



Compte rendu du CSE des Fonctions Centrales du 12 février 2026

Ordre du jour :

1. Approbation du PV du CSE FC du 17/12/2025 Approuvé à l'unanimité
2. Approbation du PV du CSE FC du 21/01/2026 Approuvé à l'unanimité
3. Résolution soumise au vote portant sur la nomination de Monsieur LE VALANT en tant que représentant de proximité en remplacement de Monsieur DELPEYROUX – Résolution présentée par Madame SOW NDIAYE - FO
4. Résolution soumise au vote portant sur le budget de fonctionnement 2026 du CSE FC – Résolution présentée par Madame BEN SLIMANE NAAMANE, trésorière du CSE FC
5. Bilan accidentalité T4 2025 – dossier présenté pour information par Stéphanie SIMON (UR) et Grégory SAUVEPLANE (DFP)
6. Situation trimestrielle de l'emploi T4 2025 – dossier présenté pour information par Stéphane MONGIN (UR)
7. Projet Branché Sécurité – dossier présenté pour information par Eric SALOMON (DPSS)

Déclarations de l'UFICT CGT : Annexe 1 et Annexe 2

En ce jour de négociation à la Commission Permanente Paritaire de la Négociation et d'Interprétation (CPPNI), la délégation CGT des Fonctions Centrales a quitté la séance après le point 2 de l'ordre du jour.

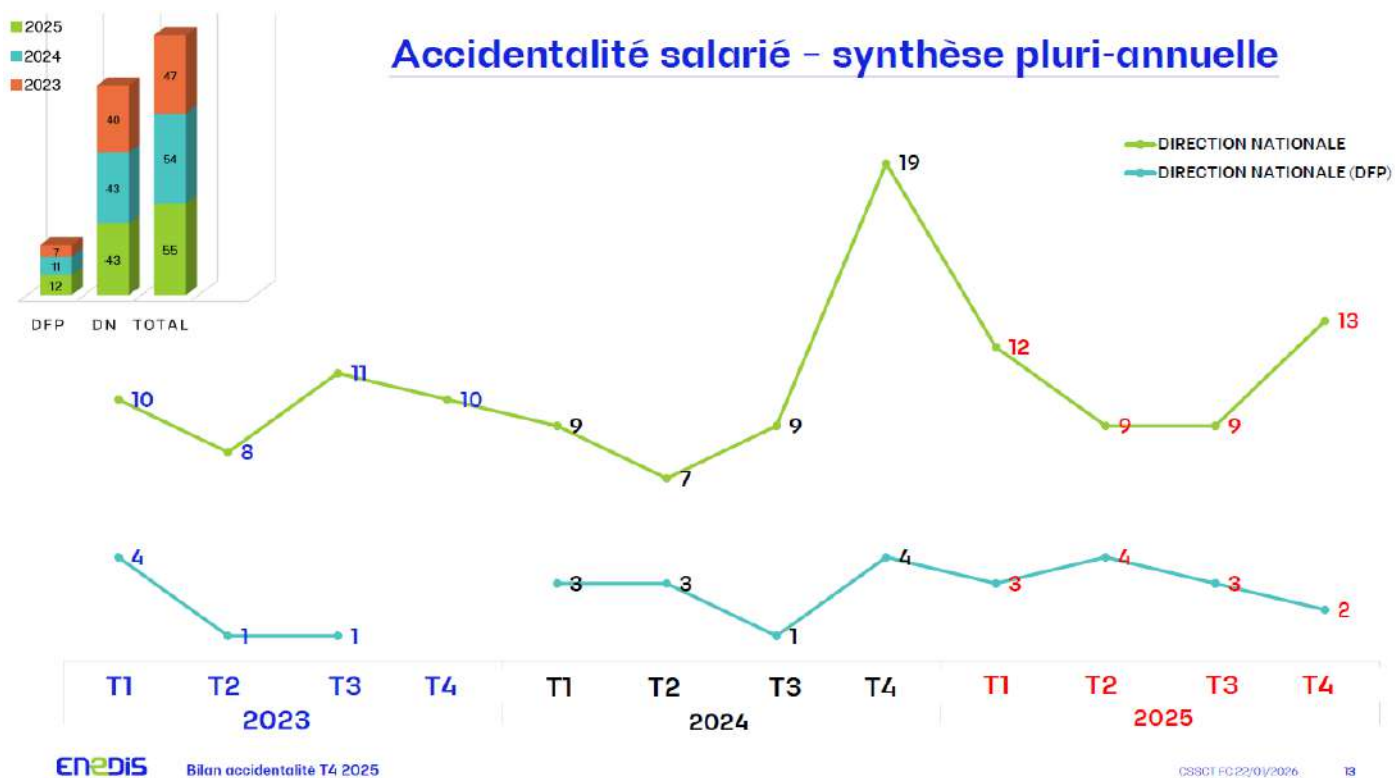
Nous tenons néanmoins à participer à l'approbation des PV du 17/12/25 et du 21/01/26. En effet le Procès-Verbal du CSE du 17/12/25 a fait l'objet d'une censure à l'initiative de son Président contre une déclaration du collectif CGT des FC (voir mail du 17/12/25 et le Communiqué de presse de la Fédération CGT des Mines et de l'Energie en pièce jointe).

