

CSE de la DIR2S Compte-rendu Séance du jeudi 26 février 2026

Sommaire

- 1- Projet de transfert des activités administratives du domaine Logistique du CS LI vers le BAG - Pour avis
- 2- Projet Immobilier Courcouronnes, micro-zoning - Pour avis
- 3- Examen du DUERP de la DIR2S - Pour avis
- 4- Projet d'évolution de l'organisation de l'agence Recouvrement du Centre de Service Indemnisation Recouvrement - Pour avis
- 5- REX Transformons l'IT - Pour info
- 6- Evolution du Code Anti-Corruption - Pour info

Déclaration liminaire

Les agents d'ENEDIS, véritables piliers du service public de l'électricité, attendent enfin la reconnaissance qu'ils méritent. Les récentes tempêtes ont encore plongé des centaines de milliers d'usagers, de collectivités et d'entreprises dans le noir. Comme toujours dans ces situations, les agents se sont mobilisés sans relâche, sacrifiant en partie leur vie privée pour rétablir l'énergie dans des conditions souvent extrêmes : pluie, vent, froid, boue... Rien ne les arrête !

Merci à eux, et merci au service public.

Lors de sa visite à la cellule de crise nationale d'Enedis, le ministre Roland Lescure a qualifié le réseau électrique de « trésor national ». Mais un trésor n'a de valeur que grâce à celles et ceux qui l'entretiennent. **Il est donc temps d'arrêter de rémunérer les agents d'Enedis en petites pièces.**

Le 13 février a été publié la 3^e **Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE 3)** pour la période 2025-2035. Ce document, essentiel pour l'avenir énergétique du pays est attendu depuis plus de deux ans. Il sera imposé par décret, sans débat parlementaire. Au-delà de la méthode, c'est la vision proposée qui interroge.

La **FNME-CGT défend un avenir énergétique progressiste et équitable, basé sur l'intérêt général. Pour cela, nous revendiquons :**

- Une **énergie comme bien commun** accessible à tous ;
- Un **mix énergétique équilibré et durable** ;
- La **préservation des compétences industrielles** ;
- Une **transition écologique socialement juste** ;
- Le **retour des tarifs réglementés** ;
- La construction d'un **grand service public de l'énergie**.

Enfin, à l'approche du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la CGT rappelle que les avancées n'arrivent jamais seules et que l'égalité réelle reste encore à conquérir dans l'entreprise. Les femmes représentent 26 % du personnel d'ENEDIS, et des inégalités persistent encore. Grâce à l'action des représentants CGT, l'accord 2025-2028 sur l'égalité professionnelle comporte des avancées significatives :

- Renforcement du recrutement de femmes,
- Evolutions salariales des personnes concernées par la maternité ou l'adoption
- Sécurisation du parcours professionnel lors d'un congé parental.

La CGT se félicite aussi d'avoir contribué à la création d'un congé spécifique d'un jour par mois en cas d'endométriose ou d'adénomyose.

Ces progrès montrent que rien n'est gravé dans le marbre et que lorsqu'on se bat collectivement, les choses bougent. L'égalité n'est pas encore pleinement réalisée, mais elle avance — et elle avancera encore. Avec la mobilisation de toutes et tous, nous pouvons construire un avenir où chaque femme d'ENEDIS et de la DIR2S pourra évoluer librement et sans obstacle.

Aussi, nous appelons l'ensemble des agents de la DIR2S à rejoindre les différents rassemblements et initiatives organisés en local le 8 mars prochain.



Pour autant, la CGT alerte sur plusieurs risques majeurs. D'abord, la densification des surfaces et le choix d'un plateau de 30 postes en Open Space, avec seulement quelques zones silencieuses, font peser des risques importants sur la santé et la qualité du travail : bruit, difficulté de concentration, perte de confidentialité pour les activités RH et IT, tensions autour du partage des espaces. Or, nous ne voyons ni étude acoustique, ni analyse d'impact RPS spécifique à ce déménagement, ni garanties claires sur le ratio postes/agents les jours de forte présence.

