

Édito :

« Paquet Réseaux » Européen - Moderniser sans renoncer à notre modèle de solidarité

Le 10 décembre dernier, la Commission européenne a dévoilé son « Paquet Réseaux ». Présenté comme le moteur de la transition énergétique, ce texte vise à adapter nos infrastructures aux défis de demain : intégration des énergies renouvelables, décentralisation de la production et résilience face au réchauffement climatique. Si la nécessité de moderniser et de renforcer nos outils de travail est une évidence pour nous tous, les modalités de ce texte suscitent de vives inquiétudes sur l'avenir de notre modèle de service public.

Le risque d'une nouvelle offensive libérale

Derrière les ambitions techniques, nous percevons les signes d'une continuité des politiques de dérégulation qui ont déjà fragilisé le secteur de l'énergie. L'accélération des projets ne doit pas se faire au détriment de la démocratie sociale et de la protection de l'environnement. Nous restons particulièrement vigilants sur deux points :

- **La transparence citoyenne** : les projets d'intérêt commun (PIC) ne doivent pas bénéficier de passe-droits contournant la consultation des territoires.
- **Le financement** : nous refusons que les investissements massifs pèsent uniquement sur la facture des consommateurs pendant que les bénéfices des interconnexions seraient captés par des intérêts privés.

Pour notre entreprise, ce paquet européen crée des zones de tension majeures qui touchent au cœur de nos missions :

1. **La fin de la péréquation tarifaire** : c'est le point le plus critique. L'Europe encourage des tarifs reflétant les « coûts locaux », ce qui briserait la solidarité territoriale et ferait exploser les factures en zone rurale.
2. **L'effet ciseau financier** : entre le besoin d'investir plus de 4 milliards d'euros par an pour l'électrification (bornes de recharge, pompe à chaleur) et la pression pour geler le TURPE, l'équilibre économique est menacé.
3. **La neutralité et les nouveaux services** : l'Europe souhaite nous interdire l'exploitation de solutions de stockage (batteries), alors qu'elles sont parfois les plus économiques pour le réseau. Par ailleurs, l'ouverture massive des données pose des défis majeurs en termes de cybersécurité.
4. **La gestion des raccordements** : si l'UE veut réduire les délais, la simplification administrative ne remplace pas les moyens humains. Nous alertons sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et sur le risque de discrimination si nous devons prioriser certains raccordements au détriment de la neutralité du service public.

Face à ces défis, notre position est claire : la transition énergétique doit être juste ou elle ne sera pas. Nous réaffirmons que seule une gestion publique et intégrée peut garantir la sécurité d'approvisionnement et des prix abordables. Nous continuerons de porter l'exigence d'une **maitrise publique totale**, d'une **tarification sociale** contre la précarité, et de la valorisation de nos **emplois statutaires** qui font vivre nos infrastructures.

Moderniser, oui. Mais sans briser le contrat de solidarité nationale qui lie les Français à leur réseau électrique.



Contact

Laurence Hoeffling
laurence.hoeffling@enedis.fr
07.85.54.76.55.



Christophe Varga
christophe.varga@enedis.fr
06.79.63.04.57



Marylène Faure
marylene.faure@enedis.fr
06.65.93.59.02



Fixation du budget 2026 et du PMT d'Enedis -Politique de financement

Les chiffres Clés PMT / Budget à retenir :

Prévisions par rapport à l'année N-1	PMT 26/28					
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Chiffres d'affaires	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Marge brute Acheminement	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Opex	↗	↗	↗	↗	↗	↗
EBITDA	↘	↗	↗	↗	↗	↗
Résultat Net	↘	↗	↗	↗	↗	↘
CAPEX bruts	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Cash Flow	↘	↘	↗	↗	↘	↗
Dividendes	↗	↘	↗	↗	↗	↗
Dette	↗	↗	↗	↗	↗	↗
EFA	↗	↗	↗	↗	↗	↗

Vos administrateurs ont dit :

Nous soulignons que le niveau de dividendes reste très élevé pour atteindre la somme de 1,3 Mds en 2028.

Enedis envisage d'emprunter pour payer ses créances et sécuriser le versement des dividendes à l'actionnaire unique EDF.

Le niveau de l'endettement va donc atteindre son plus haut niveau à 11,3 milliards.

En parallèle le plan de performance se décline activement dans les unités il est toujours plus exigeant sur la productivité et sur la réduction des OPEX qui dégrade les conditions de travail des agents.

Enfin, nous regrettons l'absence d'un signal fort vers les agents sur les aspects de classification et de rémunération pour permettre une reconnaissance de l'engagement de ceux-ci.

De plus, le niveau des recrutements, malgré une trajectoire croissante, reste insuffisant dans le domaine cœur de métier face aux enjeux de la transition énergétique. La stratégie de l'entreprise impose à Enedis de renforcer la sous-traitance et les partenariats au détriment du savoir-faire interne de l'entreprise.

Nous exprimons une vive inquiétude qu'Enedis abandonne les activités cœur de métier pour renforcer ses ressources sur les activités à forte valeur ajoutée.

Avis défavorable de vos administrateurs CGT.

**LE FUTUR
se construit
avec vous !**

Point sécurité au travail

Le PMT 26-28, ENEDIS affiche des ambitions fortes d'actions de prévention et d'analyse des EHP. L'objectif est d'améliorer le nombre d'accidents et de l'absentéisme.