Le CSE du 21/01/26 a été l'occasion de dénoncer cette censure, il était important d'approuver ou non le PV de ce CSE.

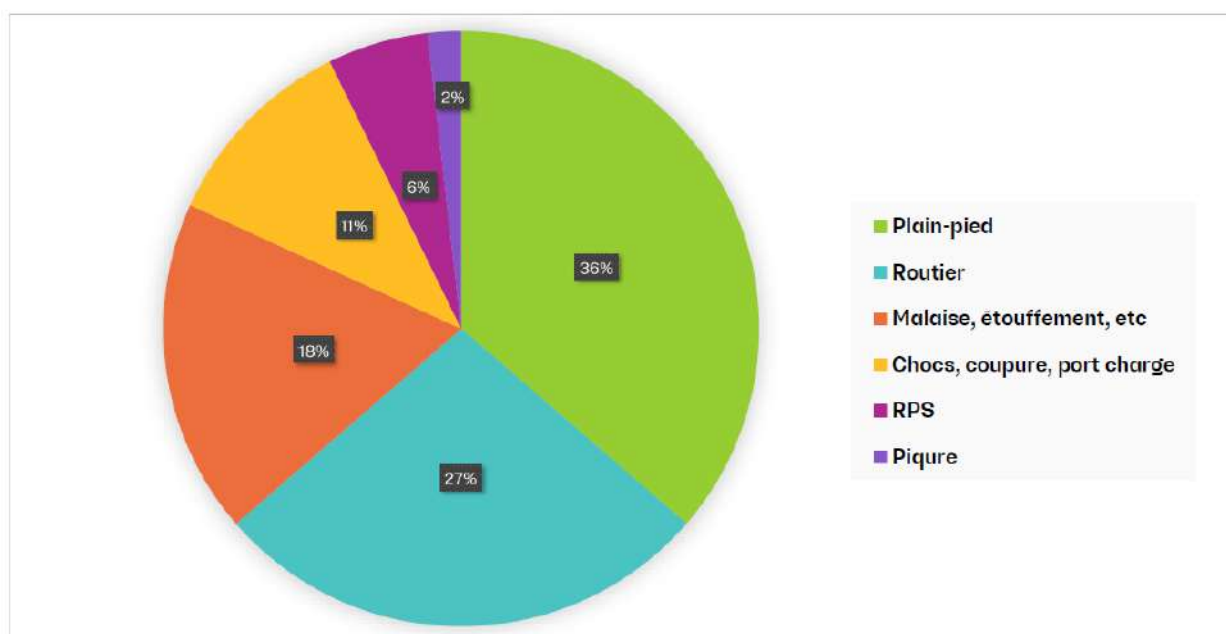
5. Bilan accidentalité T4 2025 – dossier présenté pour information par Stéphanie SIMON (UR) et Grégory SAUVEPLANE (DFP)

Pour info : Accidentalité : Ensemble des statistiques qui caractérise les accidents relatifs à une population donnée durant une période déterminée, en fonction de variables d'exposition au risque. **Accidentologie :** Étude des accidents, notamment de la circulation routière, de leurs causes, de leurs conséquences et de leur prévention.

Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 14 pages)

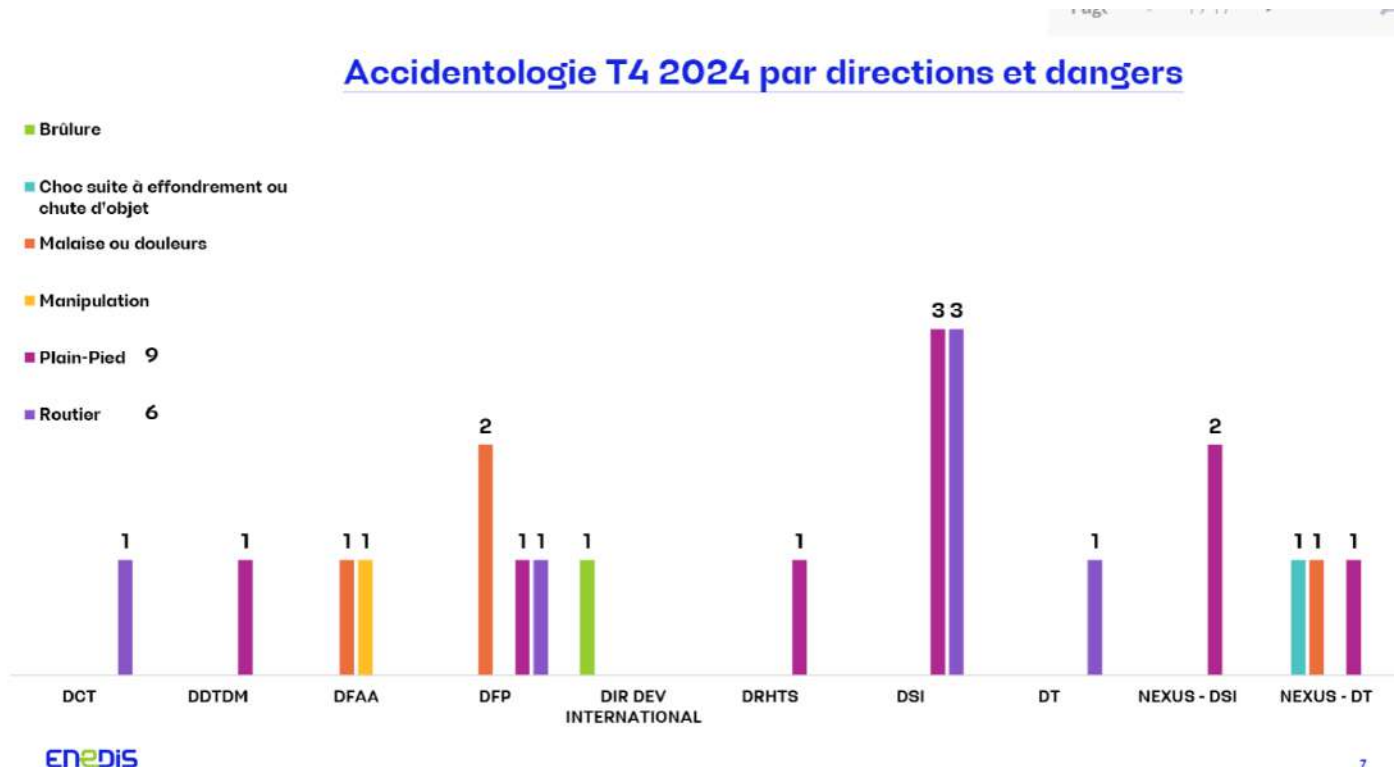


Accidentalité salarié – synthèse pluri-annuelle par danger



Ci-dessous extrait du document présenté pour information lors du CSE des FC du 12/02/25.

Le pic du 4^{ème} trimestre de l'année 2024 peut interpeler vous trouverez donc ci-dessous un focus pour cette période.



Ainsi que les mesures annoncées lors de ce même CSE

□ S1 2025 – Ce qui est prévu

- **Suite aux 4 accidents intervenus pendant des activités teambuilding à caractère sportif lors de séminaires :** Travaux en GT TMS pour accompagner les managers dans leur analyse en amont et le jour J
- **Plain-pied :** Ateliers à créer
- **Teams mensuel Managers :** Communication au Management sur accidentologie etc ...
- **Accidentologie :** Rappel aux salariées de l'espace « Accident, que faut-il faire ? » dans la Communauté FC

Expression du collectif CGT des FC

Le danger représenté par les RPS n'apparaît clairement dans les bilans et synthèses d'accidentalité que depuis cette année 2025.

