mai 2024

Lors de la réunion du 16 mai 2024, La **Direction** a terminé la présentation de l'ensemble des **3 thèmes en terme d'état des lieux et de propositions**.

Elle a également apporté des réponses aux revendications émises lors de la précédente séance sur le **Télétravail / Hybrid Working**.

La **CFE-CGC** salue les avancées obtenues mais considère que certaines mesures ne sont pas alignées avec l'engagement et les attentes des salariés.



Airbus

Catégories	Propositions de la Direction	Revendications CFE-CGC
<b>Thème#1 - Evolution des organisations de travail &amp; conditions de travail</b>		
<b>Télétravail / Hybrid Working</b>	<b>L'obligation</b> pour le télétravailleur <b>d'assurer une présence de 3 jours par semaine</b> minimum dans les locaux de l'entreprise <b>ne sera pas reprise dans le futur accord</b>	Suite à notre demande, la <b>CFE-CGC</b> salue cette avancée qui vient supprimer la règle des 3 jours de présence sur site.
	Il est possible de télétravailler <b>jusqu'à 2 jours par semaine en moyenne sur le mois</b> pour un contrat à temps plein	La <b>CFE-CGC</b> a été entendue avec une gestion au mois plutôt qu'à la semaine, offrant plus de flexibilité.
	<b>Télétravail Occasionnel</b> : 20 jours /an maximum  <b>Télétravail Régulier</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>1 jour ou 2 jours par semaine en moyenne sur le mois pour un salarié à temps complet</li> <li>1 jour par semaine en moyenne sur le mois pour un salarié à temps partiel (ou au forfait jours réduit) 80% et plus.</li> </ul>	La <b>CFE-CGC</b> note positivement l'augmentation du nombre de jours occasionnels mais considère <b>que ce plafond est insuffisant</b> .
	<b>Télétravail pour raisons médicales</b> : dispositifs précisés via la médecine du travail pour le maintien ou retour à l'emploi, les cas de grossesse et le personnel reconnu RQTH.	La <b>CFE-CGC</b> note favorablement cet éclaircissement dans l'accord.
	<b>Prise de télétravail en journée entière ou demi-journée.</b> La ½ journée vaudra 1 jour au titre du décompte des jours de télétravail du mois.	Mixer télétravail et présentiel dans une même journée était une revendication de la <b>CFE-CGC</b> . Pour autant, une ½ journée de télétravail doit être comptabilisée comme une ½ journée.
	<b>Lieu de Télétravail</b> : domicile ou un autre lieu en France préalablement déclaré. Le lieu de télétravail <b>ne doit pas faire obstacle au délai de prévenance de 24h</b> pour annuler ou changer le jour de télétravail prévu.	La <b>CFE-CGC</b> continue de demander plus de souplesse sur ce point.
	<b>Participation aux équipements &amp; frais annexes</b> : aucune participation aux fournitures de matériel pour le domicile ni Indemnisation des frais liés au télétravail	La <b>CFE-CGC</b> considère indispensable d'obtenir une prise en charge des équipements et frais annexes.
<b>Droit à la connexion et au repos choisi</b>	La <b>Direction</b> a listé un ensemble de <b>bonnes pratiques à mentionner dans l'accord</b> : recommandations de pratiques managériales, horaires de réunions, choix donné aux salariés de décider de se connecter ou non en dehors des plages habituelles de travail...	Pour la <b>CFE-CGC</b> , il est nécessaire d'adopter des règles d'or qui permettent de respecter la liberté de chacun tout en préservant l'impact sur le collectif.
<b>Régulation de la charge de travail</b>	La <b>Direction</b> propose de prendre en compte dans l'accord la notion de <b>charge de travail sous 3 axes</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>la sensibilisation des managers et salariés</li> <li>la prise en compte de la charge de travail dans les processus de l'entreprise (entretien périodique, redéfinition des objectifs et ajustement régulier)</li> <li>Les outils collectifs de régulation de la charge de travail</li> </ul>	La notion de charge de travail étant une des causes de Risques Psycho Sociaux (RPS), la <b>CFE-CGC</b> insiste sur <b>la mise en cohérence de ce processus de régulation avec le process RPS impliquant la CSSCT</b> .

