



Première 'véritable' séance de négociation – 8 octobre

Les principes communs du projet d'accord TAMA sont présentés depuis début octobre et peuvent encore évoluer. Ils seront déclinés en mode projet dans les différents métiers d'EDF SA. Le nombre de jours de télétravail et les modalités des projets d'équipes seront définis dans les directions et unités d'EDF SA sur cette base.

Nous vous faisons une présentation à date de certains principes communs d'EDF SA de ce projet d'accord.



LES PISTES DE LA DIRECTION : PLUS CONTRAIGNANTES

- Présence sur site présentée comme le principe général.
- Le télétravail n'est pas un droit individuel opposable.
- Les besoins du collectif priment sur les besoins individuels.
- La Direction propose que le télétravail ne soit pas ouvert pendant 6 mois aux nouveaux arrivants. Le manager peut dispenser le salarié de cette période d'intégration en réduire la durée ou la prolonger.
- Présence sur site davantage encadrée : répartition des présences sur la semaine, lissage des jours de télétravail pour renforcer les présences sur le lundi et vendredi, au moins 1 ou 2 jours de regroupement collectif, volonté d'éviter la concentration des présences sur site certains jours.
- Réversibilité du télétravail ou modification facilitée : volonté d'un préavis ramené d'un mois à une semaine, notamment pour la performance, la montée en compétence, l'intégration ou l'évolution de l'activité.



UN PROJET D'ÉQUIPE PLUS PRESCRIPTIF UN TÉLÉTRAVAIL SOUS CONTRÔLE

- Projet d'équipe davantage encadré.
- Thèmes obligatoires ou fortement imposés : transmission des compétences, intégration des nouveaux arrivants, coordination interéquipes, développement des compétences, santé-sécurité, droit à la déconnexion, articulation entre la présence sur site et le télétravail.
- Le mot "performance" devient central rappelé plus de **32 FOIS** dans le projet d'accord pour permettre de faire passer lourdement le message d'un recadrage en règle de l'usage du télétravail.
- Une rédaction du projet d'accord qui sous entend que le télétravail n'est pas le mode d'organisation du travail privilégié par la Direction pour atteindre les objectifs de performance.
- Un projet d'accord axé sur la recherche de la performance avec peu d'outils et de marges de manoeuvres en retour qui peut mettre encore plus sous pression le management lors de sa mise en oeuvre au quotidien.



CE QUI EST CONSERVÉ

- Indemnité télétravail : 2 €/jour,
- Remboursement de l'équipement au domicile jusqu'à 150 €,
- Prise de travail sur chantier,
- Souplesse horaires,
- Réunions hybrides.

NOUVEAUTÉS ENVISAGÉES SUR LE DROIT A LA DECONNEXION



- Droit à la déconnexion avec pop-up entre 20 h et 7 h,
- Envois différés des mails
- Respect des temps de repos et de pause, en prévoyant des respirations entre deux réunions.

SANTÉ SÉCURITÉ



- Prévention de l'isolement
- Prise en compte des signaux faibles.
- Présence physique comme facteur de prévention des risques psychosociaux,
- Équippers vigilants et prises en compte des facteurs de risques liés à l'activité.

NOS REVENDICATIONS SUR LES PRINCIPES COMMUNS



VOIR PAGE 2

LES PRINCIPALES REVENDICATIONS DE

FO



UN TÉLÉTRAVAIL RECONDUIT, LE MAINTIEN DES RYTHMES NÉGOCIÉS

- FO constate dans ce projet d'accord la montée en puissance du pilotage de la performance et des projets d'équipe beaucoup plus prescriptifs concernant les jours de télétravail, les retours sur site et les jours de présence en commun
- Nous demandons le statu quo du nombre de jours de télétravail dans les métiers, et donc le maintien du même nombre de jours de télétravail dont bénéficie actuellement chaque salarié.
C'est une ligne rouge claire et infranchissable annoncée lors de la séance de négociation par FO.
- FO revendique le maintien des rites et des rythmes négociés de télétravail, notamment le choix des jours de télétravail dans la semaine.



