

# CSE de la DIR2S Compte-rendu

Séance du jeudi 23 avril 2026

## Sommaire

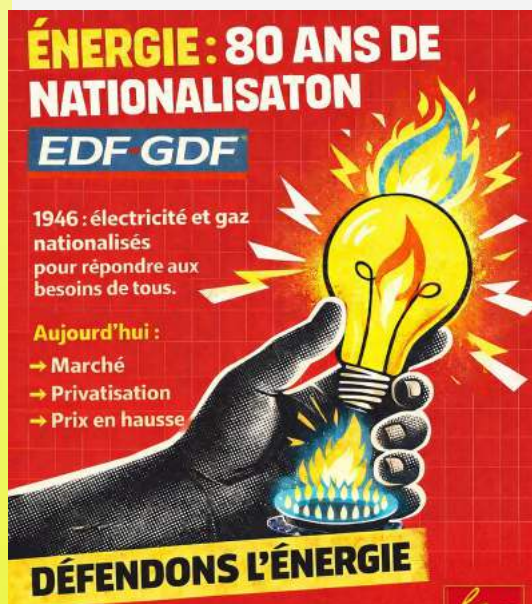
- 1- Examen du Bilan Social 2025 de la DIR2S - pour avis
- 2- Présentation du PMT de la DIR2S - pour information
- 3- Rapport d'activité du service social 2025 - pour information.

## Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Cette séance du CSE s'ouvre dans un contexte particulier, à la fois social, économique et historique.

**Historique**, car nous célébrons en cette année les **80 ans de la nationalisation de l'électricité et du gaz**.



En 1946, dans une France à reconstruire après la guerre, le gouvernement issu du Conseil National de la Résistance fait le choix stratégique de reprendre la main sur les secteurs essentiels comme celui de l'Énergie.

Avant cela, plus de 2000 opérateurs privés dont 5 grands trusts qui contrôlent les  $\frac{3}{4}$  de la production électrique, régissaient le secteur avec de multiples différences : prix, accès, tensions, ... De l'avis général, cet éclatement du système énergétique était devenu un obstacle à la reconstruction du pays et à son développement économique et industriel.

Sous l'impulsion de **Marcel Paul**, ancien résistant et déporté, adhérent au PCF et **membre de la CGT**, la loi portant sur la nationalisation du secteur énergétique votée à l'Assemblée Nationale le 29 mars 1946 à 3h40 et parue au Journal Officiel le 8 avril de la même année donne naissance à Électricité de France et à Gaz de France.

Cette décision politique forte a permis de bâtir un modèle énergétique fondé sur l'intérêt général et l'indépendance en garantissant l'égalité d'accès à l'énergie sur tout le territoire avec une péréquation tarifaire et en dotant la Nation d'un véritable service public en contrôlant la production, le transport et la distribution des forces énergétiques du pays. Elle s'accompagne de la création du Statut National du Personnel des Industries Électriques et Gazières, socle de droits sociaux précurseurs pour les agents.

Tous ces choix ont traduit une ambition claire : **faire de l'énergie un bien commun, et non une marchandise**.

En quarante ans, la nationalisation a permis de développer, d'unifier et de structurer un système électrique et gazier performant tout en diminuant les coûts de l'énergie. À la pointe du progrès dans les années 80, la France a un prix de l'énergie deux fois et demi moins cher que celle d'Allemagne et exporte même de l'électricité.

Mission accomplie pour EDF-GDF et cela forçait l'admiration du monde entier.

Mais, le libéralisme commence à lorgner sur les bijoux de la couronne : les deux fleurons du service public de l'Énergie.

Ce modèle a donc été attaqué de toutes parts : dérégulation, ouverture à la concurrence, logique de rentabilité financière, filialisations, externalisations, ... Il n'est plus question d'Usagers mais de clients... Et dans un duel fratricide, EDF et GDF sont mis dos à dos.

