



RELOAD

# Télétravail et Hybrid working

05 mai 2022

Le lundi 2 mai la Direction a réuni les organisations syndicales représentatives du Groupe pour la dernière réunion de concertation sur le télétravail et l'hybrid working

Le télétravail a fait ses preuves pendant la période COVID, il a permis d'assurer la continuité du travail tout en protégeant contre l'épidémie. Il a apporté de multiples avantages aux salariés mais aussi à l'entreprise.

En effet, il a révélé que l'engagement des salariés et la performance de l'entreprise n'ont pas été altérés. Cela a été un vrai atout pour l'entreprise.

Pour **FO**, le télétravail doit être un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail et les bénéfices doivent avoir pour effet :

- ✓ **La flexibilité et la responsabilité** : les salariés organisent en autonomie leurs journées de travail pour atteindre leurs objectifs
- ✓ **Le renforcement de la confiance** : elle doit être mutuelle entre le management et les collaborateurs,
- ✓ **La réduction des coûts** : le travail à distance permet de réduire les dépenses quotidiennes
- ✓ **Le bien-être et la qualité de vie au travail** : travailler chez soi offre un environnement plus calme (moins de sollicitations, interruptions, bruits etc...), les employés satisfaits sont plus productifs et motivés ce qui conduit à un travail de meilleure qualité.



- ✓ **L'équilibre Travail / Vie privée** : La possibilité de travailler à distance offre un meilleur équilibre travail / vie personnelle
- ✓ **Le gain de temps journalier** : supprimer les trajets permet de réduire le stress lié aux déplacements (bouchons, transports en commun surchargés) ainsi que l'empreinte carbone.



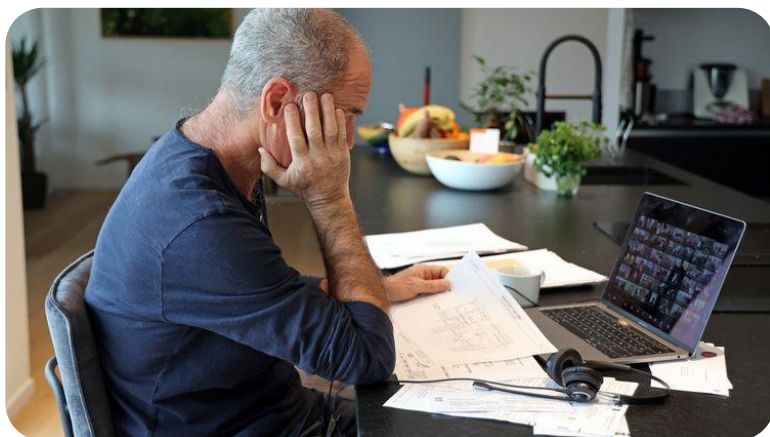
Néanmoins, si les avantages du télétravail sont indéniables, son utilisation massive a mis en évidence ses limites sociales.

La vigilance doit être de mise car il peut emener au quotidien du stress et des risques tant physiques que psychiques tels que :

- ✓ **Risque d'isolement avec un manque de contact humain,**
- ✓ **Risque de mal-être et épuisement professionnel ( burnout )**
- ✓ **Démotivation due à la monotonie,**
- ✓ **Mauvaise gestion du temps,**
- ✓ **Manque de reconnaissance et de considération,**
- ✓ **Moyens et équipements bureautiques non adaptés.**

Pour **FO**, la Direction doit bien mesurer l'impact que peut générer l'ensemble de ces risques sur la santé de ses salariés face auxquels il faudra nécessairement garantir toutes les protections.

Dans ce cadre, il sera impératif de mettre en place une commission de suivi en collaboration avec les membres du CSSCT.



# Considérations FO

**FO** a rappelé que la pandémie avait profondément modifié la vision des salariés en matière d'organisation de leur temps de travail.

En s'appuyant sur les retours du terrain, **FO** a exprimé les principales orientations qu'elle entend mettre en avant pendant les négociations.

Le partage des espaces de travail, l'organisation du travail en général doivent faire l'objet d'une approche concertée au sein des équipes.

## La réussite ne peut se faire que par adhésion et non par contrainte.

Comme à son habitude, **FO** sera Leader et Force de propositions sur ces sujets qui suscitent beaucoup d'attentes parmi les salariés.



## Dans le cadre du dialogue social, les négociations qui vont s'ouvrir devront garantir :

- ✓ Le double volontariat
- ✓ 2 à 3 jours de télétravail par semaine selon l'aspiration des salariés ou un nombre de jours à utiliser chaque mois
- ✓ Des jours de télétravail occasionnels pour celles et ceux qui ne veulent ou peuvent pas télétravailler régulièrement
- ✓ Possibilité de télétravailler par demi-journée
- ✓ L'égalité de traitement de tous les salariés éligibles
- ✓ Indemnisation au travers d'un forfait avec prise en charge des frais d'installation, et un forfait mensuel selon le nombre de jours télétravaillés
- ✓ Le droit à la déconnexion avec un encadrement des conditions d'utilisation des moyens informatiques

- ✓ La garantie du respect des durées légales du travail et des temps de repos
- ✓ L'évaluation de la charge de travail en adéquation avec les objectifs annuels
- ✓ La prise en compte des spécificités du management
- ✓ Accorder une attention particulière liée à certaines situations (médicale, proches aidants, maternité, parents isolés, handicap ...)
- ✓ L'évaluation et le suivi des risques psychosociaux.

**Pour AIRBUS, le télétravail, l'Hybrid Working,  
doivent être gagnant-gagnant, synonyme de progrès social  
pour les salariés tout en permettant à notre entreprise  
de gagner en attractivité afin d'attirer de nouveaux talents.**

Les phases de concertations sont terminées, nous vous tiendrons informés de l'évolution des négociations. Le planning n'est pas encore connu à ce jour.



**FO, vos conditions et santé au travail, vos emplois**



[www.fo-airbus.fr](http://www.fo-airbus.fr)



FO Airbus