



Compte rendu du CSE des Fonctions Centrales du 18 juin 2025

Ordre du jour :

1. Approbation du PV du CSE des FC extraordinaire du 20 mai 2025. Approuvé à l'unanimité
2. Approbation du PV du CSE des FC du 21 mai 2025 portant sur l'approbation des comptes 2024. Approuvé à l'unanimité
3. Approbation du PV du CSE des FC du 21 mai 2025. Approuvé à l'unanimité
4. Désignation de Monsieur Yannick GUYOMARD en tant que membre de la commission emploi et formation du CSE FC en remplacement de Monsieur Mohamed EL AMARTI – pour information.
5. Projet d'évolution d'organisation du Pôle NEX-US – dossier présenté pour avis par Eric AUDY (DSI) et Cédric VISSAC (DT). **Avis négatif de la CGT des FC**
6. Projet de déménagement Marseille Viton / Marseille Dunkerque – dossier présenté pour avis par Frédéric SOLER (UR) et Nathanael Chauvel (DiRIM). **Avis négatif de la CGT des FC**
7. Conséquences sur les Fonctions Centrales de la création d'un nouveau pôle au sein de la Direction Clients et Territoires regroupant l'ensemble des agences ARGP et ARD – dossier présenté pour avis par Pascal DASSONVILLE (DCT) et Fabrice BOUTET (DCT). **Avis négatif de la CGT des FC**
8. Projet d'adaptation de l'organisation du Pôle Exploitation de la Direction de l'Immobilier pour renforcer le pilotage de l'efficacité énergétique et de la sûreté – dossier présenté pour avis par Sylvain HERBIN, Mariam AKKI et Ludovic RAOUL (DiRIM). **Avis positif de la CGT des FC**
9. Bilan accidentologie des DN -T1 2025 – dossier présenté pour information par Stéphanie SIMON (UR) et Grégory SAUVEPLANE (DFP).

Déclarations de l'UFICT CGT (cliquer sur les liens) : ANNEXE 1 - LIMINAIRE

ANNEXE 2 - 130 ans de la CGT

ANNEXE 3 - Appel 18 juin CGT

5 **Projet d'évolution d'organisation du Pôle NEX-US – dossier présenté pour avis par Eric AUDY (DSI) et Cédric VISSAC (DT).**

Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 28 pages)

a. Contexte et nécessité de l'évolution

Cette réorganisation consiste à :

- Renforcer la maîtrise d'ouvrage des domaines du comptage et des systèmes communicants ;
- Optimiser et clarifier la répartition des rôles entre la DT et la DSI ;
- Améliorer le dispositif de contrôle, de pilotage des activités et l'organisation des fonctions supports ;
- Mettre en œuvre les recommandations des audits internes (DACIR).

b. Enjeux majeurs de la réorganisation

L'évolution de l'organisation vise à anticiper et répondre aux enjeux suivants :

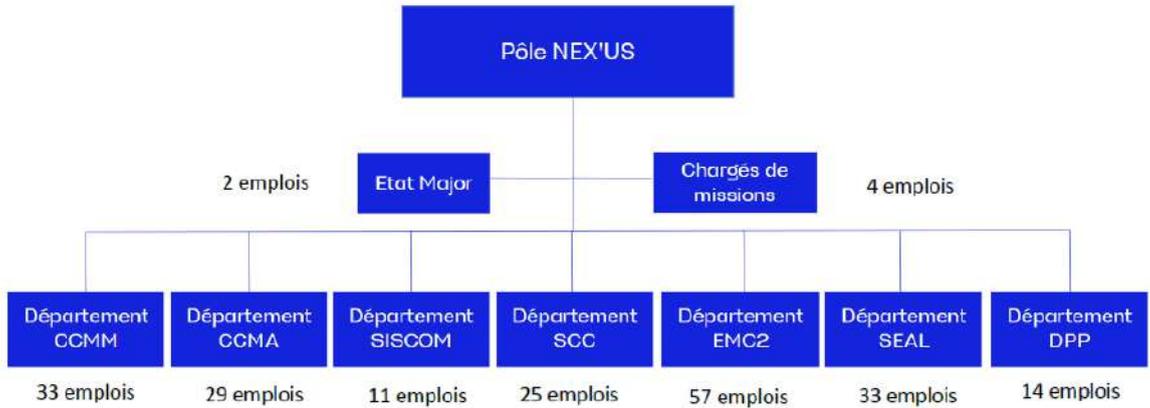
- **Répondre aux priorités 2025-2030**
- **Optimiser la gouvernance et la responsabilité des acteurs**
- **Garantir la performance opérationnelle**

c. Axes de transformation et bénéfices attendus

L'évolution de l'organisation de NEX'US s'articule autour de **trois axes majeurs** :

- **Évolutions de structure**
 - Structurer une gouvernance claire et unique pour garantir une meilleure coordination et un pilotage plus efficient des projets ;
 - Clarifier les rôles et responsabilités de chaque équipe.
- **Refonte et amélioration des processus d'achat et d'approvisionnement**
 - Alignement des procédures avec les standards Enedis et renforcement des contrôles internes ;
 - Déploiement de ces procédures auprès des équipes.
- **Renforcement de la dynamique managériale et salariale**
 - Création des conditions durables de mobilisation de tous les acteurs du Pôle.

a. Organisation actuelle

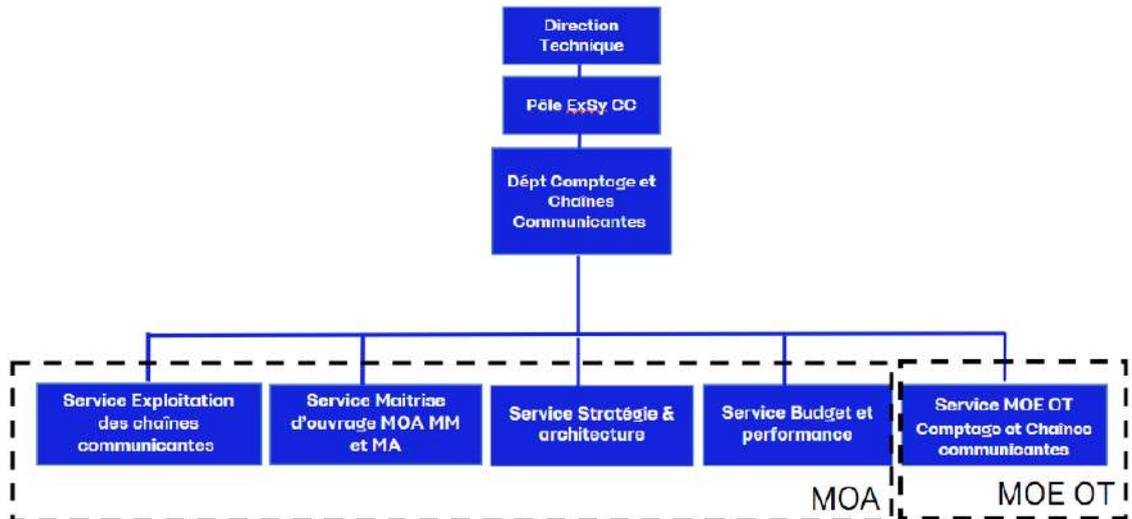


b. Organisation retenue

Le pôle NEX'US sera réparti en trois entités :