EDF est devenue en 2007 une société anonyme et ses activités dans le transport sont reprises dans RTE et celle de la distribution dans Enedis (anciennement ErDF).

Quant à GDF, l'entreprise a fusionné avec Suez pour former Engie.

D'autres acteurs, très nombreux, sont entrés dans le marché de l'énergie comme dans les énergies renouvelables ou en tant que fournisseurs d'énergie sans moyen de production propre.

L'argument phare des partisans de cette opération libérale : la baisse des prix de l'énergie par l'introduction de la concurrence.

Résultat, 80 ans après, ces 2 bijoux ont été éclatés en somme de morceaux... Les prix du gaz et de l'électricité à euros constants ont triplé et plus de 11% de la population est en précarité énergétique en 2025.

Autant de choix politiques qui ont fragilisé à la fois le service rendu aux usagers et les conditions de travail des agents.

LES IEG ONT 80 ANS!

Pour fêter mon anniversaire, je veux pas des clients, je veux des usagers.



Alors 80 ans après la nationalisation, une question centrale demeure : quel modèle énergétique voulons-nous pour demain ? Un modèle au service de la seule rentabilité financière, ou un modèle au service de la population et des territoires ?

**Économique**, car l'environnement actuel est marqué par une inflation, qui s'installe dans la durée et qui dépasse désormais le simple phénomène conjoncturel, et par la flambée des prix des carburants.

Depuis plusieurs années, **nous assistons à une hausse généralisée des prix**, portée à la fois par des tensions sur les marchés internationaux, des choix de politiques monétaires et des mécanismes de formation des prix de plus en plus déconnectés des coûts réels de production. L'énergie, et en particulier les carburants, se retrouvent au cœur de cette dynamique.

Les prix des carburants connaissent en effet une forte volatilité, avec des phases de hausse rapide souvent liées aux tensions géopolitiques internationales, aux stratégies des grands groupes pétroliers, aux arbitrages fiscaux des États, et aux mécanismes de marché amplifiés par la spéculation.

À cela s'ajoute une réalité structurelle : le prix final du carburant est largement composé de taxes, ce qui en fait un levier budgétaire majeur, mais aussi un facteur de rigidité dans la baisse des prix à la pompe.

Par ailleurs, la libéralisation progressive des marchés de l'énergie a contribué à exposer davantage les prix aux logiques de marché, accentuant leur instabilité et leur sensibilité aux fluctuations internationales. Ce phénomène s'inscrit dans une tendance plus large où les biens essentiels deviennent des objets de spéculation et de rentabilité.

Enfin, cette situation met en lumière une contradiction de fond : alors même que l'énergie est un bien de première nécessité, **son prix est de plus en plus déterminé par des logiques financières et spéculatives**.

Dans ce contexte, les questions fusent : quel pilotage économique de l'énergie ? Comment réguler les prix ? Quel rôle et maîtrise donne-t-on à la puissance publique ?

**Social**, car **les agents subissent une dégradation continue de leurs conditions de travail**, une pression accrue au quotidien et un manque de reconnaissance de plus en plus criant, alors même qu'ils sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Aujourd'hui, les agents des IEG subissent eux aussi de plein fouet l'inflation persistante et la flambée des prix des carburants qui pèse directement sur les trajets domicile-travail.

**L'augmentation du salaire national de base de 0.5% au 1er janvier 2026 est largement insuffisante pour y faire face.**

Dans le même temps, les exigences de productivité, elles, ne cessent d'augmenter.

Pour la CGT, les salaires doivent suivre le coût réel de la vie et le travail doit être reconnu à sa juste valeur.

La délégation CGT porte donc des revendications immédiates :

- Revalorisation générale des salaires,
- Reconnaissance des qualifications, de l'expérience et des savoir-faire,
- Ouverture d'une négociation pour mesures d'urgence face à la hausse des carburants.

