

2025 -11 Roissy, le 11 avril 2025.

Depuis des années, nous n'étions plus encadrés par un accord sur la santé et la qualité de vie au travail.

L'employeur a des obligations concernant la santé physique et mentale des salariés, les représentants du personnel doivent trop souvent se battre pour rappeler ces règles primaires. Nous nous devons de trouver dans ce type d'accord des éléments supra légaux.

Cependant, ceux qui pensent que cela pourrait bloquer le rouleau compresseur des restructurations ou infléchir la stratégie de l'entreprise se trompent lourdement.

L'accord a été signé unanimement par tous les syndicats représentatifs du sol. Vous avez déjà pu lire les publications des OS qui s'approprient toutes les avancées car bien sûr, eux seuls sont porteurs d'avancées sociales. Ils sont tellement pressés d'écrire qu'il leur arrive souvent d'être imprécis, voire d'écrire des énormités.

Les plus avisés d'entre vous l'ont déjà remarqué. Chacun aura son avis mais quand l'urgence prend le pas sur le fond, il y a toujours un danger.

Principales évolutions de ce nouvel accord



Facilitation de l'accès à certaines spécialités pour prévenir les maladies graves

Accès facilité à la dermatologie, l'otorhinolaryngologie, la rhumatologie, l'ophtalmologie ou la cardiologie par diverses mesures comme des créneaux ouverts sur Doctolib, des journées de présence dans les services, des prises de rendez-vous par la médecine du travail ainsi qu'un nombre de campagnes de dépistage et de forums accrus.

Les lois successives ont réduit énormément les moyens de la médecine du travail, les salariés enfermés dans un quotidien stressant et intense laissent une peu trop souvent leur santé en suspens. Ces mesures pourront sensibiliser afin de permettre une prise de conscience.

L'Entreprise est vaste et multisites, il faudra veiller à ce qu'aucun salarié ne soit oublié !

Deuxième journée enfant malade sans justificatif à fournir

Cela peut donner un sentiment de trop peu mais au regard des difficultés à trouver un médecin, auxquelles s'ajoutent ceux des salariés travaillant en horaires décalés, cela évitera à beaucoup de parents de subir une journée sans solde pour n'avoir pas pu obtenir un certificat.



Le combat sur ce sujet n'est pas clos pour FO.





Don de jours, la solidarité entre salariés

Les proches aidants, pourront se voir attribuer 30 jours par an pour et pour un même proche aidé après étude de leur situation. Ce mécanisme est élargi pour un maximum annuel de 15 jours aux salariés ne pouvant justifier de la qualité de proche aidant mais néanmoins en situation d'aider un proche. Les salariés victimes de violences conjugales pourront aussi bénéficier de 15 jours.

La demande se construit au travers du service social.

Elargissement du délai de prise de congés pour décès

FO avait écrit à l'époque de la COVID lorsque les délais légaux avaient été rallongés. La Direction n'avait pas répondu alors que ces tristes moments de la vie nécessitent de soulager au maximum le salarié des incohérences administratives internes.

A partir de l'automne 2025, ces congés pourront être pris dans les 14 jours calendaires suivant la date du décès si l'inhumation ou la crémation ont lieu au-delà des 7 jours. Pour le décès du concubin déclaré, le nombre de jours s'aligne sur celui des conjoints, à savoir 5. Les 3 jours accordés pour les beaux parents sont élargis aux parents du concubin et du partenaire PACS.



Généralisation des GPE & GPL

(Groupe Pluridisciplinaire d'Etablissement / Local)

A l'instar de ce qui existe déjà dans certains établissements, ils réunissent des représentants de la Direction, du réseau RH, des services médicaux et sociaux, des responsables SST (Santé Sécurité au Travail) et des représentants du personnel.

Une réelle volonté de faire avancer les choses sera impérative, d'un côté comme de l'autre !

FO n'oublie pas que des instances légales existent avec les prérogatives concernant la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail. Les GPL doivent permettre de traiter des irritants locaux mais ne doivent pas se substituer aux instances légales.



En 2022, FO est parvenu à convaincre l'UNSA et la CFE-CGC qu'il fallait retirer le volet télétravail de l'accord QVT. Notre unité a contraint la Direction à revoir sa position imposant d'aller plus loin dans les propositions pour donner de la consistance à cet accord. Les télétravailleurs n'y ont rien perdu et les négociateurs ont dû devenir plus inventifs.

Si cet accord ne répond pas encore à toutes les situations, il évolue positivement sur des sujets importants. FO a donc signé cet accord, conscient que la plus grande partie des évolutions positives que nous pourrions porter n'évolueront sur le terrain qu'avec votre appui !

J'adhère à **FO**
AIR FRANCE



Pour Adhérer scannez ceci !



01.41.56.04.52



bureaucentral@sgfoaf.fr



www.foairfrance.fr

Christophe Malloggi
Secrétaire général