- MOA Comptage et Chaînes Communicantes,
- MOE OT Comptage et Chaînes Communicantes,
- MOE IT : Pôle "SI Chaînes Communicantes".

La MOA et la MOE OT Comptage et Chaînes Communicantes seront intégrées au département "Comptage et Chaînes Communicantes" du Pôle Exploitation Systèmes Chaînes Communicantes (ExSy CC) de la Direction Technique.



La MOE IT constituera le Pôle "SI Chaînes Communicantes" de la Direction des Systèmes d'Information :



Organisation actuelle							
CCMA	CCMM	DPP	EMAJ	EMC2	SCC	SEAL	SISCOM
31	33	12	6	57	29	33	11

Matrice de Transfert des emplois

PDS fin avril 25	212	Organisation actuelle							Organisation cible	Nb	Création dans structure cible	Total	Nb	Transfert de direction
								98 MOA_COMPTAGE	1		94	24		
					3			4 ETAT MAJOR	0		4	0		
		1						81 MAITRISE D'OUVRAGE MOA MM et MA	0		81	0	2 transferts DSI vers DT 3 transferts DSI vers DT 5 transferts DSI vers DT 6 transferts DSI vers DT	
		5			16		2	41 EXPLOITATION DES CHAINES COMMUNICANTES	0		41	0	7 transferts DSI vers DT	
		8						4 BUDGET ET PERFORMANCE	1	Créations BUDGET ET PERFORMANCE	5	0		
								13 STRATEGIE ET ARCHITECTURE	0		13	0	1 transferts DSI vers DT	
								42 MOE_OT	2		44	12		
								3 PILOTAGE	0		3	0		
								9 LABORATOIRES	0		9	0	1 transferts DSI vers DT	
								15 EXPERTISES ET DEVELOPPEMENTS	1	Créations EXPERTISES ET DEVELOPPEMENTS	16	0	4 transferts DSI vers DT 4 transferts DSI vers DT	
								15 PRESCRIPTIONS	1	Créations PRESCRIPTIONS	16	0	2 transferts DSI vers DT	
								69 POLE_SI_CC	6		74	3		
								6 ETAT MAJOR	2	Créations ETAT MAJOR	8	0		
								41 CHAINES COMMUNICANTES	2	Créations CHAINES COMMUNICANTES	43	0	2 transferts DT vers DSI	
								22 SERVICES ET DONNEES	1	Créations SERVICES ET DONNEES	23	0	1 transferts DT vers DSI	
								6 DSI_Autres_poles						
								1 POLE PERFORMANCE						
								5 POLE CYBER						
								270	8			59		
											212			

Pertes EFA	0	0	2	0	0	0	0	0
------------	---	---	---	---	---	---	---	---

TOTAL ORGA CIBLE 212

Avis des représentants CGT UFICT

Pour mémoire, en 2014, lorsqu'il s'agissait de « réussir Linky » à tout prix, les agents ont su mobiliser les ressources nécessaires pour porter ce projet industriel, devenant alors de très importants consommateurs de prestations externes, avec l'aval bienveillant de la direction. Et ce, malgré les nombreuses alertes émises par notre organisation syndicale sur les dérives d'une sous-traitance excessive et sur les effets délétères d'un mode de gouvernance dit « start-up », en phase avec l'idéologie de la « start-up nation » alors en vogue.

Il est regrettable que le dossier n'aborde à aucun moment le contexte de crise provoqué par les soupçons de malversations révélés au sein du pôle Nex'us en 2024 (enquête du PNF, perquisitions, procédures disciplinaires en cours). Or, ces faits sont loin d'être anecdotiques et ont contribué à décrédibiliser durablement certaines pratiques internes. L'absence de référence explicite à cet épisode dans les motivations du projet peut être perçue comme une forme d'évitement.

Le projet de réorganisation du pôle NEX'US présenté au CSE appelle un avis nuancé. S'il répond à des enjeux réels d'efficacité, de gouvernance et de performance opérationnelle, il reste marqué par certaines zones d'ombre et des insuffisances qui interrogent tant sur le fond que sur les conditions de sa mise en œuvre.

Le projet part d'un diagnostic lucide, reconnaissant clairement les limites de l'organisation actuelle, qu'il s'agisse des flous dans la gouvernance, de la répartition

peu lisible des responsabilités ou d'un pilotage des processus perfectible. Il propose en réponse une structuration renforcée, avec un découpage en trois pôles distincts (MOA, MOE IT, MOE OT) qui permet de clarifier les missions et d'améliorer la lisibilité organisationnelle. Enfin, la démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) et l'accompagnement du changement témoignent d'une volonté d'écoute et d'anticipation appréciable, notamment à travers le recours à un cabinet externe, l'organisation d'ateliers collectifs et la mise en place de dispositifs d'appui dédiés aux salariés comme aux managers.

Nous saluons l'application de l'accord de réorganisation du 23 juillet 2010, qui encadre les transformations organisationnelles dans un cadre protecteur pour les salariés ce qui est devrait être la norme dans la grande majorité des projets de réorganisation. Fallait-il vraiment la caisse de résonance de cette affaire pour appliquer un accord d'entreprise ...

Le dossier ne permet pas d'apprécier clairement les effets sur la charge de travail. Aucun élément chiffré ou indicateur prévisionnel ne permet aujourd'hui d'évaluer la soutenabilité de la charge de travail après réorganisation. Cette incertitude est d'autant plus préoccupante que la période de transition impliquera nécessairement des efforts supplémentaires d'adaptation, de coordination et de formation, avec un risque non négligeable de surcharge pour certains métiers déjà fortement sollicités.

