



## Accord local sur l'organisation du travail : les conditions pour que SUD-Énergie signe

L'accord national sur l'organisation du travail, signé au premier semestre 2017, se décline dans chaque établissement en accords locaux, soumis à la signature des organisations syndicales. Ces accords locaux voient leur champ très restreint car ils ne portent que sur les points suivants :

- Le **périmètre** de définition de l'organisation du travail
- Le **calendrier** d'application
- Les **modalités** de communication avec les Organisations syndicales (OS) dans la mise en œuvre et le suivi
- Les **dérogations au droit à la déconnexion**

A la R&D, SUD-Énergie a participé à l'ensemble des réunions de négociation qui ont conduit à cet accord local. Nous avons fait, comme d'autres organisations syndicales, des propositions. **Mais nous considérons que le texte de l'accord local soumis aux OS apporte plus de contraintes et de dangers que d'avancées pour les salariés.**

### **SUD-Énergie ne signera ce texte que dans les conditions suivantes :**

- Que l'organisation du travail, et notamment les jours de présence, soit définie à la maille de la R&D et non pas au sein de chaque département ;
- Que des négociations soient ouvertes pour un véritable droit à la déconnexion, garantissant la santé des salariés et l'équilibre vie au travail / vie privée ;
- Qu'une concertation ou négociation soit ouverte:
  - sur la base des conclusions du rapport d'enquête de l'Université d'Évry, commandité par le CE sur « l'efficacité organisationnelle et les conditions de travail à la R&D », qui pointait 1) une bureaucratisation du travail de recherche et une perte de sens, 2) une dispersion au travail et une charge mentale accrue, 3) un allongement du temps de travail et une dégradation du temps de travail ;
  - sur la base des propositions faites par les organisations syndicales (en particulier celles de SUD-Énergie jointes en annexe)

Nous développons ci-après nos critiques sur la version actuelle de l'accord et nos propositions.

### • **Contexte de l'accord**

L'Accord National était une promesse destinée à faire passer la pilule du forfait-jour qui a débouché en pratique sur un texte assez vide renvoyant aux « équipes » toutes les discussions concernant l'organisation du travail.

Quant à l'accord local qui le décline, son périmètre limité aux quatre points mentionnés ci-dessus excluait d'emblée une négociation avec les organisations syndicales sur le contenu même de l'organisation du travail ... et pourtant il y aurait tellement eu à débattre !

La démarche de la Direction ne pouvait cependant pas nous surprendre sachant que déjà, de nombreuses décisions impactant profondément l'organisation du travail avaient été prises de manière désordonnée et parfois sans aucune concertation :

- Le passage au forfait-jour ;
- Le renouvellement de l'ensemble des outils de bureautique et de communication ;
- L'accord sur le télétravail ;
- La refonte des départements, à la fois à l'amont et à l'aval ;
- Un nouveau référentiel projet qui a été validé au COMEX même s'il n'est pas encore en application à la R&D...

On peut y ajouter les initiatives prises du type « Génération Y », ou les décisions des Départements concernant les jours possibles de télétravail, le travail occasionnel à distance. **Si donc il y a une réflexion de fond sur l'organisation du travail, il est clair qu'elle n'est pas supposée être accessible aux organisations syndicales, et encore moins aux salariés.**

Pour la Direction de la R&D comme pour l'Accord National, il s'agit dès lors d'un prétexte idéal pour renvoyer toute discussion sur l'organisation du travail à des niveaux de décision où les syndicats n'interviennent pas, ou peu. On peut tracer un parallèle flagrant avec l'orientation gouvernementale sur le droit du travail, à la fois avec la loi El Khomri et les ordonnances Macron : promouvoir la « concertation » pour renvoyer les discussions à des niveaux atomisés, là où le rapport de force est clairement en défaveur des salariés ;

- **Contenu de l'accord**

Le texte finalement proposé à la signature aux organisations syndicales n'est pas plus ambitieux que les intentions initiales :

**Périmètre**

La Direction propose d'établir un **Projet Collectif de Fonctionnement d'Équipe (PCFE) par Département**. Ce PCFE repose sur une trame (questionnaire), conçue unilatéralement par la Direction et qui sera proposée pour discussion dans les départements. Il vise à définir les règles sur les thèmes suivants :

- Rites et Rythmes pour améliorer la performance collective : organisation de réunions, séminaires, etc.
- Collectif et individuel : présence physique obligatoire, etc.
- Le bien-vivre ensemble : droit à la déconnexion, organisation en cas de pic de charge, etc.
- Travail à distance : jours ouverts au télétravail, modalités de connexion, etc.

