

# Concertation loi LOM

## Propositions CFE-CGC

La loi LOM, promulguée le 24 décembre 2019 réforme en profondeur le cadre général des politiques de mobilités, en intégrant les enjeux environnementaux, et en supprimant les nombreuses « zones blanches » de la mobilité.

Elle a pour objectif de réduire progressivement les émissions de gaz à effet de serre pour atteindre une neutralité carbone des transports terrestres d'ici 2050.

Cet objectif s'accompagne de l'interdiction des ventes de voitures à énergies fossiles carbonées (essence ou diesel) d'ici 2040.

Un plan vélo est mis en œuvre, avec l'objectif de tripler la part modale du vélo (de 3 à 9%) d'ici 2024.

Le texte favorise, en outre, le déploiement des véhicules électriques et fixe l'objectif de multiplier par cinq les bornes de recharges publiques d'ici 2022.

La loi LOM inscrit les déplacements domicile-travail comme un des thèmes des négociations obligatoires à mener dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les propositions de la CFE-CGC dans le cadre de la concertation qui vient de s'ouvrir sont de 3 ordres :

1. Les propositions faites dans le cadre de ce que permet désormais la loi LOM pour réduire le coût des déplacements domicile-travail et inciter les salariés à utiliser des moyens de transports plus respectueux de l'environnement
2. Les propositions faites dans le cadre des plans de mobilité mis en place sur chaque site
3. Les propositions visant à réduire le nombre de déplacements domicile-travail grâce au développement du télétravail

### **1- Propositions pour réduire le coût des déplacements domicile-travail et inciter les salariés à utiliser des moyens de transports plus respectueux de l'environnement**

La CFE-CGC demande :

- l'augmentation au-delà de 50% (pourcentage à définir) de la prise en charge par l'entreprise des abonnements transports en commun et location de vélo,
- la prise en charge à hauteur de 500€ (\*) sous forme du versement d'un « forfait mobilité durable», des frais engagés par les salariés de déplaçant entre leur domicile et leur lieu de travail en vélo, en vélo à assistance électrique, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, ou en transport en commun,

(\*) 500€ = plafond permettant l'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

- la prise en charge à hauteur de 500€ (\*), sous forme du versement d'un « forfait mobilité durable», des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur domicile et leur lieu de travail en véhicule électrique, véhicule hybride, véhicule hydrogène :
  - dont la résidence ou le lieu de travail est dans une commune non desservie par les transports en commun
  - ou dont l'utilisation des transports en commun conduit à un temps de trajet supérieur à une certaine durée (à définir en fonction des sites)
  - ou dont les horaires de travail ne permettent pas d'emprunter un transport en commun

(article L3261-3 du code du travail)

## 2- Propositions faites dans le cadre des plans de mobilité mis en place sur chaque site

### **Pour faciliter et sécuriser l'utilisation du vélo par les salariés AIRBUS Defence & Space :**

La CFE-CGC propose de :

- intensifier les actions auprès des autorités locales pour sécuriser les pistes cyclables pour accéder aux sites d'Airbus D&S (et en particulier à Toulouse la discontinuité de la piste cyclable de la rue A.Villet sous la rocade, extrêmement dangereuse ; à Elancourt sécuriser ou trouver une alternative au trajet le long de la base de loisirs, créer des pistes cyclables à l'arrivée sur le site),
- organiser des journées « ateliers vélos » et formations sur l'entretien des vélos sur tous les sites,
- organiser des conférences et actions de communication sur la sécurité routière (à destination des utilisateurs de vélos, motos et voitures),
- installer des bornes de réparation vélos sur tous les sites,
- poursuivre l'agrandissement des parkings vélo autant que de besoin, et développer les parkings vélo sécurisés sur tous les sites,
- installer des douches et des casiers pour salariés qui viennent travailler à vélo sur tous les sites,
- participer chaque année aux opérations « Allons-Y-A-Vélo » à Toulouse, et aux opérations équivalentes sur les autres sites (« Cycle to work – Tous à vos vélos » à Elancourt),
- organiser régulièrement des achats groupés de vélos à assistance électrique (VAE) sur tous les sites,
- sur chaque site mettre en place des locations courte/moyenne/longue durée de vélos à assistance électrique pour permettre aux salariés de tester ce moyen de se rendre au travail, avant éventuellement de prendre la décision d'en acheter un,
- installer au niveau des parkings vélo de chacun des sites des casiers sécurisés permettant la recharge des batteries des vélos à assistance électrique,
- mettre en place des vélos en libre-service à Toulouse pour permettre aux salariés de se déplacer entre les sites du Palays, d'AstroLabe, et de GEO,
- et, comme mentionné au point 1, prendre en charge à hauteur de 500€ sous forme du versement d'un « forfait mobilité durable », les frais engagés par les salariés de déplaçant entre leur domicile et leur lieu de travail en vélo, ou en vélo à assistance électrique.

### **Pour faciliter l'utilisation des transports en commun par les salariés AIRBUS Defence & Space :**

La CFE-CGC propose de :

- communiquer régulièrement vers les salariés sur les réseaux de transports en commun permettant d'accéder aux différents sites d'Airbus D&S (en particulier lors d'évènements nationaux tels que la « semaine du développement durable » ou la « semaine européenne de la mobilité »),
- communiquer régulièrement vers les salariés sur les tarifs des abonnements de transport en commun et la prise en charge par l'entreprise d'une partie de ces abonnements,
- informer les salariés à chaque changement d'horaire ou de ligne de transport en commun,
- interfacer avec les autorités locales pour améliorer l'accès des sites en transports en commun,

- et, comme mentionné au point 1, augmenter au-delà de 50% (pourcentage à définir) la prise en charge par l'entreprise des abonnements transports en commun, et prendre en charge à hauteur de 500€ sous forme du versement d'un « forfait mobilité durable», les frais engagés par les salariés de déplaçant entre leur domicile et leur lieu de travail en transports en commun (les deux mesures sont cumulables : dans ce cas le forfait mobilité durable est exonéré à hauteur de 500€, déduction faite de la prise en charge par l'entreprise de l'abonnement de transport en commun).

