



Frédéric LETTY

Délégué Syndical Central d'EDF SA

Madame Marianne LAIGNEAU

Directeur des Ressources Humaines du Groupe EDF

EDF

22-30 avenue de Wagram
75008 – Paris

Paris, le lundi 20 mars 2017

Objet : Mise en œuvre de l'accord catégoriel d'entreprise sur le forfait-jours

Madame le Directeur des Ressources Humaines,

L'accord catégoriel d'entreprise sur le forfait-jours pour les cadres, signé le 22 février 2016, est entré en vigueur le 4 mars 2016. A ce jour, une très grande majorité des cadres de l'entreprise éligibles au forfait-jours a opté pour l'une des formules de forfait-jours proposées dans l'accord. La mise en œuvre de cet accord repose sur l'autonomie des cadres dans l'organisation de leur temps de travail - pierre angulaire du forfait-jours - et doit s'accompagner d'une évolution profonde et durable des modes de management dans l'entreprise. Nous partageons ensemble cette question fondamentale qui a été largement évoquée lors des négociations des accords sur le forfait-jours, sur le télétravail et sur l'organisation du travail.

Depuis l'entrée en vigueur de l'accord, le comité de pilotage national s'est réuni le 20 avril 2016 et le 18 octobre 2016. Nos représentants y ont fait part de leur appréciation du déploiement de l'accord, des questions soulevées et des difficultés rencontrées dans son application.

Depuis plusieurs mois maintenant, à l'approche de la fin de la première période de référence fixée au 30 avril 2017, les difficultés dans l'application effective des dispositions de l'accord sur le forfait-jours se multiplient dans l'ensemble des établissements de l'entreprise. Nous avons évoqué certaines de ces situations dans nos communications nationales des 20 juin 2016, 18 octobre 2016 et 28 février 2017. Le dogme du présentisme est vivace et les tentatives sont nombreuses pour limiter l'autonomie des cadres dans l'organisation de leur temps de travail. De plus, certaines dispositions de l'accord semblent remises en cause, notamment les suivantes :

.../...

**LA CFE ÉNERGIES,
100% LIBRES... 100% VOUS!**

CFE-CGC ENERGIES
59 rue du Rocher
75008 PARIS
www.cfe-energies.com
contact@cfe-energies.com

- Le décompte du temps de travail et des absences en journées. Le décompte en demi-journées est possible à la seule demande du salarié, sans que cela puisse lui être imposé.
- Une grande souplesse dans l'organisation de l'emploi du temps, dans les horaires et dans la prise des journées de congés ou de repos.
- La possibilité de travailler à distance à son domicile de manière occasionnelle.
- La possibilité de travailler au-delà de 209 jours, jusqu'à 214 jours, sans accord hiérarchique préalable obligatoire, et **sans aucune corrélation** avec l'attribution de la prime de RPCC ou de la part variable de la prime d'autonomie.
- La rémunération du forfait-jours par une prime d'autonomie **indépendante** de la RPCC.
- L'attribution d'une prime variable d'autonomie d'un montant jusqu'à 2,5% du salaire annuel.

En outre, à l'approche du 30 avril 2017, date de la fin de la première période de référence des conventions de forfait-jours, **l'écrêtement des jours de congés et de repos génère des difficultés pour nombre de salariés et de managers**. Nous souhaitons qu'une mesure adaptée à ces situations soit décidée.

La prochaine réunion du comité de pilotage national de l'accord est prévue au mois de septembre 2017. **Sans attendre cette date, nous vous demandons de bien vouloir réunir le comité de pilotage national de l'accord dans les plus brefs délais, au plus tard au mois d'avril 2017, pour échanger sur les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de l'accord et décider des mesures nécessaires à son application effective.**

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame le Directeur des Ressources Humaines, l'expression de mes salutations les meilleures.



Frédéric LETTY