

Dès le départ, FO Énergie et Mines a toujours indiqué ne pas être demandeur de ces négociations et qu'il y avait d'autres sujets bien plus importants à traiter.

À l'annonce du système proposé par la direction (forfait jours, compensation financière, réorganisation du travail), FO Énergie et Mines a indiqué que les propositions ne répondaient pas à une problématique majeure : l'amélioration des conditions de travail des cadres et des salariés en général.

En 2014, FO Énergie et Mines avait réalisé un sondage auprès des cadres, plus de 3000 réponses et quelques 1200 verbatims nous sont parvenus. Les résultats étaient sans ambiguïté : 69 % des cadres estiment que la charge de travail est très élevée et cet item se situe à 79 % si les répondants ont des responsabilités d'encadrants.

Autre fait marquant : deux tiers des répondants estiment que cette charge a augmenté durant ces trois dernières années. Ces constats n'ont fait que confirmer l'expression des cadres au quotidien auprès de nos représentants.

“*Cet accord entraînerait la suppression des 35 h*”

POURQUOI FO NE SIGNERA PAS

Un système de forfait jour officialisant un nombre de jours de travail supérieur à l'existant et une durée quotidienne pouvant aller jusqu'à 13 h n'améliorerait en rien la situation, mais augmenterait les Risques Psycho Sociaux.

Sur l'emploi, la direction n'a pas voulu s'engager sur des taux de recrutement, contrairement aux années précédentes : le risque est donc grand que la durée du travail (jours/heures) augmente et qu'en parallèle les effectifs diminuent. La conséquence ne se fera pas attendre : une dégradation supplémentaire des conditions de travail.

Et ce ne sont pas les 2 NR de compensation, qui permettraient de limiter l'impact sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Au passage, cette mesure ne rattrapera pas en totalité les jours perdus.

Par ailleurs, la direction a refusé de s'engager sur les taux d'Avancement Individuel aux Choix pour les 4 prochaines années : aucune garantie, donc, qu'elle ne reprenne pas d'une main ce qu'elle a donné de l'autre.

Un autre point sur lequel la direction est restée rigide concerne les éléments dit périphériques du dossier tels que le télétravail et le CET(Compte Épargne Temps).



FO Énergie et Mines souhaitait que ces sujets soient discutés en parallèle de la négociation temps de travail afin de pouvoir constater les efforts de la direction dans ces domaines. Cette dernière a refusé et a reporté ces deux autres négociations à l'issue de cet avenant : il n'y a donc aucune garantie, là non plus, sur la façon dont seront traités ces thèmes.

Quant aux salariés du collège Maîtrise, rien n'est précisé sur l'accord, au-delà du renvoi sur chaque établissement d'EDF SA vers des avenants locaux. Aucune vision pour ces agents au-delà du risque de voir une remise en cause du principe des HIC Maîtrise avec perte des jours de RTT et de disponibilité.

EN CONCLUSION

Cet accord entraînerait la suppression des 35 h pour un nouveau modèle de référence de 209 jours (à 225 jours maximum) travaillés et une durée quotidienne pouvant aller jusqu'à 13 h selon la charge d'activité.

Avec des effectifs annoncés en baisse dans les prochaines années, il est presque certain que les salariés n'auraient pas d'autre choix que de travailler plus qu'actuellement sans de réelles compensations. Alors qu'ErDF et RTE n'ont pas opté pour ce nombre de jours dans les systèmes qu'ils ont mis en place, EDF SA indique clairement la couleur de l'austérité quant au temps de travail.

Pour FO Énergie et Mines, il est grand temps que la direction d'EDF SA s'attache à résoudre les réels problèmes d'effectifs plutôt que d'essayer de les contourner en augmentant la durée du travail et en faisant supporter le manque de ressources aux salariés.

Non au recul social à EDF-SA !