

32 HEURES : c'est possible !

Par leur mobilisation collective, les salariés l'ont gagné à Golfech.



Contrairement au discours porté dans les médias, travailler 32 heures sans perte de salaire c'est possible et c'est même déjà une réalité dans notre secteur.

L'histoire commence au tournant des années 2000, quand un groupe de militants CGT de la conduite à la centrale nucléaire de Golfech (82) se fixe comme objectif de mobiliser le personnel pour une réduction du temps de travail à 32 h. Les agents en service continu étaient déjà à 35 h quand l'ensemble des salariés EDF sont passés de 40 h à 38 h par semaine. Rapidement, pour un service organisé en 3x8, il apparaît comme incontournable que le passage à 32 h ne peut pas se limiter à une simple réduction du temps de travail. Il faut y intégrer un nouveau roulement 3x8, une augmentation des effectifs, une réorganisation des structures d'appui (structure arrêt de tranche et tranche en marche) qui, elles, sont en horaires normaux de journée.

**Une expérimentation positive
à pérenniser au travers
d'un accord**

**Un projet syndical CGT 32 h
voit le jour à la conduite**

Avec l'appui des salariés, il va servir de base à la négociation. Après plusieurs mois d'âpres négociations et la forte

mobilisation du personnel, un accord appelé « CRÉER » est validé à 75 % par les salariés concernés et signé par le syndicat CGT du site. Il intègre de nombreuses avancées dont le passage à 32 h, avec la création d'une équipe supplémentaire pour les salariés en quart (passage de 6 à 7 équipes)... ce qui se traduit par la création de 26 postes supplémentaires sur un effectif de 153 personnes. Les 32 h sont sans perte de salaire (payées 35 h), avec une mensualisation des rémunérations complémentaires et un nouveau roulement 3x8 qui réduit les cycles de 7 jours de travail consécutifs à désormais 5 jours.

**L'équilibre vie privée – vie
professionnelle est la première
priorité des cadres**

**20 ans après c'est au service gestion
du combustible de passer à 32 h**

Ce service bénéficiait de l'accord local 35 h, avec des semaines à 40 h et 260 h de RTT à l'année pour ramener la durée hebdomadaire à 35 h. Au mois de juin 2021, les agents ont sollicité le syndicat CGT du site afin d'établir un cahier de revendications. Plusieurs objectifs étaient poursuivis : d'abord définir des semaines de haute et de basse activité, pour limiter les nombreuses sollicitations des agents à la dernière minute, en intégrant une réduction du temps de travail ainsi qu'une meilleure reconnais-

sance des agents expérimentés en fin de carrière.

Une fois ces revendications établies, le personnel s'est très fortement mobilisé, notamment avec un préavis de grève déposé par la CGT pour le prochain arrêt de tranche qui aurait bloqué le déchargement du combustible.

Une phase de négociation s'est alors enclenchée jusqu'au mois d'octobre 2021, entre le management du service, les RH et le syndicat CGT accompagné des agents concernés.

Cela a débouché, pour l'année 2022, sur une expérimentation de réduction annualisée du temps de travail à 34 h par semaine : 13 semaines à 40 h (5 jours de 8 h) et 39 semaines à 32 h (4 jours de 8 h). Deux postes de chargés de surveillance ont été créés (avec une mission de référent métier), afin de reconnaître les agents expérimentés avant leur départ en inactivité, ainsi qu'un comité de suivi de l'expérimentation (tête de service, agents, CGT) qui se réunit tous les 3 mois.



C'est Possible

La réduction du temps de travail crée des emplois

Cette expérimentation est jugée positive par les salariés et il faut maintenant la pérenniser au travers d'un accord de réduction du temps de travail qui reprenne l'ensemble de ces éléments.

Réduire le temps de travail : c'est toujours d'actualité

En cette période fortement marquée par l'inflation, n'oublions pas que l'équilibre vie privée – vie professionnelle

est la première priorité des cadres de notre secteur (selon le sondage Ufict-CGT ViaVoice fin 2021), une préoccupation qui est en tête devant le contenu et le sens du travail, puis le salaire.

Ces expériences montrent que la réduction du temps de travail sans perte de salaire devient une réalité quand les salariés s'en mêlent, lorsqu'ils sont capables de proposer une autre organisation du travail et de le revendiquer dans un cadre collectif avec la CGT !

C'est aussi la preuve que la réduction du temps de travail crée des emplois ce qui est loin d'être le cas de toutes les aides que touchent les entreprises et auxquelles ne sont associées aucune contrepartie.

Des retours positifs sur cette expérimentation

Gael : « La vision 8 mois à l'avance du placement des semaines de haute activité (40 h sur 13 semaines/an), nous permet de voir précisément l'ensemble des jours travaillés sur une année glissante. Cette planification facilite la programmation de nos congés, d'activités sportives et culturelles, et de la vie familiale en général.

Cette expérimentation valide une organisation à 34 h/semaine en moyenne,

mais j'aurais souhaité un passage à 32 h effectif, comme dans d'autres services du site : cela aurait créé des embauches supplémentaires. »

Mehdi : « Le fait d'avoir un planning de jours travaillés stable, qui ne bouge plus tout le temps, de ne plus avoir de sollicitations au dernier moment et juste avant un week-end... tout ceci entraîne

un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle.

Nos horaires de référence et nos jours de travail, eux ne changent pas quoi qu'il se passe (aléas...), par contre les types d'activités et leur programmation changent du jour au lendemain, ce qui demande beaucoup d'adaptation. »