Dans le bilan tri annuel (2023 / 2024 /2025) ce danger représente tout de même 6 % des accidents du travail. Ce constat est à mettre en perspective avec la phrase précédente. Il est à craindre qu'une fois ce danger clairement identifié, ce pourcentage ne fasse qu'augmenter dans les années à venir si le risque n'est pas combattu à la source.

Le collectif CGT UFICT des Fonctions Centrales revendique une réelle et efficace prise en compte des RPS au quotidien par l'entreprise. Le collectif revendique également que ne soient plus minimisés les signaux faibles toujours annonciateurs de situations complexes à faire évoluer favorablement si elles ne sont pas traitées dans les plus brefs délais sans aprioris ni favoritisme ni entre-soi. La parole des agents, de tous les agents, doit être entendue et respectée.

6. Situation trimestrielle de l'emploi T4 2025 – dossier présenté pour information par Stéphane MONGIN (UR)

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

Nous ne vous présenterons qu'un seul tableau extrait de la présentation.

Expression du collectif CGT des FC

Quel est le périmètre des Fonctions Centrales ?

Les FC regroupent les Directions Nationales et la Direction de la Formation et de la Professionnalisation.

Ok pour la DFP (environ 400 agents soit 10% de l'effectif des FC), mais quel est le périmètre des DN ?

Les DN regroupent (source intranet) :



Ça commence déjà à se compliquer !

Ci-dessous, c'est ce que l'on obtient en dépliant chaque Direction listée ci-dessus.



Nous nous arrêterons là pour la démonstration.

Voilà comment toutes ces données sont transcrites à destination des Représentant du Personnel élus en CSE des Fonctions Centrales. Les 15 pages de présentation ne sont guère plus précises !

ENEDIS
By Power BI

SITUATION TRIMESTRIELLE DE L'EMPLOI

FILTRES

Sélectionnez votre Direction
Plusieurs sélections

CSE : DN & DFP

1-REPARTITION DE LA POPULATION STATUTAIRE ET NON STATUTAIRE DANS ET HORS EFFECTIF

Position statutaire	octobre 2025			novembre 2025			décembre 2025		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
☒ Statutaire									
Dans effectif	1 678	2 465	4 143	1 688	2 496	4 184	1 716	2 528	4 244
Hors effectif	44	33	77	43	32	75	45	33	78
Total	1 722	2 498	4 220	1 731	2 528	4 259	1 761	2 561	4 322
☒ Non statutaire									
Dans effectif	91	157	248	91	159	250	95	165	260
Hors effectif	112	171	283	108	170	278	105	166	271
Total	203	328	531	199	329	528	200	331	531
Total	1 925	2 826	4 751	1 930	2 857	4 787	1 961	2 892	4 853

Quand la Direction se targue d'un « dialogue social de qualité », voilà sa vision des choses. Des informations et données les plus succinctes possibles empêchant toute analyse et diagnostic poussé.

Nous sommes bien conscients que nos Dirigeants n'ont pas vocation à nous faciliter la tâche, mais autant d'opacité, cela cache forcément quelque chose dont ils ne doivent pas être fiers.

Le collectif CGT UFICT des Fonctions Centrales revendique plus de transparence et de loyauté concernant la mise à disposition des éléments auprès des représentants du personnel tant en ce qui concerne les effectifs que les autres sujets portés à notre connaissance et pour lesquels il nous est régulièrement demandé d'émettre un avis éclairés.

