

FO

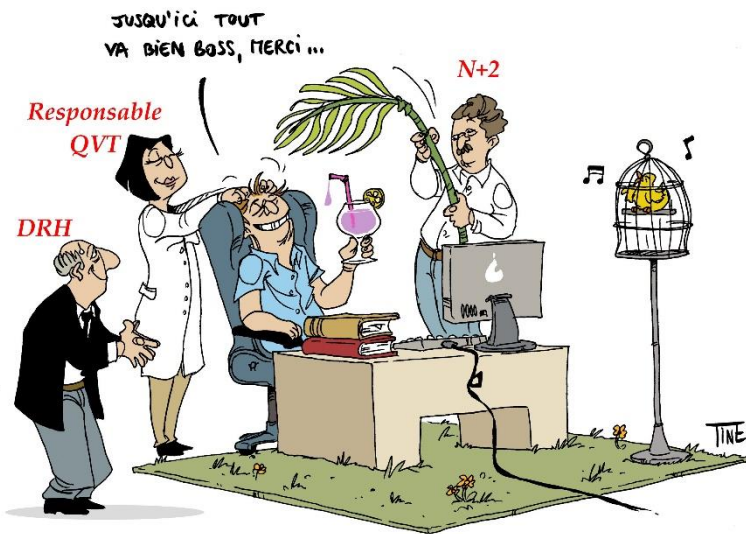
AIRFRANCE
La force syndicale



QVT, un avenant peu avenant

2021/08 – Roissy, le 13 juillet 2021.

L'accord sur la **Qualité de Vie au Travail** a été prolongé jusqu'à la fin de l'année 2021 par une partie des signataires de l'accord de 2018 (CFDT et CFE CGC seulement car la CGT n'est plus représentative et donc n'a plus la capacité de négocier des accords d'entreprise depuis les élections de 2019).



Depuis des années, lors de chaque négociation **FO** demande à dissocier le Télétravail de l'accord QVT. Le Télétravail est un mode d'organisation du travail qui mérite d'être traité isolément comme dans la majeure partie des grandes entreprises du pays.

La Direction a reporté à l'identique le volet QVT pour 6 mois mais a choisi de lancer un avenant spécifiquement sur le Télétravail.

La Direction s'est contenté d'inscrire sur papier ce qu'elle applique depuis le début de la crise sanitaire aux salariés dont le poste est (ou est devenu) éligible au Télétravail :

- TTR (télétravail régulier) élargi à tout le territoire métropolitain
- TTA (télétravail alterné) 2 à 3 jours par semaine
- TTO (télétravail occasionnel) 48 jours annuel au lieu de 24

La Direction a refusé les revendications **FO de doublement du montant des primes.**

- La prime d'installation reste à 150 €
- L'indemnité forfaitaire de remboursement des frais de résidence reste à 4/jour

Pour toutes celles et ceux pour qui ces termes veulent dire quelque chose, cet avenant ne change rien à votre quotidien.



FO Airfrance Bureau Central



@FO_AF



<http://www.foairfrance.fr/>

Pour toutes celles et ceux qui ne peuvent pas bénéficier du télétravail, l'accord QVT reste identique et, hélas, ne changera rien à votre quotidien.

La crise sanitaire aura eu le bénéfice d'élargir le champ des possibles à une Direction jusqu'alors très timorée sur le Télétravail. Pour le coup chez Air France on est passé d'un extrême à l'autre.

Pour **FO**, cette démocratisation du Télétravail doit s'accompagner de garde-fous et d'aides financières bien plus conséquentes.

La cohérence des équipes et le suivi des salariés qui reviennent sur site dans des Flex offices sont-ils assurés ?

Le droit à la déconnexion est-il suffisamment protecteur ?

Les risques liés à la désocialisation sont-ils évalués ?

L'espace de travail est-il suffisamment isolé ?

Les frais d'installation sont-ils suffisants pour assurer l'achat de matériel garantissant une ergonomie du poste de travail digne de ce nom ?

Les 4€ alloués par jour de télétravail couvrent-ils les frais engagés (électricité, internet mais aussi chauffage et bien d'autres petits couts induits...)?

L'employeur doit assurer l'intégrité morale et physique des salariés. Rien n'est prévu dans cet accord pour protéger le salarié de lui-même (temps de travail, connections hors des horaires prévus, position de travail non ergonomique, etc..).

TÉLÉTRAVAIL

VOUS N'AVEZ PAS PEUR D'ÊTRE ISOLÉ SOCIALEMENT ?

PAS DU TOUT !

MES COLLÈGUES SONT TOUS SUR SKYPE !



FO n'a pas signé l'avenant de prolongation de l'accord QVT. Nous refusons de prolonger un outil qui produit si peu d'effets sur le quotidien d'une large majorité des salariés.

FO ne signe pas l'avenant Télétravail.

Alors qu'il est sensé accompagner le développement de la qualité de vie au travail, cet accord est creux. Il reste dans la lignée des accords peu contraignants produits par le dialogue social sur le périmètre sol.

Posez vous la question de ses effets dans votre quotidien...

Christophe Malloggi

Secrétaire général

