

## Comité de suivi de l'accord « protection des salariés et relance d'activité »

Un dialogue social à l'épreuve d'une  
application de l'accord sans accroc !



Le premier comité de suivi de cet accord « symbole » s'est tenu le 23 juin. FO a rappelé l'importance des dispositions sur la protection de la santé ainsi que sur la renégociation d'accords touchant aux conditions de travail. Nous veillerons à ce que des « interprétations » et dérives locales ne viennent pas remettre en cause les engagements négociés.

### Un « Questions/Réponses » clair

La Direction a produit un « Questions/Réponses » (Q/R) à destination des managers et des filières RH. Celui-ci a été finalisé suite aux interrogations des différents acteurs (managers, RH et bien sûr les OS).

FO a donc produit à la DRH Groupe, une liste de questions très concrètes, permettant d'apporter des précisions sur la mise en œuvre de différentes dispositions de cet accord.

Nous avons demandé qu'une information des éléments de ce Q/R soit faite à destination des salariés pour la parfaite information de tous.

### Une application sans ambiguïté

**Protection des salariés, gestion des congés et reconnaissance**, constituent les trois principaux thèmes sur lesquels les attentes se concentrent et dont l'application devra être sans aucun « couac » ! L'Entreprise s'est engagée par accord collectif, ce qui signifie que les différents Métiers devront mettre en œuvre strictement ces mesures.

Car, rappelons-le, **il n'est pas prévu d'accords déclinés en local.**

C'est donc le **Comité de suivi** de cet accord, qui se réunira d'ailleurs chaque mois, qui veillera à la parfaite application de cet accord au plus près du terrain et qui interviendra, le cas échéant, afin de rectifier le tir et de rappeler aux éventuels « contrevenants » l'interprétation des dispositions de cet accord.

### Un REX mais pas que...

L'accord prévoit également un retour d'expérience sur les principales évolutions constatées et leurs vécus par les salariés pendant cette crise sanitaire. Un Groupe de Travail paritaire synthétisera tous les éléments collectés afin d'identifier et de définir précisément et pratiquement, les conditions d'une transformation durable des modalités d'organisation et de management de l'activité dans les équipes, qui seules seront à même de concilier **qualité de vie au travail et fonctionnement collectif.**

Face aux événements que nous venons de vivre et leurs répercussions, un REX est effectivement indispensable afin de tirer des enseignements pratiques sur :

- *Le télétravail ou travail à domicile et les modalités de son extension,*
- *L'usage des outils IT,*
- *L'adaptation des locaux et environnements de travail,*
- *Le fonctionnement des équipes et l'organisation du travail en lien avec les deux thématiques précédentes,*
- *L'équilibre vie personnelle et professionnelle et la déconnexion,*
- *Les risques professionnels,*
- *Le rôle et fonctionnement des services de santé au travail...*

### Une remise en question nécessaire

L'accord signé prévoit une renégociation des accords impactés, et cet engagement devra être aussi respecté !

REX et nouvelles négociations prévues devront assurer une adaptation des activités et de leurs contextes aux exigences des normes sanitaires de demain.

Dans cet objectif, des accords niveau EDF SA devront planter un cadre de cohérence suffisamment précis avant les déclinaisons dans les différents métiers. Cela évitera les « adaptations fantaisistes » qui cachent parfois, en fait, des mesures surtout « moins-disantes » !

**FO veillera au respect des engagements pris, en particulier en ce qui touche au télétravail, à la confiance et la responsabilisation dans les équipes, à la mobilité durable et à la prévention des risques professionnels.**