### **Pour faciliter l'utilisation du covoiturage par les salariés AIRBUS Defence & Space :**

La CFE-CGC propose de :

- communiquer régulièrement vers les salariés sur les solutions et applications existantes sur les sites (KAROS à Toulouse, KLAXIT à Elancourt...),
- organiser des événements du type « café du covoiturage » en invitant tous les salariés qui habitent un même secteur (et qui sont donc potentiellement « covoituro-compatibles »),
- et, comme mentionné au point 1, prendre en charge à hauteur de 500€ sous forme du versement d'un « forfait mobilité durable», les frais engagés par les salariés de déplaçant entre leur domicile et leur lieu de travail en covoiturage en tant que conducteur ou passager.

### **Pour faciliter l'utilisation de véhicules électriques (à la place de véhicules essence ou diesel) par les salariés AIRBUS Defence & Space :**

La CFE-CGC propose de :

- installer (ou poursuivre l'installation) des bornes de recharge des véhicules électriques sur tous les sites au fur et à mesure de l'évolution des besoins,
- organiser régulièrement des achats groupés de véhicules électriques sur tous les sites,
- organiser sur chaque site une « semaine du véhicule électrique » pour permettre aux salariés de tester différents modèles,
- et, comme mentionné au point 1, prendre en charge à hauteur de 500€ sous forme du versement d'un « forfait mobilité durable», les frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur domicile et leur lieu de travail en véhicule électrique, véhicule hybride, véhicule hydrogène dans certaines conditions (cf. point 1).

### **Pour faciliter les déplacements domicile-travail des personnes en situation de handicap :**

La CFE-CGC propose de :

- financer les équipements permettant d'adapter les véhicules au handicap,
- autoriser les salariés en situation de handicap à entrer avec leur véhicule dans les sites où ce n'est pas encore possible.

### **Pour renforcer les actions de lobbying en faveur de l'amélioration des accès aux sites :**

La CFE-CGC propose de :

- participer activement aux « comités des partenaires » mis en place par la loi LOM  
(\* ) Le comité des partenaires est instauré par chaque autorité organisatrice de la mobilité et est constitué de représentants d'usagers, d'habitants ainsi que de représentants d'employeurs. Il est consulté au moins une fois par an avant toute évolution substantielle de l'offre de mobilité mise en place, des orientations de la politique tarifaire, la qualité des services et l'information.

## Pour adapter régulièrement les différentes actions des plans de mobilité :

La CFE-CGC propose de réaliser chaque année, sur chacun des sites, un sondage pour :

- mesurer les modes de transports utilisés par les salariés pour se rendre sur site,
- identifier les freins à l'utilisation du vélo, des transports en commun, et des autres moyens de transports respectueux de l'environnement.

### 3- Propositions visant à réduire le nombre de déplacements domicile-travail grâce au développement du télétravail

La CFE-CGC propose de :

- pouvoir télétravailler jusqu'à 60% du temps (l'accord actuel limite le télétravail à 2 jours/semaine). Pour la CFE-CGC 60% est un maximum, et il est nécessaire que les salariés se rendent sur site régulièrement pour éviter l'isolement social (ressenti par 40% des télétravailleurs pendant le confinement).
- introduire plus de souplesse en instaurant une limite mensuelle plutôt qu'hebdomadaire : si la semaine N le salarié a des réunions nécessitant sa présence sur site 5 jours par exemple et que la semaine N+1 il n'a pas ce type de contraintes, qu'il ait alors la possibilité de télétravailler 4 ou 5 jours la semaine N+1.
- réintroduire la possibilité qui existait dans l'accord sur le télétravail Airbus Defence & Space de télétravailler sur ½ journée. Cette mesure serait très utile pour les salariés à temps partiel à 90% ou 70% du temps plein.
- ouvrir la possibilité de télétravailler aux "développeurs" : liens avec les plateformes, plus de débits, outils spécifiques...
- former au management en télétravail. Élaborer un guide du "bien télétravailler" en groupe et en webex.
- encadrer le temps de télétravail : plages horaires et disponibilité, rythmes, pauses, connexion/déconnexion...
- mettre en place des lieux pour le télétravail : espaces de co-working, en particulier sur les autres sites d'Airbus.
- améliorer la qualité des réseaux et des outils, les possibilités de connexions, la possibilité de réaliser des visio-conférences, et pas seulement des audio-conférences.
- participer à l'équipement et aux frais du télétravailleur chez lui : grand écran, fauteuil, abonnement internet, électricité...

Néanmoins, la CFE-CGC considère que, hors circonstances exceptionnelles (sanitaires, météo ou autres à définir très précisément) le télétravail ne doit pas être une obligation, et rester sur la base du strict volontariat : certains salariés ne peuvent tout simplement pas télétravailler.

Ces différentes propositions ont été faites lors de la concertation sur le télétravail qui s'est tenue chez Airbus Defence & Space en novembre et décembre 2020.