

**Organisation du travail : l'équation impossible !****Comment faire mieux avec moins...**

Devant les risques de fort accroissement de la charge de travail, FO a refusé de signer l'accord « Améliorer le fonctionnement et les conditions de travail des équipes au quotidien, pour plus de qualité de vie au travail et de performance des organisations ». Les deux organisations syndicales qui ont signé cet accord en juillet 2016 sans prendre en compte les baisses d'effectif doivent s'en mordre les doigts !

### Quelles suites ?

Dans chaque métier d'EDF SA, des négociations doivent s'ouvrir et porteront sur :

- Périmètre de mise en place des projets collectifs d'équipe,
- Calendrier de déploiement
- Modalités d'information des organisations syndicales
- Exception au droit à la déconnexion
- Objets de négociation spécifiques « métier » retenus

Vaste programme, qui pourrait même, si on ne regarde pas de trop près, paraître aller dans le bon sens. Mais un élément considérable n'est pas pris en compte...

### L'équilibre charge/ressources, un grand absent...

Pour qu'un tel sujet soit traité de façon sérieuse et efficace, des éléments concrets et factuels doivent être pris en compte.

#### **ET NOTAMMENT LES EFFECTIFS !**

Les Directions ont refusé.

Au vu des suppressions d'emplois annoncées en 2016 et en 2017 au CCE d'EDF SA, on comprend mieux leur refus ...

En effet, comment peut-on parler d'une amélioration du fonctionnement et des conditions de travail en supprimant 5000 emplois entre 2017 et 2019, en plus des 2000 postes déjà supprimés en 2016 ?

Croire à une amélioration des conditions de travail sans tenir compte de l'équilibre charge/ressources est au mieux une erreur, au pire une faute !



Pour FO Énergie et Mines, parler d'organisation du travail sans prendre en compte les effectifs, cela revient à demander aux salariés présents (de moins en moins nombreux) de s'organiser pour absorber une charge de travail identique.

**Tout en bloquant les salaires !**

## L'amélioration des conditions de travail ?

Pour FO Énergie et Mines, il faut être clair : sauf cas particulier, on ne peut pas améliorer les **conditions de travail en supprimant 7000 emplois entre 2016 et 2019**. Quel que soit le fonctionnement mis en œuvre.

Les intentions de la direction resteront à l'état de « belles intentions ».

### ❖ **La santé et la sécurité au cœur du projet de fonctionnement d'équipe.**

Pour FO Énergie et Mines rien d'innovant sur ce point, qui risque de se traduire par une culpabilisation des salariés.

### ❖ **Limiter les déplacements professionnels.**

Là également rien de nouveau, de belles intentions la plupart du temps irréalistes et rarement suivies d'effets. D'autant plus qu'avec les réductions d'effectifs, la taille des secteurs risque de s'accroître, le nombre des déplacements aussi ...

### ❖ **Favoriser le maintien dans l'emploi.**

Maintenir l'employabilité ? FO Énergie et Mines est très septique sur la vision des directions sur ce sujet... Cela risque de se traduire par une pression pour accompagner les nombreuses réorganisations !

### ❖ **Reconnaître le droit de se déconnecter.**

C'est comme la confiture : moins on en a, plus on l'étale ....



### ❖ **Mener des études d'impact socio-organisationnel et humain en cas de transformation importante.**

Les retours d'expérience nous ont démontré que partout où elles ont eu lieu, ces analyses mettaient en évidence des constats ... sans aucune mesure concrète mise en œuvre.

# *Faire plus, avec moins... et mieux ?*



**Vos représentants FO prendront part aux négociations à venir dans chaque métier.**

**Notre objectif : obtenir une réelle amélioration des conditions de travail !**

**L'accord souhaité par la direction se montre sous son vrai jour : un outil pour « faire » de la performance malgré les suppressions d'emploi, en augmentant la pression sur les équipes toujours plus clairsemées.**