7. Projet Branché Sécurité – dossier présenté pour information par Eric SALOMON (DPSS)

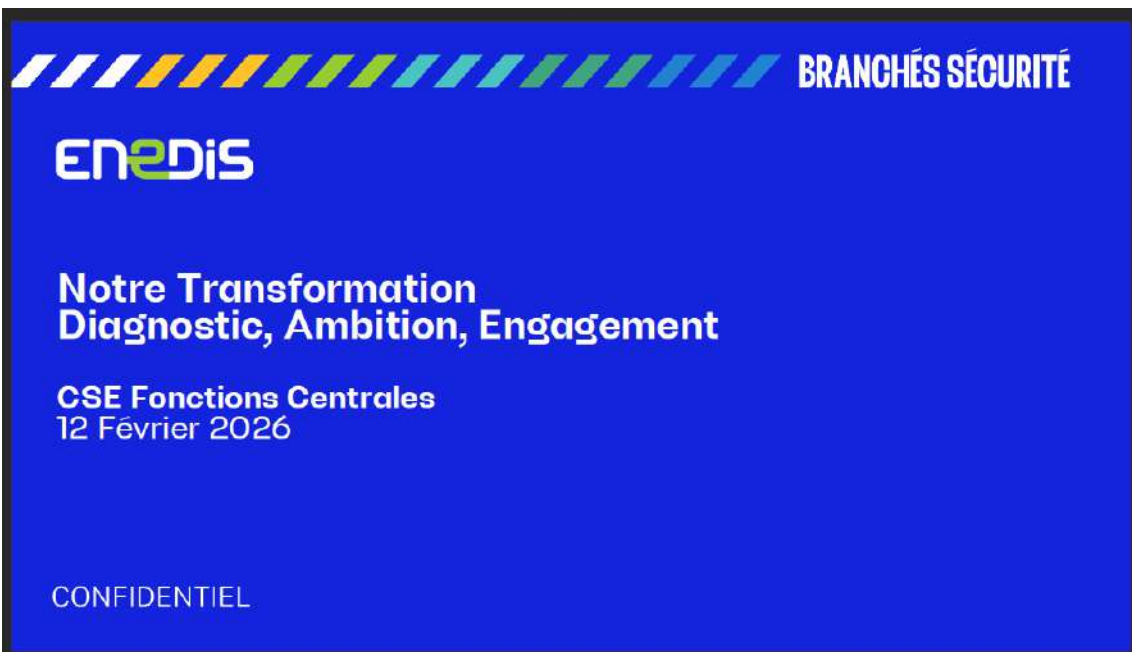
Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 8 pages)

Pas d'extrait, ce document étant étiqueté Confidentiel !

Nous proposons donc aux agents de se rapprocher de leur hiérarchie pour en savoir plus sur le sujet.

A noter, d'après le document, mais vous devez être au courant :

- Le diagnostic sécurité d'ENEDIS a été partagé avec l'ensemble des salariés à la fin de l'été 2025.
- En décembre 2025, c'est la carte de transformation qui a été partagée avec les salariés.



Expression du collectif CGT des FC

La prévention/sécurité est-ce vraiment l'affaire de tous ? Au regard de la confidentialité des éléments, non !

Comment développer l'esprit prévention, bâtir un collectif solide et engagé en santé sécurité et développer une culture plus transparente et apprenante quand les informations présentées en CSE des FC sur le sujet sont classées confidentielles ?

Confidentielles aussi les décès et les accidents graves ?

Confidentielle la feuille de route 2025-2027 avec des impacts des actions visibles au plus tard en 2028 ?

Le collectif CGT UFICT des Fonctions Centrales revendique que la prévention prenne le pas sur la sécurité et que les sujets impactant la sécurité soit plus traité en amont qu'en aval.

Pour appuyer notre revendication, reprenons les 9 principes généraux de prévention (L. 4121-2 du Code du travail) :

› Article L4121-2

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 5

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Il aurait été plus pertinent d'être Branchés Prévention que sécurité.

**Prochain CSE des Fonctions Centrales
le 12 mars 2026.**

**D'ici là, portez-vous bien et n'hésitez pas à nous
solliciter.**



Libertés syndicales : menace sur les bourses du travail

Partout en France, les Bourses du travail, lieux historiques du mouvement ouvrier, espaces d'accueil, d'organisation et de solidarité pour les travailleuses et les travailleurs, sont aujourd'hui menacées, fragilisées ou attaquées.



Le recensement réalisé par la CGT met en lumière une réalité alarmante.

Plus de 60 Bourses du travail sont actuellement concernées par des procédures d'expulsion, des menaces de fermeture, des réductions drastiques de surface, des conventions précaires ou des situations d'insalubrité avancée. Ces attaques prennent des formes multiples mais souvent convergentes : La carte nationale des Bourses du travail en danger montre qu' aucun territoire n'est épargné : grandes métropoles comme zones rurales, Outre-mer compris.

