

CSE de la DIR2S Compte-rendu

Séance du jeudi 15 mai 2025

Sommaire

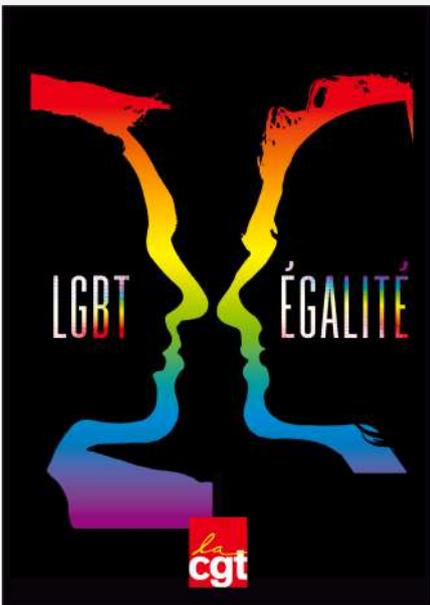
1- Examen du Projet d'ajustement de l'agence relation client du CS IT - Pour avis.

2- Désignation d'un membre de la CSSCT

Déclaration liminaire

Dans le cadre du printemps des luttes, se déroulait mardi 13 mai une journée de mobilisation pour la défense de nos services publics. Cette journée d'action qui a été une vraie réussite, de part la forte mobilisation qu'elle a entraînée, visait à protester **contre les politiques d'austérité qui fragilisent nos services publics ainsi que les conditions de travail des agents.**

En effet, La CGT a alerté sur l'orientation choisie par le gouvernement concernant la préparation du budget 2026 qui, s'il devait être confirmée, signifierait **une suppressions massives d'emplois publics, la poursuite du gel de la valeur du point d'indice, l'affaiblissement et l'abandon de missions de service public sur l'ensemble du territoire, et cela sur plusieurs années...** Il est plus que nécessaire de refuser cette austérité budgétaire pour que d'autres choix soient faits en faveur de la fonction publique, de ses services et de ses agents.



Ce samedi 17 Mai sera la journée mondiale contre les LGBTphobies.

Depuis près de 30 ans, la CGT s'organise pour faire reculer les discriminations et conquérir l'égalité des droits au travail pour les personnes LGBTQIA+. Car si des avancées législatives ont été obtenues, la réalité du monde du travail reste souvent marquée par des inégalités, des violences, du silence ou de l'invisibilisation. Nous tenons à saluer l'engagement d'Enedis sur ce sujet avec notamment l'organisation d'une conférence le 20 mai prochain sur les enjeux LGBT+ avec la participation de Marianne LAIGNEAU.

La CGT revendique une société et un monde du travail inclusif, où chacune et chacun puisse vivre et travailler librement, sans crainte ni discrimination.

A ce titre, la CGT vous invite à participer à toutes les initiatives locales pendant ces marches des fiertés.

Toujours dans le cadre du printemps des luttes, **la CGT appelle à la mobilisation le 5 juin prochain pour nos retraites, nos emplois et nos salaires.**

Notre système de retraite par répartition est un modèle à la fois solide et solidaire. En effet chaque euro cotisé finance directement les pensions. Des salaires plus élevés, c'est plus de cotisations pour la sécurité sociale, donc de meilleurs niveaux de retraites.

Notre salaire NET c'est pour le mois, et notre salaire BRUT nous donne des droits.

L'égalité salariale femme-hommes, n'est pas qu'une obligation des employeurs, c'est également un moyen efficace et fiable de garantir la pérennité de notre système par répartition.

À l'inverse, les exonérations de cotisations sociales, la pression sur les bas salaires et le recours massif aux primes non cotisées affaiblissent notre système et donc le financement de nos retraites. Récemment, l'URSSAF annonçait que le bilan des contrôles effectués par ses services indiquait la coquette somme d'1.6 milliard d'euros de redressement de cotisations sociales non payées par les employeurs en 2025. Fraude patronale aux cotisations ou simples erreurs, ce redressement est un enjeu majeur pour les finances de la sécurité sociale.