Même si ce projet immobilier semble pertinent **la délégation CGT reste opposée au flex-office** pour de nombreuses raisons notamment :

- La dépersonnalisation du poste de travail
- Le sentiment d'être facilement remplaçable
- Un risque accru de transmission des virus et maladies
- Une augmentation du stress
- Des problèmes acoustiques

La CGT rappelle que, pour nous, un **projet immobilier ne doit pas être uniquement un levier d'économies mais un outil pour améliorer concrètement les conditions de travail, la santé et la sécurité des agents.**

La CGT restera extrêmement attentive sur la mise en œuvre et les effets concrets de ce projet.

POUR : 12 VOIX (FO, CFE-CGC, CFDT)

ABSENTION : 7 VOIX (CGT)

Vote positif du CSE

3- Examen du DUERP de la DIR2S - Pour avis

La Direction a présenté la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Si le dossier est dense sur le papier, la CGT a dénoncé le fossé persistant entre les tableaux Excel et la réalité de votre travail au quotidien. Rappel à la Loi : L'employeur doit vous protéger. La CGT a rappelé fermement l'article L4121-2 du Code du Travail : l'employeur doit adapter le travail à l'homme et non l'inverse.

L'accident n'est pas une fatalité, c'est le résultat d'une organisation défaillante.

Nos exigences pour tous les salariés (GRH) :

- Défaillance Sécurité Incendie (SSI) : Nous préconisons un protocole en cas de défaillance de SSI, en cas de panne du système, aucun agent ne doit entrer sur site sans la présence d'agents de sécurité incendie qualifiés.
- Risque électrique : C'est notre cœur de métier ! Nous demandons une sensibilisation massive pour tous les agents.
- Ergonomie & Travail sur écran : Stop aux TMS ! Nous demandons la généralisation des bras articulés pour les écrans sur tous les sites, sans distinction de service.

Focus Logistique (GRH LI) :

- Manutention : Nous demandons une étude réelle sur le port de charges sur la durée et la mise en place de conditionnements adaptés de la part des fournisseurs en suivant les préconisations INRS.
- Risque Hydrogène (Batteries plomb) : Sur 9 plateformes, seulement 2 sont conformes. En attendant la mise aux normes des ventilations et la mise en place des détecteurs d'hydrogène, les agents restent exposés. Cela aurait dû être anticipé dès la mise en place du marché STILL.
- Pénibilité : Les nouveaux embauchés (post-septembre 2023) voient leur pénibilité niée. Cette injustice crée des tensions et des risques psychosociaux (RPS). La CGT exige le retour d'une reconnaissance réelle pour tous !

La CGT remarque le travail de l'équipe prévention, mais sans moyens financiers et humains supplémentaires, leurs actions resteront compliquées. Notre vote en instance est un signal d'alarme : nous refusons de valider une politique qui privilégie l'adaptation de l'humain à des conditions de travail dégradées plutôt que d'investir dans de vraies ressources.

Pour la CGT, la santé et la sécurité des travailleurs sont la priorité.

POUR : 9 VOIX (CFE-CGC)