**Ces 3 derniers points, qui sont autant d'éléments essentiels pour les agents, ont été portés à la connaissance de la présidente du Directoire d'Enedis, Mme Laigneau, le 10 avril dernier et ont obtenu alors une fin de non-recevoir.** D'ailleurs confirmé ce matin lors de la présentation du nouveau projet d'entreprise...



Une nouvelle série de questions se posent : Qui fait réellement tourner Enedis au quotidien, sinon les agents ? Et jusqu'où pensez-vous pouvoir tirer sur la corde avant que tout ne casse ? Que restera-t-il de l'entreprise le jour où les agents ne pourront plus compenser les dysfonctionnements que vos choix organisationnels génèrent ?

Pour les représentants du personnel CGT, les agents doivent être écoutés, entendus et respectés. L'ensemble du personnel engagé au quotidien sont les forces vives de l'entreprise !

Et pour faire face aux prix qui s'envolent et aux inégalités qui se creusent, la FNME-CGT porte un programme progressiste de l'énergie, qui repose sur :

- Un retour à une maîtrise publique complète du secteur énergétique
- La sortie des logiques de marché
- Le développement d'un service public national de l'énergie
- Des investissements massifs pour répondre aux enjeux climatiques
- Une sécurisation des emplois
- Un nouveau statut des travailleurs salariés de l'Énergie regroupant l'ensemble du personnel travaillant dans le secteur

Ce programme n'est pas une nostalgie de la défense d'un monopole public de l'énergie car ça serait oublier que les grandes nationalisations ne naissent pas de l'idéologie en soi, mais de l'urgence.

**Ce programme est une réponse concrète aux enjeux énergétiques, sociaux et environnementaux actuels qui deviennent plus qu'urgent à solutionner.**

**Alors agissons en grand pour de vrai.**

## 1- Examen du Bilan Social 2025 de la DIR2S - pour avis



La direction DIR2S consulte le CSE sur le Bilan Social de la DIR2S pour l'année 2025. L'unité a maintenant 3 années de recul ce qui permet réellement d'avoir une vision des politiques d'entreprise sur la DIR2S.

**Sur la question des effectifs**, nous notons une progression des agents statutaires entre 2023 et 2025 de + 37 agents, soit +2.3%. Bien que cette augmentation existe, elle est trop faible au regard de la charge de travail et des besoins sur le terrain.

**Concernant la ventilation par collège**, on observe en 2 ans une progression du collège cadres +30 agents et du collège maîtrise + 27 agents. A contrario le collège exécution est en baisse avec – 20 agents.

**Concernant la répartition femmes et hommes**, en 2 ans, on remarque une progression de la féminisation, soit + 47 femmes. D'un point de vue global, notre unité est pratiquement à parité. Cette progression du nombre de femmes se fait dans le collège cadres (+20) et maîtrise (+35). Côté exécution, le nombre de femmes diminue encore (-8). La part de femmes dans le collège cadres augmente de 2% et dans le collège maîtrise de +4%, et il baisse dans le collège exécution de -1.5%.

Il sera intéressant de faire un focus précis dans le rapport de situation comparée afin d'établir la liste des métiers à prédominance féminin ou masculin.

**Concernant les personnes en situation de handicap**, 177 salariés sont reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre 2025, contre 158 en 2024. Il est nécessaire que l'unité réponde aux questions de fond sur le maintien dans l'emploi, les reconnaissances liées aux accidents du travail, les moyens réellement consacrés à l'accompagnement des salariés. Cette partie sera abordée plus en profondeur lors du bilan handicap 2025.

**Sur la question des embauches**, départs et mutations, l'équilibre est trompeur. On observe moins de départs en retraite et une politique d'embauches tardives en 2025 après 2 années en sous-effectifs. L'ensemble des départs ne sont pas suffisamment anticipés. On pourrait se dire que la situation est stable avec un turnover autour de 5% mais là encore, il faut regarder la réalité derrière les chiffres. À ce turn-over, il faut également ajouter le recours à l'intérim. In fine, ceux sont les collectifs de travail et les agents qui subissent.