L'Augmentation des salaires permet aussi de mieux répartir les richesses : En 2024, les dividendes versés aux actionnaires ont battu des records. Une part de ces profits doit revenir à celles et ceux qui produisent la richesse : c'est-à-dire les travailleuses et les travailleurs.

C'est pourquoi la CGT exige le maintien des 10 % d'abattement sur les retraites et l'indexation des pensions sur les salaires.

Le Salaire, la Retraite : ce n'est pas l'un ou l'autre, mais l'un pour l'autre

Augmenter les salaires, sécuriser l'emploi, remettre à plat les exonérations de cotisations : ce sont des moyens sérieux et fiable pour revenir à une retraite à 62 ans maintenant, et par la suite le retour à 60 ans. Le patronat et le gouvernement refusent d'entendre les propositions de la CGT pour préserver les profits de quelques-uns. Rappelons que dans plusieurs entreprises, des augmentations de salaires ont été obtenues par la grève. Dans le secteur de l'Énergie en fin 2022, la grève a permis à tous les agents d'Enedis d'avoir 2 NR en date du 01.01.2023, récemment c'est la prime vie chère qui a été instaurée sur Enedis suite aux nombreuses mobilisations sur tout le territoire.

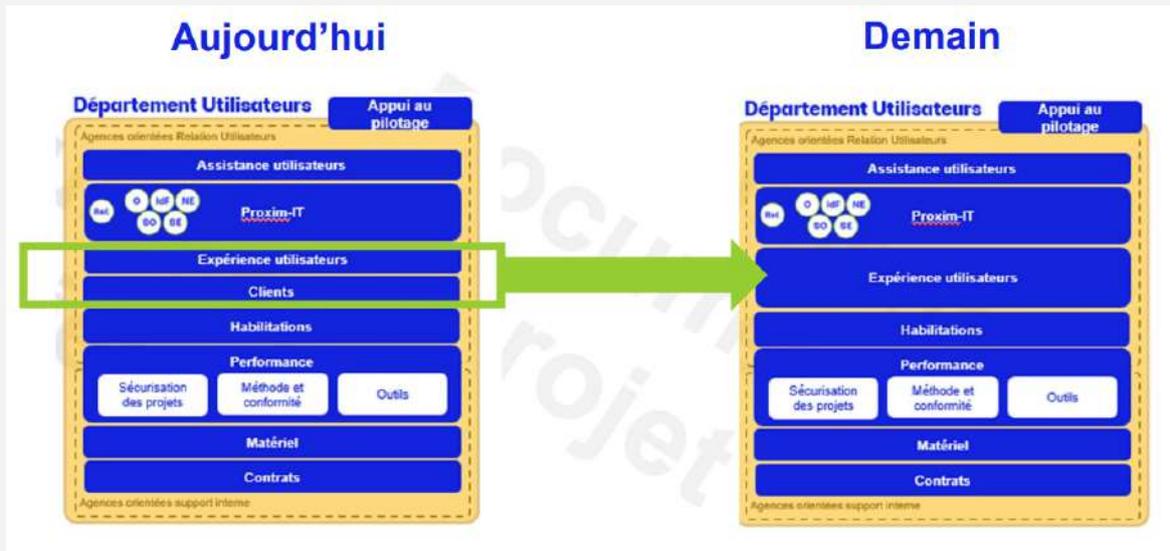
Le 5 juin, mobilisons-nous :

- Pour gagner l'abrogation de la réforme des retraites : 64 ans c'est toujours non !
- Pour revendiquer et gagner des avancées sur les salaires.

D'ailleurs sur ce dernier point, au niveau de la Branche des Industries Électriques et Gazières, la négociation sur notre grille de salaire, dont l'objectif serait entre autres la suppression des NR, reste toujours dans le viseur des employeurs. Nous invitons donc les agents de la DIR2S à rester en veille sur ce sujet et à se rapprocher de leurs élus CGT.



1- Examen du Projet d'ajustement de l'agence relation client du CS IT - Pour avis.



Le document présenté au CSE ce jour est un projet d'ajustement de l'Agence Relation Clients au sein de la DIR2S IT. Il s'inscrit dans la continuité du projet « Transformons l'IT » et vise à améliorer l'organisation et la spécialisation des équipes en charge de la relation clients internes et de l'expérience utilisateurs.

