

Réunion de négociation du 16 avril 2015

RÉINTERROGER L'ACCORD DE 1999 EST UNE CHOSE,
VOULOIR METTRE FIN AUX 35H00 EN EST UNE AUTRE, FO NE L'ACCEPTE PAS !

LA DIRECTION PROPOSE LA RÉVISION DE L'ACCORD DE 1999 SOUS DEUX ANGLES PRINCIPAUX :

**1. « CHAPITRE ORGANISATION »
(CONCERNE TOUS LES SER-
VICES, TOUS LES AGENTS)**

Ce chapitre impacterait tous les agents d'EDF SA et viendrait compléter l'Accord initial de 1999.

Pour la direction, si un accord global qui embarque le temps de travail des cadres est valide, les accords locaux devront être adaptés pour être en conformité avec l'accord national. Les directions d'établissement pourront à cette occasion en profiter pour revisiter et renégocier pour tous les collègues d'appartenance.

Echéance envisagée début 2016 !

Extrait du projet : « Des organisations du travail à simplifier et à adapter en fonction des enjeux, c'est l'objectif des diagnostics et des plans d'action métier concertés (serait remplacé par négociés) avec les Organisations Syndicales métier concernant tous les salariés en harmonisant et

simplifiant les organisations du travail, dans le cadre de l'accord de 1999 et des IRP ».

Extrait du projet : L'avenant doit être l'occasion de redonner de la vitalité à l'accord de 1999 en matière de discussion et d'évolution des organisations de travail, dans le cadre que prévoyait l'accord (IRP, comités de suivi de l'accord). Les salariés de tous les collègues travaillent ensemble et ils sont donc tous concernés par l'amélioration de l'efficacité des organisations ».

Pour FO Énergie et Mines, nous demandons que l'ensemble des métiers vient présenter au niveau national les grandes lignes actualisées de leur projet d'adaptation des organisations à 3 ans et l'impact sur les effectifs. Il est clair que FO ne signera pas un chèque en blanc qui permettrait la renégociation des accords locaux dans le but de réduire les RTT et les effectifs.

La pierre angulaire du projet direction en local serait l'organisation collective des équipes.

Extrait de l'accord : L'élaboration de ce projet résulte d'une réflexion de l'équipe de travail sur ses modes de fonctionnement. L'objectif est de définir les règles de fonctionnement collectif et l'articulation avec les marges de manœuvre individuelles dans une recherche de responsabilisation de chacun. Les managers sont accompagnés sur l'amélioration des rites et rythmes collectifs en renforçant la gestion du temps et des priorités dans leurs programmes de formation, et en leur proposant des dispositifs d'accompagnements collectifs.

FO met un point de vigilance extrêmement fort, les projets d'équipes seront élaborés à l'aide d'un guide méthodologique inconnu à ce jour, sous contrainte du management, objectifs, effectifs, rites et rythmes...

Nota : les projets d'équipe embarqueraient tout le personnel d'un périmètre, y compris les cadres "autonomes"

Réunion de négociation du 16 avril 2015

RÉINTERROGER L'ACCORD DE 1999 EST UNE CHOSE,
VOULOIR METTRE FIN AUX 35H00 EN EST UNE AUTRE, FO NE L'ACCEPTE PAS !

2. CHAPITRE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES :

(LA PROPOSITION DIRECTION, TOUT LE PERSONNEL LA CONNAIT : ELLE EST INACCEPTABLE!).

FO REVDIQUE LA MISE EN PLACE D'UN SYTEME SOUPLE ET VERTUEUX BASE 35H00.

■ Une durée moyenne quotidienne de 8 h avec un maximum de 10 h, hors situations exceptionnelles justifiées par la sécurité des biens et des personnes ». Cela conduit à 32 RTT donc 196 jours.

■ PGI-GTA débloqué avec auto déclaration non modifiable par le management.

■ Une rémunération majorée de 50 % pour toutes journées supplémentaires et

à 100 % pour les travaux programmés le dimanche.

■ Le maintien des RPCC, et des JDD avec possibilité en temps ou en argent pour le JDD.

■ L'existence de formules individuelles à temps réduit, de réduction collective du temps de travail.

■ Maintien du dispositif actuel pour ceux qui ne souhaiteraient pas passer au nouveau dispositif.

Nos revendications évitent le double statut induit dans la proposition direction en garantissant un traitement identique pour les futurs embauchés cadres et les hautes maîtrises accédant au collège cadre + une rémunération à la hauteur de l'investissement supplémentaire au-delà de 8 h/J et 196 jours/an.

TRAVAIL A DISTANCE : UN CADRAGE NECESSAIRE AVANT LA FIN DES NEGOCIATIONS...

FO revendique de mener en simultanée une négociation sur le travail à distance.

Telle qu'envisagée dans le projet de la Direction, la négociation sur le télétravail (partie du travail à distance) serait reportée à une négociation ultérieure dont l'issue n'est pas garantie : un peu facile de négocier de suite, ce qui arrange la Direction, et de reporter à plus tard des dispositions potentiellement plus favorables aux agents...

PROCHAINES RÉUNIONS LE 20 MAI ET LE 3 JUIN 2015.