



Transformation culturelle du Groupe EDF

Un pacte social à construire pour réussir nos projets

Dans le cadre du projet « Ambitions 2035 », la Direction vise la transformation culturelle du Groupe, vecteur selon elle de la réussite du projet industriel.

Mais qu'entend-on par transformation culturelle alors que les cultures d'entreprises sont mises à mal depuis tant d'années par le déploiement de l'individualisme au détriment des collectifs et de l'intérêt général ?

« Regarder dans la même direction avec un bon état d'esprit » ...

La Direction juge que la transformation culturelle est essentielle pour améliorer la performance grâce à un engagement des salariés garanti : il ne faudrait pas que les employés soient un handicap pour l'employeur !

Ainsi, pour tous les salariés, **il va falloir regarder dans la même direction, avoir le bon état d'esprit et être leader !** A commencer par les dirigeants et cadres supérieurs pour lesquels, leur comportement influence celui des employés qu'ils encadrent ou dirigent. Ils joueraient un rôle clé dans l'instauration d'une culture d'entreprise « positive » et doivent donc incarner les « valeurs et principes » de la transformation du Groupe.

« L'évaluation comportementale » ...

Ces derniers seront donc évalués via une trame d'entretien annuel intégrant les notions de leadership et d'exemplarité. Pour la CGT, même si la direction affirme que « seule cette population est évaluée sur ces items », l'adage « **tous bâtisseurs** » incite tous les salariés à être leader, avoir un même état esprit et donc potentiellement, à être eux aussi évalué sur ces points.

« Oser mais pas trop » ...

Alors que la Direction du Groupe prône « l'authenticité », la cohabitation entre ce terme et le bon état d'esprit pourrait être parfois difficile. **Oser s'affirmer alors que la tendance est d'aller Tous dans une trajectoire imposée** (méthode de travail, organisation de travail, management) **peut mener à la perte de sens, au désengagement, voire à des mises à l'écart.** De ce fait, au-delà des évolutions sur le « savoir-être », la CGT craint l'institutionnalisation à tout va des pratiques.

« Un état des lieux de la culture d'entreprise » ...

La transformation culturelle semble donc engagée de manière descendante, sans association du personnel et imposée à ce dernier. La CGT estime **qu'un diagnostic à date est nécessaire** pour comprendre les composantes de la culture d'entreprise de toutes les structures et leur impact sur les conditions de travail. Cet état des lieux doit être **réalisé en s'appuyant sur les salariés afin d'assurer une représentativité et une objectivité dans l'analyse.**

Si changement culturel il doit y avoir, la CGT estime que **les salariés doivent être associés à chaque étape**, faute de quoi, il serait difficile de garantir leur adhésion et de bénéficier de leur expertise terrain.

La CGT rappelle que le personnel de certaines filiales n'a pas le sentiment d'appartenance au Groupe car **de trop grandes disparités existent en termes de garanties sociales, contrat de travail et rémunération.**

Etablir un **socle commun de garanties collectives**, tel que le statut des IEG, associé à des dispositions **d'entreprises complémentaires** permettrait une cohésion de groupe et favoriserait les mobilités, l'attractivité et la fidélisation.

Enfin, la CGT demande que **le contenu et la méthodologie liés à cette transformation culturelle soit présentée dans toutes les IRP des entités du Groupe.**