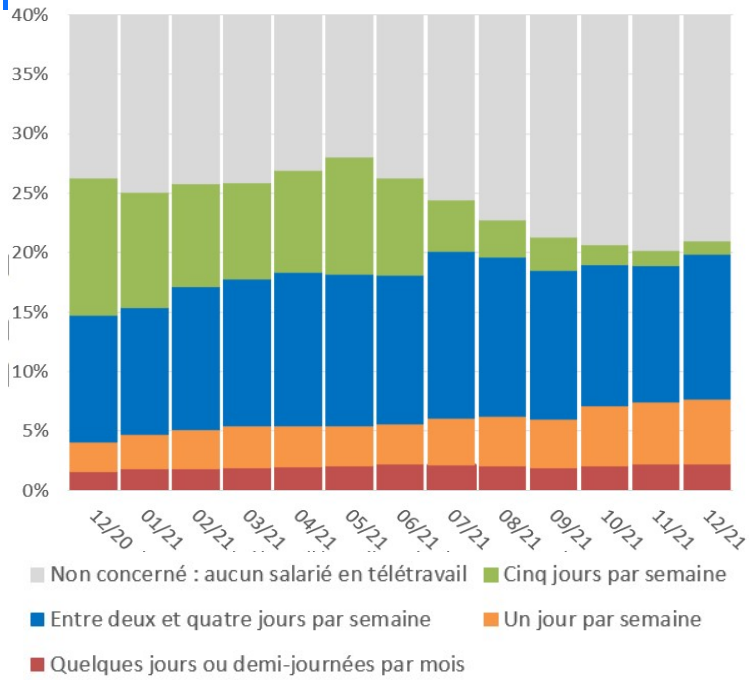
Administratifs, Techniciens, Maîtrises, Ingénieurs et Cadres
AIRBUS DEFENCE & SPACE
CFE CGC AÉRONAUTIQUE ESPACE DÉFENSE
METALLURGIE
Le + syndical
12 mai 2022

ZAPPING CFE-CGC

Lettre d'information CFE-CGC AIRBUS Defence & Space – mai 2022

1ère Organisation Syndicale d'Airbus Defence & Space

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TÉLÉTRAVAIL



Répartition des télétravailleurs par mois en France (% de salariés) (Source : DARES)

EDITO

Avec la transformation numérique des entreprises, la crise de la COVID, les tensions sur le marché du travail, ..., les attentes des salariés évoluent. Le marché du travail est devenu très porteur et il est beaucoup plus facile de changer d'entreprise aujourd'hui qu'il y a quelques années.

La crise sanitaire a été un déclencheur: elle a conduit beaucoup de salariés à réfléchir au sens de leur travail, à l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, à leur qualité de vie au travail. Elle a démontré que d'autres modes de travail sont possible, et que le télétravail, pour lequel beaucoup d'entreprises étaient réticentes, fonctionne. Elle a créé un besoin d'autonomie, un besoin que l'entreprise fasse confiance aux salariés. Elle a fait prendre conscience à beaucoup que le travail n'est pas le seul moyen de se réaliser.

Seules les entreprises qui changeront de logiciel et passeront de processus top/down à une écoute active remontante réussiront à fidéliser leurs salariés et à recruter.

C'est le message que la CFE-CGC porte auprès de la Direction du groupe Airbus dans les négociations sur l'hybrid working, mais aussi dans le cadre du projet "Attract & Retain" d'Airbus DS.

ÇA C'EST DIT !

"Demain ne sera pas comme hier. Il sera nouveau et il dépendra de nous. Il est moins à découvrir qu'à inventer."

Gaston Berger

CALENDRIER

CSE-C	le 21 juin
CSSCT-C	le 10 mai
CSE-E Toulouse	le 24 mai
CSE-E Région Parisienne	le 24 mai

ET VOUS TROUVEZ ÇA DRÔLE

TÉLÉTRAVAIL

Les négociations sur le télétravail vont bientôt débuter au niveau groupe. Lors de la concertation Airbus DS tenue fin 2020 la CFE-CGC avait exprimé ses propositions :

PROPOSITION 1: pouvoir télétravailler jusqu'à 60% du temps (l'accord actuel limite le télétravail à 2 jours/semaine). Pour la CFE-CGC 60% est un maximum, et il est nécessaire que les salariés se rendent sur site régulièrement pour éviter l'isolement social (ressenti par 40% des télétravailleurs pendant le confinement).

PROPOSITION 2: 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.

PROPOSITION 3: réintroduire la possibilité qui existait dans l'accord sur le télétravail Airbus Defence & Space de télétravailler sur ½ journée. Cette mesure serait très utile pour les salariés à temps partiel à 90% ou 70% du temps plein.

PROPOSITION 4: ouvrir la possibilité de télétravailler aux "développeurs" : liens avec les plateformes, plus de débits, outils spécifiques…

PROPOSITION 5: former au management en télétravail. Élaborer un guide du "bien télétravailler" en groupe et en webex.

PROPOSITION 6: encadrer le temps de télétravail : plages horaires et disponibilité, rythmes, pauses, connexion/déconnexion…

PROPOSITION 7: mettre en place des lieux pour le télétravail : espaces de co-working, autres sites Airbus.

PROPOSITION 8: améliorer la qualité des réseaux et des outils, les possibilités de connexions, la possibilité de réaliser des visio-conférences, et pas seulement des audio-conférences.

