

Temps de travail des cadres

Encore un effort !

En 2015 la direction a essayé un nouvel échec sur le sujet du temps de travail des Cadres, malgré une propagande dense de sa part.

Début 2016, la direction souhaite une négociation dite « tunnel » et affiche vouloir aboutir à un accord sous quinze jours, posture surprenante compte tenu des échecs de ces dernières années, dans un contexte loin d'être favorable.

La direction réaffirme sa volonté de mettre en œuvre un forfait jour de référence à 209 jours, et propose une évolution par rapport aux projets précédents : l'accord de 1999 est maintenu dans sa totalité. Le volontariat sera de mise pour basculer au forfait jour.

Rappelons que le forfait jour de référence équivaut à 13 jours travaillés en plus pour les salariés : en clair, une augmentation au moindre coût de la productivité.

On ne doit pas occulter le contexte d'une réduction drastique des effectifs d'ici 2018 : plus de 4100 emplois seront supprimés au périmètre d'EDF SA.

Peut-on penser qu'une mise en œuvre du forfait jour permettrait de limiter le nombre de jours travaillés à 209 ?

Face à l'augmentation de la charge de travail qui va résulter des diminutions d'emplois, le nombre de jours travaillés sera évidemment bien supérieur.

D'autres formules forfait jour sont proposés : 196 jours, 179 jours ou 167 jours. Mais ces forfaits ont une rémunération proratisée par rapport aux 209 jours et ne donnent pas la possibilité aux agents de travailler plus que le forfait indiqué (et donc, de bénéficier de majoration). Les conséquences sur la retraite seront également importantes : le choix, par exemple, d'un forfait à 196 jours reviendrait à perdre près d'un mois tous les deux ans.



Temps de travail des cadres

Encore un effort !

FO Énergie et Mines a obtenu certains points lors de ces négociations, mais **ce projet reste insuffisant**. Le nombre de jours de référence, les différentes mesures compensatoires comme les majorations de jours supplémentaires, les rétributions, la prise en charge par la direction des charges patronales afin d'absorber les pertes éventuelles pour les salariés optant pour les forfaits réduits doivent évoluer.

La direction souhaite que cet accord soit perçu par les salariés comme étant du gagnant/gagnant : pour ce faire, elle doit prendre en compte les revendications de FO Énergie et Mines.

Nous rappelons notre attachement aux dispositions de l'Accord de 1999 et nos revendications dans le cadre du forfait jour :

- Forfaitisation sur la base du maintien des 35 H pour tous, donc 196 jours. (Généralisation d'une référence 8 h en base, donc 32 RTT = 196 jours).
- 10 heures maxi par jour (sauf pour raison de sécurité, de sureté des personnes et des biens).
- Maintien des jours de disponibilité.
- Majoration des jours supplémentaires à partir du 197^e jour à 50 % et à 100 % les dimanches comme pour les HS des autres collègues.
- Pas de différence entre les agents en place et les nouveaux embauchés.

La prochaine réunion annoncée comme conclusive par la direction est fixée au 14 janvier.

La négociation télétravail vient de commencer ce 13 janvier. Les deux projets d'accord TTC et télétravail seront mis à la signature en simultané.