

Les équipes du Club Med se sont mobilisées dans ce climat inédit. Le télétravail était déjà en vigueur, avant la crise Covid, dans la plupart des bureaux des pays dans lesquels il est implanté. Aujourd'hui, c'est un nouveau pas qui s'opère. Après une réflexion collective, **Club Med a défini un nouveau cadre en adéquation avec l'évolution des modes de travail**, qui s'applique à l'échelle mondiale tout en préservant la dynamique et l'esprit Club Med. Ainsi, chaque Business Unit s'organise autour de cette « politique » commune de télétravail, pour définir sa mise en œuvre locale.

En France, l'accord collectif - construit avec l'ensemble des partenaires sociaux du Club Med et signé unanimement - est entré en vigueur le lundi 6 septembre 2021. Il s'applique à l'ensemble des bureaux (et dans des situations exceptionnelles aux agences), quels que soient le statut et l'ancienneté du salarié. Signé pour une durée d'un an afin d'en mesurer l'efficacité, il est le fruit de sessions de travail collaboratif et d'un benchmark externe. Les premiers retours d'expérience seront rapidement pris en compte, et les évolutions ainsi que les ajustements nécessaires mis en œuvre.

L'accord final reste flexible, afin d'organiser le travail en bonne intelligence et de préserver la convivialité, chère au Club Med. En fonction du rythme de l'activité et des besoins, les équipes peuvent télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine, avec l'option d'une semaine complète tous les 4 mois (soit 3 semaines par an). Ce rythme permet d'apporter davantage d'efficacité au travail et de liberté dans l'organisation, tout en conservant des moments collectifs importants et de la modularité selon les pics d'activité.

« Être ensemble fait partie de l'ADN du Club Med. Nous sommes unis par notre esprit créateur de lien. Nos collaborateurs ont besoin de se retrouver et de continuer à partager des moments forts. Il était important de prendre en considération l'expérience de ces derniers mois pour repenser notre manière de travailler. La liberté est également une valeur qui nous tient à cœur. C'est pourquoi, le télétravail n'est pas imposé, chaque collaborateur choisit. Il est certain que les mois que nous avons traversés ont profondément bouleversé nos habitudes : au Club Med, nous continuerons à avancer en accord avec ces évolutions ».

Audrey Bonfillon, DRH Corporate, Politique Sociale et Développement des Talents