

Ouverture à la signature de l'accord relatif à la protection des salariés et à la relance d'activité.

FO consulte l'ensemble de ses syndicats afin de déterminer sa position.



EDF

La négociation collective sur la relance de l'activité, la gestion des congés et la reconnaissance a pris fin. Elle a permis la prise en compte de certaines de nos revendications. Cet accord est soumis à la signature des OS du 27 mai au 3 juin.

Protection des salariés

L'objectif principal de cet accord est d'assurer aux salariés une protection optimale pour la poursuite de l'activité dans le contexte de la pandémie. Celui-ci s'appuie largement sur les décisions des pouvoirs publics qui s'imposent également à EDF et que nous ne partageons pas, que cela soit au niveau des tests comme pour les masques FFP2.

Cette négociation a permis néanmoins d'établir des principes d'organisation de la relance d'activité structurés et une garantie de cohérence des moyens de protection d'un bon niveau pour les salariés dans chacun des métiers.

Pour FO c'est fondamental, et cela correspond à l'obligation de moyens renforcés qui incombe à l'employeur.

Gestion des congés

Nous aurions préféré qu'au-delà du rappel de la garantie des 2 semaines de CA sur la période estivale, cette négociation permette à l'entreprise de reconnaître l'effort et les sacrifices des salariés qui se verraient refuser des demandes supérieures à ces 2 semaines minimales.

Des pas ont été réalisés, tels que le relèvement du plafond de l'écrêtement, ou la possibilité de monétisation des jours de CA. Mais une ambition plus marquée était possible, notamment par un abondement de la part de l'entreprise des jours placés dans le CET.

Reconnaissance

Dans le contexte de la crise sanitaire où la reconnaissance qualitative envers les acteurs qui ont permis à la France de tenir debout, a été particulièrement marquée, nous attendions une traduction concrète via une revalorisation du SNB et une enveloppe de NR supplémentaires, cela n'a pas été le cas.

Néanmoins, cette négociation a quand même permis d'obtenir une reconnaissance par le versement pour tous les salariés d'une prime de 400 euros.

D'autre part, une augmentation (en 2021) des enveloppes de RPC et de RPEM devrait également permettre aux managers de valoriser l'investissement des salariés, même si nous estimons que ce système manque cruellement de transparence.

Cette négociation a permis l'attribution d'une indemnité de 100 € brut pour les salariés qui ont dû travailler à domicile pendant la période de confinement ou le feront pendant la période de relance de l'activité (et qui ne perçoivent pas déjà d'indemnité au titre d'une convention de télétravail).

Enfin, l'engagement est pris de porter une attention particulière aux bas salaires dans le cadre de la négociation salariale d'entreprise pour 2021.

Des engagements pour demain

Cette négociation a également débouché sur de futures négociations, dès septembre 2020, des accords touchant aux modes d'organisation du travail pour tous les métiers, à l'extension du télétravail à davantage d'activités, au re questionnement des environnements de travail. Des sujets qui devraient permettre une adaptation aux activités et aux normes sanitaires de demain. Gageons également que cela pourra également mieux cadrer les règles de ces modes de travail qui ont été mis en œuvre dans l'urgence, et qui ont révélé des points positifs mais également des inconvénients, voire des dérives.

Même si ce projet d'accord aurait pu être plus ambitieux pour les salariés, il n'en demeure pas moins qu'il est moins régressif que le dispositif des ordonnances gouvernementales.

FO déterminera avec ses syndicats si ce projet d'accord répond ou non aux attentes des salariés qui les ont mandatés.