Nous saluons la mise en place de comités de suivi sur 2 axes dans lequel la délégation CGT des FC assurera ses missions de représentant du personnel :

- La situation individuelle des agents
- La nouvelle organisation

Conclusion

Ce projet d'évolution de NEX'US est une réponse technique, structurée et cohérente aux défis actuels, mais il manque encore d'ambition et de clarté sur plusieurs points sensibles, notamment ceux liés à la prévention des dérives passées. Il sera essentiel d'assurer une mise en œuvre rigoureuse, transparente et vigilante, sous peine de reconduire des fragilités structurelles dans un habillage rénové. À ce titre, un suivi étroit et une évaluation indépendante à moyen terme sont vivement recommandés.

En tant que représentants du personnel, nous avons entendu de nombreux agents exprimer leur souhait de tourner la page de cet épisode douloureux, marqué par les soupçons de malversations et le climat de suspicion qui s'en est suivi. Ce désir d'avancer, de retrouver un cadre professionnel apaisé et lisible, mérite d'être accompagné par une gouvernance exemplaire, des pratiques managériales renouvelées et un engagement fort en faveur de l'éthique et de la transparence.

La CGT émet un avis négatif en insistant sur le fait qu'il ne s'agit pas simplement pour la direction de réorganiser, mais de reconstruire la confiance, condition indispensable à la réussite de cette transformation.

**6 Projet de déménagement Marseille Viton / Marseille Dunkerque – dossier présenté pour avis par Frédéric SOLER (UR) et Nathanael Chauvel (DiRIM).
Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 17 pages)**

Contexte :

Le site actuel de Marseille Viton est un site en sous location EDF jusque fin 2024. Il est occupé par des agents de la DR (BO) et des agents des fonctions centrales,

EDF a engagé une opération immobilière de relogement, entraînant de fait la libération du site courant 2027. Le site a été vendu à Eiffage Immobilier qui y projette un projet de redéveloppement complet (démolition / reconstruction) sur l'ensemble de la parcelle, incluant les surfaces sous-louées.

Au-delà de la nécessité économique de reloger les agents des fonctions centrales dans les temps impartis, plusieurs enjeux sont à considérer :

- Réduire les OPEX
- Optimiser l'occupation
- Améliorer la QVT

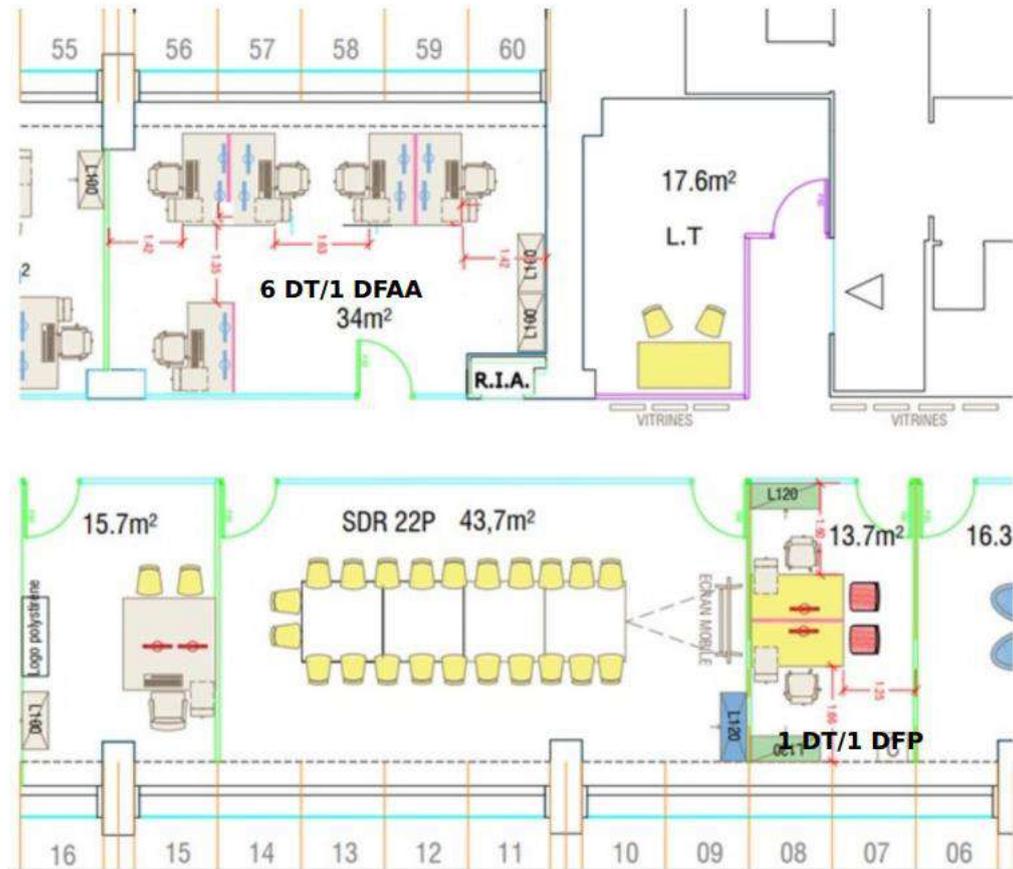
02. Présentation du projet

Actuellement la DIR2S occupe trois étages (5-7-9^{ème} étage) sur le site de Marseille Dunkerque « le Totem ». Il y a une sous-occupation de l'espace. Le projet consiste donc à regrouper l'ensemble du personnel DIR2S sur deux étages (5^{ème} et 9^{ème}), à accueillir les agents des fonctions centrales se trouvant sur le site de Marseille Viton au niveau du 5^{ème} étage, et un agent de la DFP au 5^{ème} étage, déjà sur site.

Le site actuel est bien adapté : localisation, transports en commun. Il bénéficie déjà d'espaces ouverts, adaptés aux situations de travail.

Le schéma des mouvements opérés sur Marseille Dunkerque permet de relocaliser les agents des fonctions centrales sur le 5^{ème} étage de ce site tout en libérant le 7^{ème} étage.

Plan d'implantation du 5^{ème} étage (macro-zoning) :



con

Avis des représentants CGT UFICT

Suite aux recommandations du CSSCT, le bureau initialement prévu pour 7 personnes en accueillera simultanément 5 et ce, grâce entre autres au TAD. Ce bureau n'a, à l'heure actuel, fait l'objet d'aucun réaménagement mais s'est simplement vu amputer d'un poste de travail afin de respecter le RET 2021.

