

Temps de travail des cadres

Une négociation pas vraiment débutée !

AVANT D'ALLER À L'ESSENTIEL QUELQUES REPÈRES CHRONOLOGIQUES

■ 2010, la négociation échoue, La direction vise 200 Jours/an, mais un temps travaillé de 13 heures par jour maxi permis puisque l'interdiction de plus de 10 h par jour serait levée.

■ 2013 la direction approche à nouveau les syndicats, l'accueil est froid !

■ 2014 la direction teste le personnel (réunions sondages) et les syndicats (réunions sans négociation officielles), surtout sans projet officiel/la situation n'est pas favorable le personnel n'est pas réceptif, les syndicats sur la réserve, le Président est peut-être en partance ? La négociation reste à l'état de projet !

■ 2015 un nouveau Président arrive, il décide de lancer la négociation sur un dossier engagé par son prédécesseur, il faudrait tout finir pour l'été !

■ Le 5 février la négociation est officiellement ouverte, mais de façon maladroite. En effet les conditions

d'une négociation n'étaient pas réunies (documents non remis avant les séances ; absence de diagnostic complet et actualisé... et des éléments de fond inacceptables).

DES ÉLÉMENTS INACCEPTABLES

■ la durée quotidienne de travail : il est écrit dans le projet « le cadre n'est pas obligé de travailler plus de 10 heures par jour ». Actuellement la limite de 10 h jour s'impose à la direction et aux agents. Demain, c'est la rédaction de l'accord qui devient la base réglementaire. La direction pourra donc augmenter encore la charge d'activité, réduire les effectifs et le cadre fera plus de 10 h, mais ce sera de sa responsabilité, la direction elle échappera à toute sanction de l'inspection du travail !!!

■ Un risque bien réel sur les rémunérations (la direction souhaite négocier un nouveau système de rémunération le plus rapidement possible, quelle sera la pérennité des NR acquis ? Aucune !)

La direction fait briller en sus des RPCC, 2 NR pour les jours travaillés en plus, et quelques primes.



Temps de travail des cadres

Une négociation pas vraiment débutée !

“ Pour FO,
une seule ligne
de conduite,
négocier
afin de
défendre
les intérêts
des salariés.

■ Un double statut, les nouveaux embauchés eux devront épouser le nouveau dispositif de temps de travail sans bénéficier de NR.

L'étude du diagnostic national en séance du 6 mars a mis en avant les différences des situations de travail des différents établissements d'EDF SA pour répondre aux diversités réelles des métiers. Le lissage et l'augmentation du temps travaillé, en prenant en compte demain, comme référence 212 Jours travaillés pour tout EDF SA n'a pas de sens en soi, si ce n'est de mettre toute l'entreprise au même tarif et réduire les effectifs quasiment partout.

De plus, la politique de l'emploi pour les années à venir étant en lien direct avec ce dossier, FO Énergie et Mines exige une vision des effectifs à 3 ans dans tous les établissements de l'entreprise.

La Direction a la volonté de conditionner la réussite des challenges industriels, économiques et commerciaux, à un des éléments qui est la forfaitisation du temps de travail des cadres, avec pour conséquence de les faire travailler en-

core plus, et de permettre des gains de productivité, alors que c'est la charge de travail, l'organisation, les effectifs, qui devraient être au centre des choix à faire.

Face à une direction qui souhaite améliorer « la performance en optimisant les temps professionnels », en clair, augmenter la productivité, diminuer les jours de RTT, FO Énergie et Mines ne peut que s'interroger sur le traitement des salariés des collègues exécution et maîtrise à l'issue de cette négociation...).

Pour FO Énergie et Mines, nous ne confondons pas vitesse et précipitation sur ce dossier, nous prendrons le temps nécessaire à la prise en compte de l'expression des salariés et de nos syndicats, avec comme seule ligne de conduite, la défense des intérêts collectifs et individuels des agents. Ils ne doivent pas être les victimes des effets d'une logique purement financière, conséquente à des choix politiques désastreux concernant la libéralisation du marché de l'énergie, l'ouverture du capital, la loi NOME ainsi que la transition énergétique.