

**Projet d'avenant à l'Accord du 25 janvier 1999 sur l'organisation du travail et le temps de travail
FO Énergie et Mines dit « NON »**

NON à la spirale infernale
du Travailler plus/Recruter moins.

NON au double traitement
agents embauchés/agents en activité.

NON à une indemnisation fragile
dans le temps (2 NR).

Pour parler de ce dossier, il faut le **replacer dans son contexte et parler de la méthode employée**, y compris en terme de communication. Il faut aborder aussi les objectifs ambigus recherchés par la direction, ainsi que des écarts d'appréciation entre la direction, le personnel et ses représentants.

Pour ce qui est du contexte :

La question du temps de travail est sans cesse remise sur le devant de la scène par les uns et les autres (politiques et/ou directions). **FO ne cédera pas aux pressions répondant à des fins purement économiques ou idéologiques, ayant pour conséquence une régression sociale évidente.**

Sur l'historique interne chaotique et le planning de négociation :

Après un premier échec en 2010, M. PROGLIO, Président d'EDF en 2013, lance le sujet du temps de travail des cadres et en parallèle identifie des pilotes nationaux pour une démarche sur la performance des organisations (sans en définir les échéances).

Vient ensuite le temps de la nouvelle Présidence qui décide, début 2015, d'ouvrir la négociation qui sera non catégorielle, donc pour tous.

Consigne est donnée de finir la négociation coûte que coûte pour le 1^{er} semestre 2015. Elle s'est finie le 3 juin dernier.

FO a exprimé depuis le début, qu'un tel planning était impossible à tenir vu la complexité du sujet.

Concernant le cadencement de la négociation et la méthode employée :

Le démarrage a été laborieux puisque la direction n'avait pas réactualisé les états des lieux pour chaque direction ou division de l'entreprise, les organisations syndicales ont dû les exiger. S'en est suivi une course contre la montre sans ordre du jour bien précis.

La direction a fait ses choix de méthode et de cadencement à la hussarde. Comme dit le proverbe, la forme c'est le fond qui remonte à la surface. Fait aggravant pour tous les acteurs de la négociation : la simultanéité du lancement par le président de la réorganisation d'EDF SA.

Concernant le fond et les objectifs recherchés :

Rénover l'accord de 1999, en respectant les fondamentaux, aurait dû conduire à un cadrage clair au niveau national et une déclinaison suivant des choix de formule au niveau local, mais déjà connu au moment de la signature nationale.

Tel était l'esprit de 1999 dans le cadre de la mise en place des 35 h. Eh bien non, en 2015, changement de logique, la direction demande au national de signer pour que les équipes s'organisent comme elles l'entendent, sous pression des contraintes d'effectifs, d'objectifs... Il serait irresponsable de signer dans de telles conditions, surtout que nous avons demandé à ce que chaque direction ou division viennent présenter leurs projets d'organisation. Refus de la direction nationale !

Un autre écart de taille concerne les cadres, la direction souhaite forfaitiser à un seuil très haut alors que les attentes des cadres portent principalement sur l'organisation et les conditions de travail et non pas sur l'augmentation du temps de travail. Quant à l'objectif d'un forfait-cadre, très haut, c'est le signe de la mise à mort des 35 h c'est évident. Le volume du forfait proposé n'a pu être abordé que le dernier jour de la négociation le 3 juin.

C'est dire l'obsession de la direction dans ce domaine.

Concernant la communication :

Nous avons assisté, de la part de la direction, à une communication « neutre et factuelle » uniquement aux cadres durant le premier semestre, pour finir au mois de septembre par une vidéo à tous les agents avec un message fort : vous êtes tous concernés par le dossier, mais si ce n'est pas signé, attention aux lendemains qui déchantent.

Une chose est sûre, les agents ont apprécié à leur juste valeur les menaces à peine voilées.