La CGT est fermement opposée au Flex-office d'autant plus quand il s'appuie sur le TAD et par la mise en place de projets d'équipe non partagés avec l'ensemble des agents afin d'optimiser l'utilisation des postes de travail et des surfaces mises à disposition.

La CGT émet un avis négatif sur ce sujet.

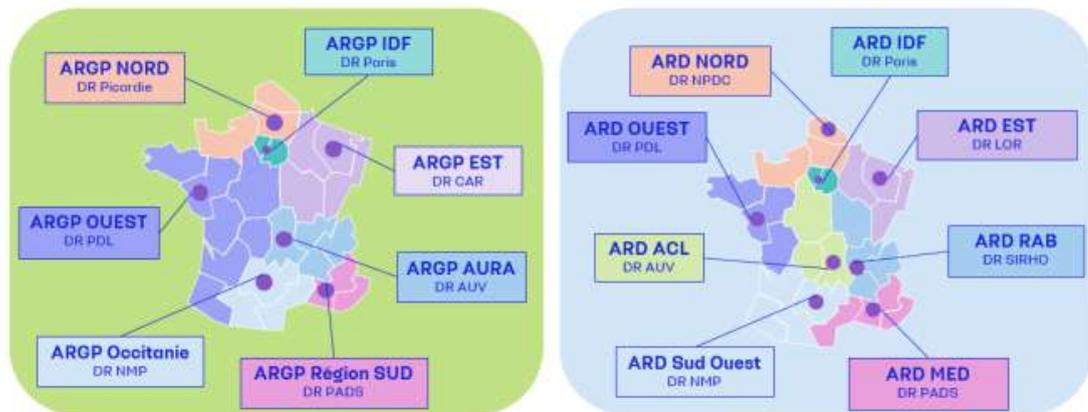
7 Conséquences sur les Fonctions Centrales de la création d'un nouveau pôle au sein de la Direction Clients et Territoires regroupant l'ensemble des agences ARGP et ARD – dossier présenté pour avis par Pascal DASSONVILLE (DCT) et Fabrice BOUTET (DCT).

Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 15 pages)

2. Les ARGP et ARD à fin avril 2025

2.1. Les périmètres couverts

7 ARGP et 8 ARD couvrent l'ensemble du territoire et sont déjà des entités supra-DR. Les périmètres des DR servies diffèrent : anciens périmètres des DIR pour les ARD (3 à 4 DR servies), à la maille d'une ou plusieurs S3REnR pour les ARGP (2 à 7 DR servies).



2.2. Les activités détaillées

2.2.1 Les ARGP

Les missions principales pour toutes les ARGP concernent la HTA autour de 2 grands métiers :

- Les études et la réalisation des conventions de raccordement (MOAD), en se coordonnant avec le RTE pour évaluer l'impact du projet sur le S3REnR et le réseau HTB. A ce titre, les ARGP sont en charge du pilotage opérationnel des S3R
- La relation client tout au long du projet (réception de la demande, accompagnement jusqu'à la mise en service, et coordination des plannings entre le client et les interventions des DR)

2.2.2 Les activités des ARD

Côté ARD, les missions principales sont :

- La création et l'activation des nouveaux contrats, dont ceux notamment issus des demandes de raccordement producteurs issus des ARGP (CARD I HTA et CARD I BT)
- La gestion contractuelle des contrats CARD-S, CARD-I et CARD-ELD : Facturation / Indemnisation / réclamations / gestion des prestations associées, et de la relation client au titre du CARD
- La publication des données

3. Les conséquences de la création d'un pôle regroupant les ARGP&ARD au sein de la DCT

3.1. Le Pôle Accueil et Relation Client (ARC)

3.1.1. La nouvelle structure

Au sein de la DCT, la création du nouveau pôle Accueil et Relation Client se traduira, conformément à la structure présentée en CSE-C du 17 avril 2025, par :

- La constitution d'une structure nationale de pilotage de l'activité ARGP et ARD (7 ETP sur des emplois déjà existants au RNM) ; le Directeur-trice de cette entité (inclus dans les 7 emplois) sera directement rattaché au Directeur Clients & Territoire d'ENEDIS ;
- Le rattachement à cette nouvelle structure des ARGP et ARD actuelles en équipes constituées.

3.1.4. Le renforcement du suivi financier au sein de la DCT

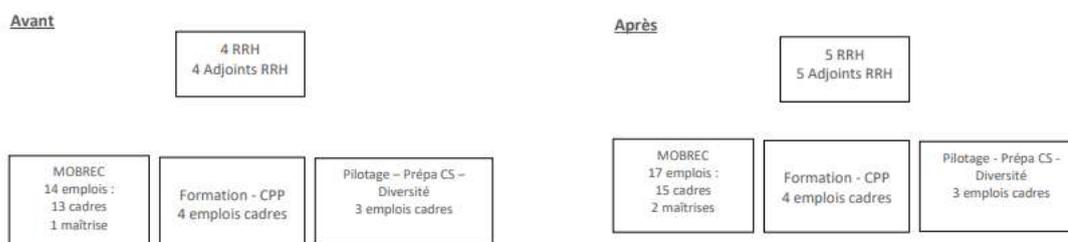
Au regard du nombre de salariés qui rejoignent la DCT, des volumes OPEX-CAPEX et des compléments d'activités de gestion/finance qui en résultent, le renfort d'un emploi en plage B ou C au sein de la DCT sera nécessaire pour contribuer à l'élaboration des PMT, budgets annuels, re-prévisions et suivi financier.

3.2. Le renforcement de la MOA-RH des Fonctions Centrales

Afin de prendre en compte l'arrivée au sein des fonctions centrales de ces salariés, l'équipe MOA-RH de l'unité Ressources des fonctions centrales sera renforcée par la création de 5 emplois qui seront créés par publication de postes :

- 1 emploi de RRH (plage A)
- 1 emploi d'adjoint RRH (plage B)
- 2 emplois de cadre RH (plage C/D)
- 1 emploi d'appui RH (plage F/E)

Leurs principales activités porteront sur le déploiement des politiques et démarches RH, le pilotage des effectifs et des éléments de reconnaissance, la mobilité interne, le recrutement externe, l'appui réglementaire, la réponse aux questions des managers et salariés qui relèvent du périmètre MOA RH.