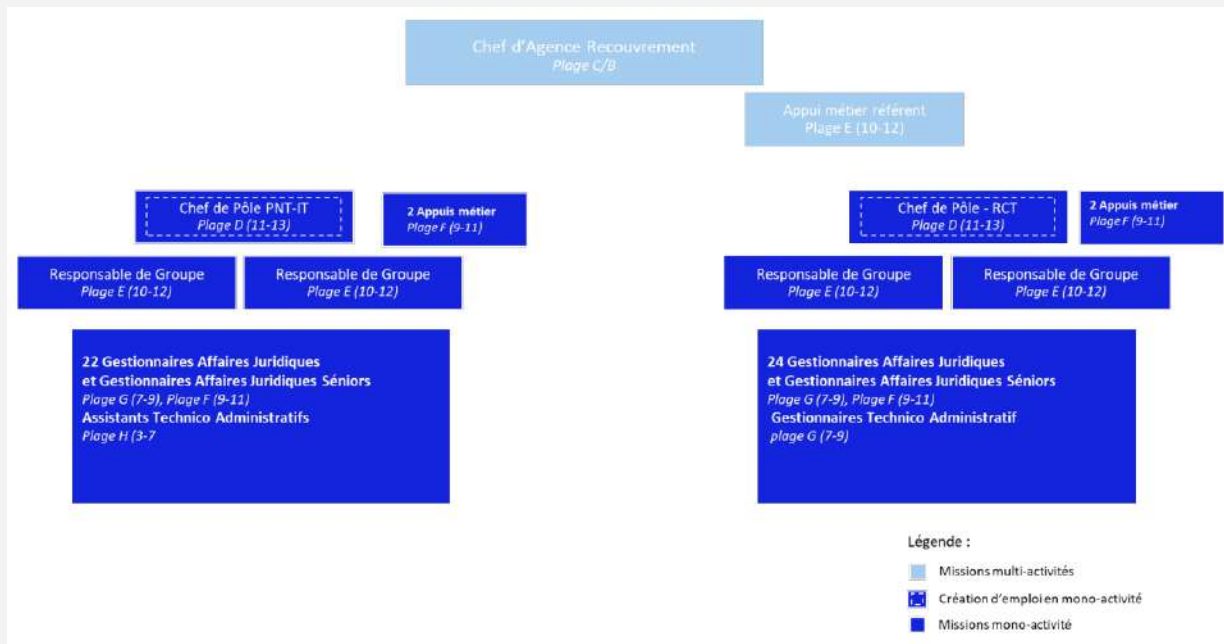
ABSTENTION : 2 (CFDT)

CONTRE : 8 VOIX (CGT, FO)

Vote négatif du CSE à la majorité

4 - Projet d'évolution de l'organisation de l'agence Recouvrement du Centre de Service Indemnisation Recouvrement - Pour avis

Organisation cible



Avis motivé de la CGT :

Le CSE est consulté ce jour sur le projet d'évolution de l'organisation de l'agence Recouvrement, qui prévoit la création de deux pôles spécialisés (RCT et PNT-IT), ce qui engendre notamment la mise en place de deux emplois de chefs de pôle et la spécialisation accrue de la ligne managériale, sans modification annoncée du nombre de salariés ni des lieux de travail. Nous tenons tout d'abord à souligner la qualité des échanges lors des bilatérales avec la direction du CS IR.

La CGT prend acte de l'absence de suppression de postes, du maintien des sites de Douai et Saint-Étienne, et de la perspective de promotions internes pour plusieurs collègues (gestionnaire sénior, appui métier, responsables de groupe). Ces éléments vont dans le sens d'une reconnaissance des compétences internes, que nous revendiquons.

Toutefois, la CGT tient à exprimer quelques réserves. Cette réorganisation renforce d'abord la verticalité du management et le pilotage de la performance, dans un contexte où les enjeux financiers (pertes, fraudes, recouvrement des créances) sont au premier plan. Or, nous n'avons pas obtenu d'éléments chiffrés suffisamment précis sur la charge de travail actuelle et projetée, ni d'analyse détaillée des risques psychosociaux, alors même que la spécialisation des pôles, la segmentation des activités et le renforcement du reporting peuvent augmenter la pression sur les équipes.

La CGT rappelle que pour nous, une réorganisation doit d'abord améliorer les conditions de travail, la santé, la solidarité au sein des équipes et la qualité du service rendu, et non uniquement optimiser le pilotage et la performance.

Nous resterons particulièrement vigilant et attentif sur la nécessité d'un accompagnement de qualité pour les agents promus, afin d'assurer leur réussite dans leurs nouvelles fonctions managériales (responsable de groupe devenant chef de pôle, expert devenant manager).

La délégation CGT demande qu'un REX soit présenté en CSE à l'automne pour s'assurer de la bonne évolution de cette nouvelle organisation.

POUR : 19 VOIX (CGT, FO, CFE-CGC, CFTD)

Vote positif du CSE à l'unanimité.

5 - REX Transformons l'IT - Pour info



La direction du CS IT présente ce jour le bilan "Transformons l'IT" en indiquant un bilan global positif et une organisation qui fait la preuve de sa robustesse et de sa pertinence.

En amont de la séance du CSE, la CGT a demandé en supplément les mesures du changement afin de percevoir le ressenti des agents sur le projet "Transformons 'IT".

Afin d'avoir une vision globale des équipes, la CGT a demandé d'avoir la totalité des « prises de pouls ».

