

Accord Temps de Travail des Cadres

FO ne signera pas

Le temps de travail est un sujet important dans une entreprise.

À EDF, depuis quelques années, ce dossier est devenu un point de crispation voire une obsession pour les directions. À croire que l'avenir d'EDF est menacé si rien n'est fait sur le sujet...

N'y a-t-il pas à ce jour de sujets ou de décisions bien plus importants que le temps de travail des Cadres ?

En cette période où l'entreprise doit faire face à de réels enjeux industriels, financiers et sociaux, l'entêtement de la direction sur le sujet du temps de travail des Cadres est à nos yeux révélateurs de l'objectif recherché...

- Pour tenter de cacher, maladroitement, la misère due aux injonctions coordonnées de Bruxelles et de l'État actionnaire ?
- Pour pouvoir diminuer les effectifs de manière encore plus importante que les annonces de l'entreprise déjà connues ?
- Pour culpabiliser les salariés et ainsi permettre d'instaurer des reculs sociaux importants ?

FO Énergie et Mines n'a pas la réponse, par contre une chose est sûre, notre rôle consiste à **AGIR** pour défendre les intérêts individuels et collectifs des salariés et donc **NE PAS SUBIR**.

Dès le début des négociations, nous avons, avec opiniâtreté, tenté de faire entendre raison à la direction. Notre ambition était de construire un accord « gagnant/gagnant ». Malheureusement, la direction n'a pas donné suite à nos revendications, le projet d'Accord soumis à la signature des Organisations Syndicales est un accord ambitieux, oui, mais où il n'y a qu'un seul gagnant... La direction. Et le personnel ?

Sur différents points tels que :

- Les conditions de travail.
- La rémunération.
- La notion de volontariat.
- L'égalité professionnelle.
- L'Autonomie...

Accord Temps de Travail des Cadres

FO ne signera pas

Depuis la fin des négociations, les élus FO sont venus à votre rencontre afin d'échanger sur ce projet et recueillir votre expression et votre avis.

Vos craintes portent sur :

- Une augmentation de la durée du travail (quotidienne et annuelle).
- Un impact sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle.
- Une augmentation inévitable de leur charge de travail.
- Une perte financière et un impact sur l'évolution de leur rémunération dans les années à venir.
- Une discrimination salariale pour les Cadres décidant de conserver les dispositions de 1999.
- Une pression managériale pour se porter volontaire.
- Une définition de la notion d'autonomie très floue et souvent orientée.
- Une inégalité de traitement entre les hommes et les femmes sur l'application de l'accord.

La fédération FO Énergie et Mines a, début février, consulté ses Syndicats sur le périmètre EDF SA pour déterminer la position finale sur ce projet d'Accord.

Une large majorité d'entre eux ont porté l'expression des salariés : ils sont CONTRE cet Accord.

Fort de ce résultat, FO Énergie et Mines ne signera pas cet Accord sur le temps de travail des cadres et refuse d'entériner un accord risquant à court terme de remettre en cause les 35 h pour tout le personnel, tous collèges confondus.

FO Énergie et Mines estime qu'il est nécessaire de lutter contre les reculs sociaux que l'Europe, l'État français et EDF veulent nous imposer.

Nous ne céderons pas à la facilité, mais préférons AGIR POUR NE PAS SUBIR !

Certains points nécessitent un zoom particulier, car affichés comme des avancées par la direction et certaines organisations syndicales, mais qu'en est-il réellement ?

*Les expressions rapportées des salariés sont claires : Ils sont contre !*

Accord Temps de Travail des Cadres

FO ne signera pas

### NOTION DE VOLONTARIAT

Le volontariat est la participation « volontaire » à une action, à une mission. Il résulte d'une décision librement choisie, non imposée donc sans contrainte.

Dans le cadre de l'accord ATT Cadre, il nous semble utile d'aborder ce sujet essentiel.

Les dispositions de l'Accord de 1999 sont maintenues et seuls les agents « volontaires » opteront pour un système de forfait jour.

Même si dans de nombreuses situations, le thème du volontariat n'ouvre pas à débat, dans le monde du travail, celui-ci est incontournable.

Peut-on réellement penser que les salariés d'une entreprise sont libres et ne subissent aucune contrainte pour appliquer des dispositions décidées par la direction et portées par les différentes hiérarchies ?

Le monde de l'entreprise n'est pas idyllique, même celui d'EDF.

À l'externe, la façade tente de faire illusion dans plusieurs domaines.

À l'interne, les fondations se dégradent à plusieurs niveaux : économique, industriel, social . . .

