

LE TEMPS DE TRAVAIL REFAIT SURFACE POUR LES CADRES EDF SA

Au premier semestre des échanges entre la Direction EDF SA et les fédérations syndicales mettaient en avant une question cruciale : le temps de travail des cadres sera-t-il renégocié ?

Une ouverture des négociations a priori imminente

Le 18 septembre dernier, la direction de l'Entreprise a clairement envisagé cette hypothèse devant l'ensemble des Organisations Syndicales de l'entreprise. Elle semblait hésiter entre la possibilité d'une négociation pour la totalité du personnel ou uniquement les cadres.

Dans le même temps, le Directeur de DPN a annoncé clairement que, EDF SA envisageait une négociation catégorielle pour les cadres comprenant trois objectifs **selon la Direction** :

Garantir la compétitivité

Assurer une plus juste conformité aux évolutions législatives postérieures à l'accord national de référence de 1999.

Préserver les intérêts de cadres.

Dans ce contexte une série de bilatérales s'engage avec l'ensemble des Organisations Syndicales.

Un sujet brûlant

Pour FO Énergie et Mines ce sujet est d'une grande sensibilité pour les agents et d'une grande complexité. En effet, **il est à la charnière** des performances, de l'embauche et de l'emploi, de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, des conditions de travail (charges d'activité et/ou d'organisation) et des rémunérations et impacterait les agents au niveau individuel et collectif. Viennent se rajouter les nouvelles technologies dont le caractère intrusif n'est plus à démontrer.

De plus, l'issue des négociations pourrait impacter les nombreux agents de maîtrise auxquels certains dispositifs des cadres sont appliqués, notamment à EDF commerce !

Les engagements de la direction

La direction avait déjà souhaité ouvrir une négociation afin d'être conforme à la loi AUBRY II, relative à la réduction négociée du temps de travail. Sa volonté était également de négocier sur les précisions apportées par la loi du 20 août 2008, concernant la catégorisation des cadres et la forfaitisation. À la fin du processus en 2010, la négociation a échoué.

Si la Direction s'engage à nouveau sur les mêmes critères qu'en 2010, il va de soi que la négociation serait mal engagée. Dit autrement, soit la Direction ouvre des portes et fournit des garanties en profondeur et sans précipitation, soit elle s'enferme dans un processus rapide, limité et purement financier à court terme. Dans ce cas elle devra assumer le probable nouvel échec de cette négociation. À elle de choisir !!!

Nous rappelons par ailleurs que l'ouverture probable des négociations sur le temps de travail des cadres ne peut occulter la nécessaire obligation de faire respecter la réglementation du temps de travail pour toutes les catégories du personnel.

La santé et la sûreté ne se négocient pas !

Première bilatérale pour FO le 10 octobre