

Négociation de l'accord relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Deuxième réunion de négociation QVCT

Dans le cadre de la négociation sur la **Q**ualité de **V**ie et les **C**onditions de **T**ravail (**QVCT**), l'**UNSa** souhaite poursuivre les échanges avec la Direction dans un esprit constructif, avec un objectif clair : **obtenir des avancées concrètes, durables et adaptées aux attentes des salariés**.

Cette deuxième réunion abordera trois thématiques pour l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle : **la parentalité, la conciergerie et le télétravail**.

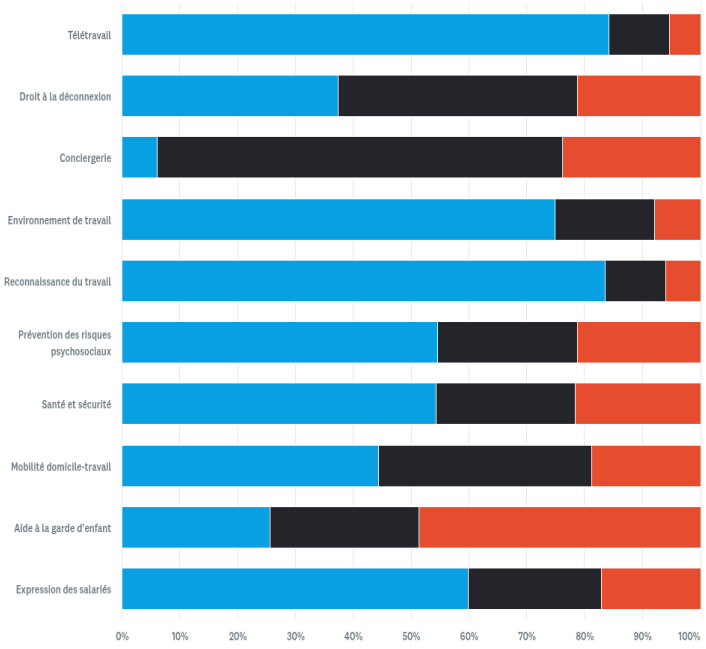
Sur les deux premiers sujets, les dispositifs existants constituent une base globalement satisfaisante. Nos propositions visent donc principalement à les consolider, à les faire évoluer et à améliorer leur accessibilité afin qu'ils répondent toujours mieux aux besoins des salariés.

Le télétravail constitue, en revanche, le principal point de difficulté de cette négociation. Les attentes des salariés sur ce sujet sont fortes et nécessitent, selon nous, une évolution significative du cadre actuel. Au-delà des modalités pratiques, il s'agit d'un véritable enjeu de confiance, d'équité, d'autonomie et de reconnaissance des nouvelles organisations du travail. Notre dernier sondage montre l'importance du thème pour nos collaborateurs

Question: Sujets PRIORITAIRES QVCT ?

Réponses obtenues : 459 Question(s) ignorée(s) : 20

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.



	PRIORITAIRE	NON PRIORITAIRE	SANS AVIS	Total
Télétravail	84.28% 386	10.48% 48	5.24% 24	458
Droit à la déconnexion	37.42% 171	41.36% 189	21.23% 97	457
Conciergerie	6.13% 28	70.02% 320	23.85% 109	457
Environnement de travail	74.84% 342	17.29% 79	7.88% 36	457
Reconnaissance du travail	83.55% 381	10.53% 48	5.92% 27	456
Prévention des risques psychosociaux	54.59% 250	24.24% 111	21.18% 97	458
Santé et sécurité	54.27% 248	24.07% 110	21.66% 99	457
Mobilité domicile-travail	44.42% 203	36.76% 168	18.82% 86	457
Aide à la garde d'enfant	25.60% 117	25.82% 118	48.58% 222	457
Expression des salariés	59.96% 274	22.98% 105	17.07% 78	457
				4571

L'UNSa considère que le télétravail ne doit pas être abordé uniquement sous l'angle des contraintes organisationnelles, mais également comme **un levier d'amélioration des conditions de travail, d'attractivité et de fidélisation des salariés**.

Les propositions présentées dans ce document traduisent cette volonté de faire de la négociation QVCT un véritable outil de progrès social, avec une attention particulière portée au télétravail, qui devra constituer l'un des sujets majeurs de nos échanges avec la Direction.