Avis motivé de la CGT :

Vous nous consultez ce jour sur le projet d'ajustement de l'Agence Relation Clients par le rapprochement des agences Clients et Expérience Utilisateurs. En gros, un ajustement du dossier « Transformons l'IT » présenté au CSE de novembre 2024 avec mise en œuvre au 1er janvier 2025.

La dénomination du dossier "projet d'ajustement de l'Agence Relation Client" en tant que telle pose question. Le titre devrait plutôt être projet d'ajustement du département utilisateurs.

Un premier point : **le mot "client" à toutes les sauces nous pose souci car en réalité nous parlons de nos collègues utilisateurs...**

Le sujet de fond est le rapprochement des 2 agences Clients et Expérience Utilisateurs pour n'en faire qu'une avec une re-spécialisation de certains métiers en son sein ...

D'ailleurs, il est nécessaire de nous fournir les fiches métiers correspondantes aux différents postes.

Cette évolution de regroupement sous un même manager serait-elle précipitée par le départ en IVD de notre collègue manager de l'agence Clients ?

Tous les jours, de nouveaux projets IT sont lancés à Enedis. Au-delà de l'évolution technologique d'un outil ou d'un changement d'outil, l'aspect d'adhésion du projet par les salariés est indispensable. C'est ce qu'on appelle la conduite du changement dans le jargon.

Aujourd'hui et ce depuis le 1er janvier 2025, cette conduite du changement est assurée par l'agence Expérience Utilisateurs qui à l'origine était l'agence collaboratif (ACOL) où nos collègues alors portaient la communication sur les nouveaux outils collaboratifs...De nos jours, cela va plus loin que de la simple communication, c'est la méthode de conduite du changement, aussi appelé management du changement,

qui regroupe un ensemble d'actions menées pour accompagner les constantes transformations. Alors certes, la conduite du changement est indispensable comme nous l'avons évoqué car la mise en œuvre d'une nouvelle technologie qui impacte les utilisateurs, implique des changements d'usages, de nouvelles pratiques organisationnelles, de modes de management et de nouveaux modes de travail. **Sans l'adoption par les utilisateurs, tout changement est voué à l'échec.**

Ce dossier est logique dans la continuité du projet "Transformons l'IT" car il y a une adhérence entre les activités "clients" et "expérience utilisateurs". Ce personnel travaille déjà un peu ensemble.

La re-spécialisation des Chargés de Relation Clients et Responsables d'Offre va dans le bon sens pour le personnel de l'ACLIE. Les CRC sont de véritables interlocuteurs privilégiés auprès des clients. Les RO sont les valorisateurs des remontées pour l'évolution des offres de services.

Mais avant de démarrer de nouvelles modifications d'organisation, **il aurait été intéressant d'attendre un peu pour stabiliser le changement induit par le dossier "Transformons l'IT" au sein du CS IT...** La conduite du changement fonctionne pour les SI mais également pour toute modification d'organisation et de travail. Ce n'est pas quelque chose qu'on décrète, ça se travaille... et avec le temps suffisant.

Aujourd'hui, bon nombre de soucis d'organisation et de mise en œuvre ressortent. Les sollicitations arrivent de toute part sans véritable cadre de cohérence et chacun doit se porter volontaire sur les choses à faire. Les expressions de besoin sont manquantes ou très incomplètes et les personnes de l'ancienne ACOL doivent recueillir les éléments afin de déterminer si le sujet doit être pris en compte par les équipes. Un manque de coordination et d'anticipation ressort.

Lors de la présentation du dossier "Transformons l'IT", l'analyse des Risques Psycho-Sociaux avait mis en exergue en termes d'impact tout particulièrement la nécessité de nombreux déplacements des managers, ainsi que des points de vigilance tels que l'adéquation entre les missions et les périmètres des nouvelles agences, et la nécessité de ne pas faire table rase du travail fait jusqu'à présent et des compétences acquises.

En prenant ces éléments en compte, le projet d'ajustement reprend les mêmes risques : un seul manager pour une équipe de 16 collègues répartis sur 5 sites. Cela pose la question de la gestion managériale.

