

# / 2014, LE TEMPS DE TRAVAIL REFAIT SURFACE

février 2014

*EN 2010, LA DIRECTION AVAIT SOUHAITÉ OUVRIR UNE NÉGOCIATION AFIN D'INTRODUIRE LE FORFAIT-JOURS POUR LES CADRES. CELLE-CI A ÉCHOUÉ, NOTAMMENT À CAUSE DE L'ABSENCE DE BORNAGE DE LA DURÉE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL.*

*DIT AUTREMENT, IL ÉTAIT PROPOSÉ UN FORFAIT DE 200 JOURS DE TRAVAIL, MAIS À 13 H PAR JOUR EN TOUTE LÉGALITÉ, C'ÉTAIT INACCEPTABLE!*



## LE 10 AVRIL 2013

Le Président Henri PROGLIO, sans en préciser le calendrier, prend la décision d'ouvrir les chantiers suivants :

- Harmoniser et rationaliser les pratiques d'organisation du temps de travail,
- Négocier un avenant catégoriel pour les cadres,
- Fournir aux managers les outils de contrôle du temps de travail des salariés,
- Faire évoluer les pratiques et les règles liées à l'organisation du travail.

## 8 JUILLET 2013

La Cour des comptes rend public son rapport sur le temps de travail au sein du groupe EDF ; rapport écrit sans auditions des Organisations Syndicales. Curieux sens du dialogue!

Celui-ci, qui a fait l'objet de nombreuses critiques, invite à utiliser le champ de la négociation pour faire évoluer les règles en ce domaine.

## 17 DÉCEMBRE 2013 ET 12 FÉVRIER 2014

Séminaires sur le thème du temps de travail.

L'objet était :

- De prendre connaissance d'éléments d'information dont certains ne sont toujours pas partagés, notamment sur le temps de travail effectif des agents.
- D'échanger sur les enjeux industriels et les grands challenges « métiers » d'EDF SA.

## À CE JOUR

L'hypothèse la plus probable porte sur la construction d'un accord à 3 composantes :

- L'organisation (déclinaison Direction ou Division),
- Le travail à distance (déclinaison Direction ou Division),
- La négociation d'un accord catégoriel sur le temps de travail des cadres (pour application immédiate à l'ensemble des établissements d'EDF SA).

Ouverture probable des négociations mars / avril.

**Pour FO Énergie et Mines, ce sujet complexe est particulièrement sensible pour les agents** : au carrefour de la performance d'entreprise, de l'emploi, de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, des conditions de travail, des organisations, des rémunérations, il aura de forts impacts tant individuels que collectifs.

**Investir dans le travailler mieux, cadré réglementairement et bien rémunéré, ne doit pas être un tabou !**

**C'est l'exigence d'un juste retour pour les salariés et une garantie d'efficacité collective.**

**La direction en sera-t-elle capable ?**