

Fin de carrière : CFC ou mesures salariales**EDF peut et doit faire mieux !**

Le CCE sera consulté le 14 novembre 2018 sur deux points concernant la fin de carrière des agents d'EDF. Suite à ce CCE, la Direction devrait prendre une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) pour mise en œuvre de ces dispositifs. FO a, ces dernières semaines, porté ses revendications en la matière.

Fin de carrière ou par ici la sortie

La direction propose deux dispositifs :

- CFC 2019-2023
- Majoration Fin de carrière

Aucune autre piste n'a été explorée, le Mécénat de Compétences peut et doit être une solution mise en œuvre à EDF SA. Celui-ci permettrait à l'entreprise, aux salariés et au secteur associatif de pouvoir y trouver un intérêt.

La Direction ne fait pas ce choix, mais celui de déclencher des dispositifs au gré des besoins de sa trajectoire d'effectif.

FO ne peut que le regretter et réitère la demande d'une ouverture de négociation sur la mise en œuvre du Mécénat de compétences au sein d'EDF SA.

CFC au rabais

Le dispositif sera proposé aux agents sous trois conditions cumulatives :

- Travailler sur un site en fermeture avant le 31/12/2020
- Avoir atteint la DOD au plus tard le 31/12/2023
- Avoir formulé sa demande entre le 1/1/2019 et le 30/6/2020

Le CFC ne pourra pas être cumulé avec d'autres mesures fin de carrière. Le salarié percevra une allocation de CFC égale à 70 % de la rémunération principale intégrant la gratification annuelle ou 13^{ème} mois.

FO estime que ce dispositif aurait mérité une autre approche, le peu d'adhésion au CFC de l'accord compétence a été assez révélateur et le niveau de rémunération en est la cause principale.

Le CFC doit être rémunéré à 80 %.

L'attribution de NR doit permettre, d'une part d'annuler les conséquences d'une décote, et d'autre part de neutraliser l'impact du maintien des cotisations vieillesse sur la base d'un salaire à taux plein.

La Direction fait une fois de plus le minimum.

Les agents attendent plus que cela !



Majoration fin de carrière, c'est les soldes !

Ce dispositif sera ouvert aux agents sous trois conditions cumulatives :

- Avoir atteint sa DOD au plus tard le 31/12/2021
- Appartenir à : la Direction Commerce ; la DTEO ; le Siège ; les structures Fonctions Centrales des Directions DPNT, DIPNN, EDF Hydro, R&D, DOAAT, DSEI OU être dans un poste en position d'Etouffement-Extinction **quelle que soit la Direction d'appartenance.**
- Avoir formulé sa demande d'adhésion entre le 1/1/2019 et le 30/04/2019.

Tous salariés bénéficieraient 6 mois avant son départ de :

- 1NR si sa DOD est antérieure au 31/12/2018 inclus
- 2NR si sa DOD est postérieure au 1/1/2019 inclus et antérieure au 31/12/2021 inclus

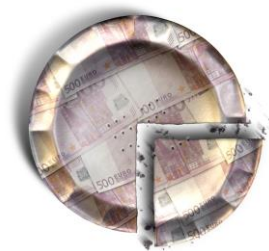
Le départ administratif en retraite devra intervenir au plus tard le 1/01/2022 en ayant soldé ses congés.

Pour FO ce dispositif n'est pas à la hauteur, l'Accord compétence prévoyait l'attribution de 2NR dès le premier jour de la demande d'adhésion et une prime équivalente à un mois de salaire brut versé lors du départ à la retraite.

EDF fait des économies de bouts de chandelles, et fait preuve d'un manque de respect pour des agents qui se sont investis sans compter pour l'entreprise et que l'on souhaite pousser vers la sortie.

À quand un juste retour des choses ?

FO est conscient que des agents sont en attente de ces mesures afin de voguer vers d'autres cieux plus cléments que ceux offerts par EDF. Nous ne pouvons malheureusement que les comprendre compte tenu des changements intervenus ces dernières années.



Que fait EDF des économies réalisées par les suppressions d'emplois ?

Il serait normal qu'une partie de celles-ci reviennent aux agents qui

partent, MAIS également à ceux qui restent !

Et les emplois dans tout ça ?

Ces deux dispositifs vont probablement permettre des départs, mais qu'en est-il des arrivées ?

Et que va-t-il devenir des conditions de travail déjà fortement dégradées des agents qui devront continuer à assurer l'activité ?

Cela reste un mystère !



Nous attendons des réponses de la Direction.

FO ne peut que condamner cette politique de l'emploi à EDF depuis quelques années et qui n'augure rien de bon pour l'avenir et cela malgré les enjeux à venir.

Dans un des deux dossiers, EDF indique : « En tant qu'employeur socialement responsable, EDF SA souhaite par ailleurs accompagner ses salariés en fin de carrière et leur offrir différentes options. »

FO estime qu'une entreprise qui se dit socialement responsable devrait s'attacher à respecter ses salariés en leur permettant de bénéficier des résultats de leur travail qui aura permis pendant toutes ces années à l'entreprise de dégager des bénéfices énormes permettant à l'actionnaire principal de recevoir des dividendes tout autant importants.