Nous pensons que ces questions doivent être débattues de manière générale avec les organisations syndicales. Ce débat n'a pas eu lieu et l'« accord », s'il est signé, ne contiendra aucun élément concret sur les modalités d'organisation sur le télétravail, sur la définition des « activités d'urgence d'ordre technique », sur la manière de gérer la présence sur un autre site, etc...

***L'organisation du travail à la R&D doit reposer sur un socle de règles négociées avec les organisations syndicales qui garantissent un traitement équitable de tous les agents !***

Des exceptions peuvent intervenir dans certaines équipes, mais là encore sous le contrôle des organisations syndicales.

## Calendrier

SUD-Énergie insiste pour que la « consultation » des salariés sur ce Projet Collectif de Fonctionnement d'Équipe ne se transforme pas en usine à gaz alors qu'ils sont de plus en plus en tension sur leurs projets. D'autant plus qu'il est malheureusement probable que cette consultation sera d'ordre purement symbolique.

*Là encore, la négociation aurait dû avoir lieu au niveau de la R&D et à travers les organisations syndicales !*

## Communication

Le comité de suivi de l'accord ne sera accessible qu'aux organisations signataires malgré nos réclamations. Un bilan annuel sera toutefois présenté en CE. Notez qu'étant donné la vacuité de l'accord, on est en droit de se demander ce que recouvrira un tel « suivi ».

*Il n'est pas envisageable que la Direction écarte les organisations non signataires de tout ce qui concerne l'organisation du travail...*

## Dérogation au droit à la déconnexion

C'est à la fois le sujet le plus concret abordé et le point le plus inquiétant. Aucune dérogation n'est prévue à la R&D, en dehors de ce qui est déjà prévu dans l'Accord National (sécurité du site, par exemple) ou en cas de crise majeure. Cela étant la Direction n'a pas défini la notion de « crise majeure ». Historiquement les salariés de la R&D n'ont jamais eu besoin d'une injonction pour décaler leurs horaires (tempête 99, gros problèmes de prévision de consommation, etc...).

Mais notre inquiétude majeure porte sur le droit à la déconnexion en conditions normales de travail. **L'Accord National est en effet extrêmement permissif** concernant les sollicitations des agents par le management. Dans la proposition de l'accord local, la plage de « déconnexion » est fixée de 19h à 8h ainsi que les jours de week-end. Cela signifie que sur cette plage les agents « *ont le droit de ne pas répondre à leurs courriels, excepté pour les équipes qui contribuent à des organisations spécifiques sur ces périodes* ». **Il est donc implicitement entendu que sur la plage 8h-19h un agent est tenu de répondre aux courriels** (sans aucune mention des pauses méridiennes ou des agents en ARTT...) ! Par ailleurs la seule injonction envers les managers consiste à « *limiter les contacts* » sur la plage de déconnexion. On imagine la position d'un agent sollicité par son manager et qui invoque son droit à ne pas répondre...

*Il est évident que la Direction de l'entreprise prend à la légère les problèmes liés à l'hyperconnectivité et les risques de dérive vers le harcèlement moral. Le texte de l'Accord Local ouvre largement la porte à de telles dérives en reportant intégralement la responsabilité de la déconnexion sur le subordonné.*

On peut se demander au final pourquoi, sur le projet d'« Accord » susmentionné, la Direction a pris la précaution de préciser « Ne pas diffuser ». Croyez-nous, le contenu « actif » du document se résume beaucoup plus rapidement que l'analyse que nous en faisons ici ! Il n'en reste pas moins que le terme « Accord » et la signature espérée des organisations syndicales fait que le peu de contenu qui reste doit être traité avec une extrême précaution.

*Cet « Accord » serait de fait un chèque en blanc octroyé à la Direction de la R&D pour l'organisation du travail !*

## • Ce que la Direction ne veut pas discuter avec les organisations syndicales

### ✓ Le contenu de la trame :

Le contenu de la trame, qui servira de support aux équipes (départements) pour l'élaboration du Projet Collectif de Fonctionnement d'Équipe, a été proposé unilatéralement par la Direction et n'est même pas discuté dans cet accord.

En revanche, il a été présenté aux organisations syndicales et a de quoi inquiéter : il contient essentiellement des éléments relatifs à l'obligation de présence et la manière de contrôler les agents.

