

Salariés / Direction : la rupture

Avec toutes les réserves que nous mettons sur MyEDF – questions tendancieuses, tendance à remplacer le dialogue social par des questionnaires – les dernières enquêtes marquent une dégradation nette du climat social et une perte de confiance des salariés dans l’avenir de l’entreprise et de leur entité.

La R&D n’échappe pas à cette tendance, alors même que les défis de la transition énergétique devraient la stimuler.

Une défiance vis-à-vis de la stratégie du Groupe :

Les pressions managériales très fortes pour répondre à MyEDF ont certes fait progresser le taux de participation, qui atteint 78% au niveau du Groupe, et 71% à la R&D. Mais il reste que près d’un tiers des salariés de la R&D ont refusé de répondre malgré ces pressions.

Parmi les répondants, seuls 43% des salariés d’EDF ont confiance dans l’avenir du Groupe, ils ne sont que 46% à la R&D, en chute de 31 points.

Ces résultats présentent une forte hétérogénéité par département, les deux derniers se situant à 12 et 13% de confiance.

Le taux d’opinion positive sur le nucléaire s’érode d’année en année, pour atteindre 60% (pour le groupe EDF) alors que seulement 52% des salariés sont optimistes sur l’avenir de cette énergie parmi les répondants.

L’engagement et la loyauté vis-à-vis de l’Entreprise baissent également.

Il aurait été intéressant que MyEDF pose la question des raisons de cette absence de confiance. L’explication essentielle avancée par la Direction, et relayée en CE par M. Sahla, est le contexte anxiogène lié à la détérioration du contexte énergétique, et en particulier l’effondrement des prix de marché.

Pour nous, ce contexte anxiogène n’est pas lié à une fatalité mais à la stratégie de l’Entreprise et du Gouvernement. En période de transition énergétique, les enjeux devraient être enthousiasmants – particulièrement à la R&D, les défis techniques nombreux tout comme les perspectives de travail : énergies renouvelables, réseau, production décentralisée et solidarité entre les régions, stockage, pilotage de la consommation, efficacité énergétique et sobriété, nouveaux usages, devenir des déchets, démantèlement, accompagnement de la baisse de la part du nucléaire et maintien de la sûreté dans un contexte de vieillissement des centrales, etc.

Mais la libéralisation du marché provoque une instabilité anxiogène chaque jour plus palpable, et entrave les évolutions nécessaires du secteur.

En parallèle, les choix de l’Entreprise aggravent cette instabilité :

- En se lançant vers une baisse des coûts tous azimuts, particulièrement des coûts de main d’œuvre avec une baisse massive des effectifs, au prétexte de la baisse des prix de marché et d’investissements hasardeux en Grande Bretagne ; cette fuite en avant ne résoudra rien, bien

au contraire : plus les coûts seront bas, plus les prix de marché baisseront. La seule solution consiste à réglementer le marché, voire à en sortir ;

- En poursuivant une politique d'expansion internationale particulièrement risquée et en dehors de notre mission de service public : alors qu'EDF a une place incontournable en France, elle est un acteur à la merci des aléas du marché dans les autres pays.
- En restant en marge de la transition énergétique en France et en continuant à miser sur une stratégie du « tout nucléaire », envers et contre tout et malgré les doutes de plus en plus forts des salariés sur l'avenir de cette énergie et les objectifs de la Loi de Transition Énergétique.

Une défiance égale vis-à-vis de la stratégie de la R&D

La défiance spectaculaire des salariés de la R&D ne porte pas seulement sur la stratégie de l'Entreprise. Elle concerne également la direction de la R&D. Ainsi, **seulement 44% des répondants ont confiance dans les décisions prises par la direction de la R&D** (40% n'ont pas confiance, 16% ne savent pas).

Ces mauvais résultats sont à mettre en regard des baisses d'effectifs - totalement absurdes en période de fort besoin - mais également en regard de la transformation en cours de nos métiers, de l'orientation inscrite dans le plan stratégique vers une R&D plus « orientée business », plus « agile », tournée essentiellement vers la valorisation à court terme de nos activités au détriment du temps long, de la recherche amont, de la construction des compétences.

Cette transformation des métiers se lit également dans la réponse à la question « *votre travail vous permet-il d'utiliser pleinement vos compétences* », en recul de 5 points, passant de 72 à 67%. Le turnover important, l'éclatement sur de multiples projets, le temps passé à « vendre » notre activité, à gérer le tertiaire diffus et les problèmes informatiques, sont autant de freins à une évolution positive de nos métiers.

Nous souffrons également d'un pilotage par la réduction des coûts, au détriment de toute logique ; d'une organisation très verticale, « descendante », dans laquelle la hiérarchie joue un rôle de courroie de transmission et la communication publicitaire devient omniprésente, et où l'avis des salariés est de moins en moins pris en compte dans les décisions. S'ajoute à cela une méfiance forte vis-à-vis des agents et de leur loyauté, dans le contrôle de leurs horaires, de leurs frais, de leur justification de déplacements, de leurs initiatives 5%, de leurs enseignements, de leurs absences enfants malades, et dans une réticence, unique dans l'entreprise, à mettre en place le télétravail de manière souple. Autant de freins à l'intelligence collective.

Ces mauvais résultats devraient remettre en cause les orientations prises par la Direction de la R&D et par l'Entreprise, en remettant au centre le service public, le temps long, la gestion des compétences, la transition énergétique. Mais celle-ci n'y voit qu'un épisode conjoncturel, et – comme d'habitude – un manque de pédagogie et ne propose que des pistes maigres, peu développées.