

Depuis quelques années, les salariés d'EDF Commerce ont dû subir des réorganisations nombreuses. Lors du dernier Comité d'établissement du 17 juin, la direction a présenté un nouveau projet, concernant l'adaptation de l'équilibre charges-ressources au sein de la relation clients de la DCRC (Direction Centre de la Relation Client).

Ce dernier comporte l'objectif de réduire les effectifs pour les années 2015 et 2016, soit en deux ans, de 550 Conseillers Clients et 40 responsables d'équipes en CRC.

FO Énergie et Mines s'insurge contre ce plan social qui ne porte pas son nom et invite la direction à renouer avec le dialogue social.

RESPONSABLE MAIS PAS COUPABLE

Après avoir décidé en 2012 de la pérennisation du recours aux prestataires établissant une répartition 45 % prestataires / 55 % statutaires, la stratégie de la direction est en train de prendre forme : prétextant une nécessité d'adaptation avant la grande bataille commerciale, elle fait subir aux salariés le constat de son propre échec, alors que ceux-ci font la richesse d'EDF.

Le dumping social deviendrait-il le seul modèle ? Il n'est pas convenable de mettre en cause le « coût » des salariés statutaires comme seul et unique variable d'ajustement, ni de s'adonner à ce qui s'apparente à un harcèlement moral en remettant en cause régulièrement la pérennité de certains sites. La volonté de réduire les effectifs du CRC engendrera nécessairement non seulement une dégradation des conditions de travail mais aussi celle des performances commerciales du groupe.

“
*Réduire
les effectifs
du CRC
engendrera
une dégradation
des conditions
de travail et
des performances
commerciales
du groupe.*”

VOUS AVEZ DIT « DIALOGUE SOCIAL » ?

La direction doit non seulement prendre ses responsabilités mais pour aboutir à une stratégie durable, elle doit se réinvestir avec sérieux dans le dialogue social.

FO Énergie et Mines demeure consciente des pressions néolibérales qui pèsent sur l'économie en général, mais rappelle la situation d'impasse à laquelle elles ont mené. D'autres voies économiques émergent, reposant sur la participation de chacun et sur la considération du travail réel comme socle intangible d'une prospérité durable.

“
*La direction
doit prendre
ses responsabilités
pour aboutir
à une stratégie durable.*

FO EDF Commerce a été forcé de quitter le Comité d'Établissement, ne pouvant avaliser l'attitude « ça passe ou ça casse » de la direction : le court-termisme de l'État actionnaire, dénoncé par la Cour des Comptes¹, ne doit pas donner lieu à un démantèlement des effectifs.

L'avenir d'EDF Commerce passe par ses salariés ! FO Énergie et Mines réaffirme son engagement auprès de ces derniers et appelle la direction à des projets d'envergure, concertés avec les instances représentatives. Avec un dialogue social adulte et sincère, l'innovation est possible. Il est plus que temps de remettre l'humain à sa vraie place dans l'entreprise : la première.

¹ « Le niveau élevé des taux de distribution soulève le risque pour l'État de privilégier un rendement à court terme de ses participations au détriment, potentiellement, des intérêts de long terme des entreprises et des siens. » (Le Budget de l'État en 2014, p.81, Rapport consultable en pdf à l'adresse : <https://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Le-budget-de-l-Etat-en-2014-resultats-et-gestion>).