

CSE de la DIR2S Compte-rendu

Séance du jeudi 26 mars 2026

Sommaire

1- Projet Immobilier HOPE Villeneuve d'Ascq, macro et micro-zoning - Pour avis

2- Examen du Bilan 2025 de la santé, de la sécurité et des conditions de travail & Programme Annuel 2026 de Prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail de la DIR2S - Pour avis

Déclaration liminaire

Le 17 mars dernier s'est tenue une nouvelle séance de CPPNI consacrée aux négociations sur l'évolution de la **grille des salaires**. À cette occasion, les employeurs ont présenté leur projet d'accord de branche.

S'il est vrai que certains éléments ont évolué depuis le début des négociations — et cela grâce à la mobilisation des agents, soutenue et impulsée par la CGT — plusieurs points demeurent très éloignés de nos revendications et des besoins réels des agents.

Qu'en est-il des propositions des employeurs ?

Sur la question de l'astreinte, notre revendication d'une revalorisation semble enfin avoir été entendue. Une hausse de 9 % serait envisagée.

Cette progression n'est pas un cadeau des employeurs : elle est le résultat direct de la mobilisation collective exercée depuis plusieurs mois. Il faudra toutefois veiller à ce que cette mesure soit réellement appliquée et ne soit pas compensée ailleurs.

Concernant **les échelons d'ancienneté**, la CGT revendiquait l'ajout de deux échelons supplémentaires. Cette demande, longtemps ignorée, serait désormais intégrée dans le projet des employeurs, C'est un point positif, mais qui reste insuffisant notamment sur le taux de ces nouveaux échelons.

Sur les Minimas d'embauche : des propositions encore trop timides. Les employeurs évoquent également une revalorisation des minima d'embauche.

Mais parler de « légères » augmentations est loin de répondre aux enjeux d'attractivité auxquels font face nos entreprises. Dans un contexte de tension sur les métiers techniques et de forte concurrence avec le secteur privé, continuer à embaucher au rabais est un non-sens !

Augmentation générale de la grille : une provocation déguisée !

Sur l'augmentation générale de la grille. Les employeurs proposent seulement 1 %, un niveau totalement déconnecté de l'inflation cumulée de ces dernières années et des pertes de pouvoir d'achat subies par les agents. Dans le même mouvement, ils proposent une bascule vers une seule majoration résidentielle à 24 % pour tous. . Présenté comme une simplification, en réalité, c'est un simple jeu d'écriture : **ce qu'ils donnent d'un côté, ils le reprennent de l'autre.**

Les employeurs avancent également un saupoudrage de coefficients hiérarchiques, selon une logique arbitraire et opaque qu'ils appellent « granularité ».

Derrière ce terme technocratique se cache une volonté claire : d'individualiser encore davantage les rémunérations, d'affaiblir nos repères collectifs, de limiter la transparence et donc le contrôle social,

Ce modèle va à l'encontre de ce qui fait la force de notre statut, et de ce qui garantit cohésion et équité au sein des IEG.

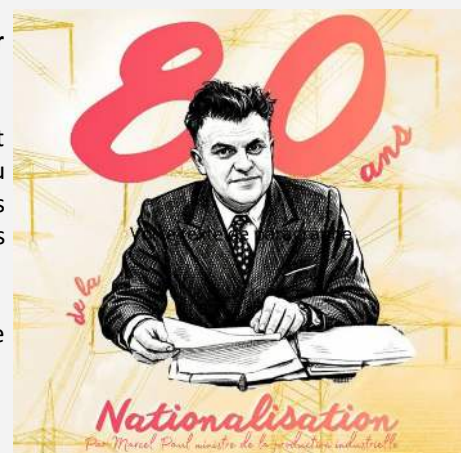
Nous entrons dans une période où les défis sont immenses : transition énergétique, investissements massifs, renforcement du service public, renouvellement des compétences, modernisation des infrastructures...

Dans ce contexte, les employeurs persistent pourtant à jouer la carte des économies de pacotille. Comment attirer, former et fidéliser des professionnels qualifiés avec un système de rémunération low-cost ?

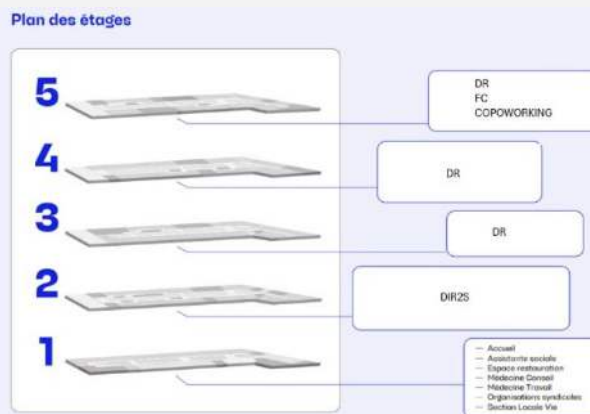
Les Industries Electriques et Gazières ont besoin de reconnaissance, pas de bricolages sur les mécanismes de rémunération.

À quelques jours de la célébration des 80 ans de la nationalisation de 1946, il est important de rappeler ce moment fondateur où l'énergie a été pensée comme un bien public, au service de toutes et tous. C'est en revenant à ces fondamentaux que nous pourrions construire un service public de l'énergie à la hauteur des enjeux d'aujourd'hui et des décennies à venir.