Titre 3 – Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Parentalité – Repenser le dispositif d'aide à la garde d'enfants

Le constat de l'UNSa : le dispositif actuel ne fonctionne pas de manière satisfaisante et génère beaucoup d'insatisfaction chez les salariés. Le dispositif actuel de réservation de berceaux en crèche représente un coût important pour l'entreprise, estimé à **10 000 € par place réservée, soit environ 700 000 € par an** alors qu'il ne bénéficie qu'à un nombre limité de familles. Cette situation soulève une véritable question d'équité dans l'utilisation des moyens consacrés à la parentalité. Malgré un budget conséquent, de nombreux salariés ayant des enfants en bas âge ne peuvent pas bénéficier de cette aide.

L'UNSa propose de faire évoluer ce dispositif vers une aide financière à la garde d'enfants, plus équitable et accessible au plus grand nombre. Cette aide, comprise entre **2 et 3 € par enfant et par jour de garde**, serait accordée à tous les salariés qui en feraient la demande, selon des modalités et des critères d'éligibilité à définir. L'objectif est de permettre à davantage de familles de bénéficier d'un soutien concret. Les modalités juridiques et pratiques de mise en œuvre devront être étudiées, notamment au regard des compétences des CSE en matière d'activités sociales et culturelles. Si un versement direct par l'entreprise n'était pas envisageable, l'**UNSa** propose que la Direction répartisse l'enveloppe existante entre les différents CSE, proportionnellement au nombre d'enfants éligibles relevant de chaque établissement. Les CSE

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

pourraient alors assurer le versement de cette aide aux salariés, dans le cadre de leurs compétences et selon des modalités à définir.

Pour l'UNSa, l'enjeu n'est pas d'augmenter les dépenses, mais de mieux utiliser les moyens existants afin de soutenir un plus grand nombre de familles et de garantir une répartition plus équitable des aides à la parentalité.

Conciergerie – Consolider un dispositif apprécié et améliorer sa coordination avec les CSE

Le constat de l'UNSa : le dispositif de conciergerie fonctionne bien et constitue un service apprécié, mais des améliorations sont nécessaires pour le rendre plus accessible, mieux connu et mieux coordonné avec les activités des CSE. L'**UNSa** souhaite préserver et développer ce dispositif, qui contribue à faciliter le quotidien des salariés. Toutefois, les services proposés par la conciergerie ne sont pas toujours suffisamment connus, notamment des salariés qui ne sont pas inscrits. Il apparaît donc nécessaire de **renforcer la communication auprès de l'ensemble des salariés**, afin que chacun puisse connaître les prestations disponibles et les modalités pour en bénéficier.

L'**UNSa** propose également **d'étendre progressivement la présence physique des conciergeries à l'ensemble des sites**, afin de garantir un accès plus équitable aux services, quel que soit l'établissement d'affectation. Par ailleurs, nous souhaitons encourager le développement d'événements thématiques organisés par les conciergeries, en privilégiant une collaboration avec les CSE locaux. Ces initiatives peuvent enrichir les services proposés aux salariés, à condition de s'inscrire dans une démarche complémentaire et non concurrente des activités déjà organisées par les CSE.

Pour répondre à cet objectif, l'UNSa propose de mettre en place **un dispositif de coordination formalisé entre la Direction, les responsables des conciergeries et les représentants des CSE locaux**, reposant sur les principes suivants :

- **Un calendrier partagé des événements**, permettant d'anticiper les initiatives de chacun et de prévenir les conflits de programmation.
- **Une concertation préalable avec le CSE concerné**, avant l'organisation de tout événement thématique sur son établissement.
- **Une clarification des périmètres d'intervention**, afin de distinguer les prestations relevant de la conciergerie des activités sociales et culturelles proposées par les CSE.
- **La recherche de partenariats et d'événements communs**, lorsque les initiatives présentent un intérêt partagé pour les salariés.
- **Un bilan périodique entre les acteurs concernés**, afin d'évaluer le fonctionnement du dispositif et d'apporter les ajustements nécessaires.

L'objectif n'est pas de limiter les initiatives des conciergeries, mais de f**avoriser leur complémentarité avec les CSE, dans le respect des prérogatives de chacun**.

