



Télétravail, connexion & repos choisis.

La direction du groupe Airbus en France a réuni vendredi 16 février les organisations syndicales pour leur présenter un bilan et les premiers retours d'expériences du télétravail.

- Au global, **2535** salariés, soit **7%** des effectifs en France ont opté pour le télétravail.
- **11% des femmes et 4% des hommes** d'Airbus en France télétravaillent.
- La majorité des télétravailleurs ont entre **40 et 50 ans**, et ont une ancienneté de **20 ans et plus** dans l'entreprise.
- **80%** des télétravailleurs sont des cadres.

Retours d'expérience de télétravailleurs et de leurs managers

Les +

- Environnement de travail plus propice à la concentration.
- Productivité et efficacité améliorées.
- Gain de temps : pas de trajet & transport.
- Meilleur équilibre vie pro/vie perso.

Les -

- Nécessité de mieux organiser son travail.
- Contact avec les collègues plus difficile.
- Participation moins aisée aux réunions à distance.
- Eventuels problèmes de connexion.

Un nouvel accord télétravail commun

La direction souhaite négocier un **nouvel accord télétravail commun** pour toutes les divisions et filiales d'Airbus en France. Les principales orientations seront :

Empowerment des managers : le télétravail, un outil au service des managers.

Responsabilisation des salariés : un dispositif qui repose sur la confiance.

Maintien dans l'emploi : le télétravail pour faire face à des situations d'indisponibilité temporaire.

Des espaces de coworking : des solutions en phase avec les évolutions sociétales.

Marque employeur : le télé travail, un atout pour recruter. Avec l'accord du manager, le télétravail doit être une possibilité dès l'embauche.

Connexion et repos choisis

Les solutions radicales comme la déconnexion des serveurs adoptées dans certaines entreprises ne sont pas satisfaisantes.

En revanche, des actions de sensibilisation des managers et des salariés, l'exemplarité du management, la mise en place de pop up lors de l'envoi de mails en dehors des horaires de bureau sont des pistes intéressantes. **La CFE-CGC a aussi proposé que les salariés avec leur manager rédigent leur propre charte de fonctionnement, précisant les horaires de réunion, d'envoi de mails et de contact téléphonique.**

QVT : des groupes de travail paritaires vont être créés pour identifier et suivre les initiatives, définir les objectifs et moyens de mesure de la QVT et les modalités de communication.

Pour la CFE-CGC, la Qualité de vie au Travail c'est avant tout la Qualité du travail ! Le télétravail, la connexion et le repos choisis sont des moyens nécessaires et indispensables à la QVT : la CFE-CGC veut les améliorer. La Qualité du travail repose d'abord sur une bonne adéquation charge de travail/potentiel, la juste reconnaissance de son travail, travail qui doit être porteur de sens ! Autant de sujets primordiaux pour la CFE-CGC.