PROPOSITION 9: participer à l'équipement et aux frais du télétravailleur chez lui : grand écran, fauteuil, abonnement internet, électricité, …

PROPOSITION 10: la CFE-CGC considère que, hors circonstances exceptionnelles (sanitaires, météo ou autres à définir très précisément) le télétravail ne doit pas être une obligation, et rester sur la base du strict volontariat: certains salariés ne peuvent tout simplement pas télétravailler

FRILOSITÉ DU GROUPE

Mais qu'est-ce donc qui pique le groupe, d'être si réticent à soutenir les demandes de télétravail ? Alors que le groupe peine à attirer les talents (ou à les conserver), alors que les conditions de télétravail figurent parmi les critères de sélection primordiaux pour les jeunes en quête d'emploi, alors que même les PME proposent des soutiens financiers au télétravail, le groupe Airbus se cherche.

D'abord parce que les situations sont disparates : tel secteur est essentiellement constitué de cols blancs, donc parfaitement éligible, d'autres d'unités de production : télétravail impossible. Ouvrir grand les vannes pourrait, craint-on en haut lieu, créer un clivage sur certains sites. Ensuite parce que nos activités sont souvent confidentielles et soumises à des réglementations drastiques, limitant le télétravail. Soit, certains points se défendent. Pourtant en 2020 il est nombre de questions qu'on ne s'est pas posées. Pourquoi y revenir aujourd'hui ?

Pendant ce temps, ici on participe aux frais d'abonnement ou d'électricité, là on contribue à l'achat de fauteuils ergonomiques. Et nous, nous attendons que le groupe se décide. En pleurant sur notre faible attractivité. Nous aurons les télétravailleurs que nous méritons … ou pas.

LA COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT

La Commission Logement est la commission du CSE-E qui facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation, et dialogue avec Action Logement, devenu le collecteur unique depuis 2017.
Les services proposés par Action Logement sont :

- Proposition de locations, avec une plateforme in'li (https://www.inli.fr) dédié au logement intermédiaire,
- Etude financière du projet, prêt pour l'accession à la propriété de sa résidence principale, courtier en prêt (à condition de ne pas avoir déjà démarché des banques),
- Offre de Prêt travaux.

Ces services sont totalement gratuits.
Un contact « premium » AIRBUS a été mis en place par Action Logement au 05.61.93.89.63.
Il est conseillé de passer voir avant les assistantes sociales qui peut aussi vous conseiller sur des aides auxquelles vous pourriez avoir droit :
Pour la Région Parisienne :
Joana Pereira (joana.pereira@csiereso.fr 06.22.59.49.09).
Pour Toulouse :
Lucille Pascot (lucille.pascot@csiereso.fr 06.34.78.39.32) et
Delphine Biscarrat (delphine.biscarrat@csiereso.fr 07.76.57.64.58)

FLEX OFFICE

Le Flex Office fait rêver les patrons : « plus agile », « plus collaboratif », mais pas forcément les collaborateurs. Ces espaces de travail sont des lieux où plus personne ne dispose de bureau attitré et où chacun se livre, chaque matin à la course aux bonnes places et à la fuite des mauvaises. A la longue, changer chaque jour de bureau crée des tensions de toutes sortes. Pour les limiter, un système de réservation peut être proposé. Ce qui n'empêche pas de s'installer au même endroit tous les jours. Et comment sont gérés les problèmes matériels comme les sièges spéciaux pour le dos ou le va-et-vient sur un plateau pour aller chercher ses affaires dans les casiers au bout de la salle ? Et le temps passé pour récupérer les dossiers dans son caisson attribué, installer l'ordinateur (réglage de l'écran à la bonne hauteur) et tout refaire en sens inverse le soir, y compris le nettoyage du bureau. Dure loi des « sans bureau fixe » !

Changer de voisins d'open space chaque jour, s'installer sur un bout de canapé pour travailler, ne plus avoir son « coin à soi » : tous les salariés s'adapteront ils à ce changement d'organisation ? La perte de repères sociaux induite par ce nomadisme interne n'est-elle pas déstabilisante pour certains ? El les discriminations (par la fonction par exemple) potentiellement induites par le télétravail, le Corpoworking ou le Flex Office sont-elles bien évaluées?

Certes, ce type d'organisation peut présenter un facteur de réduction des inégalités dans l'entreprise, si tout le monde joue le jeu : le bureau au sens de poste de travail n'est plus un marqueur de statut hiérarchique.

Si une telle solution d'aménagement de votre espace de travail doit être mise en place, contactez vos élus CFE-CGC, ils sauront vous accompagner.

ON S'OCCUPE DE VOUS

Resp. Section Toulouse : **B. PATOUILLIART 05 62 19 75 01**
Resp. Section Reg. parisienne : **V. HENQUINBRANT 01 82 61 27 51**
Comité Européen ADS (ECADS) : **Chr. DUMAS 05 62 19 71 67**
DSC ADS/ Comité européen Airbus : **Th. PREFOL 05 62 19 74 31**
DSC ADS adjoint : **D. IZAMBERT 06 80 27 84 90**

Restez Informés
Installez l'application *My* ***CfeCgc*** **ADS**
QR code ci-contre ou
http://flashwebcodelink.com/406