



# Mise en place du télétravail dans EADS : les conditions de la réussite !

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS  
**EADS**

C

Dans un 1<sup>er</sup> tract, nous avons rappelé que le **télétravail** relève d'une véritable **demande des salariés** confirmée notamment par l'enquête de la **CFDT** sur le [temps de travail et les charges de travail](#) menée en 2012 au sein des différentes entités d'EADS (voir résultats sur : <http://www.cfdt-eads.over-blog.com>).

F

La **CFDT** rappelle que le **télétravail** n'est pas à confondre avec le **travail nomade** ou « **connecté** ». Le travail le soir, le WE lié au développement des nouvelles technologies (téléphone portable, « smartphone », PC portable, etc..), ce n'est pas du télétravail. Pour autant ce type de travail existe et ne doit être **ni nié, ni sous-estimé**. Pour la **CFDT**, cela doit aussi faire l'objet de négociation avec, à minima, la mise en place de **chartes de bonnes conduites**. La **CFDT** revendique notamment un « **droit à la déconnexion** ». Les salariés ne sont pas corvéables 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

D

Différentes **études**, démontrent que le **télétravail** (2 à 3 jours max au domicile) améliore la **qualité de vie** personnelle au travail et en dehors, la **qualité de vie familiale**, les **marges de liberté** dans la gestion du temps, la diminution du **stress** liés au transport. Elles démontrent aussi que **l'entreprise** gagne en **efficacité**, les salariés travaillant dans un environnement plus serein sont plus productifs.

T

Pour autant la réussite de la mise en place du télétravail nécessite certaines **conditions** tant du côté du **salarié** que du côté de **l'entreprise** :

## **Quelles sont pour le salarié les 12 conditions pour réussir le télétravail ?**

E

1- Aimer **travailler seul**, loin du collectif de travail

2- Disposer d'une aptitude à l'autonomie (professionnelle, gestion du temps, technique...)

3- Etre bien intégré aux **réseaux** professionnels internes de l'entreprise.... pour diminuer le risque d'isolement

A

4- Etre conscient que l'on ne peut "télétravailler" à temps complet (**3 jours max**)

5- Avoir une **famille** « télétravail compatible »

6- Habiter un **logement** « télétravail compatible » : surface, réseaux, environnement

D

7- Accepter l'idée de vivre le paradoxe « **Plus de temps de travail / plus de qualité de vie** »

8- Avoir négocié et signé un **contrat écrit** de salarié en télétravail

9- Avoir un rapport de **confiance** très grand avec l'entreprise et le management

S

10- Occuper un **emploi** « **télétravaillable** »

11- Exercer un métier intéressant rendant supportable un **temps de travail plus long**

12- Avoir une fonction bénéficiant d'un **fort degré d'autonomie** supportant la gestion par objectifs

## Quelles sont pour l'entreprise les 12 conditions pour réussir le télétravail ?

- 1- L'entreprise doit être pleinement **convaincue** que l'amélioration de la qualité de vie au travail et hors travail des salariés est une source d'augmentation de la productivité
- 2- Admettre que cette organisation du travail repose sur la **confiance entreprise / salarié**
- 3- Prendre les moyens de maintenir le lien social : nécessité de **télétravail à temps partiel**
- 4- Gérer la mise en place de cette **organisation** comme celle des autres changements
- 5- Informer et **convaincre les hiérarchies** sur les raisons et objectifs du changement
- 6- Négocier un **accord d'entreprise** sur le télétravail avec les Organisations Syndicales
- 7- Concevoir et mettre en place de nouvelles procédures pour la **gestion à distance**
- 8- Mettre en place des **formations** pour les hiérarchies, les télétravailleurs et leurs collègues
- 9- Reconnaître les **particularités** du travail nomade et du travail occasionnel
- 10- Savoir justifier et expliquer que le télétravail n'est **pas adapté à tous les métiers**
- 11- Savoir justifier et expliquer que le télétravail n'est **pas adapté à tous les salariés**
- 12- Reconnaître que le télétravail n'est **ni une récompense, ni un privilège** réservés à certains

La **CFDT** rappelle à nouveau qu'elle demande officiellement l'ouverture de négociations en 2013, dans les différentes entités EADS, sur le **télétravail**.

Cette revendication s'intègre dans la démarche « **My Life at EADS** » sur l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés.

Alors que des accords sont déjà en vigueur chez nos collègues allemands, il ne reste plus qu'à le mettre en œuvre en France en ne se contentant pas de « **simples expérimentations** » !