

# ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

**Après une année de rencontres préalables qui s'étaient achevées sur le constat commun CGT/CFE-CGC que les conditions de négociation n'étaient pas réunies, la direction d'EDF a décidé unilatéralement d'ouvrir cette négociation.**

**L'**enjeu est de taille pour les cadres d'abord, et notamment les nombreux jeunes embauchés : ce sont leurs conditions de travail pour les dix ans à venir. C'est donc un test grandeur nature de la capacité d'une nouvelle génération à affirmer ses droits dans l'entreprise.

Ce débat engage également l'avenir de notre syndicalisme et sa capacité, dans un salariat largement renouvelé, de porter les revendications des cadres, lesquels représentent près de 50 % des effectifs d'EDF.

## **Entêtement des directions sur le forfait cadre**

Après les échecs précédents de 2004 et 2008-2010, cette troisième tentative traduit à nouveau la recherche d'accroissement de la productivité au détriment du personnel, et en particulier des cadres... pour le plus grand profit des actionnaires (les usagers, eux, verront quand même leur facture augmenter).

EDF vit, depuis cinq ans, un très fort renouvellement de ses effectifs marqué par l'embauche importante de jeunes cadres pour remplacer un nombre tout aussi élevé de salariés expérimentés. C'est le moment que choisit la Direction pour tenter de mettre en place une organisation de gestion du temps de travail en net recul pour les salariés.

L'ouverture forcée des négociations se fait de surcroît

dans un contexte marqué par la crise, l'accroissement du chômage, et sous une pression sociale qui voudrait culpabiliser les salariés à statut, qui plus est cadres. Ce n'est pas un hasard si la Cour des comptes a édité un rapport à l'été 2013 (sans consultation des organisations syndicales), dont les médias ont mis en avant que les cadres EDF ne travailleraient pas assez. En réalité, le rapport précise que le système de comptage n'est pas opératoire, et il incite à établir un bilan des organisations

de travail et du suivi du temps. Cette négociation s'est donc ouverte dans un contexte difficile qui s'est tendu pour deux raisons principales : le refus par la Direction de fournir un état des lieux des réalités du temps travaillé (document fourni

en 2008 lors de la négociation précédente), et son entêtement à proposer un projet dont le pivot demeure l'imposition du forfait jour.

## **Provocation lors de la plénière inaugurale**

Deux documents ont été remis en séance plénière inaugurale le 5 février 2015 : un document d'orientations et un livret de quatre cas pratiques expliquant les gains financiers pour les salariés qui passeraient au forfait jour. Tous les syndicats l'ont pris comme une provocation au

**Il est essentiel que les syndiqué-es soient les relais de nos informations**

regard de leurs constats précédents, du fait du maintien des mesures déjà dénoncées et de l'absence d'éléments nouveaux. Pour la CGT, c'est aussi sur l'absence de propositions sérieuses quant à l'organisation et la maîtrise de la charge de travail, l'emploi, l'encadrement du travail connecté à distance et le télétravail.

### Quel syndicalisme unitaire ?

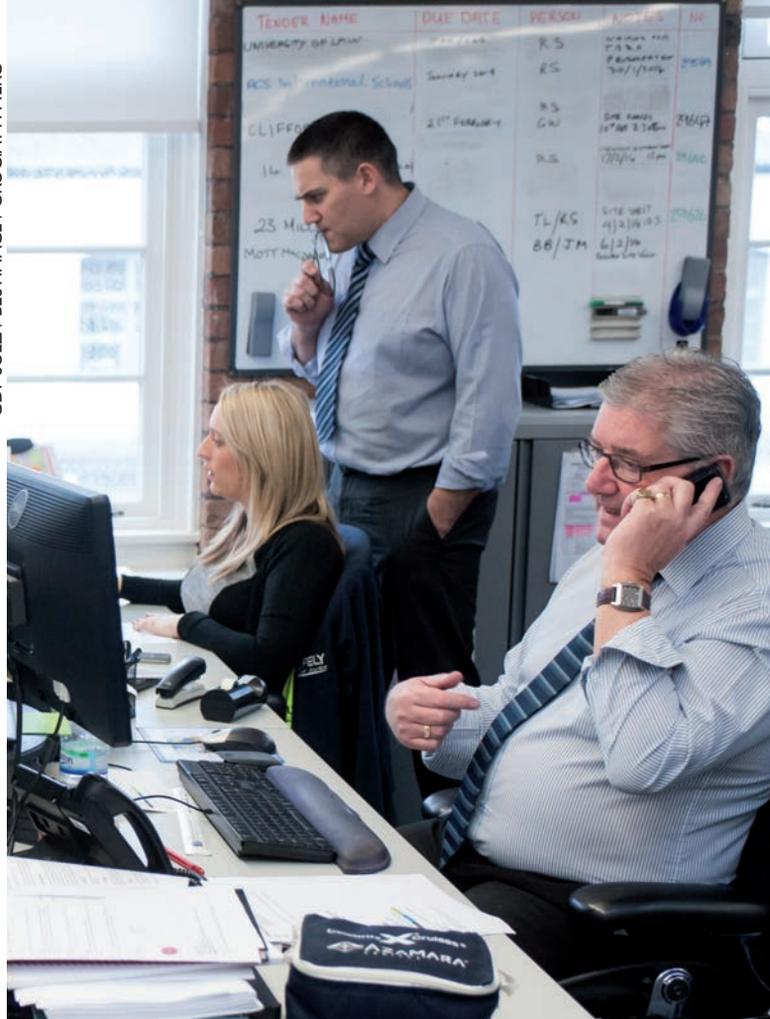
Les organisations syndicales ont, en conséquence, programmé de se retrouver dans un premier temps le 10 puis le 16 février. A l'heure où nous écrivons cet article, la première rencontre a déjà donné lieu à un communiqué commun CGT/CFE-CGC/FO dénonçant la méthode défavorable au dialogue social, et l'absence de prise en compte des expressions syndicales dans ce premier projet de la direction.

