

TRAVAILLER PLUS : MAIS À LA PLACE DE QUI ?

Louna a 47 ans et travaille sur un Centre de Relation Client à la Direction Commerce.

Sa fille aînée vient juste de fêter ses 20 ans. Louna en est très fière. Jeune diplômée d'un BTS, elle cherche son premier emploi depuis 6 mois maintenant.

Sans succès ! Les entreprises face à la crise ont fermé le robinet des embauches. Sa fille en paye le prix.

Louna s'interroge : Thierry, son manager, lui a expliqué qu'EDF a besoin d'augmenter sa force de travail.

Elle le comprend car elle connaît les enjeux industriels et commerciaux de son entreprise.

Il lui propose de travailler jusqu'à 3 semaines de plus par an pour y parvenir (212 jours/an au lieu de 196).

Louna a bien tenté de lui expliquer qu'elle préférerait que cette charge de travail supplémentaire soit proposée à des jeunes comme sa fille qui n'arrivent pas à décrocher leur premier job.

Il lui a répondu qu'il partageait ses préoccupations, d'autant plus qu'il a un fils de 30 ans qui enchaîne des petits CDD sous payés depuis 5 ans...

Mais c'est une décision du Siège. Il n'a pas le choix, il doit la faire appliquer. Il est payé pour. Ses objectifs individuels l'incitent financièrement à convertir un maximum de ses collaborateurs cadres au forfait jours. Même si à titre personnel, il n'adhère pas à la solution proposée par le Siège justement...

Louna se demande si on ne marche pas sur la tête !

Comme Louna et Thierry, pour la **Cfdt** augmenter les heures travaillées ne constitue pas la solution.

Faire travailler 30.000 cadres 3 semaines de plus par an permet à EDF d'éviter l'embauche de 2.000 demandeurs d'emplois.

Et vous ?

Vous trouvez que c'est une attitude socialement responsable dans le contexte actuel de chômage ?



Pour la **Cfdt**, augmenter les heures et jours de travail des uns au détriment de ceux qui en auraient besoin n'est pas la bonne solution !

