

Séances du
13
Février 2025



CSE-C d'Enedis

Compte-rendu CGT

Ordre du jour

- ✓ 1/ Fonctionnement du Comité Social Économique Central : Résolution pour la désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre des consultations récurrentes du CSE-C d'Enedis
- ✓ 2/ Projet de rattachement des agences ARD/ARGP à la maille 1
- ✓ 3/ Services actifs de l'emploi de Référent Technique (TST)
- ✓ 4/ Rex ASGARD

Déclaration liminaire CGT (Annexe 1)

2ème Déclaration liminaire intersyndicale sur l'utilisation de THRIPS et note de frais (Annexe 2)

La CGT a rappelé lors de la séance que l'obligation d'utilisation de THRIPS entachait les libertés syndicales. De plus, la CGT a dénoncé les pratiques qui consistent à aménager la PERS 793 en créant des difficultés aux agents dans leur vie quotidienne et aux élus et représentants du personnel pour se faire rembourser leur frais de déplacement. Si d'aventure une obligation devait s'imposer au seul bon vouloir de la direction, la CGT n'aurait pas d'autre solution que de saisir les tribunaux. En vain !

Une décision unilatérale (DUE) est tombée le 17 février 2025 visant à obliger l'utilisation de THRIPS. Face aux différentes interventions et mobilisations locales, la DUE a été suspendue le 20 février 2025. Une première victoire qui nécessite une vigilance à venir.

Mais à quoi joue donc la direction nationale qui, manifestement, décide toute seule entraînant avec elle un risque de détérioration du climat social tant au local qu'au national.

1/ Fonctionnement du CSE-C (pour avis)

Résolution votée à l'unanimité (Annexe 3)

2/ Projet de rattachement des agences ARD/ARGP à la maille 1 (pour information)

Voir déclaration CGT (Annexe 4)

a/ Une recentralisation brutale sous couvert d'harmonisation

La direction d'Enedis justifie ce projet par la nécessité de mieux répartir la charge de travail et d'harmoniser les processus. Cependant, cette centralisation des décisions et de l'organisation déconnecte les centres de gestion des réalités locales comme des Schéma Régionaux de raccordement au réseau des Energies Renouvelable et complique l'organisation du travail créant encore des interfaces, sources de dysfonctionnement.

b/ Conséquences sur les Directions Régionales (DR)

- Perte de réactivité face aux demandes locales (préfets, élus, entreprises).
- Alourdissement des procédures avec un nouvel échelon décisionnel.
- Risque d'externalisation partielle des activités sous prétexte de performance.

c/ Un financement opaque et une menace sur l'emploi

- L'utilisation du TURPE 7 pourrait détourner des fonds destinés aux investissements vers l'actionnaire EDF.
- Recours accru à l'intérim au lieu d'embauches pérennes, entraînant une précarisation des emplois.

d/ Impacts sur les conditions de travail et les ressources humaines

- Pilotage des effectifs transférés au niveau national, affaiblissant la gestion locale.
- Une supervision déconnectée de la réalité du travail avec un pilotage par « reporting ».
- Augmentation de la productivité des agents.
- Mobilités contraintes des agents sans prise en compte des spécificités territoriales (direction rétro-pédalant sur l'utilisation du terme « transfert d'effectif » dans le dossier).

e/ Une attaque directe contre les représentants syndicaux

- Obligation pour les élus syndicaux de passer un entretien préalable avant tout transfert.
- Perte automatique des mandats syndicaux en cas de transfert vers la "Maille 1".
- Risque d'éviction des élus et de suppression progressive du contre-pouvoir syndical avec une perte de la proximité pour les agents.

f/ Une volonté de privatisation progressive

- Diminution des prérogatives des DR, devenues de simples exécutantes.
- Logique de centralisation visant à affaiblir le service public et à ouvrir la voie à une privatisation et/ou externalisation future.

g/ Les revendications de la CGT

- Abandon du projet de centralisation en Maille 1.
- Maintien d'un pilotage régional pour les ARGP et ARD en lien avec les lieux de décision politique et des concédants.
- Engagement sur le maintien des effectifs et l'embauche statutaire.
- Maintien pour les agents d'une proximité avec leurs représentants syndicaux et élus en CSE.
- Transparence totale sur les impacts organisationnels et la gestion des ressources humaines.
- En cas de maintien du projet maille 1, application des mesures de l'accord réorganisation de 2010.

3/ Services actifs de l'emploi de Référent Technique (TST) (pour avis)

Voir déclaration CGT ([Annexe 5](#))

La consultation portait uniquement sur la proposition de services actifs du nouvel emploi de référent TST au titre des critères de l'accord « spécificité des métiers » signé par la CGT en avril 2010. Accord qui permet toujours de reconnaître des « pénibilités » bien plus favorable que celles retenues pour les salariés du régime général. Pour autant, l'accord nécessiterait des améliorations avec d'autres formes de pénibilité que les directions ne souhaitent pas reconnaître à ce stade. **Ayant obtenu une amélioration sur le taux de services actifs à 70% concernant l'emploi de référent TST, un avis positif a été donné par la CGT.**

Concernant le nouvel emploi en plage F (9-10-11), nonobstant qu'il va améliorer les reconnaissances des compétences et expériences dans les bases TST en débloquent des situations en termes de classement M3E, il n'en demeure pas moins que la question des reconnaissances reste un problème général à ENEDIS. Cela concerne autant **les emplois en exécution, maîtrise que cadres qui sont sous-évalués au regard des missions et responsabilités attribuées au quotidien.**

Le descriptif d'emploi de référent technique TST-HTA ne déroge pas à la règle. La CGT a dénoncé une fois de plus les confusions qui existent dans le rôle et les responsabilités attribuées aux agents, notamment avec les différents dispositifs de délégations (note nationale de 2017 qui devrait être revue).

