

FO

AIRFRANCE
La force syndicale

QVT, les limites du « mieux que rien »

22/01 - Roissy, le 10 janvier 2022.

La politique de négociation de **FO** s'appuie sur la recherche du mieux disant pour les salariés et d'un traitement le plus équitable, voire le plus égalitaire, possible entre eux. D'autres syndicats ont choisi de sacrifier des pans entiers de catégories ou de groupes de salariés au sacro-saint principe du « c'est mieux que rien ». Le passé nous a démontré à plusieurs reprises qu'une telle politique de négociation finit par générer un effet boomerang. Le dernier exemple marquant est la négociation des accords salariaux de 2018. CFE-CGC et CFDT avaient obtenu un médiocre 0,4 et 0,6% d'augmentation générale quand la majorité des syndicats demandait beaucoup plus. La Direction, qui avait un mandat supérieur, n'a pas écouté le thermomètre social et la suite nous a coûté à tous très cher, trop cher.



Fidèle à sa ligne de conduite le syndicat **FO** ne signe pas l'accord dit "Qualité de Vie au Travail" car une grande partie du personnel y est oubliée.

Au travers d'un accord QVT, nier la pénibilité des horaires décalés n'est pas respectueux des salariés qui la vivent au quotidien.

Depuis le début nous avons demandé que le Télétravail fasse l'objet d'un accord à part entière. La Direction a toujours refusé, forte du soutien des syndicats signataires.

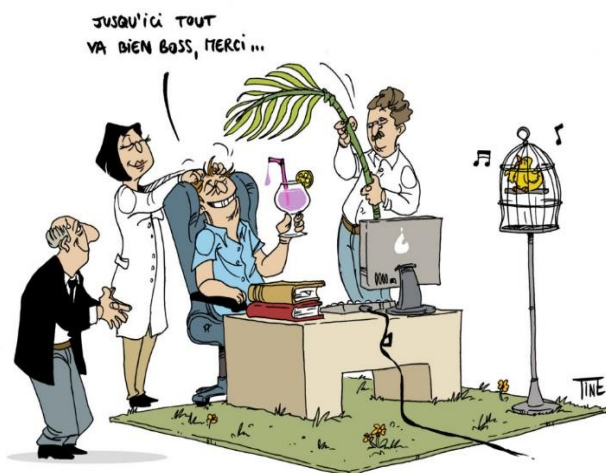
Ce qui devait arriver arrive, l'accord n'obtient pas les 50% de signatures pour être validé. Certains commencent à se lamenter sur la perte d'avancées qu'ils estiment suffisantes.

Le fond du problème, pour **FO**, reste le niveau du dialogue social. Ne soyons pas dupes, la Direction a besoin d'accords et de syndicats qui l'accompagnent sur la photo du satisfécit pour donner l'impression d'avoir toujours plus « amélioré » les conditions de vie au travail des salariés !



Qu'advient-il demain ? La Direction s'est engagée dans la poursuite du télétravail. Elle a restructuré les locaux et a fait énormément d'économies de loyers par ce biais. A-t-elle intérêt à freiner son déploiement ?

Quand la CFDT parle d'inconséquence des autres syndicats, elle ne se pose pas la question des effets concrets sur le terrain des accords qu'elle signe. Elle pleure la perte d'acquis avant même que la Direction n'annonce ses mesures unilatérales. Force est de constater que se retrouver isolé n'est jamais aisé.



FO rappelle que beaucoup de sujets abordés dans l'accord comme le don de jours sont des règles prévues par le législateur.

Durant les négociations, la Direction a refusé les tournures contraignantes afin de se laisser les coudées franches.

Nombre de salariés ne constatent pas d'amélioration de leur qualité de vie au travail donc la signature d'un tel accord ne change pas grand-chose à leur quotidien. Pour les autres, la Direction doit donner des explications si elle retire des acquis !

Ne nous trompons pas, améliorer la QVT est une obligation légale pour l'employeur.

Le télétravail est un mode d'organisation très rentable pour une entreprise tant sur le volet financier que sur le volet productivité. Si le salarié y trouve son compte tant mieux.

Concernant le droit à la déconnexion, l'accord n'apporte aucune protection. Il reste un droit virtuel qui dans les faits s'apparente à une supercherie depuis le déploiement du tout digital. Les restructurations des services CSP et les démarches administratives digitalisées imposent une connexion aux outils en dehors des heures de travail. N'oublions jamais qu'elles mettent à mal les oubliés, ceux qui ne maîtrisent pas ces outils.

FO engage des négociations avec en tête nos revendications

mais en mesurant l'intérêt pour la Direction d'une signature de l'accord.

Le point d'équilibre c'est le gagnant/gagnant.

Entrer en négociation sur le principe du « c'est mieux que rien », c'est partir perdant.

Christophe Malloggi

Secrétaire général