



Comme chaque année, la Direction d'EDF fait une présentation du My EDF à l'ensemble des Organisations Syndicales.

L'enquête My EDF est un outil de pilotage et d'amélioration du collectif dont l'analyse des résultats est transcrite en plan d'actions dans chaque unité !

En 2020, le taux de participation à l'enquête est de 76 %, avec une hausse de 4 points vs 2019.

D'après FO, ce bon taux de participation est certainement le fruit des rappels pressants de la ligne managériale !

A quoi cela sert, si pas de suivi des plans d'actions ?

Seul 46% des salariés sont confiants dans l'avenir d'EDF (+10 points vs 2019) et 55% confiants dans son propre Avenir (+ 8 points vs 2019).

FO fait le constat qu'un salarié sur 2 a peu confiance en leur entreprise et à leur propre avenir malgré un taux de participation plus élevé par rapport à 2019. Ceci est lié au contexte actuel d'incertitudes pour certains métiers et sans doute lié au projet Hercule ? (Hydro – R&D par ex).

Plus de la moitié des salariés connaissent les orientations du groupe EDF (+3 points soit 63%).

Pourquoi cette hausse ? Tout simplement le projet Hercule connu de tous les salariés pour lequel FO est contre. Pas de quoi se satisfaire de ce résultat !

60 % des salariés sont satisfaits de leur charge de travail, mais moins satisfaits de leur rémunération (40%) par rapport au benchmark externe (54%).

FO attire l'attention que les salariés sont peu satisfaits de leur salaire qui ne reflète pas leur investissement. Comment va évoluer cette reconnaissance salariale avec le nouveau système de classification/rémunération ?

1 salarié sur 3 pense qu'il est indispensable de simplifier les processus et les organisations pour gagner en efficacité (baisse de 10 points vs 2019 et pour la DPINN -20 points).

FO souligne qu'il y a une vraie attente des salariés de revoir la façon de travailler en simplifiant les réorganisations, en ayant des outils métiers performants !

Mais comment cela va perdurer avec le télétravail ?

A FO, nous restons sur notre faim avec cette présentation ... Et, nous espérons que le management de proximité aura les moyens d'assumer son bilan, avec ses points positifs et ses points négatifs, en établissant des plans d'actions locaux construits avec les salariés.

La transparence est le meilleur outil pour améliorer localement ce qui peut l'être, en lien étroit avec les salariés et leurs représentants.