<b>Conditions de travail</b>	<b>Environnement Dynamique de Travail / Bureau Flexible :</b> la Direction préconise le principe de “bureau flexible” offrant des positions de travail en fonction des activités à réaliser plutôt que des bureaux de travail attitrés sous forme de 4 zones : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Espace de collaboration</li> <li>• Espace de concentration</li> <li>• Espace de confidentialité</li> <li>• Espace de convivialité</li> </ul>	La <b>CFE-CGC</b> regrette le manque de RETEX sur les pilotes déjà menés et rappelle son opposition de principe à la pratique des espaces dynamique de travail (FlexOffice).
	<b>Amélioration continue des espaces de travail :</b> suite aux résultats de l'enquête <b>My Working Environment</b> 2021, le programme <b>Better Workplace</b> a été lancé en 2022 pour identifier les points d'amélioration nécessaires, fournir des solutions et accélérer les initiatives existantes dans toutes les dimensions de l'environnement de travail (physique, numérique, culturel et leadership). <b>La capture des irritants</b> se fait au travers d'enquêtes rapides Better Workplace et également de manière individuelle via ce programme.	La <b>CFE-CGC</b> note positivement la mise en place du programme <b>Better Workplace</b> et souhaite la prise en compte de ces indicateurs dans le traitement des RPS en impliquant la CSSCT et le CSE-E.
	<b>Visioconférence &amp; organisation des séquences de travail pour les environnement tertiaires et industriel :</b> la Direction propose de prendre en compte la sensibilisation & la formation sur les bonnes pratiques sur ces thèmes de manière à limiter les risques associés (charge mentale, isolement, sédentarité, fatigue visuelle, risque auditif,...)	La <b>CFE-CGC</b> note les bonnes pratiques à adopter pour limiter les risques identifiés et alerte également sur les risques d'utilisation de la visioconférence en se déplaçant (voiture, à pied,...)
<b>Les évolutions de l'organisation des activités</b>	De manière à préserver la santé dans <b>l'évolution de l'organisation du travail sur les plans physique et mental</b> , la <b>Direction</b> propose sensibilisation & formation des managers, l'implication des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) & ergonomes et la mise en place de “Gate QVCT” au sein de tous les projets.	La <b>CFE-CGC</b> demande <b>l'implication d'experts avec les compétences nécessaires</b> pour la mise en place de la “Gate QVCT”.

## Thème#2 - La prévention de la désinsertion professionnelle

<b>Prévention de la désinsertion professionnelle</b>	La <b>Direction</b> propose de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuer à réduire l'usure professionnelle physique des salariés : <b>prévention primaire</b></li> <li>• Repérer en amont les salariés à risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées : <b>prévention secondaire</b></li> <li>• Instaurer une politique de maintien dans l'emploi et rendre visible le réseau d'acteurs professionnels dédié : <b>prévention tertiaire</b></li> </ul>	La <b>CFE-CGC</b> demande pour la prévention : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>primaire</b> : prise en compte de manière anticipée des éléments de risque (physique &amp; mental)</li> <li>• <b>secondaire</b> : agir dès la détection</li> <li>• <b>tertiaires</b> : mise en place de solutions pour le retour à l'emploi (ex : Projet Tremplin, postes doux, postes vert,...).</li> </ul>
--	--	---

## Thème#3 - La prévention, la détection, l'évaluation et le traitement des Risques PsychoSociaux

<b>La prévention des RPS</b>	La <b>Direction</b> propose la mise en place d'un nouveau processus de prévention des RPS favorisant l'évaluation, la détection continue et le traitement au niveau individuel et au niveau collectif du RPS.	La <b>CFE-CGC</b> demande l'intégration de la CSSCT dans l'ensemble des processus et suivi des indicateurs à définir et cela dès la première étape et en continu.
------------------------------	---	---

La **CFE-CGC** salue les avancées obtenues sur le **télétravail / hybrid working suite à nos recommandations**, gages de souplesse pour les salariés, **mais considère que certaines mesures proposées ne sont pas encore en ligne avec les attentes des salariés**, notamment sur la participation à **l'équipement et aux frais du télétravailleur** à son domicile.

Les prochaines réunions seront dédiées aux propositions de la **Direction** face à nos revendications.

**La CFE-CGC attend toujours des réponses en adéquation avec l'engagement et l'attente des salariés !**

Prochaine réunion de négociation **le 27 mai 2024**

Il y a tant de choses **qui nous réunissent**

**CFE CGC** AÉRONAUTIQUE ESPACE DÉFENSE  
**Airbus**