La CGT continuera de porter ces exigences, avec et pour les agents, et continuera de défendre un service public de l'énergie.



1- Projet de transfert des activités administratives du domaine Logistique du CS LI vers le BAG - Pour avis



Le CSE est consulté sur le projet de déménagement d'agents de la DIR2S vers le site HOPE à Villeneuve d'Ascq prévu au 2e étage (855 m², 62 positions de travail), incluant espaces individuels, collaboratifs, salles de réunion, coworking et coins détente, ainsi que services mutualisés (restauration, médecine du travail).

La CGT prend acte de plusieurs éléments positifs : le maintien de l'implantation à Villeneuve d'Ascq (900 m du site actuel) et des espaces neufs mutualisés (accueil, restauration agrandie, médecine conseil).

La CGT alerte sur plusieurs risques majeurs. D'abord, la **densification du site** HOPE (actuellement 48% d'occupation, foisonnement des positions) et le passage à un aménagement en flex-office avec **seulement 62 postes pour 73 agents**, malgré des espaces d'échange et de concentration, font peser des risques importants sur la santé et la qualité du travail : bruit, difficulté de concentration, perte de confidentialité pour les activités 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.

la délégation CGT **reste opposée au flex-office** pour les raisons déjà évoquées dans de nombreux autres dossiers. La CGT restera extrêmement attentive sur la mise en œuvre et les effets concrets de ce projet.

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

ABSENTION : 6 VOIX (CGT)

Vote positif du CSE

2- Examen du Bilan 2025 de la santé, de la sécurité et des conditions de travail & Programme Annuel 2026 de Prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail de la DIR2S - Pour avis

La CGT reconnaît le travail effectué par l'équipe prévention ainsi que leur engagement.

Même si on constate une diminution du nombre d'accidents en général, on déplore une hausse des accidents de trajet. Les chiffres restent relativement élevés sur le CS LI du fait de la nature des activités.

Concernant les RPS, les actions menées sont le plus souvent curatives plutôt que préventives, ce qui, pour la CGT, reste largement insuffisant.

L'augmentation des VPS et des SD durant l'année 2025 au seul CS LI nous interpelle vivement sachant qu'elles sont un critère prépondérant à l'attribution de la fameuse prime RVI.

Ces remontées n'ont pas vocation à être, uniquement, un simple indicateur quantifiable. Elles doivent rester des situations détectées réellement, analysées par le collectif et solutionnées.

Une question majeure porte sur la pénibilité, notamment pour le métier d'opérateur logistique. La branche des IEG et Enedis doivent impérativement s'emparer de ce sujet : **il est inacceptable de nier la pénibilité pour nos collègues embauchés depuis septembre 2023**, alors que les précédents bénéficient d'une reconnaissance via les dispositifs avant 2009 ou CEJR (Compte Epargne Jours Retraite). **La CGT revendique l'application de ces acquis pour tous!**

La CGT porte des attentes fortes en matière de prévention et propose les points d'améliorations suivant :

- **Sur les RPS** : Passer d'une approche curative à une action préventive en profondeur, comme le préconise la mise en demeure de l'Inspection du Travail. Notamment en travaillant l'organisation (accompagnement ANACT, diagnostic d'ampleur, transparence totale auprès des élus et retour du GMD RPS au CSE).
- **Sur les TMS port de charges** : Lancer une étude précise « poids/durée » sur l'exposition des opérateurs (réception, picking, découpe, parc extérieur) pour construire un plan d'action efficace.
- **Sur la Défaillance SSI** : Travailler ensemble sur les consignes en cas de défaillance SSI en suivant les recommandations CGT (suite au DGI de Riom) : Ne pas faire rentrer de personnel sur le site et si obligation de faire rentrer le personnel, s'assurer au préalable d'une prestation d'agents de sécurité incendie.
- **Sur le Risque électrique** : L'ensemble des agents d'Enedis doit être sensibilisé sur ce risque qui existe à l'interne comme à l'externe. En tant qu'agent de la Distribution d'électricité, c'est notre cœur de métier.
- **Sur les TMS** : Vérification que l'ensemble des postes (même dans les entrepôts) ont des bras articulés. Si ce n'est pas le cas, en faire l'achat et les déployer.

La CGT est attachée à la santé physique et mentale ainsi qu'à la sécurité des salariés.

Force de propositions, notre délégation est disponible pour y travailler avec l'équipe Prévention.

Enfin, pour la CGT, la prévention des risques professionnels repose sur un principe simple : mieux vaut prévenir que guérir. La prévention primaire doit rester prioritaire car son objectif est d'éliminer les risques. C'est pourquoi il est important que la prévention ait les moyens adéquats qu'ils soient financiers, humains, ou matériels pour assurer cette véritable prévention.

ABSTENTION : 2 (CFDT)

CONTRE : 16 VOIX (CFE-CGC, CGT, FO)

Vote négatif du CSE

8 avril 1946

jc

Le projet de loi sur la
nationalisation du gaz et de l'électricité

DU MINISTRE COMMUNISTE

MARCEL PAUL

EST ADOPTÉ PAR

LE PARLEMENT

HISTOIRE DES
LUTTES

la
cgt
MINES ENERGIE

Direction des Services Supports

UFICT
INGENIEURS
CADRES
TECHNICIENS
ENEDIS

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 80 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



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



Chrystelle ROTY
AIX-EN-PROVENCE
06 66 08 32 17
chrystelle.rot@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 !