Avis des représentants CGT UFICT

Le dossier présenté ne prend pas en compte le parcours pro des 5 ETP attribués.

De plus le dossier en annexe du CSE-C prétend que la Maille 1 permettra de "dynamiser les parcours professionnels" grâce à une meilleure lisibilité des métiers et des viviers de compétences. En réalité, ce projet déconnecte les agents ARGP/ARD de leur environnement local :

-la visibilité dans les revues de personnel territoriales n'est plus garantie.

-les mobilités locales seront freinées par l'absence de lien direct avec les DR.

-la gestion de carrière est transférée à un pilotage centralisé, sans garantie d'ancrage territorial.

-le dossier évoque une "identité renforcée" ARGP/ARD, mais ce repli sectoriel accroît au contraire les risques de silos RH et d'enfermement professionnel.

Le dossier fait référence à une "charte de fonctionnement" entre la nouvelle entité et les Directions Régionales issue du dossier du CSE-C.

Cependant, cette charte n'a aucune valeur normative, elle peut être modifiée unilatéralement par la direction, sans concertation, ni approbation des IRP. Contrairement à un accord collectif, elle ne garantit aucun droit opposable ni pour les agents ni pour leurs représentants.

Le projet s'inscrit dans une logique de centralisation qui éloigne encore davantage les IRP du terrain. Aucun renforcement du dialogue social local n'est prévu. La CGT a pourtant demandé, dès les premières concertations, la création de comités de suivi locaux, en particulier sur les questions de l'emploi et de gestion des ressources humaines. Ces demandes n'ont pas été entendues.

La CGT prend acte de la création d'emplois prévue à la MOA RH dans le cadre du projet ARC. Si cette décision peut constituer un signal positif, elle reste profondément insatisfaisante dans ses modalités. Aucune donnée chiffrée précise, aucun critère de calcul, ni méthode de projection ne sont présentés dans le dossier. La direction évoque des besoins mais ne démontre pas en quoi les créations annoncées correspondent à la charge réelle que devront assumer les équipes. En l'absence de cette transparence, il est impossible de s'assurer que les moyens alloués soient à la hauteur des missions attendues. De plus les effectifs consacrés à la Formation au Parcours Pro au Pilotage aux préparatoires des CS et à la Diversité au sein de la MOA RH n'évoluent pas.

Depuis plusieurs années, les agents ARD et ARGP sont confrontés à une intensification continue de la charge de travail. Les nombreux raccourcis (notamment ENR), la complexité croissante des dossiers, le manque d'effectifs pérennes, ainsi que le recours accru à l'intérim, ont conduit à une situation de saturation. Ce projet de maille nationale ne propose aucune mesure concrète pour alléger ou mieux répartir cette charge, il risque au contraire de renforcer la pression sur les collectifs de travail et d'aggraver les risques psychosociaux. La CGT alerte sur l'urgence d'un plan de recrutement statutaire et de stabilisation des équipes.

En conclusion ce projet fragilise les parcours professionnels, ne garantit aucun engagement formel, n'apporte pas de réponse structurelle aux besoins en effectifs, et affaiblit durablement les outils de dialogue social ainsi que la gestion RH de proximité.

L'accord REORG 2010 n'est pas mis en œuvre au sein de cette réorganisation.

Le dimensionnement des représentants du personnel n'est pas en adéquation avec l'évolution du périmètre des FC.

Pour toutes ces raisons la CGT émet un avis négatif.

8 Projet d'adaptation de l'organisation du Pôle Exploitation de la Direction de l'Immobilier pour renforcer le pilotage de l'efficacité énergétique et de la sûreté – dossier présenté pour avis par Sylvain HERBIN, Mariam AKKI et Ludovic RAOUL (DiRIM).

Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 30 pages)

1 – Lexique

- DI : Direction Immobilière
- PSIEE : Pôle Sûreté, Intelligence Economique et Ethique
- ASI : Appui Sûreté Immobilier
- CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive
- MDE : Maîtrise de l'Énergie
- EE : Efficacité Énergétique
- BACS : Building Automation and Control Systems
- NIS 2 : signifie en Français : Sécurité des réseaux et des systèmes d'information
- ID : Interlocuteur Dédié
- CPT : Chargé de Programme Travaux
- BEFA : Bail en l'Etat Futur d'Achèvement
- GTC : Gestion Technique Centraliser

3 – Contexte et enjeux

3.1. Enjeux pour l'Efficacité Énergétique

Dans un contexte réglementaire de plus en plus exigeant, notamment dans le secteur tertiaire, Enedis a mis en place une **stratégie environnementale** immobilière claire, précise, concrète et volontaire. Cette démarche s'inscrit pleinement dans ses engagements en tant qu'Entreprise à Mission, et dans le cadre de sa politique RSE et PIH. Avec 95 % de ses sites en location, dont l'âge moyen est de 36 ans, cette stratégie vise à améliorer la qualité de vie au travail tout en répondant aux enjeux de performance énergétique et de transition écologique. Cette stratégie environnementale vise à :

- **Réduire** notre **empreinte environnementale** (carbone, ressources, biodiversité)
- **Veiller** à la **conformité** du parc immobilier avec les **réglementations** en vigueur, notamment le décret tertiaire, qui impose une réduction progressive des consommations énergétiques des bâtiments de plus de 1000 m², et le décret BACS, qui requiert l'installation de systèmes de gestion technique centralisée (GTC) pour piloter les équipements techniques sur les sites concernés.
- **Assurer la maîtrise des dépenses liées aux fluides** (électricité, gaz, eau, réseaux de chaleur), en optimisant les consommations et en suivant les évolutions des marchés de l'énergie
- **Être en capacité** de rendre compte de nos actions au travers des **reportings** extra-financiers (CSRD)

Le pilotage de l'Efficacité Énergétique, dont les fluides, constitue un enjeu stratégique pour la Direction de l'Immobilier, à la fois environnemental, économique et réglementaire. Face à des achats qui représentent près de 35 M€ et à une gestion encore fragmentée, il devient essentiel de mettre en place une organisation pérenne, structurée et responsabilisante. Celle-ci devra être capable de piloter finement les consommations, fiabiliser les données, répondre aux exigences réglementaires croissantes, et accélérer la transition énergétique à l'échelle du parc immobilier, tout en harmonisant les pratiques pour garantir une efficacité opérationnelle durable.