Concernant la négociation sur le télétravail :

Elle est liée actuellement à l'accord. Si l'accord n'existe pas, ce qui semble être le cas au moment où ses lignes sont écrites, la négociation se poursuivra et FO prendra toute sa place sur un sujet des plus intéressants et des plus sensibles.

La négociation sera serrée, mais des chances de réussites sont possibles.

À suivre.

Ce projet d'accord pour FO Énergie et Mines, est un recul social avéré !

Pour l'ensemble du personnel, ce projet aurait pour conséquence :

■ La mise en œuvre de projets d'équipe, y compris avec les cadres « autonomes ». Dans certains cas le passage en IRP suffira, mais dans d'autres cas, il faudra renégocier les avenants locaux, notamment si les périmètres des équipes sont redéfinis. La direction nous demande donc un chèque en blanc.

■ La fin du système de réduction collective à 32 h et les formules individuelles, type 1999.

■ Une négociation sur le CET à venir qui découlerait de cet accord, celle-ci sera très difficile, car l'objectif de la direction est d'en réduire les sources d'alimentation.

Pour les cadres, ce projet entrainerait :

■ La fin de toute référence aux 35 h et au temps de 8 h en référence de base et horaire collective de référence.

■ La fin de toute durée hebdomadaire maximale.

■ Une augmentation des journées de travail avec un minimum de 209 jours en base (225 maximum suivant charge d'activité) à 10 h maxi où plus en cas de circonstances exceptionnelles.

■ Ces 209 jours représentent 13 jours à travailler en base obligatoire (pour ne prendre que les agents à temps pleins, pour d'autres l'écart entre le temps de travail réel d'aujourd'hui et de demain sera considérable.

■ Une indemnisation bien faible et bien fragile dans le temps pour les agents-cadres en place.

Un recul social historique et principalement pour les salariés d'EDF, car au sein des IEG, les autres Entreprises telles que RTE et ERDF n'ont pas fait ces choix (190 Jours à RTE, 202 jours à ERDF).

FO rappelle que le temps de travail des Cadres à EDF SA est à 196 jours actuellement. Base 35 h. Viennent se rajouter aujourd'hui comme demain à la base 196 jours qui deviendrait 209, les surcroûts d'activité tous types.

Le dernier élément et non des moindres concerne l'emploi :

Alors même que celui-ci était au centre de l'Accord de 99, alors même que l'actionnaire principal tente de réduire un taux de chômage catastrophique dans le pays, la direction ne voulait pas s'engager sur le sujet au départ des négociations, puis a écrit dans le projet « 2000 embauches sur 3 ans ».

Alors que la moyenne des départs serait d'environ 2800 départs par an. Voilà maintenant que depuis l'été nous avons connaissance de consignes de la direction des finances objectivant des réductions d'effectifs importants (hors effet de l'accord) et sans aucune transparence vis-à-vis des syndicats.

Deux remarques :

- On imagine dès lors la chute encore plus forte des effectifs avec des cadres qui travailleraient plus.
- Dans ces conditions, les engagements déjà bien faibles seront caducs et les effets seront dévastateurs sur le climat social et les conditions de travail des salariés.

Pour terminer, depuis le début des négociations, FO Énergie et Mines a proposé une autre solution simple et pouvant donner des souplesses aux différents Établissements :

- Forfaitisation sur la base 35H actuelle donc 196 jours.
- Maintien des jours de disponibilité.
- Maintiens des RPCC.

- Maintien d'une référence 8 h/jour et 10 h maxi (hors raisons de sûreté de sécurité des personnes et des biens).
- Majoration les jours supplémentaires à 50 % et les dimanches à 100 % comme pour les HS des autres agents.
- Maintiens des dispositifs actuels de réduction du temps de travail.

Cela serait une solution au sein de l'entreprise, motivante pour les agents en cette période où ceux-ci doivent répondre présents aux enjeux majeurs pour l'entreprise.

FO Énergie et Mines émettra donc un avis négatif sur ce dossier, ne signera pas un texte qui marquerait un recul social sans précédent à EDF SA et au sein des IEG.