



26 MARS 2026

LES LETTRES DES ADMINISTRATEURS SALARIES Rte

REEMPLACEMENT DE XAVIER PIECHACZYK : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

PIECHACZYK Xavier ✕ : réponse automatique : " Bonjour, j'ai quitté mes fonctions de Président du directoire de RTE le 5 février 2026. Cordialement Xavier Piechaczyk"

Au travers d'un processus biaisé, le remplacement du Président du directoire de RTE suit son cours dans le secret des "instances", dans les couloirs et les coulisses des lieux du pouvoir... CHUT !!!

Ce secret des "affaires" nous est imposé sur tout et n'importe quoi, alors que l'essentiel des missions et activités de RTE, ses programmes, son plan d'affaires et ses décisions devraient faire preuve de transparence, en lien avec leurs dimensions « publiques », à l'exception de certaines données commerciales sensibles en phase de négociation.

Selon les médias, la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) aurait été consultée par l'Élysée (information du 6 février 2026). Nous ne doutons pas de la fiabilité de cette information. La HATVP ayant 2 mois pour rendre son avis sur une mobilité entre le "Public" (une administration, un ministère, un "exécutif politique" ...) et le "Privé" (une Société Anonyme comme RTE).

Sachant que la vacance à la tête de RTE doit être traitée dans un délai supposé de 2 mois, **nous arrivons dans la dernière ligne droite du processus de nomination**. Il faut aussi que la Commission de Régulation de l'Énergie valide la candidature du point de vue du respect des contraintes imposées par le Code de l'Énergie.

Quand tous les voyants seront au vert, **le Conseil de Surveillance pourra délibérer sur la candidature imposée**.

En attendant les électrons circulent, les agents du Service Public sont à l'œuvre, les projets avancent, le réseau est surveillé, monitoré et les politiques de maintenance mises en œuvre, le tout avec l'appui des fonctions supports.

Comme nous l'avons déjà écrit, au-delà du choix pour assurer la présidence de RTE, **le plus important reste le projet pour l'entreprise, les politiques mises en œuvre et la manière d'exercer le pouvoir**.

Voici nos premières « alertes », exigences, questions et dossiers que nous souhaitons voir traiter par le ou la future Présidente du Directoire de RTE.

QUELLE POLITIQUE RH ET QUELLE VISION DU DIALOGUE SOCIAL ?

Vu le contexte global auquel est confronté RTE, la conduite du changement, les évolutions, les négociations doivent-elles se faire aux forceps et être conduites de manière déloyale ?

- Depuis 2019-2020, nous assistons à un pilotage RH "endurci", à des négociations "à prendre ou à laisser", sans marge de manœuvre et pour couronner le tout qui se concluent souvent avec un chantage à la signature des accords.
- Nous constatons une hausse inédite des procédures disciplinaires, brutales, où l'humain est laissé de côté, avec **une entreprise qui s'acharne, y compris dans des cas peu "glorieux" !** À titre d'exemple, le licenciement injustifié de 2 salariés en situation de handicap. Deux affaires pour lesquelles RTE a été condamnée définitivement, après une procédure allongée du fait des multiples recours engagés par la Société RTE...procédure éprouvante et inhumaine pour les salariés. **Toutes ces procédures et cette gestion RH ne sont pas bonnes pour l'image de la Société, du Service Public et finissent par coûter cher, notamment en frais d'avocats...**

☰

Nous pourrions citer d'autres exemples de ce désordre social qu'il convient de corriger, dans le sens d'une vision modernisée d'un Service Public essentiel.

→ Cela passe par **un dialogue social mature et apaisé, loyal, moins brutal**, avec des médiations préalables, réellement indépendantes, remplaçant l'arbitraire d'une autorité interne qui sanctionne.

RTE est une des entreprises héritières d'établissements (EDF et GDF), au sein desquelles le contrat et le dialogue social ont été des piliers de la réussite d'un projet industriel durable depuis 1946.

Dans cette continuité, **nous vous engageons à changer de cap en matière de Relations Humaines.** Au lieu de sanctionner, il faut œuvrer, réellement, en matière de préventions. Apprenons à désamorcer les situations qui peuvent devenir conflictuelles en lien avec le monde du travail auquel nous sommes confrontés de nos jours, avec des pressions psychologiques exacerbées. Ces situations sont gérables sans qu'il faille obligatoirement en arriver à des procédures disciplinaires. Celles-ci se transformant en sanctions, disproportionnées, souvent à géométrie variable, « *selon que vous serez puissants ou misérables...* ».

EXTERNALISATIONS : ENTRE RISQUES ET ILLÉGALITÉS !!!

Sous couvert de la Loi, toutes les missions et activités de RTE devraient être menées et déployées dans le cadre du Statut, avec des emplois statutaires et sur la base de dispositions statutaires.

