

UN BILAN MITIGÉ DES EFFORTS À PRODUIRE

L'Ufict-CGT a organisé une consultation nationale des cadres au forfait-jour à EDF, voici ce qu'il en ressort.

Majoritairement, les cadres ont opté pour un forfait non réversible à 209 jours. Mais il est vrai que l'attribution de 2 NR, pour celles et ceux qui ont décidé de renoncer à leurs RTT, dans une période de disette salariale, n'y est pas étrangère ! Pour autant, de là à dire que les agents adhèrent au dispositif... Il y a loin de la coupe aux lèvres. D'ailleurs, si **pour une majorité d'entre eux les conditions de travail ne se sont pas détériorées**, elles ne **se sont pas améliorées pour autant**. Et pour cause, la charge de travail est loin d'être maîtrisée.

« Les cadres ne se sentent pas plus autonomes qu'avant, bien au contraire. »

Les cadres ne se sentent pas plus autonomes qu'avant, bien au contraire. Les nouveaux Projets Collectifs de Fonctionnement d'Equipe (PCFE) s'ils sont appréciés à certains endroits grâce à une mise en place intelligente et partagée avec les équipes, dans d'autres, ils sont vécus comme un moyen pour imposer un présentisme normalement banni par l'accord égalité professionnelle.

Les situations des cadres de notre Entreprise sont hétérogènes. **Certains d'entre eux travaillent plus que le nombre de jours de leur forfait quand d'autres subissent des pressions de leurs managers pour n'en pas dépasser le nombre.** N'est ce pas là pour les Directions, l'occasion de remettre en cause la liberté de chacun de prendre ses congés à des périodes souhaitées ? d'exercer une pression supplémentaire sur ces salariés en considérant qu'ils sont « moins performants » s'ils sont amenés à dépasser leur forfait ?

La majorité des cadres n'a pas eu d'entretien spécifique sur l'organisation du travail, la charge de travail, l'articulation entre vie professionnelle et vie privée et sur la rémunération. Pourtant, le code du travail exige qu'il soit tenu, et cet entretien, prescrit dans le cadre d'une convention de forfait-jour, doit être distinct de l'EAP. La non réalisation de celui-ci peut constituer une clause d'annulation d'une convention de forfait-jour.

Une bonne partie des cadres au forfait-jours n'a pas bénéficié de la part variable de la prime d'autonomie, quant à son montant, une majorité le considère insuffisant. Une amertume nourrie par le manque de transparence quant aux critères d'attribution. Mais ce n'est pas tout, les salariés font le constat que le passage au forfait-jours a globalement fait baisser le niveau des autres primes. L'outil de calcul



Enfin, un véritable droit à la déconnexion devant préserver vie privée et santé n'existe pas à EDF SA



mis à disposition par la Direction sur VEOL permettant d'évaluer approximativement le montant de la prime variable ne correspond pas à la réalité. La disparition des jours de disponibilité n'a donc pas, à ce jour, été totalement compensée (il ne l'a été réellement que lors du basculement dans le forfait-jour).

Il ressort de l'enquête de l'Ufict-CGT qu'un certain nombre d'agents ressentent un traitement différencié entre ceux qui sont au forfait-jours et les autres.

Le droit à la déconnexion

Enfin, un véritable droit à la déconnexion devant préserver vie privée et santé n'existe pas à EDF SA. Rappelons que ce droit à la déconnexion n'est pas de la responsabilité du salarié mais bien de l'employeur. Aucun système de report de la charge de travail durant les périodes de repos ou congés des agents n'est réellement défini. Le travail réalisé à la maison, dans des lieux tiers ou dans les transports n'est pas reconnu, ni comptabilisé. Pour qu'il le soit, Il faudrait que les cadres disposent d'un outil fiable et exhaustif de mesure du temps réellement travaillé !

Une comptabilisation rigoureuse de tous les temps travaillés permettrait d'avoir une réelle estimation de sa rémunération horaire de travail.

Le télétravail est apprécié par les salariés qui y ont accès notamment pour ceux dont les temps de transport domicile travail est conséquent. Pour autant, certaines entités de travail comme les CNPE le pratiquent peu. Les salariés demandent que les métiers « éligibles » au télétravail ou à défaut au travail occasionnel à distance soient définis de manière transparente.

La CGT n'étant pas signataire de l'accord forfait-jours ne peut siéger au Comité de suivi national. Pour autant, l'Ufict-CGT s'efforcera chaque année, de faire le bilan de la mise en œuvre du forfait-jours dans notre Entreprise et restera attentive aux dérives éventuelles constatées et sera vigilante quant au respect formel de la législation du travail, notamment dans les Comités d'établissement.

Les conditions de travail et la santé des salariés sont pour nous primordiales et, au-delà du nécessaire bien être au travail de chacun, il est maintenant admis par tous qu'elles contribuent grandement à la performance de l'entreprise.

