Négociations
Hybrid Working, Télétravail, QVCT

Toulouse
le 15 juillet 2024

Le 8 juillet s'est tenue la dernière séance de relecture de l'accord **Hybrid working - Qualité de Vie & Conditions de Travail (QVCT)**. Au terme de six séances de négociation, la **CFE-CGC** note favorablement l'intégration de la majorité de ses revendications dans l'accord.
Cet accord s'appliquera au **1er septembre 2024 pour une durée de 4 ans** avec un **bilan intermédiaire à mi-parcours**.

CFE CGC Aéronautique Espace Défense

Airbus

Thème#1 - Evolution des organisations de travail & conditions de travail

Télétravail / Hybrid Working

La demande de télétravail faite par le salarié s'inscrit **dans une approche collective du travail** suite à discussion avec le responsable hiérarchique **avec une souplesse venant lever** la contrainte de **l'obligation d'assurer une présence de 3 jours par semaine minimum** dans les locaux de l'entreprise.

Télétravail Régulier jusqu'à :
- **2 jours** par semaine **en moyenne sur le mois** pour un salarié à **temps complet**.
- **1 jour et demi** par semaine **en moyenne sur le mois** pour un salarié à **temps partiel 90%** (ou forfait jours réduit 90%).
- **1 jour** par semaine **en moyenne sur le mois** pour un salarié à **temps partiel 80%** (ou au forfait jours réduit 80%).

Télétravail Occasionnel jusqu'à **30 jours /an** pour :
- Tous les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel (ou au forfait jours réduit).
- Les intérimaires, les CDD, les alternants.

Pour les personnes non éligibles, possibilité offerte de télétravail occasionnel sous condition de validation par le responsable hiérarchique.

Les 2 types de télétravail, régulier et occasionnel, ne sont pas cumulables.

Télétravail pour raisons médicales : dispositifs précisés via la médecine du travail pour le maintien ou retour à l'emploi, les cas de grossesse et le personnel reconnu RQTH.

Prise de télétravail en journée entière ou **demi-journée**, dans la limite d'une demi-journée par semaine. La ½ journée vaudra ½ journée au titre du décompte des jours de télétravail du mois.

2 lieux de télétravail possibles : le domicile et un autre lieu en France préalablement déclaré ou espace de "co-working". Le lieu de télétravail **ne doit pas faire obstacle au délai de prévenance de 24h** pour annuler ou changer le jour de télétravail prévu. L'autre lieu de télétravail peut être modifié exceptionnellement, ce changement est soumis à validation du manager au travers d'un nouveau formulaire.
Le télétravail à l'étranger est strictement interdit.

Le télétravail ne peut être imposé au salarié, sauf circonstances exceptionnelles.

Droit à la connexion et au repos choisi

Sur ce sujet, l'accord liste un rappel de bonnes pratiques :
- Recommandations de pratiques managériales.
- Respect des durées de présence au travail et de repos.
- Respect des horaires d'ouverture des établissements.
- Recommandations concernant la gestion des réunions.
- Recommandations concernant l'envoi de messages.

Bonnes pratiques liées à la visioconférence

Listing des bonnes pratiques visant à préserver la santé physique et mentale des salariés :

- Réduction des risques auditifs (casque, écouteurs,..) et de fatigue visuelle (écrans appropriés).
- Prévenir les risques physiques : éviter la sédentarité et privilégier un poste de travail adapté.
- Adapter la durée des réunions afin de réduire la surcharge attentionnelle.

Conditions de travail et organisation des activités

- **Organisation des espaces de travail en 4 zones distinctes** (collaboration, concentration, confidentialité, convivialité).
- **Amélioration continue des espaces de travail via le programme Better Workplace et les enquêtes My Working Environment.**
- **Intégration d'une "Gate" QVCT dans la méthodologie de projet Airbus afin d'évaluer et de décrire les impacts du changement pour les salariés concernés** (grille d'analyse d'impacts et plan d'action spécifique).
- **Régulation de la charge de travail suivant trois axes :** sensibilisation des managers et salariés, prise en compte dans les processus de l'entreprise et développement d'outils collectifs de régulation.

Thème#2 - La prévention de la désinsertion professionnelle

La prévention se fait selon trois axes :

- **Primaire** : anticiper l'usure professionnelle physique et psychique par une ergonomie de conception du poste de travail, par la diversification des trajectoires professionnelles et par un programme de renforcement musculaire.
- **Secondaire** : ralentir l'évolution de troubles dès leur détection.
- **Tertiaire** : éviter les complications et compenser les difficultés en situation de travail.

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

Mise en place d'une **nouvelle gouvernance** structurée à travers **trois comités** :

- **Pilotage** : il se réunit deux fois par an et valide la politique générale de prévention des RPS. Il s'assure de la communication des orientations et informe le comité technique.
- **Technique** : il se réunit au minimum une fois par trimestre ou plus suivant besoin. Il définit la politique générale de prévention des RPS.
- **Sectoriel** : il se réunit au minimum une fois par trimestre ou plus suivant besoin. Il coordonne les évaluations et assure une veille sur les problématiques psycho-sociales. Y siègent 2 représentants de la CSSCT-E.

La CFE-CGC a obtenu l'implication des élus de la CSSCT dans le comité sectoriel.

La **CFE-CGC** salue les avancées obtenues sur la **QVCT** à travers ce nouvel accord :

Une **plus grande souplesse** pour le télétravail, la mise en place d'une **gouvernance pour les RPS**, des **actions de promotion de santé** et la prise en compte de la **désinsertion professionnelle**.

Nous regrettons que la participation à l'équipement et aux frais du télétravailleur à son domicile ainsi que la liberté dans le choix des lieux de télétravail n'aient pas été retenues.

Nous notons positivement la désignation **d'un interlocuteur pour chaque site ou société en charge du déploiement et du suivi des mesures relatives à la QVCT.**

Cet accord constitue une avancée notable pour les salariés.

Pour ces raisons, la CFE-CGC a signé cet accord QVCT.

Il y a tant de choses
qui nous <u>réunissent</u>

CFE CGC Aéronautique Espace Défense

Airbus