

Temps de travail des cadres

La négociation temps de travail des cadres est terminée !

FO Énergie et Mines a toujours indiqué être attaché à l'Accord de 1999 et au maintien de ses dispositions.

Dans le cadre de ces négociations et face à la volonté de la direction d'une mise en œuvre d'un système de forfait jour, nous avons revendiqué :

- Maintien des dispositions de l'accord de 1999.
- 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 sûreté des personnes et des biens).
- Maintien des jours de disponibilité.
- Majoration des jours supplémentaires à partir du 197e jour à 50 % et à 100 % les dimanches comme pour les heures supplémentaires des autres collègues.
- Pas de différence entre les agents en place et les nouveaux embauchés.

Pour FO Énergie et Mines ce projet final n'est pas aux attendus de nos revendications.

La direction nous a entendus sur 3 points :

- Durée de travail et repos quotidien.
- Plus de doubles statuts.
- Maintien intégral de l'accord de 1999.

Nous rappelons que le temps de référence actuellement à 196 jours, le temps moyen travaillé à EDF pour les cadres est de 204 jours.

La direction est restée braquée sur un forfait jour de référence à 209 jours de travail, sur volontariat. Elle a accepté à la demande de certaines OS une « évolution » : les salariés au forfait jour pouvaient, à leur initiative, travailler jusqu'à 214 jours, avec un maximum légal de 225 jours avec accord de la direction. Pour les jours supplémentaires après 209 la majoration serait de 35 %.

Le contexte d'une réduction drastique des effectifs d'ici 2018 ne peut être occulté : plus de 4000 emplois sur 68 000 vont être supprimés, selon les orientations stratégiques qui seront présentées le 21 janvier au CCE d'EDF SA.

Temps de travail des cadres

La négociation temps de travail des cadres est terminée !

Face à l'augmentation de la charge de travail qui va résulter des diminutions d'emplois dans le collège cadre, le nombre de jours travaillés sera évidemment bien supérieur au nombre de jours plancher pour avoisiner les de 220 jours . . . Si l'accord voit le jour.

D'autres formules forfait jour sont proposées : 196 jours, 179 jours ou 167 jours. Mais ces forfaits ont dans le projet direction, 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 majorations et d'équilibrer leur charge de travail. Les conséquences sur la retraite seront également importantes et restent à chiffrer précisément.

Ce projet et les réductions d'emplois à venir auront probablement pour conséquence une dégradation des conditions de travail et un impact important sur l'équilibre vie privée/ vie professionnelle pour les salariés optant "volontairement" pour un forfait à 209 jours.

Les mesures financières qui paraissent alléchantes, ne couvrent même pas les jours supplémentaires effectués, sans compter la problématique liée aux cotisations complémentaires retraite entre le 196^e et le 209^e jour.

La direction a indiqué que cette séance était la dernière et souhaite mettre cet accord à la signature du 15 au 22 février.

La volonté de la direction de mettre simultanément cet accord et l'accord sur le télétravail pose problème dans des délais si brefs. La négociation sur le télétravail risque de se faire au pas de charge et donc être bâclée . . .

FO Énergie et Mines a demandé que la période de signature soit repoussée à fin février afin, d'une part, de négocier l'accord sur le télétravail sereinement et d'autre part, de consulter ses syndicats.

Durant cette période, vos représentants FO viendront à votre rencontre afin de recueillir vos opinions sur ce projet d'accord.

FO Énergie et Mines prendra sa décision à l'issue de la consultation de ses syndicats.