



Négociation sur l'organisation du travail et le temps de travail des cadres à EDF SA

Communiqué commun CFDT, CFE-CGC, CGT et FO

A l'issue de la 4^{ème} réunion plénière de négociation du 16 avril, les organisations syndicales ont fait les constats communs suivants :

- le projet de la Direction sur le temps de travail des cadres est toujours de faire de la productivité sur le dos des cadres en augmentant leur nombre de jours et d'heures travaillés,
- les 4 organisations syndicales réaffirment leur refus de remise en cause des aménagements actuels du temps de travail, tels que définis par l'accord national de 1999 et par les accords locaux, aménagements qui sont plébiscités par les salariés,
- la version V1 du projet d'avenant à l'accord de 1999 sur le temps de travail, examinée en séance plénière, ne répond toujours pas aux attentes exprimées par les organisations syndicales depuis plus d'une année sur le thème de l'organisation du travail.

Depuis le départ, elles réaffirment que la réussite des projets de l'entreprise repose sur une maîtrise des organisations collectives de travail et de la charge de travail. Elles font également le constat que pendant 5 ans, la Direction n'a pas évolué dans ce domaine. Elles rappellent que la prise en compte réelle de l'organisation du travail et des conditions de maîtrise de la charge de travail, abordant notamment la question de l'emploi, conditionne la réussite éventuelle de la négociation qui s'est ouverte.

Les 4 organisations syndicales considèrent toujours que des négociations peuvent être ouvertes simultanément, indépendamment de la négociation en cours, sur :

- l'utilisation des TIC, notamment en travail à distance occasionnel et leur encadrement,
- le travail à distance occasionnel et le télétravail ; la négociation sur le télétravail ne peut pas être enfermée dans le chantage proposé par la Direction qui la conditionne à la signature préalable d'un accord sur le forfait-jours pour les cadres ; le travail réalisé à distance ou en télétravail doit faire l'objet d'une négociation pour tous les salariés,
- la souplesse dans l'utilisation du CET,
- la juste rémunération des heures de travail effectivement réalisées.