

La Qualité de Vie au Travail à Air France Il ne s'agit pas d'en parler, Il nous faut du **CONCRET !!!**

Les négociations pour le nouvel accord 2018-2021 sont en cours.

Les mesurettees proposées par la Direction lors du dernier CCE du 14 juin 2018 démontrent que certaines de nos Directions sont en soin palliatif, le corps intermédiaire en souffrance faute de moyens et de ressources.

Un accord QVT qui puisse s'adapter aux fonctions opérationnelles comme aux fonctions supports, où chacun puisse y trouver une amélioration des conditions de travail actuelles : telle est notre démarche.

Négocier pour améliorer l'existant, négocier sans clientélisme dans le seul intérêt des salariés. C'est dans cet esprit que nous travaillons car, la QVT est un des enjeux majeurs pour le quotidien des salariés de notre entreprise.

De réelles mesures de prévention pour améliorer **notre Qualité de Vie AU Travail** et de **vraies dispositions correctives** pour améliorer **notre Qualité de vie DU travail effectué.**

La CFE-CGC a débuté ces négociations avec la volonté d'aboutir. Ce nouvel accord pour qu'il puisse être applicable, doit être validé majoritairement par plus de 50 % des organisations syndicales représentatives. Dans le cas contraire, aucune des mesures défendues par la CFE-CGC ne pourra être mise en œuvre.

Nos propositions sont claires :

- Garantir une période de congés pendant les vacances scolaires aux personnels de l'exploitation (enfant à partir de 3 ans)
- Créer dans l'outil de gestion des ressources des personnels exploitation, une bourse d'échange des vacances. L'objectif étant d'élargir la possibilité de réaliser des vacances supplémentaires et permettre à certains de poser leurs congés sur des périodes estivales
- Poser la Journée Mère ou Père de famille à la main du salarié avec les critères de priorisation aux points, comme les congés annuels
- Revaloriser les compensations financières, et plus particulièrement le barème lié au retour sur site du télétravailleur qui a subi un redéploiement professionnel

- Rétablir la subrogation pour maintenir le salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident du travail, congé de maternité, paternité ou adoption
- Elargir le droit au télétravail (3 Modèles : Télétravail régulier, Télétravail alterné sans limite du nombre de jours, et télétravail occasionnel cumulable avec le télétravail alterné). Enlever la notion de télétravail à domicile. Justifier par écrit le refus de prolonger le télétravail à un salarié
- Garantir des parkings plus proches du lieu de travail pour les personnels en fin de vacances tardives
- Dédier une partie de l'enveloppe budget QVT au financement des parkings plus proches du personnel
- Mesurer la charge de travail conjointement entre le manager et son collaborateur
- Abonder les dons de jours pour les personnes aidant un proche malade
- Créer des espaces de connexion et de travail, conviviaux dans toutes les directions pour les personnes en télétravail ou mobiles
- Dédier un budget uniquement destiné à améliorer la qualité de vie au et du travail des personnels avec un suivi par les organisations syndicales signataires
- Etudier avec les organisations syndicales signataires, la possibilité d'une évolution des grilles horaires, selon les secteurs, en respectant plus l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Mettre en place un plan de lutte contre les incivilités internes / externes tel que réalisé dans certaines entreprises (SNCF, la RATP)

Il est reconnu dans le paysage des entreprises Françaises ayant négociées et validées un accord QVT, que les **performances économiques de ces mêmes entreprises s'amélioraient de la même manière que la performance sociale**. Que cela n'était pas un frein, bien au contraire.

La CFE-CGC veut penser que notre entreprise croit en ces valeurs. A elle, par ses représentants de nous le confirmer.

Pour la CFE-CGC, le Secrétaire Général

Bernard GARBISO