

Reconnaissance 2020 : Un document particulièrement toxique...

L'austérité pour les salariés...
... Mais pas pour tous !



Comme chaque année, la Direction de la Stratégie (anti ?) Sociale d'EDF envoie aux Directeurs et DRH Métiers une note intitulée « Orientations Reconnaissance à EDF SA ». Datée du 17 janvier 2020, cette note vient d'être portée à notre connaissance et confirme la volonté de la Direction d'évoluer vers un système de rémunération de plus en plus individualisée, et vers une austérité salariale de long terme.

Un appauvrissement organisé...

Le Directeur de la stratégie (anti ?) sociale répète à l'envie aux Organisations Syndicales qu'il faudrait revoir à la baisse le niveau des NR distribués. Il faut traduire : « c'est une trop belle récompense pour ceux qui finissent par en toucher un sans en foutre une rame ! ». Cette approche est partagée et probablement initiée au plus haut niveau de l'entreprise car ce son de cloche s'amplifie depuis 3 ans...

C'est sûr qu'avec un NR tous les 5 ans, le salarié d'EDF va se retrouver en tête du palmarès des milliardaires de Forbes ! Restons sérieux, même avec les échelons d'ancienneté et cette « généreuse » attribution de NR, il perdra à coup sûr chaque année en pouvoir d'achat...

Un non-sens humain et social !

Cette approche austère et convenue commence en donnant le ton dès les premières lignes de la note : « l'entreprise se retrouve dans une situation financière tendue, où elle a besoin, pour financer les investissements d'avenir, d'accroître sa maîtrise des dépenses, notamment de sa masse salariale (près de 2/3 des OPEX). »

FO rappelle que la situation financière de l'entreprise n'est pas de la responsabilité des salariés mais bel et bien des **dirigeants qui ont, par des décisions inconséquentes liées notamment à de nombreux investissements hasardeux à l'étranger et dans le gaz, dilapidé des milliards.**

Au contraire, enseignement incontestable de la crise sanitaire, c'est grâce à l'engagement de **TOUT le personnel** que l'entreprise a pu faire face, et qu'elle affiche encore de bons résultats, en dépit de toutes les décisions « absurdes » des Gouvernements successifs sur l'énergie.

La note continue sa logique en précisant : « Il a été décidé de... indexer les enveloppes de variable collectif et individuel aux performances financières de l'entreprise, comme cela a été fait sur l'intéressement »

Et là, certains éléments nous interpellent !

Car si les OPEX doivent être maîtrisées par les efforts de chacun, comment le personnel peut-il interpréter l'évolution du **montant global annuel des**

dix rémunérations brutes les plus élevées qui figure dans le Bilan social 2020, et qui affiche une augmentation de 2,5 millions d'euros en une année, soit plus de 30% d'évolution en 2 ans ?

4.2.2. Montant global annuel des dix rémunérations brutes les plus élevées (sans distinction statutaires ou non-statutaires)	
MONTANT GLOBAL DES DIX RÉMUNÉRATIONS BRUTES LES PLUS ÉLEVÉES	
2019	9 202 156
2018	6 751 341
2017	6 376 907

Nous sommes bien loin des dernières augmentations salariales de ces dernières années dont bénéficient les salariés... Les meilleures explications ne rassureront certainement pas sur les efforts de tous...

Nous relèverons aussi quelques « perles » de cette note surréaliste :

« ...éviter que la surperformance (collective) ne se fasse au détriment de la sécurité »

« Chaque Direction se saisit du champ des possibles ouvert par ces nouveaux outils rites et rythmes »

« La fréquence d'attribution de NR doit être centrée sur les salariés apportant la plus forte contribution et elle doit clairement s'inscrire dans des rythmes différenciés. »

« Il est nécessaire de moderniser notre système de classification rémunération... Il ne s'agit pas là de remettre en question le principe du cadre de branche, mais d'en faire évoluer certains aspects, en recherchant un équilibre d'ensemble par le dialogue social »

La réalité de telles politiques se traduira par une reconnaissance qui récompensera en fait un conformisme et une obéissance stériles. Rien de bon pour l'engagement collectif nécessaire pour mener à bien nos missions.

Le PDG vient d'indiquer aux salariés « Je compte sur vous et vous assure de mon engagement total dans la nouvelle période devant nous. ».

FO alerte sur les risques d'effets pervers de cette politique de reconnaissance, qui va encore amplifier le mécontentement, la démotivation et le désengagement...

Mais c'est là, peut-être, l'objectif ?