



LETTRE **i** NFO

17 avril 2015

Temps de Travail à EDF SA

ÉCHOS DES NÉGOS N° 6

DÉFINITIVEMENT TOUS CONCERNÉ-E-S

La séance de négociation du 16 avril a permis d'aborder sur le fond les questions d'organisation du travail. Les échanges ont confirmé les différences de points de vue entre organisations syndicales et la direction d'EDF. Tant dans « l'oubli » par la direction d'un bon nombre d'éléments de contexte environnant la négociation, que sur les dispositifs permettant d'améliorer l'organisation du travail pour tous les salariés, que sur la partie relative au temps de travail des cadres.

La CGT n'est pas seule à s'opposer au projet de la direction qui consiste à imposer un modèle unique de forfait jours à tous les cadres (hors 3 x 8). Il est grand temps que la direction réponde à la nécessité de débattre des questions de fond, à savoir, la charge de travail, les équilibres de vie et de l'organisation du travail. A-t-elle une réelle volonté de s'y attaquer ? À ce stade, aucune proposition de sa part n'a été construite.

À l'inverse, au cours de la séance plénière de négociation, la CGT a fait des propositions alternatives très complètes qui s'articulent autour des thèmes suivants.

RESPECTER L'ACCORD DE 1999 ET LE MAINTIEN DES RTT

Pour la CGT, les principes qui ont guidé à l'accord de 1999, en matière d'organisation autour du temps de travail et de jours de repos doit être préservé. Pour cela, la CGT revendique le maintien, pour tous les agents sans discernement de collègues, la possibilité de choisir de rester dans les organisations actuelles. La recherche de productivité ne doit pas se faire sur le dos des équilibres de vie et, en particulier, par la remise en cause des RTT.

PRENDRE EN COMPTE LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS ET DES PÉRIODES DE LA VIE

Les activités, les contraintes et les rythmes sont très différents au sein d'EDF. Il est donc nécessaire de permettre aux agents de pouvoir faire évoluer leur temps de travail en fonction de leur choix de vie personnelle tout au long de la carrière.

MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION DES TEMPS SUPPLÉMENTAIRES

Aujourd'hui, trop de temps travaillé n'est pas comptabilisé donc non rémunéré. Dans les transports, à la maison, en déplacement, ces volumes deviennent très importants. La CGT revendique le paiement et la

majoration de ces temps de dépassement et le respect des limites légales. Cela nécessite d'organiser une mesure du temps de travail et de définir une rémunération corrélée à l'investissement du salarié. La CGT revendique un système de mesure du temps de travail pour les cadres, accepté par eux.

EMPLOI

L'accord de 1999 reposait sur un équilibre entre emploi, temps de travail et organisation.

En 2015, cet équilibre reste plus que nécessaire. Au regard de la situation économique de notre pays dans lequel le nombre de demandeurs d'emplois ne cesse de croître puis de l'intensification des charges et des contraintes de travail. La CGT revendique un volet « emplois » dans cette négociation qui permette de mieux prendre en compte les besoins de déploiement, de mobilité, de gestion des compétences, d'embauches pour répondre, entre autres, à la demande de création de postes d'appui pour alléger les surcharges qui viennent aujourd'hui dégrader la situation de très nombreux salariés, notamment cadres.

Au-delà de ces grands principes, la CGT a développé de nombreuses propositions et modification sur le chapitre 1 consacré à l'organisation du travail.

L'emploi, le maintien des dispositifs existants du temps de travail à 35 h théorique, la négociation du travail à distance occasionnel déconnecté du forfait jour et s'adressant à tout le personnel ont été identifiés comme des points « durs » parce qu'en dehors du mandat donné aux négociateurs du côté direction.

Les expressions des uns et des autres, au cours de cette plénière, nous amènent à penser que la direction est la seule à vouloir contraindre les cadres à aller sur un forfait jours. Pour la CGT, seules les propositions qui consistent à développer de nouvelles dispositions pour mieux maîtriser les charges de travail, améliorer les organisations dans les équipes, à mieux respecter les équilibres de vie personnelle et professionnelle sont de nature à correspondre aux aspirations des salariés. Dans ce sens, la CGT revendique de nouveaux droits pour les salariés à travers la création de groupes d'expression issus des équipes de travail, dotés de droits relatifs aux enjeux organisationnels, aux moyens, y compris en emplois pour faire face à la charge de travail, complémentaires aux pouvoirs des Comités d'entreprise et les CHSCT.

Deux nouvelles dates de négociation ont été fixées les 20 mai et 3 juin.

Vous avez été nombreux à vous exprimer sur votre opposition au projet des directions et à affirmer votre attachement aux dispositifs actuels sur le temps de travail. La CGT vous propose de contribuer à aller plus loin pour améliorer nos conditions de travail, obtenir la juste rémunération de notre temps de travail et préserver notre vie personnelle. Pour cela, la CGT vous invite à participer aux réunions qu'elle organise, à signer la pétition contre le projet direction initiée par les femmes cadres et à la rejoindre pour faire grandir ensemble nos revendications et agir efficacement pour défendre les intérêts de tous les salariés.

Ensemble, nous pouvons faire bouger les lignes pour un vrai progrès social et au-delà empêcher la mise en place de mauvaises solutions.