

## Le TURPE 7, accouchement aux forceps !

Après plus d'une année de négociation et plusieurs interventions des administrateurs représentant les salariés d'Enedis et de RTE, la CRE vient de publier son projet de décision concernant le Tarif d'Utilisation du Réseau Public Electrique.

En synthèse le TURPE 7, propose une hausse du TURPE de 9,6% pour RTE et de 7,7% pour Enedis, bien en deçà des demandes des gestionnaires de réseaux.

Le TURPE 7 devra permettre de répondre aux exigences des missions de service public qui ont été confiées à Enedis et notamment :

- La poursuite du raccordement des ENR ;
- L'électrification croissante des usages, comme la mobilité, le bâtiment et l'industrie ;
- La création d'un nouveau modèle Heures Pleines/ Heures Creuses.

Le TURPE 7 entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> aout 2025.

Toutefois, les dispositions liées à l'évolution du tarif sont applicables par anticipation à partir du 1<sup>er</sup> Février 2025. Le Conseil Supérieur de l'Energie rendra son avis consultatif début mars sur le projet de la CRE et le ministère de l'Energie devrait valider le projet de décision de la CRE dans la foulée.

### Une équation complexe pour Enedis !!!

Enedis proposait une hausse de 18,9% sur la période TURPE 7 adossée à un plan de productivité ambitieux.

La créance tarifaire (avance de trésorerie faite par Enedis qui doit être couverte par le TURPE) est d'environ 4,7 milliards. L'évolution du tarif permettra de rembourser en partie Enedis et de lisser le reste de la créance sur le temps du TURPE 7.

Nous nous interrogeons dès maintenant sur la capacité d'Enedis à suivre la feuille de route avec ce niveau de TURPE, ainsi que les conséquences pour les salariés, leur rémunération, l'astreinte et l'entretien du réseau dans le cadre d'un plan de performance de plus de 800 millions d'euros sur 4 ans.

La pression qui sera exercée par le renforcement de la régulation incitative est pour nous un autre facteur d'alerte notamment en ce qui concerne la nouvelle réduction des délais de raccordements et une plus grande maîtrise des coûts des charges d'exploitation et des dépenses d'investissements.

L'actualisation du PMT sera présenté le 6 mars prochain au Conseil de Surveillance. Nous resterons vigilants sur le budget qui nous sera présenté à cette occasion afin de s'assurer que l'entreprise réponde aux missions de service public qui lui ont été confiées tout en reconnaissant l'engagement de ses salariés.



Laurence Hoeffling  
[laurence.hoeffling@enedis.fr](mailto:laurence.hoeffling@enedis.fr)  
07.85.54.76.55.



Christophe Varga  
[christophe.varga@enedis.fr](mailto:christophe.varga@enedis.fr)  
06.79.63.04.57



Marylène Faure  
[marylene.faure@enedis.fr](mailto:marylene.faure@enedis.fr)  
06.65.93.59.02



# Examen des comptes annuels à fin 2024

Enedis inscrit son action dans le cadre de son Projet Industriel et Humain (PIH) 2020-2025 : devenir le service public préféré des Français au service de la transition écologique.

Ses missions tiennent compte des fortes évolutions induites par la transition écologique qui se traduit par une croissance de l'activité avec :

- Le développement de nouveaux postes de consommation, notamment avec l'essor attendu du véhicule électrique et le développement du numérique (Datacenter). Fin 2024, 2,06 millions de véhicules électriques et véhicules hybrides rechargeables étaient en circulation en France.
- Environ 440 000 nouveaux compteurs posés (hors maintenance et résorption)
- L'intégration croissante d'installations décentralisées de production d'électricité renouvelable intermittente sur le réseau public de distribution d'électricité.

Evolutions clés :

|                    | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------|------|------|------|------|
| Chiffre d'affaires | ↗    | ↗    | ↗    | ↗    |
| Marge brute        |      |      |      |      |
| Acheminement       | ↗    | ↗    | ↗    | ↗    |
| Opex               | ↗    | ↗    | ↗    | ↗    |
| EBITDA             | ↘    | ↗    | ↗    | ↗    |
| Résultat Net       | ↘    | ↗    | ↘    | ↗    |
| CAPEX bruts        | ↗    | ↗    | ↗    | ↗    |
| Cash Flow          | ↘    | ↘    | ↗    | ↘    |
| Dette              | ↗    | ↗    | ↘    | ↗    |

Les effectifs continuent à progresser pour répondre aux exigences du service public.

|                | 2021         | 2022         | 2023         | 2024         |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| EFA N-1        | 36005        | 35993        | 36472        | 37042        |
| Dont Embauches | 680          | 1322         | 1568         | 1945         |
| Dont Retraites | -1022        | -983         | -965         | -812         |
| Dont I/E       | 370          | 108          | -33          | -273         |
| <b>EFA</b>     | <b>35783</b> | <b>36472</b> | <b>37042</b> | <b>37902</b> |

## Intervention de vos administrateurs :

Comme prévu, les résultats financiers sont revenus à la normale après une année 2023 difficile.

