

**Organisation du travail
et forfait jour**

conditions de travail : un avis de recherche est lancé !

« Forfait jour » et « Organisation du travail » : les deux accords signés en 2016 devaient, d'après la direction, améliorer les conditions de travail.

Un an plus tard, FO Energie et Mines fait le constat d'un échec sans précédent.

Forfait Jours, alerte aux Risques Psychosociaux !

Contrairement aux « éléments de langage » diffusés par la Direction ou certains syndicats signataires, la grande majorité des Cadres qui ont opté pour le forfait jour n'ont pas été « emballés » par l'accord. Ils ont simplement considéré que ne pas signer, c'était prendre un risque fort sur ses RPCC, et qu'ils n'auraient de toute façon pas le choix au prochain changement de poste. Pour eux, il valait donc mieux prendre les 2 NR prévus par « l'accord ».

Un an plus tard, le bilan est sombre : la mise en œuvre de l'accord entraîne une augmentation de la productivité supportée par les agents, une dégradation de la qualité de vie au travail et de l'autonomie des cadres.



De plus, la Direction rattrape les 2 NR « supplémentaires » accordés aux cadres signataires en faisant fondre les effectifs et les quotas d'avancements.

Les Organisations Syndicales signataires de l'accord forfait jours ont beau protester et réclamer une réunion du comité national de pilotage, c'est trop tard !

Les cadres commencent à se rendre compte que la confiance qu'ils ont accordée aux Directions est bafouée.

FO Energie et Mines alerte la Direction sur la dégradation des conditions de travail et l'augmentation des Risques Psychosociaux liés à ce dispositif.

FO Energie et Mines

tire la sonnette d'alarme !

Il faut le dire clairement : **la Direction porte toute la responsabilité de l'augmentation des contraintes et de l'absence de plan de prévention des risques.**

Organisation du Travail, la deuxième couche !

Dans la foulée du forfait jour, un autre Accord a vu le jour, encore une fois entériné par les deux mêmes organisations syndicales...

Le titre de cet 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* »

Lors de cette négociation, **il nous est apparu inévitable de parler d'effectif pour traiter du fonctionnement : refus catégorique de la Direction !**

Comment traiter de l'amélioration du fonctionnement sans aborder la question des effectifs ?

Que dire de l'amélioration des conditions de travail ?

L'augmentation de la « **performance des organisations** » est le seul élément **qui compte vraiment pour la Direction !**

Améliorer les conditions de travail en supprimant des emplois, cherchez l'erreur !

Comment ? **En augmentant la pression pour faire PLUS avec MOINS d'agents.**

Et en tentant de faire croire à tous, que la solution a été trouvée de façon collective (ceux qui ont déjà vécu la mise en place du « Lean management » voient bien de quoi il s'agit).

Qu'on ne s'y trompe pas : FO n'est évidemment pas opposée à l'augmentation de la performance. Mais cette augmentation, pour s'inscrire dans la durée, ne peut se faire qu'AVEC les agents, en leur accordant des contreparties réelles.

Faire CONTRE les agents, c'est l'assurance d'aller dans le mur à moyen terme.

Car il faut le rappeler, la principale richesse d'EDF, c'est son personnel.



Face à l'orientation de l'entreprise, et à l'attitude déloyale des Directions, les représentants FO Energie et Mines accompagneront les agents afin de faire respecter leur droit.