LE TÉLÉTRAVAIL N'EST PAS UN PRIVILÈGE MAIS UN LEVIER DE PERFORMANCE ET D'ATTRACTIVITÉ DEPUIS 2021

- Le REX TAMA met en évidence **aucune perte de productivité, ni de performance** depuis la mise en place du télétravail, c'est même un levier pour plus de performance.
- FO demande l'**égalité de traitement** entre les salariés et les équipes pour une même activité.
- FO revendique d'**ouvrir le télétravail à d'autres activités télétravaillables** dans certains métiers.
- Des salariés sont venus également travailler à EDF SA du fait de cet accord attractif proposant le télétravail. **Il est un des leviers important de la fidélisation de nombreux salariés.**



NE PAS EXCLURE DURABLEMENT LES NOUVEAUX ARRIVANTS DU TÉLÉTRAVAIL

- La Direction propose que le **télétravail ne soit pas ouvert pendant 6 mois aux nouveaux arrivants**. Le manager peut dispenser le salarié de cette période, en réduire la durée.
- FO partage la nécessité d'un **accueil de qualité des nouveaux arrivants**, et celui-ci doit s'appuyer sur l'accompagnement du collectif de travail et pas uniquement sur une question de notion de présence sur site.
- FO revendique la réduction de cette période de référence de 6 mois.



LA RÉDUCTION PROVISOIRE DU TÉLÉTRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR DOIT ÊTRE ENCADRÉE ET LIMITÉE DANS LE TEMPS

- Maintenir la durée de prévenance d'un mois au lieu d'une semaine, comme proposé par la Direction, en cas de suspension individuelle ou collective du télétravail. Pour permettre aux salariés d'avoir le temps de se réorganiser (garde d'enfants, aidants familiaux, trajets, etc..)
- FO demande qu'une réduction ou suspension du télétravail individuelle fasse l'objet de justifications précises, objectives et discutées, déconnectées des objectifs de performance de toutes natures.
- Définir deux cadres distincts pour cette réduction : celui dans le cadre du collectif de travail et celui dans le cadre individuel.



LA PRÉSENCE SUR SITE DOIT ÊTRE ORGANISÉE

- Organiser les regroupements des équipes en concertation avec les salariés.
- La présence sur site doit être examinée de manière pragmatique et non de façon dogmatique.
- La présence sur site doit avoir une réelle plus-value collective ou opérationnelle.
- FO revendique le développement des souplesses horaires à l'embauche, à la débauche ainsi que pendant les pauses méridiennes.



UN PROJET D'ÉQUIPE CONSTRUIT "ENSEMBLE"

- FO revendique un projet d'équipe véritablement construit en concertations avec les salariés de l'équipe
- Qu'il soit fidèle aux propositions des salariés sur la transmission des compétences et l'intégration des nouveaux arrivants, la coordination entre les équipes, le développement des compétences, la santé sécurité, l'articulation présence/télétravail, les souplesses horaires, la charge de travail, les moyens pour atteindre les objectifs de toutes natures.
- FO demande que le contrôle social soit possible par les organisations syndicales grâce à l'accès libre à tous les projets d'équipes.



INDEMNITÉS ET ÉQUIPEMENTS EN TELETRAVAIL

- FO revendique l'augmentation à 4 euros par jour de l'indemnité journalière de télétravail.
- Mettre en place un forfait mensuel pour simplifier la gestion de la collecte de cette indemnité.
- Prévoir des packs de base de qualité, adaptés à chaque activité, pour télétravailler dans de bonnes conditions : fauteuil de bureau à la demande, deux écrans en plus du PC, casques sans fil, etc.
- FO demande que l'aide financière à l'équipement ne conduise pas les salariés à cofinancer les équipements. FO demande une enveloppe de 300 euros, imputée à 100 % par l'employeur.
- FO demande l'attribution des tickets restaurant en télétravail.
Action FO en justice (seule FO a cette action en cours à EDF SA ...)



SÉCURITÉ, SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Préserver la santé la sécurité et les conditions de travail des salariés doit être une priorité avant celle de la performance.
- Prendre en comptes les facteurs de risques liés à l'activité de chaque métier, à la charge de travail et aux objectifs de performance.
- Ne pas faire du télétravail la cause liée aux arrêts maladies pour troubles mentaux. Les risques psychosociaux étaient déjà présents avant le télétravail. Ils doivent faire l'objet d'un vrai plan d'actions.
- Le télétravail permet de réduire l'absentéisme. Il est facteur d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.



PROCHAINE RÉUNION DE NÉGOCIATION : 20 OCTOBRE

Présentation des déclinaisons du projet d'accord dans chaque périmètre des métiers d'EDF SA.



AGIR, NE PAS SUBIR !