Les salariés de l'encadrement attendent une défense commune de leurs conditions de travail, et notamment le maintien des journées de RTT aujourd'hui remises en causes pour une grande part (entre 10 et 20 jours selon les accords). La délégation CGT, avec une forte présence de l'Ufict, défend en permanence l'unité syndicale mais souhaite le faire dans un dialogue constant avec les salariés, en particulier les cadres, premiers concernés. Le mois de mars apparaît déjà décisif dans l'engagement attendu des cadres dans la négociation. L'Ufict organise une campagne de réunions dans toutes les unités. La présence des cadres sera un signal fort de leur attention à l'enjeu, et de leur mobilisation pour exprimer leurs points de vue et s'installer eux-mêmes dans les discussions au côté des organisations syndicales. C'est la garantie, pour notre syndicalisme de lutte, de faire émerger une dynamique revendicative dans la population cadre. Pour cela, il est essentiel que les syndiqué-e-s soient les relais de nos informations dans leurs services et apportent tout leur engagement pour assurer la présence du plus grand nombre.

### Du refus du forfait-jour pour les cadres... à l'expression des revendications cadres

En premier lieu, il apparaît souhaitable à l'Ufict d'élargir la négociation dans laquelle la direction d'EDF veut nous enfermer. Cela veut dire ouvrir différents volets de négociation séparément : organisation et charge collective de travail, encadrement des pratiques des NTIC de connexion à distance et de télétravail, fin du travail dissimulé, reconnaissance et création d'emplois.

GDF SUEZ / BESTIMAGE / CRUCIATTI PIERO



Notre démarche va consister à soumettre notre analyse aux cadres, pour porter le débat, en intégrant leurs propres analyses pour élaborer ensemble nos revendications.

Il en est ainsi de l'encadrement du travail connecté à distance, qui se développe partout, et induit une dilution des frontières entre vie professionnelle et vie privée, du télétravail dont les expérimentations fleurissent aussi partout, sans que des conditions homogènes existent. Il faut arrêter le travail dissimulé et refuser le forfait-jour présenté comme la solution à la maîtrise de la charge de travail individuelle et collective. Après les très bons résultats 2014, ce sont des améliorations qu'attendent les personnels et non des régressions.

Dans tous les cas, la CGT s'engage à consulter le personnel à l'issue des négociations. ■

## Analyse des premiers documents direction

La cohérence d'ensemble est de mettre les salariés sous pression en cherchant à accroître l'efficacité et le temps de présence au travail.

Cela se concrétise en premier lieu par le projet de mise en place du forfait-jour accompagné par des mesures qui voudraient :

- essayer d'entraîner l'adhésion de certains cadres par des « mesurette » financières,
- créer un déséquilibre entre cadres par une politique de contraintes pour les jeunes embauchés, ou les cadres qui ne prendraient pas le forfait-jour, et dont les conditions de souplesse avec leurs RTT actuelles seraient fortement réduites,
- encadrer juridiquement la mise en place du forfait-jour, en réponse aux arrêts de jurisprudence de la Cour de cassation, en encadrant les entretiens de suivi et les impacts possibles sur la santé.