

Boosté par la crise sanitaire, le télétravail a connu un fort développement. Notre entreprise n'a pas échappé au phénomène.

La question du télétravail pour notre organisation syndicale a toujours présenté certains risques : isolement du salarié, éclatement des collectifs de travail, conditions de travail à domicile pas toujours optimales et impossibles à contrôler, risque d'hyper-connexion... bref, ces aspects négatifs ont toujours été au centre de nos préoccupations.

Cependant, il a été plébiscité par nombre de salariés, ses avantages sont indéniables. La disparition des temps de transport, surtout quand on exerce près de grandes métropoles, est un gain incontestable pour le salarié. Certaines tâches s'exécutent plus facilement dans un environnement peu propice aux interruptions intempestives. De façon générale, la conciliation vie personnelle et professionnelle semble y avoir gagné. **Il est tout à fait clair qu'il reste, malgré nos interrogations légitimes, un atout dans l'organisation du travail.**



La Direction souhaite freiner le dispositif actuel, en limitant à 2 jours par semaine le Télétravail pour les cadres... pour l'instant. Cette décision unilatérale crée le trouble au sein du management, mais pas uniquement car cette annonce génère déjà beaucoup d'anxiété parmi la population non-cadre.

Pourquoi un cadre reviendrait-il sur le terrain pour y travailler seul ou faire une visioconférence avec son équipe restée en Télétravail ?

Les motivations de la Direction restent floues.

Si la décision provient de dérives mal, ou pas, gérées par les N+1, pourquoi imposer une punition collective ?

S'agit-il d'une défiance vis-à-vis de l'encadrement sur ses capacités à utiliser efficacement le Télétravail pour l'Entreprise ?

Le message envoyé par cette décision pose déjà un problème en soi. Le sentiment de perdre un aspect positif de leurs conditions de travail est partagé par une très large majorité de managers.





Au-delà des situations d'organisations individuelles et du risque évident de perte d'attraits de certains postes, restent les questions d'infrastructures. Air France a profité du Télétravail pour libérer des surfaces en ramenant énormément de services au siège. Se pose donc la question de la saturation des open-space ainsi que la capacité de la restauration collective à répondre à une affluence massive.

Le péché originel de certains est d'avoir pensé que la Qualité de Vie au Travail n'était qu'une affaire de télétravail.

FO Air France est soucieux d'agir sur les conditions de travail de l'ENSEMBLE des salariés. À l'époque, nous avons milité pour extraire la partie Télétravail des négociations sur la Santé et la Qualité de Vie au Travail pour deux raisons.

La première étant que sans la partie Télétravail, l'accord QVT devenait bien maigre. Aujourd'hui, nous disposons d'un accord Santé et Sécurité au Travail qui traite, avec plus ou moins d'efficacité, de toutes les populations au sol.

En second lieu, nous estimons que le Télétravail, à lui seul, mérite une négociation à part entière. Il est temps de remettre le Télétravail sur le métier à tisser pour se donner une chance de sortir de l'impasse qui se profile.

**La Direction devrait réfléchir à deux fois avant de dégrader les conditions de travail...
C'est rarement une bonne idée !**

Quant aux managers, nous les invitons à exprimer clairement leur réprobation face à ce projet.

**Qu'ils n'en doutent aucunement, ils trouveront
FO Air France à leurs côtés.**



J'adhère à **FO**
AIR FRANCE



Pour Adhérer scannez moi !

Christophe Malloggi
Secrétaire général



01.41.56.04.52



bureaucentral@sgfoaf.fr



www.foairfrance.fr