Télétravail

Le constat de l'UNSa

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

L'accord actuel reconnaît la possibilité de recourir au télétravail et constitue, à ce titre, une avancée dans l'organisation du travail et l'amélioration de la qualité de vie des salariés.

Cependant, **l'UNSa constate un décalage croissant entre l'esprit de cet accord et son application sur le terrain.**

Sous couvert de performance collective et de nécessité de présence sur site, la Direction a progressivement introduit des règles d'organisation imposant jusqu'à quatre jours de présence hebdomadaire. Cette évolution revient, dans les faits, à limiter fortement les possibilités de télétravail pourtant prévues par l'accord.

Pour l'UNSa, il n'est pas acceptable de modifier la portée d'un accord collectif en jouant sur l'interprétation des mots et en instaurant des règles qui en réduisent les bénéfices pour les salariés.

La performance d'une entreprise ne peut se mesurer au seul nombre de jours de présence physique. Elle repose avant tout sur la qualité du travail réalisé, l'engagement des salariés, la confiance accordée aux équipes et la pertinence de l'organisation collective.

L'**UNSa** ne conteste pas la nécessité de moments de présence sur site pour assurer la coopération, la transmission des savoirs et certaines activités opérationnelles. En revanche, **ces nécessités doivent être objectivement justifiées et ne sauraient conduire à imposer des contraintes générales et systématiques, indépendamment de la nature des missions exercées.**

Le télétravail ne doit pas devenir une simple possibilité théorique, vidée progressivement de sa substance par des règles internes plus restrictives.

L'UNSa demande que l'esprit de l'accord soit pleinement respecté, que les restrictions au télétravail reposent sur des nécessités opérationnelles clairement identifiées et que la confiance, l'autonomie et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle retrouvent toute leur place dans l'organisation du travail.

Pour rappel, en France, le télétravail est défini par l'article L.1222-9 du Code du travail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

L'**UNSa** propose de mieux prendre en compte la diversité des activités, des organisations de travail et des besoins des salariés en intégrant à l'accord deux modalités de télétravail.

Formule 1 – Télétravail hebdomadaire

Le salarié peut bénéficier d'un à deux jours de télétravail par semaine.

Le choix des jours télétravaillés est défini d'un commun accord entre le salarié et son responsable **hiérarchique direct**, en conciliant les souhaits du salarié, les nécessités de fonctionnement du service et le maintien des temps de travail collectifs indispensables à la cohésion et à la bonne organisation de l'équipe.

Formule 2 – Enveloppe annuelle de télétravail

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

En alternative au télétravail hebdomadaire, le salarié peut opter pour une enveloppe annuelle de **40 jours de télétravail**, utilisables en fonction de ses besoins et de l'organisation de son activité.

Les jours sont positionnés à l'initiative du salarié, sous réserve des nécessités de fonctionnement du service et après information et validation du manager dans un délai de prévenance défini par l'accord. L'utilisation de cette enveloppe ne peut conduire, sauf situation exceptionnelle convenue avec le manager, à dépasser **deux jours de télétravail au cours d'une même semaine**.

Afin de préserver le fonctionnement collectif, une journée commune de présence sur site peut être définie au niveau de l'équipe lorsque son activité le nécessite. Aucune journée de la semaine ne peut toutefois être exclue par principe du télétravail pour l'ensemble des salariés.

Les jours non utilisés au terme de l'année civile ne sont pas reportables sur l'année suivante.

Le choix entre la formule hebdomadaire et l'enveloppe annuelle est effectué lors de la campagne annuelle de télétravail. Un changement de formule en cours d'année peut être envisagé d'un commun accord entre le salarié et son manager lorsque l'évolution de la situation personnelle ou professionnelle le justifie.

Lorsque, pour une nécessité de service, une journée prévue en télétravail dans le cadre de l'enveloppe annuelle doit finalement être réalisée sur site à la demande du management, cette journée n'est pas décomptée de l'enveloppe annuelle.

Télétravail exceptionnel – Définir un cadre clair et un dispositif d'information efficace

L'**UNSa** propose que l'accord précise les conditions de recours au **télétravail exceptionnel**, afin de garantir une application homogène, réactive et transparente sur l'ensemble des établissements. Il conviendrait notamment de définir clairement les **situations pouvant déclencher ce dispositif**, telles que les événements météorologiques importants, les mouvements de grève affectant les transports, les perturbations majeures des déplacements ou toute autre circonstance exceptionnelle rendant difficile l'accès au lieu de travail. L'accord devra également préciser les modalités de décision et de mise en œuvre du télétravail exceptionnel, ainsi que les responsabilités des différents acteurs concernés.

