

« NÉGOCIATION » TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES À EDF-SA février 2015

LA DIRECTION N'A TOUJOURS RIEN COMPRIS

LA DIRECTION D'EDF SA SOUHAITE FAIRE ABOUTIR LA NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES D'ICI L'ÉTÉ. UNE PREMIÈRE RÉUNION S'EST TENUE LE JEUDI 5 FÉVRIER 2015.

FO ÉNERGIE ET MINES N'EST PAS DEMANDEUR DE CETTE NÉGOCIATION. FACE À SON CONTENU ET À LA MÉTHODE DE LA DIRECTION, D'UN COMMUN ACCORD AVEC LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES, NOUS AVONS TOUS QUITTÉ LA RÉUNION AU BOUT DE 2 HEURES D'ÉCHANGES.

Depuis 2009 la Direction d'EDF-SA souhaite aboutir à un accord Forfait-cadres qui se substituerait aux accords en place. Rappelons que, dans le système actuel, les cadres sont protégés par les limites très précises non seulement de repos mais aussi de durée quotidienne de travail : tout dépassement est illégal, FO les dénonce depuis longtemps et les inspecteurs du travail sévissent régulièrement.

Ces dispositions freinant les ambitions de la direction, qu'en sera-t-il avec le FORFAIT-Cadres si nous laissons le flou réglementaire comme seule base du prochain accord ?



DURÉE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL : UN PROJET INACCEPTABLE

C'est l'un des enjeux majeurs de la négociation actuelle. En responsabilité, FO ne peut s'engager sur des rédactions floues sur la durée maximale quotidienne du travail et ne laisser que les jours travaillés et les heures de repos comme seules références. En effet, le projet porté par la direction permet de travailler 13 heures par jour avec 11 heures de repos consécutif sans qu'aucun inspecteur de travail ne puisse dresser un quelconque procès-verbal. Ainsi, la formule proposée sur la durée quotidienne maxi n'est pas fiable. La Direction reste sourde face à l'évidence et c'est inacceptable.

LE PIÈGE DE LA COMPENSATION FINANCIÈRE

En 2014, lors d'échanges « informels » sur le temps de travail des cadres, nous avons eu un grand coup de bluff : la direction revendiquait 212 jours travaillés annuels minimum avec parfois 15 à 20 jours travaillés en plus par rapport aux formules actuelles. Afin de garantir une signature rapide, la direction a avancé l'éventualité d'une compensation financière. Comme si la question du temps de travail pouvait se solder tout simplement par des mesures financières : 2 NR et/ou prime et, qui plus est, pas pour tous ! Les nouveaux embauchés étant les grands oubliés des NR...

février 2015

TRAVAIL À DISTANCE, UN JOUR PEUT-ÊTRE

En définitive, la Direction reste sourde à la situation des salariés dont les conditions de travail se dégradent en matière de charge de travail. Du reste, elle renvoie la question du travail à distance à une négociation de 2^{ème} ordre (dixit). Ah bon, et pourquoi donc ?

DE NOMBREUX POINTS INACCEPTABLES

En conclusion, le dossier relatif au temps de travail des cadres est rempli :

- de flous réglementaires sur la durée journalière,
- d'injustices générationnelles avec, en particulier, la mise en place d'un traitement différencié entre les jeunes embauchés et les cadres en exercice.
- de contreparties financières inéquitables. Par exemple, les heures supplémentaires sont majorées à 10 % au-delà de 212 jours.
- Des leurres comme l'autofinancement par le biais du 13^{ème} mois ou du CET afin de maintenir le temps travaillé sous les 212 jours.
- D'incohérences, avec le travail à distance relégué au second rang...

CONTRE UNE LOGIQUE FINANCIÈRE

Pour FO Énergie et Mines, la direction porte l'entière responsabilité de la situation actuelle, conséquence d'une politique de l'emploi catastrophique ayant entraîné une surcharge de travail pour les cadres et pour toutes les catégories de salariés.

Les salariés d'EDF SA ne doivent pas être des variables d'ajustements. Ces dernières années, ils ont réalisé de nombreux efforts d'adaptabilité afin de répondre aux conséquences désastreuses de la déréglementation du marché de l'électricité et du gaz. Ils sont encore des acteurs prépondérants pour relever les défis majeurs à venir.

La logique purement financière va à l'encontre de l'intérêt des salariés et, à terme, de l'entreprise. La direction serait-elle à la manœuvre pour faire porter la responsabilité de l'échec de cette négociation sur les syndicats et tuer l'accord de 1999 qu'elle prétend vouloir sauver, et qui s'applique à tous les salariés ? L'avenir le dira, mais c'est très mal engagé.



« La direction est à la manœuvre pour faire porter la responsabilité de l'échec de cette négociation sur les syndicats et tuer l'accord de 1999 qu'elle prétend vouloir sauver, et qui s'applique à tous les salariés. »

DÈS AUJOURD'HUI, EXPRIMEZ-VOUS !

Vos représentants FO viendront à votre rencontre afin de vous donner les détails de ce dossier. Ils se tiennent disponibles pour vous informer tout au long du processus de négociation et recueillir votre expression.