Négociation accompagnement social relance activité et protection des salariés à EDF SA

INFO

12 mai 2020

FLASH INFO SALARIÉS

Indispensables au quotidien mais inutiles en négociation…

Bas les masques !

La négociation pour doter l'entreprise d'un accord sur les modalités de relance de l'activité est ouverte. Au-delà des aspects de santé et de sécurité devant assurer à tous les moyens de se prémunir contre toute contamination, cet accord vise à soutenir les salariés, à reconnaître leur adaptation et leur engagement pendant le confinement et dans les mois à venir. Ce sera aussi un accord de soutien à l'activité, pour l'entreprise, afin de lui assurer la production attendue sur les prochains mois et la préservation de son portefeuille clients, le tout dans une mobilisation générale de l'économie française à laquelle EDF participe activement.

L'Alliance CFE UNSA Énergies avait exprimé, bien avant l'ouverture de cette négociation, le contour de ses revendications pour laisser les ordonnances à la potion amère à la porte de notre entreprise.

Confiante dans l'application par l'entreprise des préconisations gouvernementales en matière de mesures sanitaires, sous l'œil vigilant des élus en CSE, l'Alliance CFE UNSA Énergies veut compléter cet arsenal santé/sécurité d'une indispensable palette d'aides, de soutien et de reconnaissance des salariés.

L'Alliance CFE UNSA Énergies réclame de :

- garantir des temps de repos et notamment ceux estivaux,
- développer une aide à la garde d'enfants,
- ouvrir le placement sur CET,
- récupérer tout ou partie des congés pris entre le 11 mars et le 11 mai 2020,
- rémunérer la disponibilité contrainte pendant la période estivale en abondant les jours épargnés sur CET ou pris d'ici le 30 avril 2021,
- augmenter le nombre d'heures ou de jours monétisables sur CET, en 2020 et 2021,
- faciliter le retour à temps plein pour les salariés le désirant,
- élargir la solidarité entre les salariés par le don de jours,
- aider au retour dans l'entreprise de salariés en PAME, en congés création d'entreprise ou sabbatique…,
- pérenniser de nouvelles formes d'organisation et de conditions de travail, plébiscitées par les salariés,
- concrétiser les mobilités professionnelles engagées ou à venir,
- sécuriser les mobilités par des aides comme le prêt relais bonifié, le soutien des conjoints en perte d'emploi par un prolongement des aides financières…,
- reconnaître, durant le confinement et au-delà, l'adaptation et la disponibilité de tous les salariés, par un supplément d'intéressement,
- abonder le bonus collectif et la **R**émunération **V**ariable **I**ndividuelle pour tous : RPEM, RPC..,
- accroître sans autorisation managériale, le nombre de jours travaillés en Forfait Jours sur le cycle 2020/2021,
- majorer l'enveloppe de la PvPA pour les cadres au FJ sur le cycle 2020/2021, et les jours de disponibilité pour les autres cadres et les maîtrises HIC,
- prioriser les objectifs essentiels et revoir leurs niveaux.

Tombons les masques ! Dotons l'entreprise d'un accord afin de reconnaître les salariés et les soutenir dans leur engagement à venir.