FO Airbus Groupe

Paris le 10 Juin 2024

QVCT & Télétravail

Fin des négociations

Les négociations QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) se sont achevées le 6 juin 2024.

Vous trouverez ci-dessous les principaux points à retenir, en particulier les évolutions **en matière de télétravail.**

Maintien dans l'emploi, prévention de la désinsertion professionnelle

Ce sera un chapitre important de l'accord QVCT qui détaillera **les moyens** mis en œuvre par Airbus pour **prévenir** et **réduire** l'usure physique au travail, **limiter** au maximum les situations pouvant conduire à l'inaptitude d'un salarié, et **favoriser** le maintien dans l'emploi en proposant des solutions de reclassement.

Prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

L'accord QVCT comprendra aussi tout un volet sur la **prévention**, la **détection** et le **traitement des RPS**, véritable fléau du 21è siècle chez les **populations cols blancs en particulier**.

Sur ce sujet auquel **FO** est **très attaché**, l'accord viendra **renforcer** les prérogatives de la **commission CSSCT** (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail).

Citons par exemple une présentation bi-annuelle en CSSCT de la cartographie complète et multi-sectorielle incluant les problématiques RPS identifiées et les secteurs à risque.

Nos représentants CSSCT seront ainsi en mesure d'intervenir localement et d'assurer un suivi des actions mises en place.

Référent QVCT

Enfin, vu qu'un accord Groupe ne peut pas régler toutes les problématiques locales (par exemple les problèmes de parkings ou de restaurants d'entreprise qui participent beaucoup à la qualité de vie au travail), **FO** a **obtenu** la désignation de **référents** QVCT **dans chaque établissement**, pour nous permettre d'avoir des interlocuteurs clairement identifiés à qui nous pourrons remonter les différents sujets.

Télétravail

Tout au long de ces négociations, **FO** a **œuvré** pour que les futures conditions de **télétravail** soient **plus souples** qu'aujourd'hui.

FO considère que le télétravail n'est pas un privilège octroyé mais bien une manière **d'optimiser** le travail, une **contribution** vertueuse sur le plan **écologique** et **à l'équilibre Vie Privée/Vie Professionnelle**.

Nous avons été entendus sur plusieurs points.

- **Organisation des jours de télétravail : FO** souhaitait la fin de la contrainte des 3 jours minimum de présence sur site chaque semaine, **ce sera chose faite**.
  La nouvelle règle permettra **de télétravailler 2 jours en moyenne par semaine travaillée**, sur le mois. Il n'y aura plus de notion de présence minimale sur site.
  Le **« en moyenne »** est important puisqu'il permettra par exemple de télétravailler **3 jours au cours d'une semaine**, dans la mesure où 1 seul jour est télétravaillé au cours d'une autre semaine du même mois, permettant ainsi de s'adapter à l'activité.
  Par ailleurs, à la différence d'aujourd'hui, si une semaine comporte un jour férié, un jour de congés ou un jour de déplacement professionnel, il sera possible de télétravailler plus d'une journée.
  A noter que cette règle des 2 jours de télétravail en moyenne concerne les salariés à temps plein. Ceux à temps partiel 80% pourront télétravailler 1 jour en moyenne par semaine travaillée.

- **Lieux de télétravail :** il sera possible de **télétravailler** depuis **son domicile** ainsi que depuis **un autre lieu déclaré, en France**. Tout au long des discussions, **FO** a **revendiqué** le fait de pouvoir télétravailler **quelque soit le lieux**, notamment l'étranger, mais la Direction est restée inflexible sur ce point. Il nous semble que c'est une occasion manquée de rendre notre entreprise encore plus attractive, notamment vis-à-vis des salariés d'origine étrangère.

- **1/2 journée de télétravail : FO** a **demandé** et **obtenu** la possibilité de **déclarer** des 1/2 journées de télétravail. Ce sera possible à hauteur d'une **fois par semaine**, et permettra notamment de gérer au mieux les situations où 1/2 journée est déjà prise en congés, évitant ainsi un aller-retour domicile-travail inutile.

- **Salariés éligibles :** alors qu'aujourd'hui seuls les salariés à temps plein et ceux à 80% minimum peuvent télétravailler, **FO** a **obtenu** que le dispositif soit **étendu** à tous les salariés. En particulier, ceux qui font du temps partiel à moins de 80% pourront avoir accès au quota de jours de **télétravail occasionnel** qui sera porté, à la demande de **FO**, de 15 à **30 jours par an**.

- **Dédommagement : FO** a **demandé** tout au long des négociations le financement de matériel pour le télétravail (fauteuil, deuxième écran,...), ainsi qu'une « indemnité télétravail » récurrente pour couvrir certains frais (chauffage, clim, électricité). **La Direction n'a consenti aucune avancée sur ce point, nous le regrettons.**

La réunion de relecture du projet d'accord QVCT aura lieu début juillet, et en **cas de signature**, l'accord devrait **entrer en vigueur après l'été.**

Il s'appliquera pendant **4 ans**, phase à l'issue de laquelle un bilan sera effectué afin de le renégocier.

FO continuera de porter les revendications pour lesquelles nous n'avons pas été entendus.