Tout cela n'est pas neutre parce qu'il existe des conséquences juridiques pour les agents dans leur activité au quotidien. Ces responsabilités doivent être mieux reconnues par ENEDIS avec, de facto, le classement M3E des emplois revu à la hausse.

La CGT a demandé que soit revus tous les emplois dans les TST HTA comme elle l'exige depuis plusieurs années dans ses cahiers revendicatifs locaux comme au national sur les autres métiers à ENEDIS.

Une résolution a été proposée dans ce sens, votée à l'unanimité ([Annexe 6](#))

4/ Rex ASGARD (pour information)

Voir déclaration CGT ([Annexe 7](#))

Depuis 2019, Enedis a mis en place le projet ASGARD avec pour objectif annoncé d'optimiser l'organisation du travail, notamment à travers la création de l'outil « LEIA » et l'instauration du travail en 3x8.

Cependant, ce projet a suscité de vives inquiétudes chez les représentants du personnel CGT qui dénoncent une dégradation significative des conditions de travail, une diminution des effectifs dans les exploitations, et une détérioration du service public comme le montre le nombre de reports de pannes qui augmente. Le projet s'appuie sur un cahier des charges jugé minimaliste, ne couvrant pas tous les aspects essentiels des missions des agents. Plusieurs lacunes ont été relevées, notamment l'absence d'un plan de formation adapté aux agents selon leur parcours professionnel, le manque de semaines d'immersion dans les services connexes pour une meilleure coordination, l'insuffisance des formations en Back Office avant l'application du régime en 3x8, l'utilisation d'outils informatiques peu performants et mal adaptés aux besoins des agents ainsi qu'un défaut de structuration du suivi des parcours professionnels et des qualifications.

Les effets de la mise en place de ce projet sont alarmants selon les retours du personnel. La sécurité des agents est compromise avec une augmentation des accidents du travail et des presque accidents. Les délais d'intervention et les coupures de courant s'allongent, en contradiction avec les objectifs annoncés de modernisation et de fluidité d'accès. La charge de travail s'accroît et les techniciens perdent en autonomie, aggravant la complexité des procédures.

De plus, des inégalités dans l'affectation des interventions sont constatées, certains agents étant sursollicités du fait de leur positionnement géographique tandis que d'autres ne le sont quasiment plus, la direction justifie cet écart par une mauvaise utilisation du logiciel par les GDD.

La pression sur le respect des 11 heures de repos quotidien s'intensifie, avec des dépassements horaires fréquents et des falsifications des temps d'intervention. L'impact sur la santé mentale et physique des agents est préoccupant, les nouvelles contraintes organisationnelles générant stress et fatigue. L'enquête interne menée par la CGT sur la DR Laro met en avant un mécontentement général et une dégradation du climat social, de nombreux agents dénonçant une perte de repères, une surcharge de travail et une mise en danger due au manque de moyens adaptés.

Dans le cadre du projet ASGARD, Enedis a introduit le projet dit de « fluidité des accès » visant à dématérialiser et automatiser certaines procédures, notamment via le passage des ATST en ITST. Cette modification vise à « simplifier » l'attribution des accès, mais elle entraîne des risques majeurs.

La charge de travail des Chargés d'exploitation s'est totalement accrue avec des responsabilités pénales qui se sont accentuées notamment quand ils se retrouvent à faire de la gestion des dépannages (GDD) et contrôler le temps de travail des agents. La traçabilité et la fiabilité des échanges entre acteurs de l'exploitation se dégradent, compromettant la sécurité des opérateurs. Le contrôle des conditions de sécurité diminue tandis que les responsabilités individuelles des agents augmentent.

Par ailleurs, La CGT dénonce cette réforme comme une tentative de masquer le manque de moyens humains et matériels tout en reportant la responsabilité des risques sur les agents d'exploitation.

Un autre point de préoccupation majeur est le manque de reconnaissance des agents des ASGARD. Aucune évolution des classifications et des rémunérations n'a été mise en place. De plus, leurs formations se limitent à des modules e-learning de 30 minutes, jugés insuffisants pour assurer une montée en compétence adaptée aux exigences du métier. L'attribution des primes reste opaque, sans critères clairs ni reconnaissance équitable des efforts des agents.

De plus, des difficultés de recrutement et d'attractivité des métiers sont constatées, avec des postes non pourvus ou difficiles à gréer. Cette absence de reconnaissance professionnelle accentue le malaise et la démotivation des équipes concernées.

L'exigence portée par la CGT d'avoir un point REX régulier au CSEC a été entendue....

Contact :

Alain DELAUNAY RS CSEC

LE SERVICE PUBLIC
EST UNE ÉNERGIE
D'AVENIR

