Déclaration liminaire CGT

CSE UMS du 19 novembre 2025.

Une météo sociale qui se dégrade doucement.
Si l'on devait résumer la météo sociale de l'unité, ce ne serait ni la tempête ni le grand ciel bleu : plutôt un temps couvert, avec des signes de lassitude.
La fatigue, la démotivation et un sentiment de perte de sens s'installent peu à peu.
Le climat s'alourdit, la confiance se fragilise et le dialogue social, censé être un outil de construction collective, semble de plus en plus formel.
Sur le terrain, beaucoup ont le sentiment d'être écoutés sans être entendus.
Les décisions descendent déjà ficelées, les échanges se réduisent à de simples validations administratives.
Chacun continue à s'investir dans son travail, mais l'énergie collective s'émousse.

Un dialogue social vidé de sa substance.
Le dossier du Règlement Intérieur en est un parfait symbole : les représentants du personnel ont travaillé, proposé, alerté… sans aucun retour tangible.
Et au moment où nous sommes censés débattre, les documents sont déjà mis en page, estampillés et prêts à diffusion.
On affiche la concertation, mais les décisions sont déjà prises.
Dans le même temps, on nous rappelle à l'ordre sur les frais de déplacement, on nous parle de sobriété, d'économie, de rationalisation.
Ce sont peut-être des signaux anodins pris isolément, mais mis bout à bout, ils traduisent un changement d'ambiance, une inflexion du mode de gestion.
Et ce changement interroge : **vers quoi veut-on nous emmener ?**

Un contexte national qui pèse localement.
Ces consignes d'économie ne naissent pas ici.
Elles s'inscrivent dans une dynamique plus large, impulsée par la direction d'EDF et son nouveau management, axé sur la performance, la simplification et la maîtrise des coûts.
Ce discours peut sembler lointain, mais il trouve des traductions très concrètes dans notre quotidien : **recentralisation, uniformisation, réduction des marges locales de décision.**
Sans présumer de rien, il serait naïf de ne pas voir que ce type d'approche peut, à terme, **fragiliser les structures de proximité** et remettre en question leur autonomie.
Notre unité n'est pas menacée aujourd'hui, mais elle a besoin d'être défendue demain — par la qualité de son travail, la cohésion de ses équipes et la reconnaissance de son utilité.

Remettre du sens et de la loyauté dans les échanges.
La CGT ne se résigne pas à voir le dialogue social devenir un rituel vide.
Nous croyons toujours à la possibilité d'un débat sincère, d'un vrai échange avant les décisions.
Mais cela suppose que la parole des représentants du personnel soit réellement écoutée, pas simplement entendue.
Le personnel, lui, a besoin de clarté et de cohérence.
De savoir que derrière les mots *"écoute"* et *"proximité"*, il reste une volonté d'agir ensemble.
Parce qu'à force de procédures, de restrictions et de communications décalées du terrain, on finit par perdre ce qui fait la force d'une unité : **la confiance et le sens collectif.**

La météo sociale de l'UMS reste gérable, mais les signes d'usure sont bien là.
À trop vouloir rationaliser, on risque d'oublier l'essentiel : **l'humain, la mission et le lien de confiance.**

La CGT appelle à retrouver un vrai dialogue, fait de respect, de transparence et de loyauté.
C'est la seule manière de stabiliser durablement le climat social et de garantir l'avenir de notre unité dans de bonnes conditions.