Globalement, FO Énergie et Mines reste sceptique sur cette notion de volontariat et plus particulièrement en ce qui concerne celle souhaitée par la direction d'EDF SA sur le sujet du Temps de Travail pour les cadres, cela est également valable pour tous les salariés de l'entreprise sur différents sujets.

Le passé nous a souvent démontré que cette notion était dévoyée et entraînait du mécontentement, de la frustration et de la souffrance. Tout cela est rarement exprimé ouvertement, mais plutôt discrètement dans un bureau syndical ou parfois jamais.

Les engagements de la direction en la matière ne peuvent nous rassurer et bien crédule ou hypocrite ceux qui les prendront comme argent comptant. En effet, l'objectif recherché et clairement indiqué est que le plus grand nombre de salariés optent pour le système du forfait jour . . .

Pour FO Énergie et Mines, accepter cette notion de volontariat sur un sujet aussi important et structurant pour l'équilibre vie privée/vie professionnelle des salariés, reviendrait à accepter que le personnel soit le premier rempart aux pressions de la Direction et cela, pour vous, **nous le refusons !**

Nos élus lutteront contre toutes pressions visant à « motiver » le volontariat et seront à votre écoute pour y faire face, à vos côtés.

Accord Temps de Travail des Cadres

FO ne signera pas

### CONDITIONS DE TRAVAIL

FO Énergie et Mines défend les intérêts individuels et collectifs des salariés des IEG et donc d'EDF.

Une de nos missions est de veiller aux conditions de travail et ainsi permettre aux salariés d'exercer leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Le temps de travail est un des éléments prépondérants au niveau des conditions de travail. D'autres éléments sont également à prendre en compte tel que les effectifs nécessaires pour réaliser les différentes activités, l'organisation du travail et bien sûr le salaire.

Dans le cadre de l'Accord sur le Temps de travail des Cadres, plusieurs points sont à prendre en compte, certains connus, d'autres pas encore.

La volonté affichée de la direction est qu'un maximum d'agents soit volontaire afin d'opter pour le forfait jour. Une des raisons est la recherche d'un accroissement de la productivité avec les mêmes effectifs voire moins.

Les conséquences seront importantes sur la durée de travail.

Pour les salariés optant pour le forfait jour, celle-ci passera à 209 jours à minima, sachant que la possibilité sera donnée pour aller jusqu'à 225 jours.

Est-ce qu'une augmentation de la durée de travail peut être considérée comme une amélioration des conditions de travail ?

FO Énergie et Mines estime qu'une amélioration des conditions de travail passe par un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle. Un forfait jour à 209 jours ne va pas dans ce sens, bien au contraire. Comment croire que les salariés optant pour ce dispositif pourront à moyen ou long terme ne pas subir les conséquences de cette augmentation de leur temps de travail dans leur vie privée et par conséquent devoir l'assumer dans le cadre professionnel ?

Un autre élément, et pas des moindres, est la suppression d'emplois annoncée dans tous les métiers d'EDF SA. Qui peut croire que cette diminution des effectifs, associée à ces dispositions du forfait jour n'aura aucun impact sur les conditions de travail ? De plus, une conséquence probable si cet Accord venait à voir le jour, est que des diminutions supplémentaires risquent d'avoir lieu, aggravant d'autant plus la situation.

Un autre équilibre en pâtira : l'équilibre charges/ressources avec pour conséquences une augmentation de la charge de travail et donc une dégradation des conditions de travail.

Accord Temps de Travail des Cadres

FO ne signera pas

FO Énergie et Mines juge irresponsable la posture de la Direction visant d'un côté à réduire les effectifs et d'un autre à augmenter la durée du travail, ainsi que dans un même temps, à revoir l'organisation du travail sans garantie aucune sur l'amélioration en terme de condition de travail.

Les conséquences risquent d'être très importantes sur les conditions de travail, les risques psychosociaux et ce qui en découle. D'autres entreprises en ont fait la dramatique expérience, mais tout laisse à croire qu'aucun enseignement n'en a été fait à EDF.

La politique du « jusqu'ici tout va bien » ne peut convenir à FO Énergie et Mines, nous ne ferons pas de gestion des risques alors que les risques sont pour les salariés !

*“ Les conséquences  
seront importantes  
sur la durée de travail.”*

## RÉMUNÉRATION

L'Accord temps de Travail des Cadres comprend un volet Rétribution largement porté par la Direction.

Cette rétribution est destinée aux Cadres optant pour le forfait jour et vise donc à compenser les dispositions de l'Accord de 1999 par rapport à celle de ce nouvel Accord.

