



## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

# AGISSONS, NÉGOCIONS UN ACCORD QVT !

La mutation accélérée de notre société, associée à son lot de nouveaux maux et de nouvelles contraintes, a conduit le législateur à modifier profondément au cours de ces dernières années le champ de la négociation collective sur les thématiques de la santé au travail notamment.

Depuis la loi Rebsamen du 18 août 2015, les entreprises ont une obligation de négocier sur la qualité de vie au travail. Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 consacrent cette obligation tous les quatre ans.

### LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DEVIENT UN LEVIER DE PERFORMANCE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE INCONTOURNABLE POUR LES ENTREPRISES

Elle est aussi un vecteur de prévention, qui participe directement à l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur, et dont on connaît les lourdes conséquences juridiques en matière de responsabilité.

Alors que le syndicat majoritaire n'a jamais voulu en discuter, le Syndicat des pilotes de ligne compte faire preuve de créativité sur ce sujet !

### LE CONTENU DE LA NOUVELLE NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DEVRA ABORDER PLUSIEURS SOUS-THÈMES

- ① **l'articulation** entre la vie personnelle et celle professionnelle pour les salariés ;
- ② **les objectifs et les mesures** permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pas seulement en matière d'écart de rémunération : conditions de travail, mixité des emplois, parcours professionnel, etc. ;





- ③ **les mesures permettant de lutter** contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- ④ **les mesures relatives** à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ⑤ **les modalités de définition** d'un régime complémentaire en matière de prévoyance et de frais de santé (dans des conditions au moins aussi favorables que celles du « panier de soins » minimum généralisé au 1<sup>er</sup> janvier 2016) ;
- ⑥ **l'exercice du droit** d'expression directe et collective des salariés ;
- ⑦ **la prévention** de la pénibilité.

Rien n'interdit d'avoir une vision plus large de la QVT et d'y intégrer d'autres types de mesures, l'objectif étant d'améliorer la résilience de l'entreprise face aux crises sociales et aux risques professionnels (prévenir plutôt que subir).

### LES PROPOSITIONS ET LES RÉFLEXIONS DU SPL S'ARTICULENT DE FAÇON NON EXHAUSTIVE AUTOUR DE PLUSIEURS POINTS

#### VIE QUOTIDIENNE

Le PBS basé sur l'équité nous paraît l'outil indispensable pour améliorer notre qualité de vie au travail :

- possibilité de choisir une programmation matin / après-midi / nuit ;
- volontaire découché ;
- rythme libre ou maximum 65 heures, engendrant 3 ou 4 off supplémentaires ;

#### TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS

Chaque mois, nous avons 12 off. Nous proposons, sur quatre mois (juin, juillet, août et septembre), pour les volontaires, la possibilité de passer à 10 off mensuels sur les mois qu'ils désirent (les quatre mois ou moins) ; les jours off non utilisés seront positionnés sur le CET.

#### BOURSE D'ÉCHANGE

Bien évidemment, il nous paraît normal de mettre en place une bourse d'échange de vols contre un autre vol ou contre un off.

#### LE FAST-TRACK CDB ET LES BASES PROVINCES

Le *fast-track* CDB contribuerait aussi à la QVT en permettant aux OPL de continuer à bénéficier du modèle Transavia « tous les soirs à la maison » favorable à la santé et la vie de famille. Cela permettrait de

stabiliser l'exode des OPL et assurerait un équilibre économique pour l'entreprise. Enfin, l'accord sur les bases provinces doit être finalisé afin d'arrêter la fatigue et l'éloignement familial inutilement engendrés.

#### LA MISE EN PLACE DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Possibilité de transformer en congés le 13<sup>e</sup> mois, la participation, l'intéressement, les heures supplémentaires, les jours off d'été non utilisés, etc.

#### MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Mise en place du temps alterné fractionné, du temps opposable (possibilité de passer à 66 % ou 75 % à partir de 10 ans d'ancienneté) tout comme le temps adapté déjà en vigueur chez Transavia.

#### VISIBILITÉ PLANNING

Mise en place d'un planning à 8 voire 10 semaines glissantes, avec dans un premier temps une garantie des jours off après la semaine 5.

La démarche de QVT permettrait de changer de paradigme et de passer d'une gestion subie de la « souffrance au travail » à une situation permettant de prévenir à la source le risque fatigue et ses conséquences néfastes telles que le *burn-out*, l'absentéisme, le désengagement, la désinsertion professionnelle, les AT-MP, les inaptitudes, les conflits au travail, les pertes de flexibilité, etc.

## LA QVT APPARAÎT COMME UN INSTRUMENT FONDAMENTAL POUR MOBILISER AU MIEUX LES ÉNERGIES POSITIVES AU SEIN DE L'ENTREPRISE.

Il semble d'ailleurs peu réaliste de concevoir une véritable politique de prévention primaire des risques (fatigue, psychosociaux, etc.) si celle-ci n'est pas adossée à un plan de restauration ou d'amélioration de la QVT. Précisons que la QVT est placée au cœur du nouveau plan santé au travail (PST) élaboré par le ministère du Travail pour la période 2016-2020, avec pour objectif central d'accompagner les entreprises dans leur démarche QVT. Enfin, les résultats obtenus contribueraient directement à la performance économique et sociale de l'entreprise. Son attractivité en matière d'image, aussi bien vis-à-vis d'un personnel motivé et de nos passagers en serait renforcée. ●



ASL Airlines



Transavia



Air France



Hop !



Air Caraïbes



Aigle Azur



Corsair International



Air Austral