

RELOAD

Concertation Hybrid Working

Lundi dernier s'est tenue la 2^e réunion de concertation sur l'Hybrid Working, concernant **les concepts-clés de l'espace de travail de demain**.

La Direction propose de **repenser l'espace de travail en fonction des activités à y réaliser**. Les salariés ne s'installent plus à un bureau qui leur est attribué mais dans un lieu de travail qui s'adapte à leurs besoins, donnant naissance à des espaces de collaboration, concentration, socialisation, apprentissage...



L'objectif affiché est d'améliorer nos façons de travailler tout en optimisant l'utilisation des surfaces. **Les aménagements sont décidés après des concertations au sein des équipes pour trouver les meilleures solutions.**

Quatre cas pilotes présentés : SAS Blagnac, Operations Toulouse, ADS Le Palays et Getafe. La Direction a identifié des risques liés à la fois aux nouveaux espaces d'Hybrid Working et au télétravail : interaction d'équipe, adaptation de l'environnement de travail à TOUS quelle que soit l'activité et stress, **mais en rappelant que le télétravail restait sur la base du VOLONTARIAT.**



Calendrier

- 4 avril - Retours sur **pilotes internes** et **benchmarks externes**
- 2 mai - Concepts-clé du **télétravail**

Considérations CFE-CGC :

La CFE-CGC est attachée à ce que l'Hybrid Working respecte les valeurs qu'elle défend : confiance et bienveillance envers les salariés, qualité de vie au travail, équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Favorable à ce que l'ensemble des thèmes liés à l'Hybrid Working soit traité par un accord global, concernant l'Espace de travail, la CFE-CGC estime indispensables :

- *la concertation et la transparence pour définir les nouveaux modes de travail (trop peu présentes dans les pilotes déjà implémentés),*
- *le maintien du lien social, essentiel pour des équipes soudées et engagées,*
- *un espace de travail adapté à tous types d'activité avec une ergonomie dédiée,*
- *des budgets en ligne avec les souhaits des salariés pour ces nouveaux aménagements de leur espace de travail,*
- *la redistribution aux salariés des économies réalisées (énergies, coût m²...),*
- *que les managers aient du temps pour accompagner ces changements,*
- *la prise en compte des Risques PsychoSociaux dans le futur accord QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail).*

Pour la CFE-CGC, l'Hybrid Working et le Flex Office associé ne doivent pas se traduire par une dégradation des conditions de travail des salariés. Les économies générées doivent être partagées par les salariés, en particulier via la prise en charge des frais des télétravailleurs.