Marignane, le 30 septembre 2021

HYBRID WORKING / TELETRAVAIL

Par note du 6 juillet dernier, nous avons communiqué sur le principe d'un retour sur site, et nous avions dans le même temps, demandé aux managers d'attendre pour étudier la mise en place de nouvelles demandes de télétravail régulier, précisant que de nouvelles conditions concernant le télétravail seraient partagées avec les partenaires sociaux à la rentrée, et testées jusqu'à la fin de l'année.
Conformément à nos engagements, nous avons présenté, lors du CSE-C du 28 septembre, la mise en place d'une phase de test de travail hybride jusqu'à la fin de l'année 2021.

Le travail hybride ou hybrid working, permet de :

- Trouver au niveau de l'équipe l'équilibre qui convient dans le partage du temps entre présence sur site et lieux de télétravail.
- Réfléchir collectivement à la manière dont nous voulons travailler, avec notamment une attention particulière portée à l'adaptation de l'espace de travail au regard des activités qui y sont pratiquées.

Concernant le télétravail, qui est une des mobilités de l'hybrid working, il s'agit de passer d'une approche individuelle où l'employé demande au manager de pouvoir télétravailler à une approche collective où les équipes se réunissent pour réfléchir à leurs activités et au modèle hybride qui correspond à leurs besoins.
Chaque équipe va être invitée en octobre à avoir une discussion concernant la mise en place de l'hybrid working qui combine un rythme de travail en présentiel et en distanciel.

Une information complémentaire sera diffusée prochainement, pour guider les équipes dans la mise en œuvre de cette expérimentation. En effet, les encadrants des différentes fonctions business vont définir les postes qui sont télétravaillables ou non afin de permettre des discussions dans les équipes.

En ce qui concerne l'accord de groupe relatif au télétravail : il est applicable à Airbus Helicopters depuis sa signature en 2018.
Dans le cadre de la phase de test jusqu'à la fin de l'année, et conformément à l'accord de groupe, le travail en distanciel sera déplafonné. Les salariés pourront donc, sous réserve de validation du manager, télétravailler jusqu'à 2 jours qu'ils aient ou non contractualisé un engagement sur du télétravail régulier, et y compris pour ceux qui auraient contractualisé un seul jour par semaine. Ce dispositif temporaire ne s'ajoute pas au télétravail éventuellement contractualisé.

En pratique :

- Si le salarié n'a pas contractualisé de télétravail régulier : possibilité d'effectuer jusqu'à 2 jours de télétravail occasionnels par semaine.
- Si le salarié a contractualisé 1 jour de télétravail régulier : possibilité d'effectuer jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine, soit 1 jour de télétravail en plus du télétravail régulier.

En dehors de ce cadre, l'accord de groupe reste applicable.

Le retour d'expérience de cette phase test sera pris en compte pour un déploiement pérenne de l'hybrid working à partir de 2022, en concertation avec les partenaires sociaux.

La Direction des Ressources Humaines France