

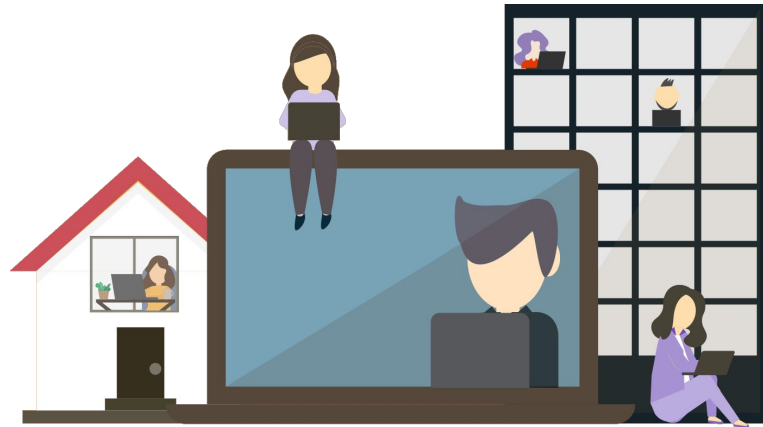
RELOAD

Concertation Hybrid Working

Le 2 mai 2022 s'est tenue la 4^e et dernière réunion de *concertation* sur l'Hybrid Working :

- retours des **benchmarks externes**
- concepts-clé du **télétravail**
- présentation du **corpworking**

Travailler près de chez soi dans un environnement adapté, au sein d'une entreprise ou d'un *tiers-lieu*, a été évoqué comme une **solution intermédiaire entre le télétravail à domicile et le Flex-Office**. On parle alors de **corpworking** ou de **coworking**.



Différentes études concernant le télétravail ont été présentées. Au sein des GAFAM, cette pratique **augmente la productivité de 10% à 30%**, notamment grâce au gain sur les temps de transport. Mais Amazon, Apple et Google sont **au-dessous des 50% pour favoriser l'innovation**, considérant qu'il est indispensable que les salariés échangent directement.



À partir de la présentation des **récents accords télétravail/travail hybride de 6 entreprises** (équivalentes à Airbus en taille et/ou en activité industrielle : Renault, Orano, Pirelli, EDF, Schneider Electric, Collins/Ratier), **les différentes modalités à négocier ont été définies** :

- **Éligibilité** du salarié, de son activité.
- **Cadrement** individuel ou collectif.
- **Accès** : simple ou double volontariat.
- **Typologie** du télétravail : régulier, occasionnel, flex office...
- **Encadrement** de la demande : outils, process, avenants éventuels.
- **Temporalité** : nombre de jours possibles en télétravail/présentiel.
- **Répartition** : en jours ou en ½ journées
- **Localisation** : domicile, tiers-lieux internes ou externes à l'entreprise.
- **Indemnisation** : compensations éventuelles
- **Équipement** en télétravail
- **Santé et conditions de travail** : suivi, formations, maintien du lien social...



Calendrier

**Toujours pas de date planifiée
pour le début de la négociation !**

RELOAD

Concertation Hybrid Working

Considérations CFE-CGC :

Les données présentées lors de cette phase préalable de concertation confortent la CFE-CGC dans ses revendications :

- **maintenir le lien social**
- **définir les nouveaux modes de travail dans un esprit de dialogue et de transparence, au volontariat**
- **donner au salarié le choix quant à sa déconnexion / connexion**
- **former et accompagner les managers**
- **fournir aux salariés les moyens nécessaires**
- **adapter les espaces de travail en fonction des activités**
- **redistribuer aux salariés les économies réalisées**

La CFE-CGC considère également que la mise en place de nouveaux modes de travail doit répondre aux impératifs suivants :

- **prendre en compte les Risques Psycho-Sociaux associés à l'Hybrid Working (dans l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail).**
- **accorder des budgets en cohérence avec les aménagements nécessaires des espaces de travail.**
- **bien prendre en compte les spécificités de certaines activités Défense (ex : confidentialité), qui ne doivent pas constituer un motif pour exclure du dispositif des salariés ou des entités.**
- **impliquer au plus tôt les représentants du personnel dans le déploiement.**

La CFE CGC est favorable à ce que l'ensemble des thèmes liés à l'Hybrid Working soit traité par un accord global et demande la planification des réunions de négociation, pendant lesquelles elle défendra les valeurs auxquelles elle est attachée : l'Hybrid Working doit être fondé sur la confiance, la bienveillance et l'empathie envers les salariés, il doit favoriser la qualité de vie au travail et garantir l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