Nous souhaitons toutefois mettre en exergue quelques éléments :

- Le risque d'irrécouvrabilité sur la part acheminement des facturations des fournisseurs d'énergies progresse à 238 millions d'euros. Nous avons sur ce sujet déjà donné notre avis.
- Nous notons aussi l'effet à venir de la sortie de l'ARENH avec un impact significatif sur le montant d'achat des pertes pour les années futures.
- Si les comptes retrouvent un niveau stable, l'endettement continue de progresser. Il atteint désormais environ 50% des capitaux propres. Le niveau de dette est désormais presque au niveau des prévisions 2028.
- Un point d'attention sur le critère B qui ne progresse pas,
- Nous notons l'augmentation des temps de dépannages que nous lions étroitement aux fermetures des sites de proximité.

Nous considérons qu'Enedis aura un besoin de cash pour répondre aux investissements mais aussi pour entendre les attentes fortes des personnels (Cf. Résultats MYEDF)

Nous validons les délibérations afférentes à l'arrêté des comptes et aux évolutions réglementaires sur les statuts de l'entreprise.

Concernant le versement des dividendes et au regard ;

- De l'évolution significative de la dette,
- Des besoins massifs d'investissements,
- De la politique salariale qui n'est pas encore à la hauteur de l'engagement des salariés.

Nous votons contre le montant des dividendes à l'actionnaire.

## Programme de transformation « Branchés Sécurité »

Le dossier présenté est un point étape de l'avancée du programme de transformation culture sécurité 2025-2028 baptisé « Branchés sécurité » :

- Retour sur le diagnostic de culture sécurité,
- Les prochaines étapes « Branchés sécurité »

### Intervention de vos administrateurs

Les disparitions tragiques de Baptiste, notre collègue et de Cyril, salarié d'une entreprise externe l'année passée, nous rappelle combien notre vie ne tient qu'à un fil. Aujourd'hui nous sommes là, demain nous pouvons disparaître en quelques secondes et laisser nos proches dans l'incompréhension et la souffrance absolue.

Éradiquer complètement les accidents mortels au sein d'une entreprise sont un objectif ambitieux, et il est essentiel de mettre en place des mesures inflexibles pour s'en approcher le plus possible.

Nous partageons que la culture de prévention doit être la primauté ; une culture où la sécurité est la priorité de tous, à tous les niveaux.

Selon notre vision, cette transformation doit passer par une évaluation rigoureuse des risques, la mise en place de mesures de prévention adaptées, une formation adéquate des salariés, un renforcement des rôles des acteurs de la prévention. Elle doit passer par l'adhésion de toutes et tous et ceci dans un environnement de confiance en sortant de cette chape de culture sécurité sanction.

En mettant en œuvre ces différentes actions de manière coordonnée et en impliquant tous les acteurs de l'entreprise, il est possible de réduire considérablement le risque d'accidents mortels et de créer un environnement de travail sûr et sain pour tous.

## My EDF Groupe : résultats 2024

### Intervention de vos administrateurs

Nous saluons d'ores et déjà le taux de participation des salariés (84%) qui nous permet un traitement fiable des résultats et un fléchage des attentes des salariés.

Notre appréciation reste nuancée, le volet social est soumis à tension sur la charge de travail, les compétences, le recrutement, la formation et **la rémunération**. Sur ce dernier indice :

- **67 % des agents estiment que leur rémunération ne reflète pas leur performance et contribution.**



Laurence Hoeffling  
[laurence.hoeffling@enedis.fr](mailto:laurence.hoeffling@enedis.fr)  
 07.85.54.76.55.



Christophe Varga  
[christophe.varga@enedis.fr](mailto:christophe.varga@enedis.fr)  
 06.79.63.04.57



Marylène Faure  
[marylene.faure@enedis.fr](mailto:marylene.faure@enedis.fr)  
 06.65.93.59.02



Le sentiment que l'engagement et la contribution ne sont pas reconnus à leur juste valeur peut entraîner une baisse de motivation et d'engagement voire à court ou moyen terme favoriser le départ d'agents à compétences rares ou pas vers une entreprise offrant une meilleure rémunération. La crise inflationniste a eu un impact majeur sur les salariés qui nécessite un plan de réaction et d'action immédiat.

