



MY EDF : Une enquête détournée, un dialogue social tronqué

Chaque année, l'enquête My EDF est présentée comme un outil d'écoute des salariés, censé permettre à l'entreprise de mieux appréhender leurs attentes et améliorer leurs conditions de travail.

En théorie, ces dispositifs pourraient être de puissants outils d'implication des salariés, notamment face aux enjeux d'attraction et de rétention des compétences. En pratique, force est de constater que **My EDF est souvent instrumentalisée et présente de nombreuses dérives.**

Des réponses orientées, une analyse biaisée : La formulation des questions de My EDF pose un problème : leur orientation induit trop souvent **des réponses biaisées, éloignant ainsi les résultats d'un véritable ressenti des salariés.**

Par ailleurs, certaines directions exploitent ces chiffres en les interprétant à leur guise, afin **d'appuyer leur propre discours, au mépris des alertes réelles** remontées sur les conditions de travail et les risques psychosociaux (RPS).

Une carte "JOKER" pour bloquer le dialogue social : Plutôt que d'en faire un outil de progrès social, certaines directions utilisent My EDF comme **une arme pour esquiver les revendications des salariés** et de leurs représentants. Dès qu'une alerte est posée sur l'organisation du travail ou les RPS, elles brandissent les résultats de My EDF pour nier les problématiques et clore le dialogue. Ce type de stratégie met à mal la qualité du dialogue social et constitue un **frein à l'amélioration des conditions de travail.**

Une méthode incomplète qui ignore la santé au travail : La médecine du travail alerte sur l'absence d'éléments concernant les exigences émotionnelles, pourtant essentielles pour évaluer les RPS. C'est ce qui en ressort du bilan TAMA avec **l'usure pour le personnel de devoir s'ajuster** aux manques d'effectifs, à la promesse d'outils numériques performants qui peinent à arriver.

Le télétravail peut être considéré comme une échappatoire facilitant la déconnexion à un environnement de travail hostile. **En occultant les questions pour analyser les risques psychosociaux, l'entreprise passe à côté d'un levier essentiel d'amélioration des conditions de travail.**

Le FNME CGT exige une vraie écoute des salariés !

L'outil My EDF ne doit pas être un alibi ou un moyen de communication détourné au profit des directions. Le FNME CGT demande :

- Une refonte de la formulation des questions pour garantir une vraie neutralité.
- Une prise en compte de la santé au travail avec des questions spécifiques et claires permettant l'analyse des risques.
- Une transparence dans la communication des résultats et un usage responsable dans le dialogue social.
- Une présentation honnête dans les collectifs de travail des résultats et des actions mises en place pour remédier aux difficultés identifiées.

Une enquête d'opinion permet de dégager des tendances, mais ne constitue pas la base de certitudes managériales, puisque l'exercice est intrinsèquement subjectif, du fait de la formulation des questions et le champ des possibilités de réponse. L'enquête d'opinion ne remplacera jamais la nécessité d'un véritable dialogue entre la direction et les salariés !