L'UNSa demande par ailleurs la mise en place d'une procédure de communication permettant d'informer rapidement et simultanément l'ensemble des salariés, quel que soit leur établissement ou leur mode de travail.

Cette information pourrait s'appuyer sur plusieurs canaux complémentaires : messagerie professionnelle, notifications sur les outils numériques de l'entreprise, fenêtres d'alerte (*pop-up*) sur les postes informatiques et, lorsque cela est nécessaire, SMS sur les téléphones professionnels.

L'objectif est de garantir que chaque salarié soit informé en temps utile de l'activation du télétravail exceptionnel, de sa durée et des modalités pour en bénéficier, sans dépendre uniquement de la transmission de l'information par sa hiérarchie.

Télétravail – Garantir la transparence, l'équité et le respect des demandes des salariés

Constat : les modalités actuelles d'attribution du télétravail manquent de transparence et peuvent conduire à des différences de traitement entre les salariés.

L'**UNSa** souhaite notamment attirer l'attention sur les situations dans lesquelles un salarié est amené à revoir sa demande initiale de télétravail pour obtenir l'accord de son responsable hiérarchique. Par exemple, lorsqu'un salarié souhaite bénéficier de deux jours de télétravail par

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

semaine, mais se voit proposer un seul jour, avec le risque d'un refus total s'il maintient sa demande initiale.

Cette pratique, lorsqu'elle existe, ne doit pas conduire à transformer une demande contrainte en choix volontaire du salarié. Elle peut masquer les besoins réels et fausser l'analyse du fonctionnement du dispositif.

Afin de garantir davantage de transparence et d'équité, l'**UNSa** propose la mise en place d'un **comité de suivi et d'analyse des refus de télétravail**, associant la Direction et les organisations syndicales représentatives.

Ce comité aurait notamment pour missions d'examiner les motifs de refus, d'identifier les éventuelles disparités entre établissements, services ou catégories de personnel et de proposer des mesures correctives lorsque des écarts injustifiés sont constatés.

Pour permettre une analyse objective, **l'UNSa demande à la Direction de communiquer régulièrement des indicateurs chiffrés**, notamment :

- Le nombre de demandes de télétravail déposées, en distinguant les demandes d'un et de deux jours par semaine.
- Le nombre de demandes acceptées intégralement, partiellement ou refusées.
- Les écarts entre les modalités initialement souhaitées par les salariés et celles finalement accordées, notamment lorsque le nombre ou le choix des jours est modifié.
- Les motifs de refus ou de modification, regroupés par typologie.
- La répartition des demandes et des décisions par établissement, service et catégorie professionnelle, dans le respect de la confidentialité des données.
- L'évolution de ces indicateurs dans le temps, afin d'identifier les tendances et les besoins réels des salariés.

L'objectif est de mesurer non seulement le nombre de salariés bénéficiant du télétravail, mais également l'écart entre leurs souhaits et les possibilités réellement accordées.

L'**UNSa** souhaite également que les salariés disposent d'une procédure claire permettant de demander le réexamen d'un refus ou d'une modification substantielle de leur demande, avec une réponse motivée.

Avenant de télétravail – Clarifier les règles de joignabilité

L'**UNSa** souhaite par ailleurs revoir les dispositions de l'avenant individuel de télétravail relatives aux plages de joignabilité.

Il apparaît incohérent d'imposer au salarié en télétravail des contraintes de disponibilité plus strictes que celles appliquées lorsqu'il travaille sur site, alors que ses obligations professionnelles et son temps de travail restent fondamentalement les mêmes.

L'UNSa propose donc que les règles de joignabilité en télétravail soient définies en cohérence avec celles applicables au travail sur site, en tenant compte des horaires de travail, des nécessités de service et du respect des temps de pause et de repos. Le télétravail ne doit pas conduire à instaurer une obligation de disponibilité permanente, ni à renforcer les contraintes pesant sur le salarié du seul fait qu'il exerce son activité à distance.