**Sur la question de la pyramide des âges**, les jeunes de 36 ans et moins restent trop peu nombreux. Bien que les jeunes de -25ans augmentent de +45%, il représente seulement 2% de l'effectif total. L'autre hausse importante concerne les 61 ans et plus avec une progression de +29% et ils représentent plus de 3% des l'effectif. D'un autre côté, une diminution importante des la tranche 25 à 35 ans est observée -17%, ils représentent 14.5% en 2025 au lieu de 17.5% en 2023... 68% de nos effectifs sont sur les tranches de 36 à 56 ans, soit 1105 agents sur 1618. Les 56 ans et plus représentent 15% de l'effectif, soit 243 agents. Une pyramide largement vieillissante... Cela veut dire une chose très simple : dans les années à venir, une part importante des effectifs va partir. Le renouvellement des compétences et des savoir-faire n'est clairement pas assuré. La pyramide d'ancienneté dans les IEG démontre également le renouvellement insuffisant. L'effectif de -5ans stagne, celui entre 5 à 10 ans baisse de 30% et celui de 20 à 25 baisse de 40%. Quant à celui des 25 à 30 d'ancienneté dans les IEG, il explose avec +53%, en passant de 8% de part d'effectif en 2023 à 17.5% en 2025... En clair, on assiste à des trous générationnels.

La CGT demande également que la direction présente très prochainement, en séance du CSE le dossier sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences et des Qualifications de la DIR2S.

**Concernant l'alternance**, on remarque une baisse du nombre de contrats d'apprentissage de 88 en 2024 à 59 en 2025. Cette baisse nous paraît anormale car ces alternants sont notre vivier d'embauches et qui mérite donc une vigilance toute particulière au regard des besoins de renouvellement des compétences à venir.

Cette baisse est-elle à mettre en corrélation avec le nombre d'embauches qui a un peu augmenté ? Ou est-ce une volonté de la direction d'Enedis de limiter le nombre de contrats d'alternance ?

**Sur la formation**, il est observé que 1595 salariés ont suivi au moins un stage avec 33 792 heures au total. Mais par le mot stage, il faut aussi entendre les fameux e-learning. Une véritable solution de facilité pour l'entreprise qui ne correspond pas réellement à ce que les agents sont en droit d'attendre pour leur formation professionnelle continue. Le bilan ne distingue pas les formations obligatoires, habilitantes, d'adaptation et de développement des compétences. Il est important que l'ensemble de ces points soient abordés dans le bilan formation 2025.

**Sur la question du temps de travail**, le bilan 2025 entérine la disparition des 32 heures collectifs. La question que nous avons en 2024 lors des négociations ATT ne se pose plus : c'est donc une extinction préméditée dans le cadre d'économies. En effet, quand un agent est en temps choisi à 32h, il perçoit une prime de compensation à hauteur de 94,3% de son salaire mensuel brut à temps plein. Quand l'agent est en RCTT à 32h collectif, il perçoit 97,1%...

La question que la délégation CGT pose en 2026 : est-il encore possible de passer en 32 heures collectifs ?

**Sur la partie promotion**, on remarque que le taux de promotion dans le collège supérieur stagne mais avec une meilleure répartition entre les femmes et les hommes. Le taux de promotion dans la plage supérieure augmente de +2% par rapport à 2024.

**Sur la question de la rémunération**, on observe une rémunération brute moyenne en légère augmentation de 4574€ en 2023 à 4622€ en 2025. En euros constants, avec l'inflation, c'est une perte de pouvoir d'achat que nous pouvons voir. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes n'est toujours pas atteinte. On constate un écart très important entre les différents collèges, et l'écart entre le collège cadre et celui de l'exécution représente +3640€. De la même manière, entre la plage A et la plage H, on perçoit un écart de 8000€.

