

16 Octobre 2018

SONDAGE MISE EN PLACE DES ACCORDS TEMPS DE TRAVAIL

Les premières remontées du terrain montrent une mise en œuvre disparate du dispositif de télétravail dans les services. Le ou les jours de la semaine sanctuarisé(s) ne sont pas encore officialisés partout, le mode de télétravail régulier à jour variable prévu par l'accord semble banni dans certaines directions etc etc... Au travers de ce sondage, nous souhaitons identifier les possibles points d'amélioration en matière de télétravail et le degré d'avancement en matière de passage éventuel au forfait-jours.

Jusqu'au **lundi 5 Novembre 2018**, cliquez sur le lien : [Sondage mise en place ATT](#)

My EDF : DECRYPTAGE D'UNE ENQUÊTE PAS COMME LES AUTRES



- 1) Les résultats de l'enquête salariés ont été compilés.
- 2) Comme d'habitude, les employés disent qu'ils sont sous-payés, blablabla, et que le management est incompetent
- 3) Et votre réponse bizarre et déconnectée sera?
Chacun aura un réveil de voyage avec le logo de l'entreprise !

I – Résumé

Tel un marronnier, l'enquête My EDF refait surface chaque automne.

La CGT pose l'hypothèse que l'enquête My EDF ne sert pas qu'à sonder les cœurs des salariés vis-à-vis de leur employeur.

Au-delà du **fond** de l'enquête et de ses questions, nous postulons que le groupe EDF vise également la **forme** pour mesurer sur chacune de ses entités, au travers essentiellement du taux de réponse, le degré de résistance collective des salariés et inversement la capacité de la chaîne de commandement.

My EDF, outre son rôle officiel de baromètre social, permet ainsi d'atteindre les objectifs inavoués suivants :

- **Évaluer les managers en termes de leadership et d'obéissance**
- **Cartographier les zones de résistance collective des salariés**

Cette enquête devient ainsi **un composant important de la GPEC et de la conduite de la transformation** du groupe EDF. Ce décryptage présente des faits « objectifs » et les met en perspective à l'appui de cette thèse.

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



16 Octobre 2018

II – Les faits

- My EDF est une initiative prise par la DRH du groupe EDF depuis plusieurs années.
- My EDF est déployée à la maille Internationale sur les filiales du Groupe EDF (sauf RTE)
- My EDF prévoit une restitution des résultats aux représentants du personnel et, caractère original, une restitution aux collectifs de travail.
- My EDF est portée par un prestataire extérieur (la société IPSOS) qui garantit l'anonymat des réponses
- Les salariés font l'objet d'une information préalable individuelle par courriel sur l'enquête, ses objectifs, ses conditions de réalisation et sa restitution. Les termes sont neutres, factuels voire consensuels. Les salariés sont invités ensuite à répondre à l'enquête par IPSOS.
- **On constate une forte implication des managers dans l'incitation à répondre. Cette implication va du simple rappel au conflit interpersonnel accompagné de menaces voilées ou ouvertes selon les situations.**
- Sans réponse, les salariés sont relancés régulièrement.
- Les managers, chefs de service, directeurs, de la DRH et de la direction incitent les salariés non répondants à participer en temps et en heure via un ou plusieurs courriels.
- Il se crée un véritable « challenge » entre unités, services et sections sur les pourcentages de réponse.
- Les représentants du personnel en France, mais aussi dans les autres pays européens, ont relevé des cas de pression et des demandes des salariés relatives à leur obligation de répondre.
- Après enquête, il est fait un premier retour aux salariés et des plans d'actions plus ou moins crédibles et suivis sont établis pour améliorer les indicateurs

III – Les étonnements

3-1 – Des signaux d'alerte émergent dans des filiales européennes et en France.

Les syndicalistes européens rapportent des pressions mises sur les salariés pour répondre à My EDF. Ces éléments résonnent avec les informations de terrain relevées par la CGT à EDF SA et dans les différentes filiales françaises. **Les signaux remontent sur la forme de l'enquête et pas sur le fond ce qui est à priori assez étonnant.**

3-2 - Le flou

Des salariés, peu motivés par la réponse à l'enquête, se tournent vers leurs représentants CGT pour cerner leurs droits et obligations. Sont-ils obligés de répondre à l'enquête? Est-ce un ordre de travail ? Que dit le droit? A cette question d'apparence simple la réponse n'est pas du tout évidente. **La problématique se situe à la frontière entre subordination aux ordres de l'employeur et la liberté individuelle.**

Les premières recherches renvoient sur l'article L1121-1 du code du travail : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ». L'article L1121-1 reste cependant général laissant à un juge de fond le soin de trancher en cas de litige. A ce jour, nous ne disposons pas de jurisprudence relative à une telle situation. Ce flou génère un vrai étonnement entre l'apparente simplicité du problème et les principes fondamentaux de droit qui sont mis en œuvre.

