

L'année dernière, la direction annonçait sa volonté d'ouvrir des négociations portant sur l'organisation du travail. Chose faite, les négociations ont débuté le 15 avril 2016, mais pas de la meilleure des manières.

En effet, la veille de cette négociation, par voie de presse, FO Énergie et Mines avait pris connaissance qu'EDF s'appêtait à réclamer un effort supplémentaire à ses salariés : un plan d'économies des charges d'exploitation de l'ordre d'un milliard d'euros. Ce plan a été demandé par les pouvoirs publics en contrepartie des garanties apportées par l'État pour sécuriser la trajectoire financière de l'entreprise. EDF travaille sur deux pistes, une réduction accrue des effectifs et une modification de la grille de rémunération.

Dans ce contexte malsain, FO Énergie et Mines a été la seule organisation syndicale à refuser toute négociation, dans l'attente de clarification. Cette négociation sera prépondérante pour l'avenir du personnel et ne peut être dissociée de la trajectoire des effectifs.

UN ACCORD-CADRE POUR RÉUSSIR L'AMBITION HUMAINE D'EDF

Le sujet : Améliorer le fonctionnement et les conditions de travail des équipes au quotidien, pour plus de performance des organisations et de qualité de vie au travail.

Vaste programme que la direction souhaite boucler avant l'été. . . Vitesse et précipitation sont une nouvelle fois de mise dans une négociation importante en termes de répercussions pour les salariés. Cette précipitation nous amène à être très prudents.

Pour FO Énergie et Mines, l'intitulé de cette négociation nous amène à nous interroger. Nous partageons le fait que l'amélioration des conditions de travail est une nécessité pour les salariés et peut passer par une amélioration du fonctionnement.

Nous sommes perplexes sur l'équation présentée :

Amélioration du fonctionnement + Réduction massive des effectifs + Plus de performance =
Amélioration des conditions de travail.

Rechercher plus de performance en diminuant les effectifs peut-il être compatible avec l'amélioration des conditions de travail ?

Un autre point nous interpelle sur la volonté de la direction de laisser à chaque « métier » d'EDF SA la main sur la mise en œuvre de cet ACCORD « cadre » par le biais de concertation. Le niveau du dialogue social n'est pas comparable d'un métier à un autre, tout comme les contraintes.

Il nous semble périlleux de passer par de simples concertations plutôt que par des négociations au niveau de chaque métier (direction et/ou division d'EDF).

SUR QUOI PORTERA CETTE NÉGOCIATION ?

- Améliorer le fonctionnement collectif d'équipe comme socle de l'accord.
- Simplifier l'organisation et mieux responsabiliser.
- Innover dans les manières de travailler.
- Préserver et améliorer la santé-sécurité des salariés.
- Accompagner le déploiement de l'accord par des dispositifs innovants.

Ces sujets nécessiteront d'être décortiqués et éclaircis afin d'avoir une vision la plus claire possible de ce que souhaite mettre en œuvre la direction d'EDF SA dans chaque métier (direction et/ou division d'EDF SA).

La trajectoire des effectifs doit être portée à notre connaissance, cet élément structurant devra être pris en compte dans cette négociation.

FO Énergie et Mines ne signera pas de chèque en blanc à la direction sur un sujet aussi important pour le personnel.

Nous vous informerons au fur et à mesure de l'avancée de ce projet d'Accord.