

/ UNE NÉGOCIATION, TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES SEMBLE SE PRÉPARER À EDF SA

MAIS QUE SE PASSE-T-IL VRAIMENT ?

septembre 2014

FO ÉNERGIE ET MINES, TIENT À FAIRE QUELQUES RAPPELS CHRONOLOGIQUES ET DE CONTEXTE ACCOMPAGNÉS DE NOTRE ANALYSE À CE JOUR.

En 2010 un projet d'accord sur le temps de travail des cadres, forfait jour à la clé, échoue complètement, au motif principal, que 200 jours travaillés, certes, avec pour seule limite 11 h de repos consécutif par jour est tout simplement inacceptable.

Début 2013, le Président PROGLIO a décidé d'ouvrir une négociation sur le temps de travail des cadres (cette décision n'indique aucune échéance).

Depuis, des séminaires avec les fédérations syndicales se sont déroulés entre fin 2013 et début 2014. La direction a présenté une cascade de chiffres, de constats sur le temps de travail des cadres, les challenges industriels commerciaux, économiques de l'entreprise...

À la suite, des bilatérales ont eu lieu et ont débouché sur un document de travail contenant les prémices de propositions de la direction. Ce document a été remis le 30 avril avec le statut de confidentiel.

Tellement confidentiel qu'à ce jour quasiment tout le personnel en connaît le noyau dur. **Durant les congés et en ce mois de septembre, la direction** réalise des info/concertations avec les cadres en position de management 2^e ligne et 1^{er} ligne autour de ce que pourrait être le périmètre et le contenu de la négociation à venir. Un processus de préparation du terrain version Direction, pour parler-vrai!



septembre 2014

Cette négociation nous n'en sommes pas demandeur, la direction porte l'entière responsabilité de la situation actuelle avec des cadres qui se font épinglez par les inspections du travail à exploser les compteurs, la surcharge de travail récurrente...

Sans oublier un contexte très tendu avec en toile de fond la future loi de transition énergétique qui passera à l'Assemblée Nationale à l'automne.

FO Énergie et Mines prendra, malgré tout, toute sa place dans la négociation, **si elle se confirme**. En charge de la défense individuelle et collective des agents, nous irons chercher des garanties, des contreparties équitables, de la souplesse. Dans tous les cas, c'est le terrain, à travers nos syndicats, qui dira si le contenu de l'accord est acceptable ou pas.

Nous demandons officiellement à la Direction que le document qui serait remis en début de négociation soit connu de tous pour mettre fin à cette culture du « confidentiel perméable » particulièrement malsain.

« ***Cette négociation nous n'en sommes pas demandeur, la direction porte l'entière responsabilité de la situation actuelle avec des cadres qui se font épinglez par les inspections du travail à exploser les compteurs, la surcharge de travail récurrente....*** »



Il nous remonte de façon homogène que les présentations de la direction lors des réunions sont perçues comme troubles, non équitables et, finalement, peu lisibles sur les motifs réels de la nécessité d'engager une telle négociation.