

Comité Social et Économique Central RTE - 26 mars 2026

« Démarches compétences » : priorité aux compétences comportementales au détriment des compétences techniques !

Nouveau référentiel de compétences, nouveaux descriptifs d'emplois, nouveaux outils SI (remplacement de Propulse) : la direction modifie les fiches emplois et le contenu des entretiens individuels de façon unilatérale, au mépris du code du travail.

En effet, la loi prévoit une obligation de négocier la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) a minima tous les 3 ans. La dernière négo date de 2022 mais la direction préfère utiliser le CSE Central comme une chambre d'enregistrement d'un projet déjà tout ficelé.

Tous les descriptifs d'emplois vont être revus avec une liste de compétences clés qui passe de 3200 à 600 et une réduction des fiches emplois de 1700 à 350.

Ainsi, tous les managers et adjoints (PO4 à PO7) auront une fiche emploi générique. Il y aura des compétences managériales, transversales, comportementales mais plus de compétences techniques liées au métier. Pour le reste des emplois, on n'en sait rien car le dossier était incomplet !

Après les objectifs comportementaux pour la RIP, nous aurons donc des compétences comportementales directement dans les descriptifs emplois. Du genre « voir loin », « donner envie » (on croirait une chanson de Johnny Hallyday !), « se rendre accessible », « savoir dire les choses » : autant d'injonctions floues et subjectives interdites par la jurisprudence (voir [ICI](#)).

L'objectif de la direction est de contrôler le comportement des agent·es, même si elle reconnaît être « sur le fil de la légalité ». Cette intrusion dans la sphère personnelle de chacun·e est inacceptable !

La CGT s'est opposée à ce projet et a exigé d'être consultée sur tous les emplois modifiés... ce qui n'aura pas lieu (la coalition majoritaire CFE-CGC & CFDT a donné un avis positif).