Le management de cette future équipe doit contribuer au rapprochement de ces deux agences en permettant du partage et de la construction par des réunions en format hybride en mariant distanciel et présentiel par exemple. Il est nécessaire d'utiliser tous les outils collaboratifs à la disposition des salariés pour simplifier la vie au travail sans que cela soit source de contraintes. Les équipes ont déjà l'habitude d'avoir un management à distance et le personnel est autonome dans leur travail. Le management, véritable pierre angulaire, doit leur être facilitateur dans les activités quotidiennes et doit garder en tête qu'il y a une multitude d'activités très variées au sein de cette future agence au service des utilisateurs.

Pour les représentants du personnel CGT, **ce projet d'ajustement n'est pas un projet mature à l'heure actuelle** tant que les fondations sur lesquelles il repose ne sont pas stables.

C'est pourquoi **il est nécessaire de prévoir dès maintenant un REX à 6 mois de ce dossier.**

POUR : 11 VOIX (CFE-CGC, CFDT)

ABSTENTION 9 VOIX (CGT, FO)

Vote positif du CSE

2- Désignation d'un membre de la CSSCT pour la délégation CGT

Bonjour à toutes et à tous,

Je suis ravi de rejoindre la CSSCT et de mettre mon expérience au service des agents.

Pour ceux qui ne me connaissent pas encore, je m'appelle Rodrigue Gajenski, j'ai 45 ans, et je suis entré dans les IEG en mars 2001. Depuis, j'ai principalement exercé en tant qu'opérateur logistique polyvalent au sein de l'agence de Saint-Quentin. J'ai également eu l'opportunité d'être formateur parc environ 4 ans, ce qui m'a permis d'acquérir une bonne connaissance des aspects techniques et des enjeux de sécurité liés à nos activités.

Je suis très motivé par cette nouvelle mission au sein de la CSSCT. Je suis convaincu de l'importance de la sécurité et des conditions de travail pour la santé et le bien-être de chacun.

N'hésitez pas à me solliciter pour toute question ou suggestion concernant ces sujets. Je me tiens à l'entière disposition des agents.

Rodrigue Gajenski





VOS ÉLUS ET MANDATÉS CGT EN CSE

 <p>Virginie CAZIER BORDEAUX 06 98 81 75 73 virginie.cazier@enedis.fr</p>	 <p>Frédéric DENIS VILLERS LES NANCY 06 07 12 83 74 frederic.denis@enedis.fr</p>	 <p>Benoît DUCARME MONTPELLIER 06 59 45 13 11 benoit.ducarme@enedis.fr</p>	 <p>Rodrigue GAJENSKI SAINT QUENTIN 06 60 13 72 89 rodrigue.gajenski@enedis.fr</p>	 <p>Mehdi GHERBI MARSEILLE 07 85 71 08 04 mehdi.gherbi@enedis.fr</p>
 <p>Arnaud LEMOINE BORDEAUX 06 59 42 01 76 arnaud.a.lemoine@enedis.fr</p>	 <p>Mariane LEREFFAIT COURBEVOIE 07 87 10 26 07 mariane.lereffait@enedis.fr</p>	 <p>Abdeslem MEFTAH ST QUENTIN-FALLAVIER 06 59 42 09 24 abdeslem.meftah@enedis.fr</p>	 <p>Ghislaine NIKIEMA MONTPELLIER 06 02 17 46 22 ghislaine.nikiema@enedis.fr</p>	
 <p>Steve CARON DOUAI 07 60 52 56 13 steve.caron@enedis.fr</p>	 <p>Dominique DHENNIN DOUAI 06 58 36 63 30 dominique.dhennin@enedis.fr</p>	 <p>Hélène LAVERGNE COURBEVOIE 07 72 06 28 22 helene.lavergne@enedis.fr</p>	 <p>Chrystelle ROTY AIX-EN-PROVENCE 06 66 08 32 17 chrystelle.roty@enedis.fr</p>	

DES MILITANTS ENGAGÉS À VOS CÔTÉS !
Nous sommes issus de vos collectifs de travail DIR2S.
Présents et engagés pour défendre l'ensemble des intérêts des agents et des salariés de la DIR2S, n'hésitez pas à nous contacter !

Prochain CSE le 12 juin 2025