Concernant la rémunération brute annuelle, 64% des effectifs se concentrent sur les tranches de 30000€ à 60000€. 9% des effectifs se trouvent au-dessus des 80000€, soit 148 agents. 9 salariés se trouvent encore sous les 30000€ (bien que cela a diminué depuis 2 ans de -66%). On constate donc que la grande majorité des agents est concentrée dans les niveaux les plus bas de rémunération.

54 femmes contre 94 hommes perçoivent une rémunération supérieure à 80000€. Et seulement 15 femmes contre 44 hommes sont au-dessus des 100000€. Un constat donc s'impose : Les femmes sont nettement moins présentes dans les hauts niveaux de rémunération.

**Dans l'item œuvres sociales**, les dépenses directement supportés par l'entreprise sont en baisse. En 2 ans, 100000€ de moins sur la restauration, 900000€ de moins sur le logement et 30000€ de moins sur le déménagement. Assiste-t-on à une traduction réelle de la politique d'austérité demandée par Enedis ?

**Sur la question de l'intérim**, on observe une légère baisse en 2 ans du nombre moyen d'intérimaires passant de 138 à 126. Néanmoins, ce niveau est très élevé car il représente environ 7% de l'effectif. La durée moyenne en 2025 est de 93 jours soit plus de 4 mois. L'intérim n'est pas marginal et n'est plus utilisé pour du ponctuel. Elle est utilisée pour parer à des besoins durables et donc devenue un mode de gestion. Cette béquille structurelle impacte concrètement le travail au quotidien des équipes : surcharge de travail, perte de savoir-faire, formation permanente des nouveaux, perte de repères, mais aussi impacte la qualité des activités en elles-mêmes. Ce recours à l'intérim vaut plus de 5 millions d'euros en 2025, cela représenterait plus de 100 embauches statutaires. Il est temps de sortir de la logique de précarisation des effectifs et d'investir sur le futur en embauchant !

Pour la CGT, il est nécessaire d'avoir un point inscrit à l'ordre du jour sur la situation de l'emploi dans l'unité afin de permettre un échange sur cette question (et pas uniquement l'implantation de documents situation trimestrielle de l'emploi sur la BDESE).

**Sur la question des accidents de travail** et de trajet, on remarque une baisse du nombre d'accidents de travail avec arrêt en passant de 16 en 2024 à 5 en 2025. De la même manière, le taux de fréquence diminue en arrivant à 2,09. Toutefois, le nombre d'heures travaillées, quant à lui, augmente de +28000.

Le nombre d'accidents de trajet avec arrêt baisse également passant de 7 en 2024 à 3 en 2025. Le nombre d'accidents du personnel intérimaire baisse légèrement de 6 en 2024 à 5 en 2025. Néanmoins, ces éléments restent d'un niveau important et il faut continuer à y travailler.

**Sur la question de l'absentéisme**, ce sujet est avant tout lié à la santé des agents. La maladie (dont la longue maladie) représente 97% des absences et a augmenté en 2 ans de +25%. Les arrêts longs explosent avec plus de 80% de longue maladie en 2 ans. Tout cela démontre des signes clairs de dégradation des conditions de travail et d'usure professionnelle. Cet élément est à mettre en perspective avec le manque d'effectifs, le recours à l'intérim, la charge de travail et une pyramide des âges vieillissante, ... Pour la CGT, c'est l'organisation du travail qui rend les agents malades. On ne peut pas d'un côté contraindre les effectifs, tirer sur les équipes, fonctionner en flux tendu, et de l'autre s'étonner que les arrêts explosent. Le travail et les conditions de travail usent !

La hausse des absences pour maladie et longue maladie traduit une souffrance au travail qu'il faut traiter à la racine, et non par des logiques de gestion ou de culpabilisation. La question prégnante aujourd'hui donc n'est pas comment réduire l'absentéisme, mais plutôt que faisons-nous pour en traiter les causes ? Parce que tant que les causes ne sont pas traitées, les chiffres continueront de se dégrader.