Extraits :

- « *Activités/temps forts où la présence physique est nécessaire* »
- « *Y a-t-il besoin pour tel ou tel type d'activités d'une permanence ou continuité de service à assurer ? Si oui quelles modalités d'organisation ?* »
- « *Dérogations à prévoir au droit à la déconnexion : anticipation de précautions / mesures particulières en situations de crise, Façons d'organiser des activités d'urgence d'ordre technique (solicitation par d'autres unités du groupe).* »
- « *Modalités d'information à l'équipe de sa présence (physique ou activité à distance) ou absence.* »
- « *Modalités de recours au Travail Occasionnel à distance ?* »
- « *Opportunités de traiter de modalités d'accueil particulières avec des sites-destinations récurrentes ?* »

### ✓ Les revendications des organisations syndicales sur l'organisation du travail :

Elles ne sont jamais débattues, pas plus que le rapport d'enquête sur le sujet réalisées à la demande du CE par des chercheurs de l'Université d'Évry, qui appellent pourtant une réponse de la part de la Direction, et dont la restitution s'est faite en CE sans la présence de M. Salha.

Nous rappelons ici les revendications de SUD-Énergie sur l'organisation du travail :

- Un vrai droit à la déconnexion qui comprend:
  - une plage de « connexion » : n'excédant pas 8 dans la journée, avec possibilité pour le salarié de ne pas répondre du fait de l'organisation de son travail ;
  - une plage de « connexion limitée » (8h-19h ?) où le salarié peut recevoir des mails, à condition qu'ils ne contiennent pas d'injonction de répondre (compte-rendu, invitation à des réunions, éléments d'information pour préparer une réunion, etc...)
  - une plage de « connexion 0 » où le management ne peut pas contacter le salarié (sauf régime d'astreinte)
- Garantir aux équipes un minimum de liberté pour investiguer certains domaines, tester des idées novatrices, lire des articles, etc., sans avoir à en référer à un commanditaire
- Prévoir 20% de temps non-ordonnancé pour tous.
- Mettre un terme à la bureaucratisation et à l'autojustification permanente :
  - Limiter le reporting infra-annuel et l'imposition de jalons artificiels et contraignants
  - Cesser la « VANisation » généralisée des activités
  - Supprimer l'obligation de renseigner des outils multiples et souvent redondants de suivi (agenda électronique, Paréo, GTA, etc.)
  - Instaurer un système de pluri-annualité des ordonnancements, pour favoriser une recherche qui ne reste pas le « nez dans le guidon ».
  - Supprimer les « objectifs individuels » et mettre en place une forme de reconnaissance collective du travail de recherche.
  - Éviter l'éparpillement des ordonnancements.

- Imposer un temps d'affectation minimum sur un projet (de l'ordre de 10%) et un nombre maximum de projet (de l'ordre de 3)
- Éviter le cloisonnement des activités :
  - Ne pas cantonner des salariés dans une activité (ex : jeunes embauchés contraints de se consacrer à des activités très court terme pendant plusieurs années, de type études ou MCO d'outils).
  - Laisser à la responsabilité des filières techniques les décisions sur les programmes de travail ;
  - S'assurer d'un niveau technique suffisant dans la filière management tant qu'elle conserve un pouvoir décisionnel sur les programmes de travail.
- Gérer intelligemment les situations tendues :
  - En cas d'arrêt d'un projet, laisser le temps aux salariés impliqués de faire un bilan dans de bonnes conditions.
  - Mettre en place des recours pour les salariés remplacés contre leur gré sur un projet.
  - Mettre en place des recours pour les salariés placés sous une autorité qu'ils contestent techniquement ou humainement.
  - Équilibrer la relation avec les commanditaires, pour éviter que les chercheurs ne deviennent de purs prestataires sans aucun pouvoir de décision sur la commandite.
- Recruter dans les fonctions d'appui à la Recherche, dont les effectifs ont fortement diminué :
  - Postes administratifs (assistants de projet, assistants de gestion...)
  - Assistances informatiques locales intégrées aux départements ;
  - Création de postes de techniciens pour le traitement de données/résultats de simulation et d'études
- Le droit au télétravail et au travail occasionnel à distance pour tous, Forfait Jour ou pas.
- Le droit pour tous, Forfait Jour ou pas, à adapter ses horaires de manière à limiter les temps de trajet.

1<sup>er</sup> décembre 2017

**SUD-Énergie R&D**  
@ : [sud-reted@edf.fr](mailto:sud-reted@edf.fr) - Web : [sudenergie.org](http://sudenergie.org)