

**Reconnaissance : la Direction s'entête !****Une individualisation à haut risque !**

Le Directeur de la stratégie sociale a trouvé une manière originale de nous souhaiter ses vœux 2019. Début janvier, une note intitulée « Orientations Reconnaissance 2019 à EDF SA » a été envoyée aux Directeurs et DRH Métiers. Au nom de « l'adaptation du Groupe aux enjeux de demain » et de la « remise en cohérence des rites et rythmes de la reconnaissance », cette décision unilatérale annonce clairement des rémunérations variables de plus en plus différenciées d'un salarié ou d'une équipe à l'autre.

**2 cibles : les échelons et le niveau des NR**

Depuis plusieurs années la Direction cherche à rendre la grille des salaires moins attractive et surtout moins coûteuse.

Elle peste contre les échelons à l'ancienneté ou contre la tendance à accorder un NR à presque chaque salarié au bout de 6 ans. Pour nos dirigeants, il est quand même scandaleux d'être augmenté de deux miséreux % sans suer comme un sous-traitant en arrêt de tranche !

Quid des cadres non statutaires grassement payés qui occupent des placards dorés ?

Silence radio sur ce sujet !

**Une organisation de l'appauvrissement**

Il y un an, le Directeur de la stratégie (anti) sociale avait déclaré aux Organisations syndicales qu'il faudrait revoir à la baisse le niveau des NR : comprenez, c'est une belle récompense pour ceux qui finissent par en toucher un sans en foutre une ramée !

C'est sûr qu'avec un NR tous les 5 ans, avec une inflation annuelle qui a de nouveau dépassé les 2 %, le salarié moyen d'EDF va se retrouver en tête du palmarès des milliardaires de Forbes !

**Des salariés d'EDF trop rémunérés ???**

La réalité est que, même avec les échelons d'ancienneté et cette « généreuse » attribution de NR, le salarié moyen d'EDF ne parvient pas à maintenir son pouvoir d'achat, donc à suivre l'inflation...

Et cela, sans prendre en compte les hausses de toutes sortes de la fiscalité qui amputent encore davantage le revenu net quand l'employeur n'a pas rasé assez court...

## Rémunérations variables : on accélère

L'objectif de nos dirigeants est de limiter les attributions « automatiques » de NR au bout d'un certain nombre d'années et surtout de renforcer le poids relatif (et la différenciation entre salariés) des rémunérations variables. La raison invoquée est de mieux intégrer la reconnaissance dans les pratiques et processus managériaux : au niveau de la rémunération, mais aussi des « comportements du quotidien » et « des temps forts de la relation managériale » (entretiens...). Les salariés seraient en effet demandeurs d'un système d'évaluation plus équitable... L'obtiendront-ils vraiment ?

En grossissant un peu le trait, on pourrait imaginer un Big Brother RH à EDF : tout tracer pour tout justifier.

## Trois grands critères d'évaluation

Pour mieux reconnaître les salariés, la Direction se dote d'un outil magique, l'évaluation, qui repose sur trois grands critères : la performance, la capacité d'adaptation et l'esprit d'initiative.

Mis à part une définition assez large de ces critères, les détails manquent sur les aspects qualitatifs objectifs de cette évaluation, ainsi que sur l'aptitude et la formation des managers à évaluer. La subjectivité va donc aboutir à des traitements inéquitables et probablement discriminatoires.

---

**Travailler plus, plus  
longtemps, pour gagner  
moins plus longtemps !! ??**

---

## Besoin de grilles standard d'évaluation.

Des grilles détaillées (évolutives) pourraient au minimum être communiquées en début d'année à chaque salarié en plus de ses objectifs d'EAP.

Évaluer c'est bien, communiquer de façon transparente sur les méthodes, c'est mieux !

Et l'évaluation du manager par son équipe ? Ah oui, c'est *My EDF!* Mais si une équipe répond mal, le manager (seul évaluateur) se venge sur les rémunérations et les avancements de son équipe. Cette méthode s'apparente à du chantage et est bien loin de l'objectif officiel de cette enquête ! En toute conformité avec la charte éthique, bien sûr !



## Individualisation des rémunérations

C'est écrit clairement : il faut « renforcer le lien entre contribution personnelle et reconnaissance financière » ; « ce qui doit se traduire par une plus grande différenciation entre les salariés d'une année sur l'autre » ; « l'attribution d'un NR au bout de 4 ans n'est aucunement une obligation ».

L'austérité devrait aussi concerner la rémunération principale, car il est question de « recentrer les GF sur les franchissements de cap professionnel », donc de mettre un frein à leur attribution et ce dans un contexte d'allongement des carrières. Travailler plus longtemps pour gagner moins, puis beaucoup moins en retraite...

Il est aussi question de mettre en place une variable rémunérant la performance collective (bonus collectif). Toute variable pourra augmenter comme régresser d'une année sur l'autre et il sera probablement bien vu d'utiliser toute la fourchette d'amplitude, visiblement pour renforcer le caractère incitatif de ces primes...

**FO s'inquiète d'une dérive vers un système de rémunération opaque et ultra-libéral qui annoncerait la mort lente des grilles salariales.**

**La Direction, plus soucieuse de jouer au Monopoly international (Hinkley Point...), semble étrangement sourde au mécontentement du personnel sur la politique salariale.**

**Nous lui indiquons que, depuis 2019, la CAMIEG rembourse à 100 % certaines aides auditives !**