

Accord QVT, encore trop d'oubliés.

Bureau Central, le 02/08/2018 - N° 24/18.

FO n'a pas signé l'accord QVT 2018-2021

Les négociateurs FO avaient un mandat clair et précis. **Nos revendications portaient sur des améliorations concrètes et tangibles pour les salariés.**

Au lendemain de la consultation sur l'accord salarial, la Direction est retombée sur ses pieds en interprétant la victoire du NON comme la conséquence de conditions de travail dégradées. Nous pensions que cela serait suivi d'effets pour l'accord QVT mais la Direction est passée maître dans l'art du marketing social. Toutes ses actions ou inactions sont servies par des opérations de pure communication. Ainsi elle creuse un peu plus le fossé entre elle et les oubliés de ses accords qui ne croient plus dans les promesses de jours meilleurs qui n'arrivent jamais.

FO, seul syndicat à demander des périodes de congés garanties, a permis qu'apparaisse la garantie d'une semaine durant des vacances scolaires pour les familles avec des enfants de moins de 12 ans. Cela reste cependant inférieur aux accords PN. Les conditions du télétravail évoluent positivement. Nous sommes d'autant plus satisfaits que FO a largement contribué à ces améliorations.

Pour le reste de l'accord, il y a beaucoup de lancement d'études, de baromètres, de recensements et de bonnes intentions sans engagement de résultats. Comme d'habitude, le comité de suivi restera dans l'entre-soi avec les signataires en rejetant de facto les syndicats représentatifs non signataires.

Que l'on soit à l'Industriel, en Escale ou au Cargo la piètre qualité de nos performances opérationnelles et organisationnelles rend les conditions de travail insupportables. Ceux qui traversent le chaos de la période estivale en travaillant sous les avions, au contact du client, sur les plateaux ou dans les Back Office, savent de quoi nous parlons.

**Comment peut-elle proposer à la signature un accord Qualité de Vie au Travail
qui n'apporte rien à tous ceux qui perdent confiance en elle ?**

Christophe Mallogi
Secrétaire Général

Au dos du tract, vous trouverez nos principales revendications et le peu de prise en compte de la Direction.

Revendications majeures portées par FO et les réponses de la Direction :

- La Journée de solidarité (**JDS**) doit pouvoir être prise sur le compteur des salariés qui le souhaitent. Une règle centrale doit s'appliquer et laisser une plus grande souplesse au salarié sur le choix de la date. **NON**
- Retrait de l'obligation de présenter un certificat médical pour la prise de journée enfant malade (**JEM**). **NON**
- Garantie d'une période de congés pour chaque salarié durant la saison été ou les vacances scolaires. **Une semaine garantie pour les familles ayant un enfant de moins de 12 ans durant les vacances scolaires.**
- **Incivilités** : mesures concrètes et efficaces pour protéger, former à appréhender et soutenir les salariés. Les règles doivent être claires, simples et connues de tous. **Fera l'objet de négociations au 2^{ème} semestre 2018**
- Élargissement des postes ouverts au **télétravail** exclusivement sur la base du volontariat. **FO se félicite que l'entreprise reconnaisse enfin que le télétravail est une équation « gagnant-gagnant ». En effet, le salarié y gagne en qualité de vie et l'entreprise en économie et en efficacité (un salarié heureux est un salarié productif, cela va sans dire)**
- Prise en compte par mail des certificats d'**arrêt maladie** en parallèle de l'envoi postal. **OK fin d'année**
- **Compteurs d'heures** : paiement sur demande et garantie de pouvoir les utiliser dans l'année. **NON**
- Prise en compte des **durées de trajet** comme temps de travail pour se rendre à son poste depuis les **parkings automobiles éloignés**. **NON ! FO n'a pas été soutenu alors que des syndicats avaient repris notre revendication dans leurs tracts !**
- Si un salarié dépose sa demande de badge en temps et en heure, ne pas lui retirer sur ses heures de compensation ou de congés. Le retard d'obtention du TCA ne peut pas lui être imputable. **NON**
- Lors de retour de longue période d'absence, prise en compte des frais engagés pour les salariés qui doivent passer des formations obligatoires à l'obtention d'un badge avant leur reprise effective. **NON**
- Élargissement du cercle des proches permettant de bénéficier de don de jours. **Abondement de jours par l'Entreprise**
- Réelle politique du **droit à la déconnexion** par des outils et des règles, mais surtout en initiant une volonté d'en faire une philosophie de travail. **Fera l'objet de négociations au 2^{ème} semestre 2018**
- **Traduction automatique en français** des documents et des outils de travail. Prise en compte au cahier des charges de tous les développements à venir de la traduction en français. **NON**