3.2. Enjeux pour la Sûreté des sites d'Enedis

La sûreté des sites Enedis est un enjeu stratégique de plus en plus important, pour prévenir les intrusions et les vols de matériels sur les sites sensibles.

Au fil du temps, les enjeux de sûreté se sont avérés de plus en plus importants pour Enedis, dans un contexte international de conflictualités renforcées et de cybermenaces grandissantes. Face à ces menaces, la Directive Européenne NIS 2 du 17 janvier 2023 a défini les distributeurs de réseaux électriques comme Opérateurs de Service Essentiel.

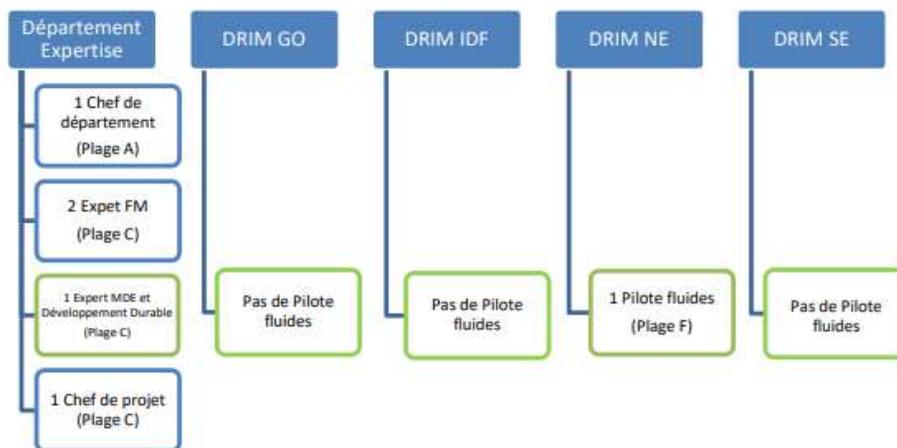
Ce contexte de risque croissant a conduit PSIEE (Secrétariat Général) à définir un référentiel de sûreté et la Direction de l'Immobilier à concevoir, porter et mettre en œuvre un référentiel de plus en plus complexe des solutions immobilières de sûreté. La Direction de l'Immobilier achète chaque année environ 3 M€ par an dans le domaine de la sûreté.

Le référentiel des solutions immobilières de sûreté s'articule autour de trois grands domaines :

- **La Sécurisation des accès** : on prescrit les caractéristiques des clôtures, portes et surtout des systèmes de contrôle d'accès. Ces derniers sont des systèmes complexes, tant pour leur installation, que pour leur administration ou leur maintenance, en particulier informatique ;
- **La Surveillance des sites** : on prescrit comme système de sûreté la télé-surveillance plutôt que la vidéo-télé-surveillance ;
- **La Sécurisation des télécommunications** : pour sécuriser les moyens de communication des systèmes de sûreté

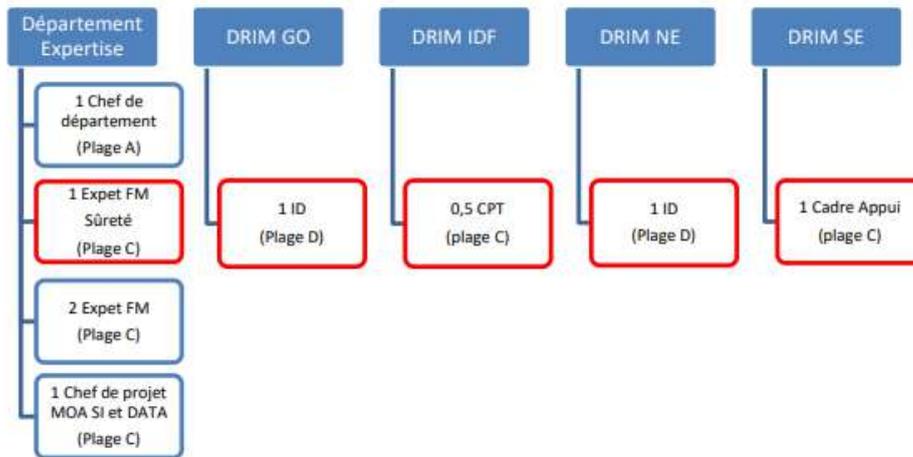
Enfin, les ressources financières de l'entreprise définies par le TURPE étant limitées, le choix des solutions au meilleur rapport qualité / prix est essentiel. La Direction de l'Immobilier doit dialoguer avec PSIEE et les DR pour maîtriser les risques au meilleur coût, en ciblant ses actions.

4.1. L'Organisation actuelle pour l'Efficacité Energétique

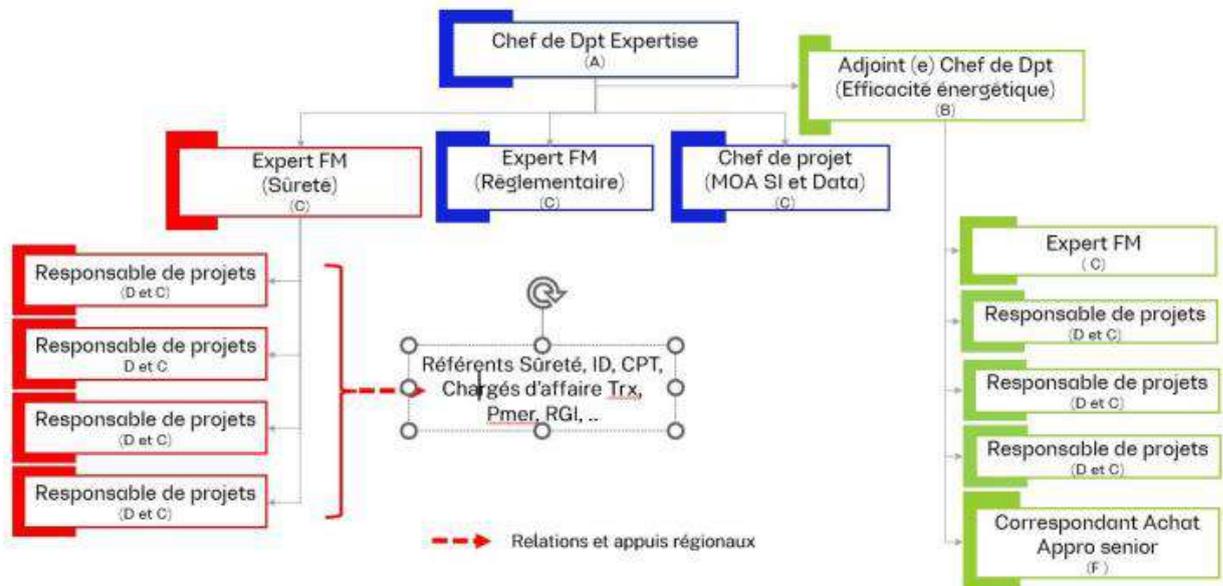


4.3.

