

Défendre l'équilibre de votre Télétravail, une priorité !

La Direction du groupe Airbus a engagé une réflexion concernant l'équilibre entre le travail à distance et la présence sur site. **Notre organisation** a découvert cette démarche et rappelle les principes fondamentaux de l'accord actuel.

Le Télétravail : un acquis majeur et un levier d'efficacité

Pour la CFE-CGC, le télétravail est désormais un élément structurel de notre organisation de travail et un pilier fondamental de la **Qualité de Vie au Travail (QVT)**. Bien qu'il ne constitue pas un droit acquis, il est essentiel pour :

- L'**attractivité** d'Airbus et les futurs recrutements,
- L'**équilibre** entre vie professionnelle et vie personnelle,
- Le moteur d'**engagement** et d'**efficacité** des salariés.

L'accord actuel est clair : il positionne le **management au cœur de la mise en œuvre** du télétravail, permettant une adaptation au plus près, au service de l'efficacité et du collectif.

"**Imposer un retour en arrière** balayerait les dispositions mises en œuvre localement. Ce serait un **désaveu flagrant** pour nos managers, alors même que l'enquête **YourSay** a souligné le besoin vital de renforcer leur **pouvoir de décision** (responsibility & empowerment) !".

En outre, plusieurs réalités concrètes et incontournables comme les capacités d'accueil ou la saturation des infrastructures, ne peuvent être ignorées.

Ce que dit l'accord sur les modifications unilatérales :

L'accord protège le salarié face à des changements arbitraires :

- La situation de télétravail est formalisée par un formulaire complété et signé par le salarié et son responsable,
- Toute modification à l'initiative du responsable hiérarchique nécessite un préavis d'un mois et doit être motivée par écrit.

Le responsable hiérarchique est chargé d'initier la discussion pour définir l'organisation collective du travail et valider le cadre de télétravail applicable à chaque membre de son équipe. En conséquence, si un Manager a autorisé le télétravail (par exemple 2 jours/semaine), un retour en arrière doit être justifié par écrit. Cette justification ne peut se limiter à une simple directive de la hiérarchie. Le Manager doit justifier concrètement pourquoi ce qui était acceptable opérationnellement hier ne l'est plus aujourd'hui dans son équipe et au regard de la situation professionnelle de chaque salarié.

Notre organisation demande à la Direction :

- De respecter sa signature de l'accord,
- De faire cesser immédiatement les communications anarchiques transmises par certains Managers, notamment les injonctions sur 80% de présence sur site, contraires à notre accord,
- De faire preuve de discernement quant à la façon de pratiquer le télétravail, en tenant compte des besoins et des réalités des services, dont la très grande majorité fonctionnent déjà efficacement par une application équilibrée et pragmatique du télétravail.

Notre engagement syndical pour un Travail Hybride équilibré.



Notre engagement syndical pour un Travail Hybride équilibré.

