

ACCORD SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET SUR LE DROIT A LA DÉCONNEXION

QVT : DES BONNES INTENTIONS MAIS RIEN DE CONCRET

DROIT A LA DÉCONNEXION : VIDE ABSOLU

La direction et les syndicats du groupe ont mené une négociation sur la qualité de vie au travail (QVT) et sur le droit à la déconnexion.

Contrairement à l'accord sur le télétravail, qui retenait le meilleur des accords déjà en place, cet accord Groupe part d'une page vierge. Des accords existent dans des entreprises similaires mais le temps de négociation n'a pas permis de les prendre en compte.

QVT :

- Un groupe paritaire (employeur / syndicats) est chargé de revoir et promouvoir les initiatives locales « labellisées » par le département « Santé et Sécurité » sur des problématiques prioritaires : santé et sécurité, sens et contenu du travail, organisation et conditions de travail, respect des relations, harcèlement et violence. Mais, l'accord n'est pas prescriptif sur ce qu'est une initiative QVT.

- L'accord parle de budgets pour financer ces initiatives mais n'en mentionne pas les montants !

- **La CGT, avec d'autres syndicats, a réussi à lier la QVT avec la santé, et les conditions de travail. Impossible de parler Qualité de Vie au Travail si on n'aborde pas la charge de travail. Malheureusement, aucun système contraignant ne s'impose aux hiérarchies.** Par exemple, l'accord introduit des éventuelles réunions d'échanges entre le salarié et sa hiérarchie pour aborder la charge de travail, l'équilibre vie pro / vie perso, la révision des objectifs... Mais aucun process concret n'est mis en place.

Droit à la déconnexion :

La loi impose aux entreprises de négocier sur le droit à la déconnexion. Dans Airbus, la direction a imposé de transformer ce droit en « droit en la connexion et au repos choisis ». Derrière les mots, se dessinent des principes où la direction essaie de se dégager de toutes ses obligations, pourtant légales, en matière de temps de repos. Puisque c'est le salarié qui choisit « librement » de se connecter ou pas, de se reposer ou pas, la direction a refusé tous les moyens de contrôle.

Les bonnes intentions sur la QVT ne suffiront pas à améliorer les situations que nous rencontrons sur tous les sites (flexibilisation du temps de travail, charge de travail accrue avec des sous-effectifs chroniques, pression pour tenir les cadences, méthodes de management anxigènes....). Un accord ne peut se limiter à une énumération de concepts aussi intéressants soient-ils.

Sur le droit à la déconnexion, au moment où la digitalisation est en pleine croissance, l'accord renvoie toutes les responsabilités sur les salariés. C'est inacceptable !

Une majorité de syndiqués CGT du groupe Airbus ont décidé de ne pas signer cet accord.