L'Organisation actuelle pour la sûreté des sites Enedis



Organisation projetée



5.1. Projet de création d'une équipe Efficacité Energétique

	Dimensionnement du dossier CSE de Création de la Direction Immobilier 2019	Effectif Efficacité Energétique au 30/04/2025	Emplois projetés	Création d'emploi net
Au niveau national	1	1	6	+5
Adjoint Chef de département	0	0	1	+1
Expert FM (MDE et Développement Durable)	1	1	1	0
Responsables de projets Efficacité Energétique	0	0	3	+3
Correspondant Achat Appro senior	0	0	1	+1
Au niveau régional	0	1	0	-1
Pilotes fluides	0	1	0	-1
Total projet	1	2	6	+4

5.2. Projet de création d'une équipe Sûreté

	Dimensionnement du dossier CSE de Création de la Direction Immobilier 2019	ETP mission sûreté au 30/04/2025	Emplois projetés	Création d'emploi net
Au niveau national	0,5	1	5	
Expert FM (Sûreté)	0,5	1	1	0
Responsable de projets (Sûreté)	0	0	4	+4
Au niveau régional	0	3,5	0	
Appuis Sûreté Immobilier	0	3,5	0	-3,5
Total projet	0,5	4,5	5	+0,5

Avis des représentants CGT UFICT

Les représentants CGT au CSE des FC prennent acte positivement du projet de création d'équipes dédiées à l'efficacité énergétique et à la sûreté au sein de la Direction de l'Immobilier.

Nous avons quelques inquiétudes sur le fait que les Fonctions Centrales et Nationales voient les DR de leurs missions (Communication, Agence raccordement, Fluide et sûreté ...).

Ce projet permet :

- La création nette de 5 ETP, à un moment où les enjeux énergétiques et de sécurité prennent une ampleur stratégique.
- Une structuration des expertises sur des thématiques jusque-là traitées de façon dispersée ou résiduelle.
- Une opportunité de professionnalisation et de montée en compétences pour les agents concernés, dans une logique de sécurisation des parcours.

La CGT restera toutefois attentive entre autres sur les points suivants :

- la charge de travail dès l'entrée en fonction,
- le maintien du lien terrain et des réalités régionales.
- la qualité de la formation professionnelle
- la reconnaissance des montées en compétence et des parcours pro

La CGT émet un avis favorable.

9 Bilan accidentologie des DN -T1 2025 – dossier présenté pour information par Stéphanie SIMON (UR) et Grégory SAUVEPLANE (DFP).

Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 11 pages)

Un premier trimestre 2025 dégradé par rapport à T1 2024 pour les Directions Nationales sur les mois de février (+2) et mars (+1). L'accidentalité reste stable pour la DFP par rapport à T1 2024.

L'accidentalité de trajet reste forte comme en T1 2024 :
 - T1 2025 : 9 accidents de trajet sur 15 accidents
 - T1 2024 : 9 accidents de trajet sur 12 accidents

Le nombre des accidents « Sans Arrêt » (5) et « Avec arrêt » (7) est stable par rapport à T1 2024.

Le risque plain-pied (7) est fortement en hausse par rapport à T1 2024 (+3) et le risque routier (6) reste important (-1 par rapport à T1 2024).

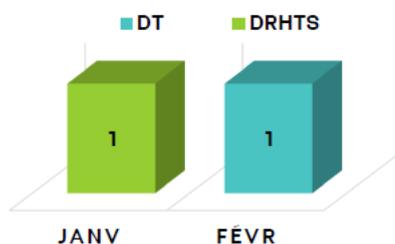
Direction	Danger	Accident	Arrêt	Typologie
DFP	Routier	Véhicule percuté par un autre véhicule	Béni	Accident de trajet
DCT	Plain-pied	Glissade sur sol verglassé	Avec	Accident en service
DI	Malaise	Malaise au bureau	Sans	Accident en service
DSG	Plain-pied	Chute dans les escaliers du métro	Avec	Accident de trajet
DSI	Plain-pied	Chute dans les escaliers du métro	Sans	Accident de trajet

Direction	Danger	Accident	Arrêt	Typologie
DI	Plain-pied	Chute à l'hôtel lors déplacement professionnel	Avec	Accident en service
DFP	Plain-pied	Chute dans les escaliers du métro	Avec	Accident de trajet
DI	Routier	Véhicule percuté par camion poubelle	Avec	Accident de trajet
DSI	Routier	Chute à vélo suite à la chute d'un cycliste	Béni	Accident de trajet
DSI	Routier	Véhicule percuté par l'arrière et projet en avant	Sans	Accident de trajet

Direction	Danger	Accident	Arrêt	Typologie
DSI	Routier	Chute en vélo à cause de l'antivol	Avec	Accident de trajet
DFAA	Autre	Doigt coincé dans porte garage	Sans	Accident de trajet
DT	Plain-pied	Chute dans les escaliers du domicile en télétravail	Sans	Accident en service
DFAA	Routier	Chute en moto suite refus de priorité d'un tiers	Sans	Accident de trajet
DFP	Choc	Choc à la tête contre un bureau en se baissant pour brancher son chargeur de téléphone	Béni	Accident en service

Accidentalité prestataires et intérimaires

Trimestre 1 2025





Déclaration liminaire

Le 5 juin dernier, alors que la CGT a appelé à la mobilisation contre la réforme des retraites mais également pour les emplois et les salaires, mobilisation qui a été une nouvelle fois suivie par plusieurs milliers de personnes, les députés ont enfin pu se prononcer sur cette réforme injuste et injustifiée.

L'Assemblée nationale a rejeté symboliquement cette réforme. 198 voix contre et 35 voix pour. Ce vote, qui intervient après 2 ans de déni démocratique, est le reflet de la volonté de l'écrasante majorité de la population, en particulier des travailleuses et travailleurs qui refusent de sacrifier deux ans supplémentaires de retraite.