Cet élément de l'Accord mérite un examen approfondi tant l'aspect financier est important pour tous et compte tenu de la politique d'austérité salariale de ces dernières années.

La direction a changé son fusil d'épaule, mais a conservé les mêmes cartouches. La proposition de 2015 de 2 NR ou 10 000 euros a évolué vers des primes d'engagement et d'autonomie pour les salariés optant pour le forfait jour avec possibilité de revenir aux dispositions de 99 et propose des mesures transitoires (2 NR) pendant 6 mois si engagement de façon irréversible.

Accord Temps de Travail des Cadres

FO ne signera pas

Le salaire de référence, pour les forfaits jours, est basé sur 209 jours par an.

La rémunération (salaire + primes) et les cotisations (\*), dont la retraite (\*\*), des forfaits jours annuels de 196 jours, 179 jours ou 167 jours **sont proratisées** sur la base du salaire correspondant au forfait de référence de 209 jours. **Par exemple, 80 % de la rémunération de référence pour le forfait jours à 167 jours !**

Passer de 8 heures par jour à 10 heures par jour et passer de 196 jours par an à 209 jours par an engendre une augmentation du temps de travail de 33 % (\*\*\*). Or, la rétribution spécifique des cadres en forfait jours n'est que de 7,5 % à 10 %, dans le cas d'une réversibilité et de 8,6 % à 11,1 % (en moyenne) en cas de choix d'irréversibilité !

Et l'équivalent 2NR (4,6 % en moyenne), accordé en contrepartie d'un engagement définitif, subit plus de cotisations sociales que la prime d'engagement de 3,5 %.

Les cotisations aux régimes de retraite (de base et supplémentaire) sont également, de facto, proratisées. Mais le projet d'accord laisse la possibilité pour les cadres ayant opté pour un des forfaits « à temps réduit » de cotiser pour leur retraite à hauteur du forfait de référence, mais sous réserve de prise en charge par le cadre des cotisations salariales et patronales (\*\*).

Les primes seront intégrées dans l'assiette du régime supplémentaire de retraite, et pas dans celle du régime de base dont l'assiette ne les prend pas en compte.

Au-delà de l'effet d'aubaine que les mesures transitoires représentent, élément largement compréhensible au vu de l'austérité salariale de ces dernières années, FO Énergie et Mines se doit également de prendre en compte le recul salarial que ces mesures représentent dans son ensemble.

De plus, il est incontournable que le coût de ces mesures soit répercuté d'une façon ou d'une autre sur les salariés dans les années à venir. Soit sur les Cadres, soit sur tous les salariés !

**Ce que la direction donne d'une main, elle le reprendra de l'autre demain.**

**Aucun engagement ferme sur la politique salariale ni sur les mesures individuelles n'a été pris pour les années à venir, et l'addition risque d'être salée.**

Les négociations salariales de ces dernières années nous amènent à être vigilants en la matière, ne pas l'être serait irresponsable pour une organisation syndicale, si son but est la recherche de l'amélioration des intérêts collectifs des salariés, ce qui est le cas pour FO Énergie et Mines.

Accord Temps de Travail des Cadres

FO ne signera pas

De plus, l'intérêt collectif ne va pas dans le sens de ces mesures individuelles qui d'une part actent un recul salarial et d'autre part auront des répercussions pour tous les salariés dans les années à venir. Le financement de cet Accord sera certainement réalisé par les autres salariés, ce qui est inconcevable pour nous.

Pour FO Énergie et Mines, aucun recul social ne peut et ne doit être accepté, dégradation des conditions de travail, augmentation de la durée du travail, régression salariale exprimés par les salariés, ont amené les Syndicats à s'exprimer majoritairement CONTRE cet Accord, **FO Énergie et Mines ne signera donc pas l'Accord sur le temps de Travail des Cadres.**

(\*) : Respectivement, 24 % sur le salaire et 15 % sur les primes.

(\*\*) : Si un cadre, actuellement à temps plein à 35 heures, opte pour le forfait jours à 196 jours, il peut choisir de cotiser à taux plein pour la retraite (part salariale et part patronale). Dans ce cas, la surcotisation annuelle représente 2,9 % de son salaire brut actuel. Il peut également choisir de ne pas surcotiser.

Et si le cadre choisit de passer au forfait jours de façon irréversible, il bénéficie de 2 NR qui rentrent dans l'assiette servant au calcul de sa pension. (+ 4,6 % en moyenne).

(\*\*\*) : Respectivement, augmentation du temps de travail de 25 % max par jour et de 6,6 % par an.