

RELOAD Hybrid Working Déclaration CGT

Déclaration de la CGT Airbus lors de la dernière réunion de concertation RELOAD Hybrid Working du 2 mai 2022

La CGT note la volonté de la Direction de se concerter avec les organisations syndicales pour réussir le projet de changement d'organisation du travail. Ce travail doit maintenant se poursuivre dans le cadre d'une négociation et se conclure par un accord qui encadre ces nouvelles formes d'organisations du travail et protège les salariés.

Au vu des quelques expérimentations présentées, nous sommes surpris de ne voir aucune difficulté remontée. Nous demandons de nouveau que l'enquête de satisfaction des salariés soit mise à dispositions des organisations syndicales. Nous souhaitons souligner les limites de ces expérimentations réalisées dans un contexte de crise sanitaire avec un télétravail souvent obligatoire et des moyens accordés bien supérieurs à ce que l'entreprise semble vouloir mettre à disposition dorénavant.

Sur le terrain, de nombreux salariés nous disent que leurs projets ont dû faire face à la difficulté de s'organiser entre travailleur et télétravailleur qui s'est traduite par des charges supplémentaires pour maintenir malgré tout la qualité attendue et les délais, au détriment de la santé, du bien-être et de l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Pour la CGT, il s'agit d'une marche forcée vers le travail hybride et les espaces flexibles malgré la réticence de nombreux salariés, souvent fondées. Les perspectives d'économie de mètre carré et la hausse potentielle de productivité liées à cette nouvelle organisation dictent l'avenir du travail chez Airbus. La CGT pense que bien au contraire, ce ne sont pas les économies que la Direction doit viser mais que cette nouvelle organisation doit surtout bénéficier aux salariés en termes de qualité des conditions de travail. Cela demande de l'investissement lors de sa mise en place et durant toute la durée opérationnelle de cette organisation.

De plus, la mise en place de ce changement doit faire l'objet d'un financement dédié, ce ne sont pas aux projets d'y contribuer financièrement. Les tâches d'étude et de mise en place de l'Activity Based Working doivent être planifiées et organisées afin de prendre en compte leur impact en charge et délais sur les projets et éviter une désorganisation pouvant compromettre leur réalisation. Ceci doit permettre aussi d'éviter la dégradation des conditions de travail des salariés soumis à des surcharges de travail au quotidien pour à la fois tenir les objectifs de leurs projets et participer à la mise en place de ce changement d'organisation.

Au niveau du télétravail, et afin de s'assurer de ne pas créer d'inégalités dans les conditions de travail, des investissements devront être fait. Le projet d'accord devra prévoir beaucoup d'éléments pour protéger le salarié (droit à la déconnexion, équilibre vie privée / vie professionnelle, prévention des RPS, prise en charge des accidents de travail...). Les économies que pourrait faire la Direction avec le télétravail (surface des bâtiments, énergie...) ne doivent pas se transformer vers des coûts supplémentaires pour le salarié (matériels, agrandissement du domicile...)

Le CGT demande que le télétravail soit un droit mais pas une obligation, c'est pourquoi il doit être encadré afin que le bien-être et la santé au travail ne soient pas dégradés, bien au contraire, ils doivent être préservés et améliorés.

Pour conclure, la CGT sera très vigilante à ce que l'entreprise ne déroge pas à l'obligation de prendre toute les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, peu importe le lieu de travail.