Une ambition centrée sur l'Humain est associée à 5 exigences majeures.

Une carte de transformation coconstruite avec les Directions Régionales avec 2 échelons de temps : une première série d'actions en rupture dans les façons de faire, les rituels et rythmes pour déclencher le changement culturel, et des actions en profondeur de plus long terme pour ancrer la transformation.

L'avis de vos administrateurs

La culture de prévention doit continuer à être menée au regard des principes généraux de prévention en particulier au moment où nous venons de faire évoluer le règlement intérieur sur le zéro alcool et drogues mais aussi dans le cadre de la dynamique de recrutements.

Nous notons aussi que les objectifs présentés en termes d'absentéisme restent au même niveau. Plusieurs études montrent que l'absentéisme est souvent lié au problème du travail avec une majorité des arrêts de travail liés aux RPS et aux TMS dans une société qui se tertiarise.

Les « rituels et pratiques »

Nous considérons avoir peu d'éléments sur les transformations du travail associées à la démarche qui sont pourtant nécessaires. Il faut notamment remettre en proximité ceux qui ont préparé les chantiers et ceux qui les effectuent. La création des pôles et les mailles « supra » risquent d'avoir un effet contraire à celui recherché. Il faudra donc continuer à renforcer le dialogue et notamment dans les DR avec les représentants de proximité.

Nous pensons essentiel aussi que la transparence sur les situations à risques perdure. Cela passera par de la bienveillance et pas par la sanction pour éviter de retomber dans les travers que nous avons connus.

La cartographie des risques présentée est extrêmement parlante et il sera nécessaire de regarder de près les plans d'actions mis en place en parallèle de la démarche présenté pour les éviter.

Le management aura ainsi un rôle clé car il devra être exemplaire : la formation sera essentielle pour changer le leadership. Mais nous vous alertons sur la charge de travail de la ligne managériale qui risque de prendre cette nouvelle démarche comme une contrainte supplémentaire.

Il sera nécessaire de faire aussi des « TOP » à ce niveau-là.



Contact

Laurence Hoeffling
laurence.hoeffling@enedis.fr
07.85.54.76.55.



Christophe Varga
christophe.varga@enedis.fr
06.79.63.04.57



Marylène Faure
marylene.faure@enedis.fr
06.65.93.59.02



Politique d'égalité professionnelle

Vos administrateurs ont dit :

En tant qu'administrateurs salariés, nous tenons avant tout à réaffirmer que, pour nous, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas une simple contrainte légale, mais un principe fondamental de justice sociale et d'efficacité collective. C'est un chantier permanent qui engage la responsabilité de la Direction, des organisations syndicales, et de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. À Enedis, entreprise de service public, nous avons l'obligation morale et stratégique d'être exemplaires. L'Index Égalité Professionnelle d'Enedis de 99/100 en 2024 est en phase avec la réalité en ce qu'il atteste d'une prise en compte de l'égalité de traitement et de procédures (promotions, augmentations, maternité).

Toutefois, il est un indicateur de conformité légale et procédurale, et non un baromètre exhaustif de l'égalité réelle. Le score de 99/100 masque l'existence d'une inégalité salariale ancrée pour certaines catégories de personnel telles les femmes de plus de 50 ans dans le collège Exécution mais aussi encore une inégalité de représentation entre les sexes dans tous les métiers, ce qui reste l'objectif principal de la politique d'amélioration continue d'Enedis.

Nous saluons l'engagement d'ENEDIS qui a intégré dans son dernier accord égalité professionnelle femmes/Hommes l'accompagnement des pathologies féminines par l'octroi d'un congé dédié et les plans d'action qui y sont associés. Nous appelons, par principe d'égalité, à reconnaître toutes les pathologies tant féminines que masculines reconnues médicalement invalidantes de par leurs symptômes.

Nous proposons qu'ENEDIS transpose cet engagement en droit dans la cadre par exemple d'un accord de branche.

Avis favorable de vos administrateurs CGT.

Cartographie des risques, programme d'audits 2026

Utilisation de l'IA à Enedis :

Nous avons interrogé le Conseil de surveillance sur les impacts de l'intelligence artificielle sur les métiers d'Enedis. L'entreprise indique que l'IA est utilisée uniquement pour l'optimisation des processus et l'excellence opérationnelle, sans conséquence sur les emplois.

Budget de la DSi :

Nous avons alerté sur le report des conclusions de certains audits, notamment celui concernant le budget de la DSi. La transition numérique du système électrique nécessite des outils informatiques performants, évolutifs et hautement sécurisés face aux cybermenaces. Répondre aux attentes des usagers et des salariés tout en maintenant un SI de qualité devient difficile dans un contexte de pression permanente sur les coûts.

Audit sur les difficultés industrielles :

Le modèle d'Enedis repose de plus en plus sur les entreprises prestataires. Cette stratégie soulève des inquiétudes quant à un possible transfert des activités cœur de métier aux entreprises privées, au détriment des activités historiques de réseau, comme c'est déjà le cas pour le raccordement de branchements C5 du marché de masse, entièrement sous-traité.

Vos administrateurs CGT espèrent que vous aurez profité des fêtes de fin d'année avec ceux qui vous sont chers et vous souhaitent une belle année 2026.

Prochain Conseil de Surveillance 12 février 2026

**LE FUTUR
se construit
avec vous !**