Pour nous, ce type de démarche entreprise par la direction du CS IT est vraiment intéressante pour s'assurer de la conduite du changement opéré auprès des salariés.

Cela doit permettre d'alimenter la démarche de co-construction avec les équipes et de continuer la dynamique d'amélioration continue, mais aussi de détecter toute problématique vécue par les salariés. A l'issue de tout projet de transformations, les salariés doivent se retrouver dans un état de bien-être et dans de bonnes conditions de travail.

6- Evolution du Code Anti-Corruption - Pour info

La CGT n'est évidemment pas opposée à la lutte contre la corruption, en cohérence avec ses valeurs de défense du service public et de l'intérêt général. Toutefois, lors du CSE-C Enedis, la CGT a émis un avis défavorable sur l'évolution du Code anticorruption d'Enedis, estimant que ce document dépasse le cadre prévu par la loi Sapin II et ne présente pas une cartographie des risques suffisamment précise pour adapter efficacement les actions de formation.

Ce dispositif, dans sa mise en œuvre descendante, peut apparaître déconnecté des réalités du terrain et risque d'être perçu comme un outil disciplinaire plutôt qu'un instrument de prévention. Sa mise en place ne doit pas conduire à individualiser les fautes ou à étendre le pouvoir disciplinaire de l'entreprise, mais à construire une véritable culture éthique partagée.

La CGT souligne par ailleurs que la conformité juridique ne garantit pas l'effectivité réelle du dispositif. La prévention des risques de corruption doit s'appuyer sur des effectifs suffisants, une organisation du travail cohérente, une réduction de la sous-traitance et un renforcement de la culture de service public.

La CGT réaffirme que la protection des lanceurs d'alerte doit être effective, tant sur le plan juridique que social. Elle demande la mise en place d'un bilan annuel anonymisé présenté devant le CSE DIR2S, retraçant le nombre de signalements, leur typologie, les suites données et les mesures de protection mises en œuvre. Elle demande également qu'un droit d'accompagnement syndical soit accordé à tout salarié utilisant le dispositif d'alerte.

Enfin, la CGT insiste sur la nécessité d'une analyse spécifique des risques liés à la sous-traitance, possible source de pressions et de risques de corruption dans le contexte opérationnel d'Enedis.

La lutte contre la corruption ne doit pas se réduire à un affichage ou à une conformité de façade, mais reposer sur des pratiques concrètes de prévention, de transparence et de protection des salariés. La CGT restera vigilante quant à la mise en œuvre réelle de ces principes au sein de l'entreprise.



VOS ÉLUS ET MANDATÉS CGT EN CSE



Virginie CAZIER
BORDEAUX
06 98 81 75 73
virginie.cazier@enedis.fr



Frédéric DENIS
VILLERS LES NANCY
06 07 12 83 74
frederic.denis@enedis.fr



Benoît DUCARME
MONTPELLIER
06 59 45 13 11
benoit.ducarme@enedis.fr



Rodrigue GAJENSKI
SAINT QUENTIN
06 60 13 72 89
rodrigue.gajenski@enedis.fr



Mehdi GHERBI
MARSEILLE
07 85 71 08 04
mehdi.gherbi@enedis.fr



Arnaud LEMOINE
BORDEAUX
06 59 42 01 76
arnaud.a.lemoine@enedis.fr



Mariane LEREFFAIT
COURBEVOIE
07 87 10 26 07
mariane.lereffait@enedis.fr



Abdeslem MEFTAH
ST QUENTIN-FALLAVIER
06 59 42 09 24
abdelslem.meftah@enedis.fr



Ghislaine NIKIEMA
MONTPELLIER
06 02 17 46 22
ghislaine.nikiema@enedis.fr



Steve CARON
DOUAI
07 60 52 56 13
steve.caron@enedis.fr



Dominique DHENNIN
DOUAI
06 58 36 63 30
dominique.dhennin@enedis.fr



Héliène LAVERGNE
COURBEVOIE
07 72 06 28 22
helene.lavergne@enedis.fr



Chrystelle ROTY
AIX-EN-PROVENCE
06 66 08 32 17
chrystelle.roty@enedis.fr

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 !