



CFDT DGSi, le 2 octobre 2012

Malgré les traditionnelles réticences de la Direction, la CFDT a exigé et obtenu qu'un volet dédié au télétravail soit inclus dans le plan Transform2015. Notre signature, à l'été 2012, donne également la garantie que le télétravail sera mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Une première réunion plénière de négociation doit être organisée par la DGRH centrale ce 11 octobre. La CFDT DGSi fera partie de la délégation et maintiendra sa revendication de mise en place du télétravail dans notre direction.

Nous avons par ailleurs informé le DRH de la DGSi de notre volonté de voir dès 2013 se concrétiser ce dossier tant attendu par les salariés. Affaire à suivre...

A Air France, le télétravail a déjà été implanté au Commercial France par la CFDT. Cela a notamment été le cas pour faire face à des situations lourdes telles que la fermeture de l'agence de Perpignan, permettant ainsi d'éviter des mobilités géographiques.

Des formules plus traditionnelles de télétravail y ont également été proposées sous la forme d'un à deux jours de travail à domicile par semaine.

A la DGSi, quelques cas ont déjà pu être lancés officiellement de manière expérimentale, exclusivement sur critères médicaux.

Nos premiers commentaires

Sur le papier le télétravail est séduisant.

Il permet une meilleure conciliation des temps de vie privée / vie professionnelle, limite la fatigue et les risques liés au transport. Contrairement aux idées reçues, les études montrent que la productivité n'en pâtit pas, bien au contraire.

Chacun doit pouvoir y trouver un avantage, c'est donc bien sur le principe de gagnant / gagnant qu'il faut appréhender le sujet.

Cependant, avant tout basé sur la confiance entre manager et salarié, il peut comporter des « dérives » :

- possibilité de sentiment d'isolement pour certains,
- tendance à faire des horaires extensibles,
- difficultés de manager quelqu'un à distance.

Autant d'éléments à prendre en compte qui méritent la plus grande vigilance lors de sa mise en place. Pour que cette dernière soit bien vécue, il est indispensable que le cadre de travail soit bien défini et connu de tous.

Mais, le passage en télétravail ne doit pas être perçu comme une récompense individuelle ; plutôt comme une nouvelle organisation du travail, dans le respect du travail d'équipe et le maintien d'une QDS élevée.

La Direction devra donc faire l'exercice de définir les métiers et postes éligibles au télétravail.

Les managers devront quant à eux adhérer pleinement à la démarche.

Plus généralement, l'ensemble de la population (télétravailleurs, manager mais également reste de l'équipe) devra être sensibilisée au télétravail, pourquoi pas par l'intermédiaire de formation spécifique.

Ceci afin d'appréhender ce nouveau mode d'organisation et donc de management.

Enfin, la CFDT s'assurera que le télétravail corresponde à une réelle organisation du travail et ne soit pas, comme cela est déjà bien trop souvent le cas, du travail réalisé à la maison le soir ou le week-end, en plus des cinq jours de travail sur site.

Ce que contient l'accord ...

Conditions du domicile

- ▶ Couverture ADSL, norme définie par l'entreprise,
- ▶ Cadre de travail adapté demandé, sous forme au minimum d'un espace dédié,
- ▶ Vérification du bail et assurance,
- ▶ Vérification possible par l'entreprise des normes de sécurité nécessaires à cette activité,
- ▶ Obligation du télétravailleur de déclarer tout projet de déménagement. Ce dernier entraîne le réexamen de l'accès au télétravail.

Suspension et réversibilité

- ▶ **Suspension** : possible en cas de nécessité opérationnelle ou en cas de force majeure, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Ceci pourra être le cas par exemple en cas de défaillance d'un des équipements informatiques ou de projets spécifiques,
- ▶ **Le télétravail n'est ni un droit ni une obligation.** Le salarié ou la hiérarchie peuvent y mettre fin en respectant un délai de prévenance de 3 mois - Retour pour le salarié dans son service d'affectation.

Période d'expérimentation

D'une durée de 6 mois maximum. Pendant cette période, chaque partie peut décider de mettre fin au télétravail, en respectant un délai de prévenance d'un mois.

Un bilan est fait à l'issue de cette période lors d'un entretien individuel afin de valider ou non la poursuite de cette organisation du travail.

Et la mobilité pour le télétravailleur

Les droits et obligations en termes de mobilité demeurent inchangés que ce soit pour une mobilité professionnelle et/ou géographique. Cependant un changement de poste rend caduque l'avenant mettant en place le télétravail. A noter que tous les postes ne sont pas éligibles au télétravail.

Avenant : durée et contenu

Un **avenant est signé** pour une durée d'un an renouvelable par accord formel. Il précise :

- ▶ **Répartition des jours** travaillés en entreprise et ceux à domicile,
- ▶ **Plages horaires** pendant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint,
- ▶ Éventuellement le matériel mis à disposition,
- ▶ Conditions de réversibilité, occasionnelle ou durable du télétravail,
- ▶ Adresse du domicile où le télétravail est exercé,
- ▶ Le service d'affectation.

Aptitudes individuelles

- ▶ Autonomie dans l'organisation du travail et dans la gestion du temps de travail,
- ▶ Connaissance expérimentée du poste occupé,
- ▶ Connaissance de l'environnement informatique indispensable à l'exercice de son activité,
- ▶ Appréciation des aptitudes réalisée au cours d'entretiens avec la hiérarchie et le RRH.
- ▶ En cas d'inaptitude, la hiérarchie doit motiver sa décision.

En pratique : relation entre télétravailleur et l'entreprise

- ▶ Le maintien de contacts réguliers avec le milieu professionnel (équipe de travail et hiérarchie) est indispensable au bon fonctionnement de cette organisation.
- ▶ Toute **modification occasionnelle** du ou des jours en télétravail doit faire l'objet d'un accord écrit de la hiérarchie.
- ▶ **Le suivi du temps de travail** (sauf pour les salariés en CJT) est assuré de façon privilégiée par émargement ou auto-déclaration via les e-services RH.
- ▶ Air France garantit **le respect de la vie privée** des salariés en télétravail : **les plages durant lesquelles le télétravailleur est joignable** sont définies dans l'avenant au contrat de travail

Toutes ces clauses représentent des garanties pour le salarié. Rien ne nous interdira, dans la mise en place à la DGSJ, de négocier davantage sur certains points lorsque cela sera possible.

En tant que signataire de l'accord Transform2015, nous pèserons pour que 2013 soit l'année de mise œuvre de ce dossier et que le télétravail ne demeure plus marginal, mais bien un nouveau mode d'organisation.

Conscients des changements que cela suppose, il s'avèrera nécessaire de faire des points réguliers pour que cela soit un succès et que les éventuels difficultés soient repérées et solutionnées au plus tôt.