

Travail à distance

FO exige un accord simultané à la négociation

La direction nous a remis un projet d'avenant à l'Accord de 1999 relatif au temps de travail des cadres, portant de manière ambiguë sur « l'organisation du travail et sur le temps de travail des cadres » : la partie Organisation concernant tous les agents, la partie Temps de Travail ne concernant que les cadres. Il sera débattu le 31 mars en séance plénière.

C'est incohérent, l'exemple doit venir du haut !

Le projet aborde également la question de la Qualité de Vie au Travail : FO porte une vision très critique face au manque de volonté des directions sur ce thème depuis 3 ans. Le projet de texte n'indique en aucune manière comment les bonnes intentions pourraient se traduire localement (déclinaison de fait de l'accord national ou autres dispositifs, concertations/négociations ?).

PARTIE TEMPS DE TRAVAIL : À DISTANCE, MAIS COMMENT ?

Le projet prévoit « le travail occasionnel à distance ouvert aux cadres optant pour le forfait jours, ainsi que le télétravail dans des conditions qui seront définies, pour certaines situations particulières, par la négociation à venir »...

Pour FO, on ne nous entraînera pas dans un système où ce qui va bien à la direction c'est pour tout de suite et ce qui va mieux aux agents serait remis à plus tard.

Abordant le sujet du travail à distance, des interrogations subsistent :

- Quid de la responsabilité du chef d'établissement vis-à-vis de ses salariés ?
- Comment gère-t-on les espaces de travail mis à disposition de ces salariés sur d'autres sites que leur lieu habituel de travail, et pour quels motifs ?
- Quid du cumul possible entre travail à distance programmé et non programmé ?

Rappelons qu'un accord sur le travail à distance existe au niveau interprofessionnel en France : EDF ne s'appelle-t-elle pas Électricité De France et son siège n'est-il pas à Paris ?

FO Énergie et Mines exige un accord simultané à la négociation temps de travail et organisation, qui traite de toutes les formes de travail à distance afin d'en mesurer tous les aspects (lieu de travail habituel/autres lieux).



PARTIE ORGANISATION : QUAND C'EST FLOU ET INCOHÉRENT, IL Y A UN LOUP

Le texte prétend qu'« une analyse d'impacts des évolutions des organisations sera faite » : en février, nous avons pourtant vécu une tentative de passage en force au CCE d'EDF SA d'une réorganisation d'EDF, proposant notamment la disparition de la DPI. Réorganisation rejetée par les OS qui ont dû menacer d'un délit d'entrave pour obtenir un dossier complémentaire...