

# Participez à l'enquête Télétravail à Airbus !

Depuis la crise COVID, les salariés se sont adaptés à la généralisation contrainte et à l'intensification du télétravail. Et ce malgré des conditions dégradées : partage de l'espace avec la famille, garde d'enfants, manque d'ergonomie du poste de travail, augmentation du temps de travail, isolement des collègues et de la hiérarchie.

Les remontées que nous avons démontré l'urgence d'effectuer un bilan à Airbus pour exiger de notre direction de réelles mesures d'encadrement du télétravail, notamment en matière de temps de travail, de droit à la déconnexion, d'équipement en matériel de bureau, de partage des richesses dégagées et de prévention des risques psychosociaux.

**Pour réaliser ce bilan, nous avons besoin de votre participation à l'enquête en ligne et confidentielle de la CGT Airbus. Connectez-vous grâce au lien ou au QR code ci-dessous :**

<http://enqueteteletravail.fr/airbus>



Bien que de nombreux salariés d'Airbus apprécient le télétravail car il permet de réduire certaines contraintes professionnelles (temps de transport, ...), ils constatent aussi qu'ils travaillent davantage (volume et amplitude horaire) et que l'ergonomie de leur poste de travail à domicile n'est pas satisfaisante, au point de provoquer de nombreux TMS (Trouble Musculo-Squelettiques).



De fait à Airbus, nous sommes dans un télétravail « gris », car il est rendu possible par l'employeur mais il n'est pas réellement encadré (malgré un accord d'entreprise de 2017). De plus l'ANI (Accord National Interprofessionnel) signé par certaines organisations syndicales (non CGT) n'apporte rien car il n'est ni prescriptif, ni normatif et renvoie à des hypothétiques négociations de branche ou d'entreprise.

En l'état actuel, aucune réponse n'est apportée à des questions telles que : mon management peut-il m'obliger à télétravailler ? Est-ce que je peux exiger d'être en télétravail ? L'entreprise doit-elle me rembourser une partie des frais causés par mon télétravail (mobilier, périphériques informatiques, abonnement internet, fournitures, eau, électricité, gaz) ? Qui est responsable en cas d'accident à mon domicile quand je télétravaille ? Qui est responsable en cas de piratage de données de l'entreprise ?

Enfin, dans une situation de télétravail massif, quelles mesures pour garantir le droit à l'information syndicale des salariés isolés à leur domicile sans contact avec les organisations syndicales ? Celles-ci doivent obtenir de nouveaux moyens pour échanger avec les salariés et leur diffuser de l'information.

