

Reconnaissance : la direction va droit dans le mur !**Une stratégie ANTISOCIALE !**

La Direction passe en force sur des nouvelles orientations sur la reconnaissance. FO demande la suspension de cette décision et l'ouverture d'une réelle concertation sur le sujet.

Aucun dialogue social

Le Directeur de la Stratégie (anti)Sociale avait annoncé sa volonté d'ouvrir un chantier portant sur la reconnaissance.

FO avait indiqué que ce chantier devait faire l'objet d'un dialogue social soutenu dans le cadre d'une négociation et a minima d'une concertation.



Celui-ci avait indiqué qu'il partageait notre point de vue, force est de constater que nous n'avons pas la même vision du dialogue social !

Le sujet de la reconnaissance, comme les agents, mérite plus de respect.

Nous constatons que le respect devient une valeur rare au sein d'EDF.

Quand on veut tuer son chien...

La direction tire prétexte des réponses à l'enquête MyEDF qu'elle interprète à sa convenance pour justifier sa décision :

- *Le dispositif actuel ne répond plus aux attentes des salariés.*
- *Les agents ne sont pas satisfaits de leur rémunération.*
- *Les agents ne sont pas satisfaits du niveau de leur rémunération variable.*

C'est pourtant contradictoire avec le constat fait par cette même direction :

- *Un dispositif partagé et connu par tous (système de rémunération, grille de salaire).*
- *Un dispositif égalitaire (revalorisation SNB, échelons d'ancienneté, pratiques d'attribution des AIC régulières).*
- *Un dispositif qui a évolué dans le temps pour mieux reconnaître la performance individuelle et collective (RPC, PVA, intéressement).*
- *Un dispositif favorable à la progression des carrières pour les salariés à potentiel et motivés.*
- *Un dispositif qui contribue à l'attractivité et à la fidélisation.*

En clair, pour la Direction, le système tourne bien et a fait ses preuves, mais les salariés souhaitent qu'il évolue selon leurs interprétations des résultats de l'enquête MyEDF !!!

Pour notre part, nous contestons totalement cette interprétation malhonnête qui est réalisée par la Direction à l'issue de l'enquête MyEDF afin de justifier leur stratégie.

Des changements lourds de sens

Le Directeur de la Stratégie (anti)Sociale a donc pris la décision de définir de nouvelles orientations afin selon lui de « prendre en compte l'expression des agents ».

Pour les NR :

- *L'attribution de NR doit se recentrer sur les salariés apportant la plus forte contribution et doit clairement s'inscrire dans des rythmes différenciant*



Pour les GF

- *Réserver prioritairement les GF à des changements d'emploi entraînant une prise de responsabilité supérieure et/ou un changement de plage d'emploi, ou quand l'emploi est profondément modifié ou dans le cadre de dispositions liées à des accords locaux.*
- *Si le changement d'emploi ne répond pas aux critères ci-dessus, mais implique un effort d'évolution (géographique, fonctionnelle, etc.) de la part du salarié : attribution possible d'un NR d'encouragement à la mobilité pour accompagner l'effort de mobilité.*



Pour la rémunération variable :

- *Pratiquer de véritables variations (à la hausse comme à la baisse) selon l'évolution des résultats.*
- *Veiller à ce que le taux de RPC ne soit pas systématiquement corrélé au niveau hiérarchique, mais reflète l'engagement et les résultats obtenus.*

Un nouveau dispositif est également présenté, et porte sur la reconnaissance non financière, rebaptisé reconnaissance qualitative... Nous sommes persuadés que des efforts énormes seront réalisés sur cette forme de reconnaissance...

Les poignées de main, les félicitations et les remerciements vont pleuvoir, ce que les agents ne manqueront pas d'apprécier à leur juste valeur !

Transformer ce qui est la base d'une relation de travail normale au sein d'un service comme étant une forme de reconnaissance, il fallait oser l'inventer !

Après RTE, EDF sournoisement remet en question le système de rémunération.

Les conséquences en termes de déroulement de carrière, parcours professionnel, évolution salariale seront conséquentes.

FO demande la suspension de cette décision afin que ce sujet fasse l'objet a minima d'une réelle concertation dans le cadre d'un dialogue social responsable, cela dans l'intérêt du personnel et de l'entreprise.