

**FO ne signera pas un recul social
(suite à consultation des syndicats FO EDF-SA)**

Tableau actualisé des éléments clés, notamment ceux que nous qualifions d'inacceptables, de dangereux et les engagements qui n'en sont pas, ou renvoyés à plus tard.

Éléments clés	Commentaires FO sur les propositions de la Direction d'EDF-SA	Contre-proposition FO et/ou commentaires particuliers
209 jours travaillés en base, contre 196 actuellement.	<p>Atypique dans les IEG. Trop d'écart avec les autres entreprises et avec l'existant /ça ne passe pas dans le personnel et pour cause !</p> <p>La référence à 8 h en moyenne disparaît ainsi que la référence aux 35H, ne reste que le maxi de 10 h par jour et 225 jours maxi par an.</p> <p>Dit autrement nous passerions d'une base 196 jours à une base 209 soit 13 jours travaillés en plus, en base obligatoire.</p> <p>Pour rappel RTE est à 190 jours pour les cadres GF 16 et au-dessus ERDF est à 202 jours pour tous les cadres.</p> <p>En réunion de relecture de la conclusive, la direction le dit mais refuse de l'écrire. «Les cadres au forfait devront poser leurs jours de repos de façon aléatoire. Si ledit, cadre dit autonome veut s'organiser avec des jours de repos réguliers, il ne sera plus au forfait et devra passer aux horaires réguliers». Incroyable, mais vrai !</p>	<p>Proposition FO : Forfaitisation sur la base 35H actuelle. Si calcul à 8 h = 32RTT donc 196 jours puis on majore les jours en plus à 50 % et les dimanches à 100 % comme pour les autres agents. Maintien des RPCC et des JDD pour les extra horaires journaliers en effet qui peut croire que les cadres à temps plein ne travaillent pas plus que 8 h par jour en moyenne.</p> <p>Notre proposition est qualifiée de non scandaleuse par la direction, mais lui pose un souci d'affichage.</p> <p>(Voilà autre chose, il faut être novateur, mais pour du moins, si c'est intelligent ou bien, ça pose un souci ceci est révélateur de la situation doctrinaire de nos dirigeants et gouvernants).</p>
L'existence de formules individuelles à temps réduit, de réduction collective du temps de travail.	<p>On voit bien que la direction les limite à des cas particuliers qui ne peuvent être la norme. Ces cas sont extrêmement contraints au point de dégouter les agents d'y aller. Seuls les agents à contraintes lourdes familiales seront tolérés, c'est exprimé ainsi en réunion. « Il faut respecter ces situations personnelles ».</p>	<p>Revenir à de vraies alternatives, non punitives et qui pourraient s'associer aux contraintes de l'entreprise, au coup de feu d'activité comme on dit dans le JARGON.</p>

<p>Repos et durée du travail quotidien</p>	<p>Le bornage à 10 h maxi sauf situation très exceptionnelle serait acquis. Reprise du Code du travail classique + situation de crises. Mais il y a un mais, et un gros !</p>	<p>S'il ne reste que le bornage à 10 h par jour sans référence à un horaire normal de base à 8 h nous accusons la direction de vouloir mettre le mini égal au maxi ! Plus de référence journalière = toujours pas de quantification de l'activité supplémentaire. Quant aux RPCC on verra plus tard « dixit la direction ».</p>
<p>Négociation du travail à distance</p>	<p>Rappelons que la négociation du projet d'accord a pris fin le 3 juin. La négociation a été scindée en deux. Pour le travail occasionnel à distance lié avec la cadre au forfait, les choses sont dites dans le projet d'accord conclusif au 3 juin.</p> <p>Pour le télétravail, pratique de travail à distance, régulier, à son domicile, la négociation a commencé le 10 juillet mais c'est fictif en fait puisqu'à la réunion de juillet n'a été présenté qu' sur un benchmark externe et le 25 septembre sera présenté sur un REX interne. La vraie négociation débutera le 14 octobre avec un premier projet direction à minima.</p>	<p>Ce n'était pas notre vœu, ce n'est pas sain. Nous aurions souhaité que tout soit fait en parallèle pour que les salariés puissent avoir l'ensemble des éléments finalisés en fin de négociation. Encore un sujet reporté sous sa forme conclusive à après la période de signature du projet d'accord direction. Du 5 au 9 octobre. Cet accord n'est pas à minimiser, car potentiellement beaucoup d'agents pourraient être concernés demain et dans quelles conditions, le feront-ils ?</p>
<p>Les projets d'équipes qui embarquent tous les collègues, tous les agents, y compris les cadres autonomes</p>	<p>Renvoyé dans sa mise en œuvre à un guide méthodologique sans aucune valeur juridique alors que dixit la direction c'est la pierre angulaire d'amélioration des organisations.</p>	<p>À ce jour il est connu, sorti de l'accord pour être souple dans le temps « dixit la direction » et donc évoluera dans le temps sans négociation par simples consultations. À disposition dans nos syndicats, avec le projet d'accord !</p>
<p>la réduction des écarts entre les 800 avenants locaux</p>	<p>C'est clair page 3 de la version finale du projet d'accord. Cet avenant (national) doit être l'occasion de redonner de la vitalité à l'accord du 25 janvier 1999 en matière de discussion et d'évolution des organisations de travail, dans le cadre que prévoyait l'accord (IRP, Comité de suivi de l'accord), et d'inscrire cette dynamique dans la durée. Les salariés de tous les collègues travaillent ensemble et ils sont donc tous concernés par l'amélioration de l'efficacité des organisations.</p>	<p>A FO a demandé que les métiers (DPN, DIN, DPIT, Hydraulique, Commerce, ...) viennent expliquer avant la fin de la négociation nationale les grands challenges et en quoi les accords locaux ont besoin d'être remodelés car sinon ça va être les remises en cause par taches d'huile, en fonction de... et en interprétation de l'accord national. Refus de la direction.</p>

<p>Charge de travail et temps de travail réel est lié. Et les emplois ?</p>	<p>EDF-SA passera de 4216 embauches en 2014 à 2000 embauches environ /an durant les années 2015 à 2018. Au-delà nous n'avons aucune vision. A titre d'info le nombre de départ à la retraite était de 2500 en 2014, de façon prévisionnelle, il passera à environ 2600 en 2015 pour atteindre environ 2800 en 2016.</p>	<p>Le coup de frein sur les embauches est énorme. On peut imaginer qu'il sera terrible si tous les agents EDF cadres, passent en base à 209 jours dans toutes les unités et en réellement travaillé vers 217 jours, le maxi avec accord hiérarchique étant 225 jours.</p>
<p>Besoin de vision sur les AIC sur 4 ans a minima</p>	<p>Demande normale pour savoir si la direction reprend d'une main ce qu'elle donne de l'autre. Refus de la direction pourtant on y voit des notions d'engagement de 4 ans pour le forfait-cadre. (hors départ en inactivité).</p>	<p>Le refus est un quasiment un aveu ! réponse lors des négociations des années à venir.</p>
<p>Double traitement agents embauchés et futurs embauchés</p>	<p>Inacceptable.</p>	<p>La solution base FO à 35 H et majoration ensuite ça permet de rémunérer la réalité travaillée, et de ne pas créer un double traitement entre agents en poste et nouveaux embauchés.</p>

À quand une rémunération à la hauteur du temps de travail réel des cadres ?

Pas de remise en cause déguisée des 35 H à EDF-SA et dans les IEG, pour tous les collègues.