



Télétravail : On progresse !

Les négociations sur le télétravail, prévues par l'ATGPEM, se sont tenues la semaine dernière. L'objectif était de rassembler les différentes mesures liées au télétravail dans un même texte, de préciser et améliorer certains dispositifs, de réaffirmer la volonté d'étendre cette forme d'organisation du travail.

➤ L'état des lieux

La CFDT porte le dossier du télétravail à Air France depuis plus de 10 ans. Après avoir réussi à convaincre la Direction du Commercial France, qui, à partir de 2007, a expérimenté puis déployé le télétravail à temps plein, nous avons pesé sans relâche pour déployer le télétravail alternant dans toute l'Entreprise.

En 2016, le télétravail alternant, qui est aujourd'hui la forme d'organisation privilégiée, se déploie progressivement au Commercial passage, à la DG.SI, au Siège, à OA.IS, à la DGI. L'accord mis aujourd'hui à signature prévoit que le Cargo, le Hub et le Point à Point, s'engage à leur tour plus fortement dans cette démarche. **Le nombre de télétravailleurs est passé de 89 en 2009, à 1103 en janvier 2016.**

La cartographie des métiers éligibles est évolutive. Au fil du déploiement, l'expérience montre que les réticences initiales des managers tombent.

Pour autant, il n'est pas admissible par exemple, que les métiers supports des escales du Point à Point soient à priori exclus du dispositif.

Il n'est pas compréhensible non plus que les services supports du Hub, les services commerciaux et support du Cargo (RM, CSO...) que certains métiers autour de la fonction RH (RRH, formation, mobilité, GDR, social...) ne soient pas éligibles au télétravail alternant.

La CFDT attend des différentes Directions une action volontariste pour promouvoir cette forme d'organisation du travail auprès de leurs managers.

➤ Les améliorations contenues dans le texte.

✓ **L'accord permet de passer à deux jours de télétravail par semaine.**

Si aujourd'hui les différents services privilégient le format d'une journée de télétravail alternant par semaine, le texte autorise d'augmenter le temps de travail à domicile jusqu'à 2 jours/semaine. De même, il autorise d'autres organisations que l'alternance hebdomadaire.

✓ **Le texte ouvre le télétravail alternant au temps partiel**

La mise en place du télétravail reste dans tous les cas soumise à la règle du double volontariat, celui du salarié et celui du manager. Mais rien ne s'oppose à ce qu'un salarié à temps partiel, à 80% par exemple, puisse bénéficier d'une journée de télétravail/semaine si son métier est éligible.

✓ **Amélioration de l'indemnité journalière**

L'indemnité journalière pour les télétravailleurs passe de 3 à **4€/jour** en télétravail. Cette amélioration s'applique à tous les télétravailleurs mais sera particulièrement sensible pour les télétravailleurs à temps plein qui sont principalement au Marché France.

✓ **Précision sur la notion de distance raisonnable entre le domicile et le lieu de travail.**

La notion de distance raisonnable ne pourra pas être opposée à un salarié souhaitant passer en télétravail si son lieu de domicile, même éloigné, reste inchangé. Comment justifier en effet que la distance parcourue par le salarié pour se rendre journallement à son travail qui n'a jamais posé de problème à l'Entreprise puisse être un motif de refus de télétravail ? Cette ambiguïté est levée dans le texte.

De même, cette condition d'éloignement raisonnable n'est **pas opposable à un salarié en redéploiement**, tel que défini par l'accord ATGPEM.

✓ **Attention particulière pour les salariés en situation de handicap.**

Les salariés en situation de handicap souhaitant bénéficier du télétravail dans le cadre d'une **adaptation individuelle au poste de travail** pourront en faire la demande. Cette démarche sera facilitée et accompagnée par le manager, le RRH et le référent Diversité et Handicap de l'entité.

La promotion et les revendications de la CFDT autour du télétravail ne sont pas l'effet d'une quelconque coquetterie ou d'une mode.

Le télétravail est un élément majeur de la qualité de vie au travail, particulièrement pour les salariés travaillant dans les grandes métropoles et astreints à des temps de trajet de plus en plus longs et pénibles aux heures de pointe.

L'amélioration des technologies de communication et de partage de données rend cette forme d'organisation du travail de plus en plus fluide.

Toutes les enquêtes démontrent que le télétravail améliore significativement la vie des salariés sans nuire à leur efficacité professionnelle, bien au contraire!

L'impulsion donnée par la Direction Générale est importante mais ne suffit pas, il faut encore convaincre les hiérarchies de proximité. Notre syndicat s'attache, dans chaque secteur de l'Entreprise, à lever les objections et les réticences des managers face à cette nouvelle forme d'organisation.

Le développement du télétravail à Air France est une affaire de conviction et de persévérance. La CFDT ne manque ni de l'une ni de l'autre, et le démontre une fois encore sur ce dossier de longue haleine qui bénéficie déjà à plus de 1000 salariés AF.

Des avancées concrètes, une ambition sans faille : améliorer le quotidien des salariés et créer les opportunités d'une meilleure qualité de vie au travail, voilà la CFDT.

Le Bureau Syndical CFDT groupe Air France