## My EDF Group 2024 : Un engagement consolidé dans une année de forte participation

### Notre Feuille de Route PIH :

**Atteindre 70 % d'indice d'engagement de nos salariés dès 2025**

| Indicateur MyEDF « Engagement » | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|
| Objectif                        | 65%  | 67%  | 70%  | 70%  | 70%  |
| Résultat                        | 65%  | 70%  | 69%  |      |      |

**L'Engagement des salariés**  
Un pilier majeur du PIH et de l'entreprise à mission

|  | % d'accord | 2024 | vs 2023 |
|--|------------|------|---------|
| Je suis fier(e) de travailler au sein d'ENEDIS                               | 64         | -2   |         |
| J'adhère à la stratégie et aux orientations (ENEDIS)                         | 65         | =    |         |
| Je me sens acteur / actrice des changements qui sont conduits dans mon unité | 54         | =    |         |
| Je suis satisfait(e) du contenu de mon travail                               | 70         | +1   |         |
| Je suis optimiste pour mon propre avenir au sein du groupe EDF               | 64         | =    |         |
| Je recommanderais ENEDIS en tant qu'employeur à mes proches                  | 72         | -1   |         |

**L'indice Leadership**

Un indice de leadership de 71%, en progression d'un point vs 2023 et sur l'ensemble des items. La confiance des salariés dans les décisions prises par leurs Unités est en hausse, et l'implication du management dans le portage des projets, de l'orientation et des enjeux du Groupe est reconnue.

**ENEDIS** Résultats décembre 2024

### Conclusions et attentes principales de l'Enquête 2024 - maille Enedis :

- Une année de stabilité et d'ancrage de l'engagement
- Une montée en puissance sur les sujets de performance opérationnelle avec des demandes des salariés : « donnez-nous les moyens pour réussir »
- Perception des pratiques managériales en amélioration
- Ambiguïté dans les relations au Groupe (Confiance / Appartenance)
- Des attentes fortes sur :
  - ✓ Numérique & SI : conduite du changement à améliorer sur des nouveaux outils
  - ✓ Compétences formation recrutement => fortes attentes sur le volet charge de travail, transmission des compétences
  - ✓ Simplification des processus, des organisations
  - ✓ Le coopératif : Mieux travailler ensemble, présence sur le terrain

**Un plan d'actions orienté vers 3 axes principaux :**

- Renforcer l'efficacité collective
- Être au rendez-vous des compétences
- Donner du sens et écouter le terrain

|                                       | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|
| ENGAGEMENT                            | 63   | 65   | 70   | 69   |
| LEADERSHIP                            | 65   | 67   | 70   | 71   |
| APPARTENANCE EDF                      | 56   | 51   | 61   | 56   |
| REUSSIT A SIMPLIFIER                  | 35   | 38   | 42   | 41   |
| FONCTIONNEMENT EFFICACE               | 53   | 56   | 61   | 60   |
| COOPERE FACILEMENT                    | 58   | 60   | 63   | 63   |
| ADHESION A LA STRATEGIE D'ENTREPRISE  | 57   | 59   | 65   | 65   |
| CONFIANCE EN L'AVENIR DE L'ENTREPRISE | 49   | 50   | 61   | 65   |

Ce ressenti sur la rémunération a percuté l'indice sur « le sentiment d'appartenance au Groupe EDF ». En effet alors que 2023 était une année difficile pour Enedis avec un niveau d'intéressement faible et le versement de dividendes, l'actionnaire a accordé un supplément d'intéressement aux salariés d'EDF.

S'il n'est pas question pour nous de remettre en cause la politique salariale du Groupe nous vous alertons sur l'incompréhension voire la colère que cela peut provoquer.

Les négociations en cours et à venir sur « la vie chère » et « un meilleur partage de la valeur ajoutée » doivent assimiler ce ressenti et apporter une première réponse aux attentes des salariés.

**Des résultats dégradés également sur l'indice des outils SI , - 5 points vs 2023.**

Nous réitérons, comme l'année précédente, notre alerte sur les conséquences tant pour l'entreprise que les personnels. Ces dysfonctionnements ont des répercussions importantes, affectant différents aspects du fonctionnement et de la performance de l'entreprise. Parmi lesquels, la productivité, l'augmentation des coûts liée aux erreurs et corrections coûteuses, la dégradation de l'image de marque si les dysfonctionnements sont visibles à l'externe. Sans compter l'impact sur le moral et la santé du personnel (climat de travail tendu et frustrant, baisse de moral, augmentation du stress), difficultés à atteindre les objectifs ; des risques pour la sécurité...

Nous resterons attentifs à ces signaux d'alerte.

[Prochain Conseil de Surveillance le 6 mars 2025.](#)