Or il s'avère que l'externalisation serait la solution miraculeuse, du point de vue des directions, en termes de gestion d'un plan d'affaires qui atteint un niveau inédit en volumes « opérationnels » et financiers. Ce niveau n'est pas un pic d'activités, il s'agit d'un plateau qui doit perdurer, à minima à l'horizon des futurs énergétiques 2050. D'où le recours sensé à des emplois pérennes... donc **statutaires**.

Par ailleurs, cette politique du faire-faire est risquée à plusieurs points de vue.

Ainsi, en marge de cette politique, il semble que la Société RTE **se met hors la Loi, notamment du point de vue de la notion de "prêt illicite de main d'œuvre"**.

Nous constatons des organisations du travail au sein desquelles des salariés internes et externes se retrouvent sous le même management, la même autorité, dans des bureaux communs, mais avec 2 employeurs différents et liés contractuellement. **Un imbroglio savamment orchestré, à la limite, voire hors la Loi de notre point de vue.** L'article 4 du Statut des IEG est bafoué. Pire ! le Code du Travail n'est pas respecté.

En complément de ce point de vue juridique, **nous alertons aussi sur la maîtrise de nos missions et activités**, dans le sens du Service Public et de l'intérêt général. Du point de vue économique, **l'externalisation pèse sur le service rendu aux usagers et en matière de tarif** (TURPE). Du point de vue des savoir-faire internes, il y a évidemment des risques, avec une perte de vision et de maîtrise globale, une perte de compétences qui ne peut que s'amplifier au fil du temps, ...

Le tissu fournisseurs à disposition de RTE est largement perfectible, ceci générant des risques augmentés. Des tâches, de plus en plus cœur de métier, sont externalisées, y compris sur des thématiques en lien avec la gestion de la sécurité, la planification des opérations (PGO), jusqu'à l'élaboration des faisabilités... **Ceci nous inquiète fortement.**

Cet état des lieux mérite que le directoire sorte de sa vision idyllique et surtout idéologique sur le recours à l'externalisation.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

En matière de santé et sécurité au travail, **les indicateurs ne sont pas bons.**

Il y a un lien évident avec la thématique précédente, l'externalisation.

Selon la "direction", la politique d'externalisation massive est, pour l'instant, l'Alpha et l'Oméga de la capacité pour RTE à mettre en chantier les investissements (CAPEX) voire les OPEX, avec de plus en plus de maîtrise d'œuvre externalisée. Il en ressort un allongement de la chaîne des responsabilités **avec des risques que nous souhaitons pointer en matière de sécurité.**

Il convient d'avoir rapidement une vision renouvelée sur les organisations de travail, sur les politiques qui seraient à mettre en œuvre pour réduire les risques, mieux maîtriser les situations, en sortant du carcan idéologique qui

pousse vers l'externalisation du contrôle, de la présence « Terrain » et sur la « confiance » faite aux titulaires au travers des contrats.

Nous invitons le nouveau ou la nouvelle Présidente du directoire à se saisir de ce dossier et surtout à sortir du dogme, en revenant sur la suppression des services internes dédiés (donc des emplois) qui contribuaient de la phase conception à la phase réalisation aux projets, en matière de modes opératoires, de consignations, d'utilisations des moyens spéciaux, de planifications des interventions puis de contrôles et de suivis des chantiers. **Le tout avec comme fil rouge, la réussite des chantiers, donc des projets, en SÉCURITÉ !**

Le renforcement du contrôle social, en redonnant des moyens aux IRP compétentes, est aussi une nécessité. La sécurité doit être l'affaire de tous. Toutes les bonnes volontés et solutions sont les bienvenues, sans que la direction ne fasse de tri préalable et choisisse ses interlocuteurs, ses "partenaires".

Faire de la sécurité une vraie priorité, sans entraver les analyses et les responsabilités est un enjeu primordial !

VOICI 3 « POLITIQUES » PARMI D'AUTRES, SUR LESQUELLES NOUS SOUHAITONS ÉCHANGER ET SUR LESQUELLES IL FAUT QUE L'ENTREPRISE AGISSE ET ÉVOLUE.

Nous n'oublions pas les autres thématiques : les questions européennes, notamment le paquet « Réseaux », les coopérations nécessaires avec ENEDIS, le modèle économique de RTE, la RSE, le devoir de vigilance, la gestion des activités offshore dans le respect des conditions de travail, l'utilisation de l'IA entre opportunités et risques...

Monsieur ou Madame la Présidente, vous avez du pain sur la planche... Et nous allons en avoir également en tant que membres de la gouvernance.

VOS ADMINISTRATEURS SALARIÉS CGT

Christophe AIME
Albéric DIETRICH