Cette incertitude sur la posture à tenir caractérise la situation de salariés « résistants » à My EDF.

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



16 Octobre 2018

3-3 - Un zèle disproportionné

Les questions contenues dans les enquêtes semblent somme toute « banales » et conformes à l'objectif affiché par l'entreprise de sonder ses salariés. Le questionnaire est classique, cohérent, avec des questions « redondantes » permettant un croisement interne au questionnaire et de déterminer un niveau de « sincérité » ou de « dilettantisme » du répondant.

Pas de quoi fouetter un chat à priori.

C'est donc l'écart entre cette banalité de l'enquête et l'intensité mise par la Direction à la fois par l'échelle de l'enquête (maille monde) mais surtout par le zèle mis en œuvre à faire répondre les salariés récalcitrants qui a suscité notre étonnement.

Cette violence du terrain, l'affrontement au « bugne à bugne », le stress des salariés et l'émotion des récits interpelle.

Cela aurait pu être mis sur le compte de profils psychologiques de managers de proximité zélés, et cela est sûrement le cas, mais la multiplicité des remontées à une maille européenne écarte cette hypothèse.

Alors pourquoi un zèle pouvant aller jusqu'au conflit interpersonnel pour une enquête somme toute anodine ? Pourquoi des managers s'impliquent ils autant à faire plier des salariés rétifs ?

IV – Hypothèses de la CGT

4.1 - La forme devient le fond : un thermomètre de l'obéissance

L'obéissance a son corollaire, la « désobéissance ». Les injonctions (les ordres) renvoient les salariés à un **dilemme de type obéissance/désobéissance**. Or, mesurer l'obéissance revient à mesurer la désobéissance.

Avec My EDF, la pression est savamment dosée. D'abord un simple courriel d'information qui annonce l'enquête, pose les objectifs, les conditions de réalisation et de restitution. Ensuite un mail de sollicitation est émis par IPSOS, rapidement suivi par des mails de relance. En l'absence de réaction, le management commence par une injonction collective avant d'engager un suivi individuel des non-répondants. Les salariés sont obligés de choisir entre obéissance et désobéissance et tout est fait pour éviter « une posture de fuite », solution au dilemme.

Individuellement les postures des salariés sont multiples et certains développent des mécanismes de résistance astucieux et imaginatifs.

Sur la soumission: Certains vont répondre spontanément et immédiatement. « *Je m'en débarrasse tout de suite* ». « *De toute façon, il faut répondre, sinon ils vont me faire ch... comme l'an dernier...* ». D'autres vont répondre après 1 courriel « *J'avais oublié mais j'ai eu un rappel* », voire plusieurs « *j'ai eu 2 mails et le chef l'a rappelé en réunion* »

Sur la résistance: « *Ils me font ch... avec leur enquête qui sert à rien.* », « *quand je vois My EDF, je supprime illico* », « *le chef nous a demandé de répondre, lui aussi il est sous pression...* », « *on nous donne du temps* ». Les salariés viennent voir la CGT pour savoir s'ils sont obligés de répondre.

Sur la fuite: Congés, stages, formations sont des éléments objectifs permettant d'échapper à My EDF. « *J'étais en congés, j'ai pas pu répondre* ». La hiérarchie contrôle les petits malins qui font semblant de répondre mais ne valident pas leur questionnaire. Le diable est dans les détails et certains salariés font semblant de répondre au questionnaire sans valider donc sans enregistrer.

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



16 Octobre 2018

Dans cette grille de lecture, les questions internes au sondage s'effacent devant la mesure de l'obéissance/désobéissance.

