Administratifs, Techniciens, Maîtrises, Ingénieurs et Cadres

AIRBUS DEFENCE & SPACE

Télétravail

28/09/2020

Cela fait maintenant 4 semaines que nous sommes censés être revenus à l'application de l'accord de groupe sur le télétravail imposant 3 jours minimum de présence sur site.
La crise COVID-19 a entraîné un recours massif au télétravail. Cela a été l'occasion de constater que dans la majorité des cas les salariés sont aussi efficaces en télétravail que sur site. Le sondage réalisé par la **CFE-CGC** en mai dernier et auquel ont répondu 831 salariés a révélé que parmi ceux qui ont été en télétravail **73 % des salariés souhaitent le poursuivre, dont plus de 45 % à raison de 3 jours ou plus par semaine**.

La CFE-CGC a demandé la renégociation de notre accord de télétravail pour le développer chez Airbus Defence & Space, introduire plus de souplesse dans son utilisation, sécuriser le respect du volontariat du salarié, et permettre la prise en charge par l'entreprise des frais personnels occasionnés par le travail à domicile.
⇒ Réponse de la Direction: il s'agit d'un accord groupe; pour l'instant il n'y a pas de renégociation prévue au niveau du groupe; nous allons ouvrir une concertation chez Airbus Defence & Space.

Certes, mais **la reprise de la COVID rend maintenant urgent le développement du télétravail.**

Le ministre de la santé déclarait hier que « *le télétravail est recommandé et très encouragé, dès que c'est possible dans les zones d'alerte renforcée et les zones d'alerte maximale* », « *C'est une mesure importante et c'est une mesure efficace, dans le sens où le télétravail, ça fonctionne* », « *Quand vous êtes à la tête d'une entreprise (...) qui peut tourner avec des salariés qui travaillent de la maison, c'est à vous de les encourager* ».

La CFE-CGC demande donc que s'ouvre maintenant sans tarder la renégociation de l'accord de télétravail afin de :
- pouvoir **télétravailler jusqu'à 60% du temps** (l'accord actuel limite le télétravail à 2 jours/semaine)
- introduire **plus de souplesse en instaurant une limite mensuelle plutôt qu'hebdomadaire** : si la semaine N le salarié a des réunions nécessitant sa présence sur site 5 jours par exemple et que la semaine N+1 il n'a pas ce type de contraintes, qu'il ait la possibilité de télétravailler 4 ou 5 jours la semaine N+1.
- ouvrir la **possibilité de télétravailler aux "développeurs"** : liens avec les plateformes, plus de débits, outils spécifiques…
- **former au management en télétravail**. Élaborer un guide du "bien télétravailler" en groupe et en webex.
- **encadrer le temps de télétravail** : plages horaires et disponibilité, rythmes, pauses, connexion/déconnexion…
- mettre en place des **lieux pour le télétravail** : espaces de co-working, autres sites Airbus
- **améliorer la qualité des réseaux et des outils**, les possibilités de connexions et de Webex
- **participer à l'équipement du télétravailleur** chez lui : grand écran, fauteuil, casque

Néanmoins la **CFE-CGC** considère que, hors circonstances exceptionnelles (sanitaires, météo ou autres à définir très précisément) le télétravail ne doit pas être une obligation: certains salariés peuvent rencontrer des difficultés liées à leur environnement familial ou des conflits vie privée/vie professionnelle.

Pour la **CFE-CGC** il est nécessaire que même lorsqu'ils ont la possibilité de télétravailler les salariés se rendent sur site régulièrement pour éviter l'isolement social (ressenti par 40% des télétravailleurs pendant le confinement.). Il faudra donc que le futur accord sécurise le volontariat du salarié.

My CfeCgc ADS