Ce n'est pas une somme de cas isolés : c'est une tendance lourde, révélatrice d'un choix politique.

- ✓ **À Grenoble (Isère)**, la Bourse du travail repose sur une convention précaire, renégociée tous les trois ans, sans garantie de pérennité. Cette instabilité permanente empêche toute projection à long terme et place

l'Union locale dans une situation de dépendance politique vis-à-vis de la municipalité.

- ✓ **À Créteil (Val-de-Marne)**, le Conseil départemental a décidé unilatéralement de réduire la surface de la Maison départementale des syndicats, dégradant directement les conditions d'accueil des salarié·es et l'exercice du droit syndical.
- ✓ **À Bordeaux (Gironde)**, la Bourse du travail est en travaux et plusieurs espaces sont fermés au public à cause de l'insalubrité et de l'insécurité, c'est le cas de 14 bourses du travail en France.
- ✓ **À Foix et à Saint-Girons (Ariège)**, les unions locales font face à des procédures d'expulsion toujours en cours, parfois depuis plusieurs années, illustrant une stratégie d'usure visant à décourager l'action syndicale.
- ✓ **À Ruffec, Beaune, Arles ou Carcassonne**, les situations se ressemblent : menaces d'expulsion sans solution de relogement, projets de reconversion des locaux syndicaux en équipements touristiques ou commerciaux, refus de renouveler les baux.

S'attaquer aux Bourses du travail, ce n'est pas s'en prendre à des murs. C'est tenter de faire taire celles et ceux qui organisent la défense collective, qui accompagnent les 9 salarié·es face aux licenciements, aux discriminations, aux accidents du travail, à la précarité.

C'est affaiblir les contre-pouvoirs, réduire l'espace démocratique, invisibiliser le monde du travail. Alors que la répression syndicale s'intensifie, procédures judiciaires, pressions patronales, attaques politiques, la remise en cause des Bourses du travail constitue l'un des visages les plus concrets de cette dérive.

Défendre les libertés syndicales, c'est aussi défendre les lieux où elles s'exercent.

NÉGO GRILLE DES SALAIRES

**PAS DE 0,1% : ON N'EN VEUT PAS !
LA CONTRE-PROPOSITION FNME : ON EN VEUT BIEN !**

Depuis le 2 septembre 2025, la FNME-CGT impulse une lutte longue et difficile pour conserver et améliorer notre grille salariale commune à toutes les IEG.

Même si les sujets sont abordés dans la longueur, certains thèmes de la négociation sont déjà des avancées : l'astreinte, le principe du minimum de grille à SMIC +2% ainsi que celui de l'augmentation générale de grille sont des points positifs !

Cependant, il y en a d'autres qui sont négatifs et les employeurs n'aident pas pour que l'on aboutisse à un accord. En effet, dans la vision des employeurs, les « pas » de 0,1% dans la structure de la grille sont une solution ! Certaines OS, notamment celle catégorielle, ne condamne pas cette proposition patronale destructrice...

La FNME-CGT, organisation responsable et force de proposition, souhaite se laisser la chance d'aller au bout de cette négociation mais avec sa vision et ses valeurs.

Tout en restant sur nos revendications et afin de combattre la proposition des employeurs des « pas » de 0,1%, la FNME-CGT a construit une contre-proposition complémentaire à nos autres revendications :

L'Augmentation Collective en Entreprise : l'ACE

Nous avons encore du chemin pour gagner sur nos revendications, mais rien n'est fini !

Pour la FNME-CGT les choses sont claires : les CPPNI sur la grille doivent être au centre de nos priorités :



Ensemble, construisons le rapport de force, imposons cette contre-proposition pour gagner des garanties sociales pour les + de 140 000 agents des IEG !

En sécurisant les salaires et en les socialisant nous construisons aussi les retraites et la protection sociale de demain !

LES 12 FEVRIER, 12 MARS ET 17 MARS, INFORMONS, DEPLOYONS-NOUS ET PRÉPARONS L'OFFENSIVE FINALE. COMBATTONS LES 0,1 %, DÉFENDONS LA GRILLE DES SALAIRES CGT ET GAGNONS LA CONTRE-PROPOSITION FNME : L'ACE.