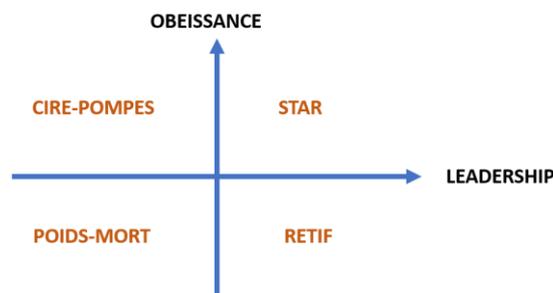
Avec My EDF, la forme (gestion relationnelle des sondés) devient le fond (mesure de l'obéissance)

My EDF permet de profiler les individus, non pas à travers ce qu'ils répondent (ce qui est illégal) mais à travers la manière dont ils répondent ce qui est aux frontières du légal voire illégal.

4.2 - Du thermomètre de l'obéissance au baromètre de la résistance

Mesurer la désobéissance d'un individu puis agréger les données à la taille d'un groupe permet de mesurer le degré d'obéissance d'une structure collective. En creux cela mesure la capacité d'un encadrant sur sa composante fondamentale: le commandement. **Il s'agit de mesurer le « pouvoir », c'est-à-dire la capacité de la hiérarchie à se faire obéir.** Les enjeux sont importants car une telle démarche permet :

- **d'estimer les marges de manœuvres** réelles des parties dans les rapports de forces internes.
- **de profiler la hiérarchie** selon 2 axes principaux indépendants.



- **de cartographier la résistance collective du corps social** à la fois dans son intensité (% de réponse), sa géographie, sa sociologie (métiers, collègue,...)
- **d'aider à la prise de décision sur les réformes majeures à venir**

4.3 - Une mesure du climat social

MyEDF mesure le climat social à travers les questions. C'est l'objet officiel de l'étude que nous ne développerons pas ici, même s'il y a beaucoup à en dire.

4.4 - Mesurer la capacité des cadres à commander

My EDF permet de positionner individuellement chaque cadre dans une matrice « OBEISSANCE/ LEADERSHIP » permettant de mesurer et de corriger, à la fois individuellement et collectivement, une structure de « commandement ».

Cela permet à la DRH du groupe et des filiales (dont EDF Renouvelables) de disposer d'une vision synthétique et fiable du degré d'efficacité à la fois en termes de relais mais également de marge de manœuvre d'une unité, d'une direction ou d'un service. Il est alors possible d'injecter ou pas des cadres à profil adéquats pour modifier les rapports de force si besoin est, voire de muter des salariés pour obtenir le degré de docilité souhaité.

My EDF devient donc un maillon essentiel dans le processus GPEC, « la bonne personne au bon endroit », et dans le processus de gestion des carrières des managers.

La confession d'un manager : « La direction ne comprendrait pas que nous ayons un faible taux de réponse. Cela voudrait dire que nous ne pilotons pas nos équipes ».

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



16 Octobre 2018

VOS CONTACTS SYNDICAUX



Philippe CHARO
Dir. Industrie - La Défense 34A
Elu titulaire CE
Ancien Secrétaire CE

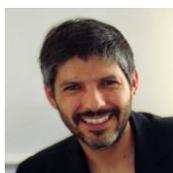


Manuella BOUBOUNE
Dir. Financière France-La Défense 35A
Déléguée Syndical CGT UES
Elue CE-CHSCT-DP UES – CGF EDF



Laurent SMAGGHE
Direction EMR - La Défense 34B
Représentant Syndical CE CGT
Elu CE-CHSCT-DP UES – CEE EDF

VOS ELUS/RS AU COMITE D'ENTREPRISE



Ph.CHARO
Elu CE



M.BOUBOUNE
Elue CE



Stéphane BLAIRON
Dir. Industrie - La Défense 34A
Elu CE



L.SMAGGHE
RS CGT au CE



Agnès ALAMI DRISSI
EDF EN Services - Colombers
Elue CE – DP Hors Paris

VOS DELEGUES DU PERSONNEL HORS PARIS



A.ALAMI DRISSI
Elue DP Hors Paris



David RODRIGUEZ
DSI – Colombers
Elu DP Hors Paris



Frédérique PORTRAIT
Dévpt Sud - Beziers
Elue DP Hors Paris



Jean-René LAFOND
Dir. Industrie - Colombers
Elu DP Hors Paris

VOS DELEGUES DU PERSONNEL PARIS



Laurent SMAGGHE
Elu DP paris



Manuella BOUBOUNE
Elue DP Paris

Adresse mail générique et confidentielle: alerte.cgtedfen@gmail.com

Nota Bene : si vous souhaitez **vous désinscrire** de la liste de diffusion de nos newsletters, merci d'adresser un mail à laurent.smagghe@edf-en.com

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com

