

# Et si on causait... de l'emploi et des conditions de travail des seniors à EDF ?



9 mois après la mise en œuvre de la réforme des retraites (que notre syndicat a combattu avec force), de nombreux salariés d'EDF vont devoir travailler deux ans de plus. Le maintien et le suivi des seniors dans l'emploi deviennent donc un sujet majeur pour notre entreprise sous toutes ses dimensions (organisationnelles, économiques, Rh ou sociales). Et la question prioritaire qui s'impose à nous est : comment adapter, améliorer les conditions de travail pour les seniors ou leur permettre de partir à la retraite en bonne santé ?

## Combien de seniors à EDF ?

A fin 2023, l'entreprise comptait **7 465 salariés de plus de 55 ans** : soit 1 salarié sur 8. La part des seniors a augmenté ces dernières années notamment sur le périmètre du Siège (29 % de l'effectif), de la DSEI (20 %) et de la DTEO (20 %).

## Des accords collectifs pour partir plus tôt mais pas d'accord pour le maintien en emploi...



Si dans les métiers du tertiaire les questions de postures pénibles, horaires alternants ou de nuit, port de charge ou vibrations sont moins présentes que dans les directions techniques, pour autant le sujet des troubles musculosquelettiques (TMS) et de la fragilité de la santé de nombreux seniors se posent dans toutes les directions d'EDF.

**FO** constate que la réforme des retraites n'a été assortie d'aucune obligation de suivi de conditions de travail des seniors dans les entreprises. Trop souvent, la question des seniors dans l'entreprise est mise de côté.

Lorsqu'elle est abordée, elle l'est sous l'angle des fins de carrière, en instaurant des dispositifs d'allègement

du temps de travail ou de cessation anticipée d'activité. Or, ce n'est pas à la fin d'une carrière seulement qu'il faut traiter ce sujet mais en amont. Car cela ne se limite pas à une question de rythme de travail.

## Ce qui est soutenable à 20 ans ne l'est pas forcément à 60 ans !

L'emploi des seniors renvoie à des problématiques de conditions de travail, d'adaptation des compétences et d'accès à la formation. Une enquête récente de la DARES a ainsi montré que 37 % des salariés ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite et ce n'est pas en fin de carrière que cette insoutenabilité perçue est la plus forte.

Il faut donc ajouter à une approche centrée sur les fins de carrière une nouvelle approche basée sur les parcours professionnels. Puisque l'on nous impose désormais de travailler plus longtemps, **il est urgent de prendre des mesures concrètes et précises pour**

**que les salariés seniors puissent poursuivre leur activité professionnelle en bonne santé en ayant la possibilité de s'engager et de**



**s'épanouir jusqu'à la fin de leur carrière dans l'entreprise.**

## **FO demande la mise en place d'un « index seniors »**

C'est pourquoi **FO** a demandé en Comité Social et Economique Central la mise en place un « **index seniors** » qui pourraient prendre en compte le taux d'embauche, de promotions, de mobilité, le temps de formation, l'absentéisme et l'accidentologie spécifique des seniors.

Cet index ou diagnostic est déjà mis en place dans plusieurs pays européen (Work Ability Index, index de capacité de travail). et commence à être décliné dans les grandes entreprises françaises.



## **FO demande la mise en place d'un CET fin de carrière**

S'agissant des départs anticipés, **FO** constate que le dispositif de « retraite progressive » du régime général tel qu'il sera transposé à EDF sera inaccessible à de nombreux salariés en raison de conditions trop restrictives.

C'est pourquoi nous avons proposé à la direction d'ouvrir une négociation sur un **Compte Epargne Temps spécifique à la Fin De Carrière** (CET FDC) afin de permettre aux salariés, s'ils le peuvent et le souhaitent épargner des jours de repos pour anticiper leur départ à la retraite.

**L'index permettrait de mettre en place un suivi social efficace et de lancer des actions correctives en cas de besoin et le CET fin de carrière d'assurer à ceux qui peuvent épargner des jours de congés un départ anticipé. Un accord collectif spécifique sur l'emploi des seniors et la transmission des compétences aurait également toute sa place pour garantir la qualité de vie au travail et valoriser l'expérience des salariés de plus de 55 ans. En conclusion la fin de carrière est un vaste sujet à plusieurs dimensions importantes qu'il convient d'accompagner de façon bien plus volontariste de la part de l'entreprise !**