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

Pour l'UNSa, un accord de télétravail équilibré doit reposer sur la confiance, l'égalité de traitement et la transparence des décisions, et non sur des restrictions individuelles insuffisamment justifiées.

Télétravail – Mettre fin à l'exclusion injustifiée des fonctions de responsable

Pour l'**UNSa**, il est inadmissible qu'un salarié soit exclu du télétravail au seul motif que son intitulé de poste comporte, par exemple, le terme « responsable ». Cette exclusion est d'autant plus **incompréhensible et injustifiable** qu'elle serait appliquée au sein d'une Direction Générale, alors que les mêmes fonctions ne feraient pas l'objet de telles restrictions dans les autres Directions Générales.

PS : ***Être responsable ne doit pas signifier être privé de télétravail*** *☹. La fonction de responsable ne peut, à elle seule, constituer un critère objectif justifiant une interdiction de télétravail. Exercer des responsabilités, encadrer une équipe ou assurer la coordination d'une activité ne signifie pas nécessairement devoir être présent physiquement sur site cinq jours par semaine.*

Une telle approche est contraire à **l'esprit de confiance** et d'autonomie qui doit guider l'organisation du télétravail. Les possibilités de télétravail doivent être appréciées **au regard des activités réellement exercées et des nécessités objectives du service**, et non sur la seule base d'un intitulé de poste, d'un statut hiérarchique ou d'une fonction d'encadrement.

L'**UNSa** demande donc :

- **La suppression de toute exclusion automatique** du dispositif de télétravail fondée sur la présence d'un terme (par exemple « responsable ») dans l'intitulé d'un emploi.
- **Une évaluation individualisée et objective de l'éligibilité**, fondée sur les missions réellement exercées et leur compatibilité avec le travail à distance.
- **Une justification écrite et circonstanciée de tout refus**, reposant sur des contraintes opérationnelles identifiables et non sur des considérations générales liées au niveau de responsabilité.
- **L'application de critères transparents et équitables** à l'ensemble des salariés, quelles que soient leurs fonctions.

L'UNSa exige donc que le prochain accord de télétravail soit rédigé de manière à **interdire** explicitement à toute Direction Générale, direction ou service **d'instaurer des exclusions de principe** fondées sur l'intitulé d'un emploi, sur son contenu ou sur l'exercice de fonctions d'encadrement d'un salarié.

L'accord doit garantir des critères d'éligibilité objectifs, transparents et uniformes dans l'ensemble de l'entreprise, sans possibilité pour les directions d'y déroger par des restrictions locales ou des règles **internes plus contraignantes**. Seules les contraintes opérationnelles réelles, liées aux missions exercées et dûment justifiées, pourront motiver une décision individuelle de refus.

Télétravail – Introduire davantage d'agilité et de réciprocité dans son fonctionnement

L'**UNSa** souhaite que le prochain accord de télétravail repose sur **un principe de souplesse, d'agilité et de réciprocité**, permettant d'adapter l'organisation du travail aux besoins des salariés comme aux contraintes opérationnelles de l'entreprise. Cette agilité doit fonctionner **dans les deux sens**. Si l'entreprise doit pouvoir solliciter ponctuellement la présence d'un salarié sur site pour répondre à une nécessité de service justifiée, le salarié doit également pouvoir adapter ses journées

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

de télétravail en fonction de ses contraintes personnelles ou professionnelles, dans un cadre clair et avec des délais de prévenance raisonnables.

La souplesse ne doit pas être une prérogative réservée au management : elle doit constituer un droit d'organisation partagé, fondé sur la confiance, le dialogue et la recherche de solutions équilibrées.

L'**UNSa** demande que l'accord prévoie des modalités simples et souples permettant aux salariés de déplacer, d'échanger ou de reporter leurs journées de télétravail, sans contraintes administratives excessives ni perte de droits lorsque ces modifications sont imposées par l'entreprise.

Cette agilité doit nécessairement exclure toute logique de jours de télétravail figés ou imposés par le management, ainsi que tout contrôle systématique des changements de jours. Le salarié doit pouvoir adapter son organisation en fonction de ses besoins, dans le respect des nécessités de service et après information de son responsable hiérarchique.

Notre objectif est de construire un dispositif réellement adaptable, dans lequel les impératifs de fonctionnement de l'entreprise et les besoins des salariés sont pris en compte avec la même considération.

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.