

TRAVAILLER AUTREMENT MANAGER AUTREMENT OU EN SOMMES-NOUS ?

La négociation a officiellement démarré ce mercredi 25 MAI par des sujets autour de l'adaptation des modes de fonctionnement des équipes. Il est donc question de définir en tirant les conséquences de la crise sanitaire :

- Le fonctionnement de l'équipe, les projets d'équipes ;
- La souplesse dans les horaires ;
- L'usage équilibré et maîtrisé du numérique.

Des discussions collectives sont donc lancées sur la mise en œuvre et les modalités de l'organisation du travail par le développement du télétravail (*souplesse horaire, jour de réunion d'équipe, rythme de télétravail, règles de bonnes pratiques des outils numériques...*) On observera la similitude des sujets déjà présents dans l'accord Organisation du travail (PCFE) de 2016 que FO n'avait pas signé.

FO a déjà revendiqué dans le cadre :

Du fonctionnement de l'équipe, les projets d'équipes.

- ✓ Le principe de base à savoir celui du volontariat des salariés,
- ✓ La réelle prise en compte des avis et des choix des salariés dans le cadre du fonctionnement des équipes, des projets d'équipes et du rythme de télétravail.



De la souplesse dans les horaires.

- ✓ Les salariés sont de plus en plus en attente de souplesse dans les horaires sur site et en télétravail (embauche, débauche, durée de la pause méridienne...)
- FO revendique l'étude de cette souplesse et portera des revendications pour l'ensemble des salariés et des activités. Cela dans le respect du code du travail, des textes et accords en vigueur.



De l'usage équilibré et maîtrisé du numérique.

- ✓ Un dispositif et des règles assurant le droit à la déconnexion de l'ensemble des salariés,
- ✓ Un pack équipement informatique et téléphonie. Une amélioration des procédures et de la qualité des outils de connexions.
- ✓ FO a rappelé à cette occasion la nécessité de la mise en place de dispositifs financiers prenant en charge les frais liés aux usages du domicile et de l'équipement en mobilier de bureau.



FO a réitéré le besoin de tenir compte des spécificités des Métiers et des Equipes tout en conservant un contrôle social par un cadrage national ainsi que la possibilité pour les Organisations Syndicales de pouvoir exercer ce contrôle dans les Instances Représentatives du Personnel de chaque Direction contre les dérives possibles générées par les nouvelles organisations de travail.

Pour le moment, cette négociation nous laisse perplexe mais ce n'est que le début...Des échanges doivent se poursuivre. Les Directions d'EDF SA se sont engagées à présenter leurs réflexions pour leur périmètre respectif.

Nous attendons donc le séminaire du 16 juin avec l'ensemble des organisations syndicales métiers et leur RH pour approfondir l'ensemble des sujets liés aux nouveaux modes de travail et de management.

FO y portera dans chaque Direction les attentes des salariés exprimées dans le cadre de notre sondage.