C'est une 1ère victoire pour de nombreux citoyens, mais surtout un désaveu pour le gouvernement.

Rappelons que des solutions existent pour financer l'abrogation, assurer l'équilibre et reconquérir la retraite à 60 ans avec départ anticipé pour pénibilité. Elles passent en particulier par l'augmentation des salaires, l'égalité salariale femmes hommes, et donc par la réappropriation des richesses créées par le travail et captées par le capital.

Après cette 1ère manche gagnée, le combat continue pour l'abrogation de cette réforme !

Le 5 juin avait lieu également le CNE, le Conseil National de l'Energie, qui, pour rappel, constitue un espace d'échanges et d'analyses, ainsi que de prise de position sur les enjeux énergétiques et de service public. Cette démarche, initiée par les représentants du personnel des CSE Centraux d'EDF et d'Enedis, porte une idée forte : celle d'un service public de l'électricité unifié et renforcé. A l'ODJ de ce 5 juin, des thématiques autour de l'ARENH.

Alors que l'Accès Régulé à l'Electricité Nucléaire Historique vivra ses derniers instants le 31 décembre de cette année, le CNE a voulu dresser le bilan de ce mécanisme né en 2010 de la loi Nome. Il ne fait guère d'étincelles.

« L'ARENH revient à biberonner une concurrence faussée dans le secteur de l'électricité, qui est pourtant un bien de première nécessité ».

Le dispositif permet à des fournisseurs d'électricité alternatifs de se fournir auprès de l'opérateur historique à un prix fixe et décorrélé des coûts de production, 42 euros par MWh, dans la limite de 100 TWh/an alloué au dispositif.

« En cinq ans, le prix de l'électricité a bondi de 60 % »

Né des demandes de Bruxelles de libéraliser l'électricité et de porter un coup fatal au monopole historique d'EDF, l'ARENH a totalement dérégulé le secteur de l'énergie. En ouvrant le secteur à des concurrents non productifs, la loi Nome

a entraîné une grande volatilité des prix, à l'origine de la crise énergétique des années passées.

L'ARENH a également conduit à un affaiblissement d'EDF, forcée à brader son énergie à bas coût à ses concurrents, voire à en acquérir à prix d'or sur les marchés pour la revendre à perte, lorsque sa production ne permettait plus de suivre la cadence de cette concurrence acharnée.

A quoi ressemblera le secteur de l'énergie une fois que la disparition du dispositif sera actée ?

Rester dans une logique de marché serait une erreur fondamentale qui nous mènerait tout droit vers une nouvelle crise énergétique.

L'énergie n'est pas une marchandise !

La CGT porte dans son Programme Progressiste de l'Energie un service public de l'Electricité et du Gaz s'articulant autour de 5 axes pour l'intérêt général :

- Une sortie du marché pour un service public avec pour mission centrale la lutte contre le réchauffement climatique
- Un tarif unique et basé sur les besoins des usagers
- Une fiscalité de l'énergie plus juste
- Une solidarité renforcée
- Un droit fondamental pour toutes et tous d'accès à l'énergie



La CGT est née le **23 septembre 1895 au congrès constitutif de Limoges**. 28 fédérations d'industries et de métiers, 18 Bourses du travail (présentes essentiellement dans les grandes villes) et 126 syndicats étaient présents à ce congrès avec pour ambition la réunion de deux pratiques du syndicalisme : le syndicalisme catégoriel et de métier et le syndicalisme interprofessionnel et territorial.

Aujourd'hui, la CGT compte 33 organisations nationales professionnelles ([fédérations](#)), 97 [unions départementales](#) et [12 comités régionaux](#).

L'histoire de la CGT est totalement liée à l'histoire sociale de notre pays et même au-delà, puisque nous sommes affilié-es à [la CSI \(Confédération syndicale internationale\)](#) et à [la CES \(Confédération européenne des syndicats\)](#).

La célébration des 130 ans de la CGT offre l'occasion unique de relier l'histoire du syndicalisme CGT aux enjeux contemporains.

Cet anniversaire est bien plus qu'une simple commémoration : il constitue un moment fort pour **mettre en valeur l'histoire de la CGT**. Il s'agit de raconter les grandes batailles menées, les figures emblématiques bien sûr, mais aussi et surtout montrer que **nous sommes des personnes anonymes qui nous engageons, qui avons marqué l'histoire du syndicalisme et les avancées sociales obtenues grâce à l'action syndicale.**

Les 130 ans de la CGT, c'est 130 ans au service du monde du travail. Vive la CGT de proximité qui revendique et qui gagne.

A la DEFENSE le 18 juin 2025

Annexe 3



APPEL DU 18 JUIN 2025

Les forces du capital, qui depuis la création d'EDF et GDF, on fait en sortes de casser l'édifice public pour le redonner à la finance depuis 2004. Nos directions, au service de la finance, ont participé de prêt comme de loin à la privatisation du service public de l'énergie. Certes, malgré les efforts de la CGT et de son personnel pour tenter de sauver les établissements publics, nous avons été submergés par la vague libérale et ultra libérale. Le monde de la finance a pris les commandes de la gestion de l'énergie contre les usagers et pour les actionnaires toujours plus avides de renforcer leur portefeuille.

Mais le dernier mot est-il dit ? L'espérance doit-elle disparaître ? La défaite est-elle définitive ? NON !

Croyez la CGT, qui vous parle en connaissance de cause et vous dit que rien n'est perdu pour les usagers et le service public de l'énergie. En 130 d'existence, de nombreux combats ont été menés par la CGT avec les travailleuses et travailleurs et de nombreuses victoires ont ponctuées notre histoire.

La CGT, actuellement au siège d'ENEDIS invite les personnels de toutes catégories à nous rejoindre et nous suivre pour créer le rapport de force indispensable afin de regagner sur nos garanties collectives et reconquérir un service public garant de l'intérêt général et à taille humaine.

Quoi qu'il arrive, la Flamme de la résistance contre la financiarisation ne doit pas s'éteindre et ne s'éteindra pas. Demain, comme aujourd'hui, nous serons à vos cotés pour vous aider à construire des liens fraternelles sur les lieux de travail.

A la DEFENSE 18 juin 2025

**Prochain CSE des Fonctions Centrales
le 9 juillet 2025.
D'ici là, portez-vous bien et n'hésitez pas à
nous solliciter.**