La santé mentale a été désignée grande cause nationale en 2025. Aujourd'hui, à la DIR2S, il est temps d'agir. C'est pourquoi la CGT demande de lancer un grand diagnostic sur l'ensemble des salariés de la DIR2S.

Les élus CGT demandent à la direction de réaliser cet exercice centre de service par centre de service afin d'avoir une vue plus détaillée des particularités de ceux-ci.

Pour la CGT, tous ces éléments nous amènent à revendiquer :

- Ø Un véritable plan de recrutement statutaire
- Ø Une réduction massive du recours à l'intérim
- Ø Une réelle anticipation des besoins
- Ø De bonnes conditions de travail
- Ø De meilleures rémunérations
- Ø Une véritable égalité entre les femmes et les hommes
- Ø De réelles formations

**ABSTENTION : 2 (CFDT)**

**CONTRE : 15 VOIX (CFE-CGC, CGT, FO)**

**Vote négatif du CSE**

## 2- Présentation du PMT de la DIR2S - pour information

Monsieur le Directeur,

La délégation CGT souhaite revenir sur un point qui, au-delà du PMT lui-même, pose une vraie question de fond : celui du discours tenu aux salariés parce que là, on a un petit problème de cohérence.

Depuis plusieurs mois, les agents de la DIR2S entendent le même refrain : « si on n'est pas aux attendus, les activités support pourraient être externalisées. » C'est un message qui a été répété, installé, presque intégré comme une vérité et qui, forcément, produit des effets. **Parce que oui, quand on parle d'externalisation, on ne parle pas d'un simple ajustement organisationnel. On parle d'emplois, de métiers, de savoir-faire... et très concrètement, d'avenir professionnel.**

Et puis arrive la réunion du 10 avril avec Mme Laigneau, Présidente du Directoire d'Enedis où ce sujet est clairement évoqué par 2 organisations syndicales dont la nôtre. Et là, surprise : elle nous indique aucune volonté d'externalisation des activités et qu'elle prend l'engagement ferme sur le maintien du modèle DIR2S en tant que choix stratégique pleinement assumé par l'entreprise. Alors forcément, on s'interroge... Qui dit vrai ?

Parce que là, on est face à deux discours totalement opposés. Et à ce stade, il n'y a que deux possibilités : soit la direction locale ne connaît pas le choix de l'entreprise sur la pérennisation de la DIR2S, ou soit elle utilise l'externalisation comme un outil de pression. Dans les deux cas... ça pose un sérieux problème.

Parce que ce qu'il faut bien comprendre, c'est que pour les salariés, ce n'est pas une "petite phrase". C'est une menace. Ce type de discours installe une pression permanente pour faire passer des objectifs toujours plus élevés, crée de l'inquiétude et fragilise les collectifs de travail. Et surtout, il pose une vraie question : est-ce qu'on pilote une organisation par la confiance... ou par la crainte ?

Parce que si l'externalisation n'est pas à l'ordre du jour, et c'est ce qui a été affirmé clairement par la Présidente du directoire d'Enedis, alors pourquoi continuer à l'évoquer comme une menace ? Est-ce un levier de management ? Un outil pour faire passer des transformations ? Ou simplement des discours qui ont dérapé ?

**Et on va être très clairs, on ne peut pas demander aux agents de s'engager pleinement, à qui on demande toujours plus de performance, toujours plus d'adaptation, toujours plus d'efforts, ... tout en laissant planer un doute sur la pérennité de leurs activités et sur leur avenir professionnel. Cela n'est pas acceptable !**

Alors, nous posons une question simple : Quel est le vrai message de l'entreprise ? Soit il y a un projet d'externalisation, et on veut la transparence totale, ou soit il n'y en a pas et on arrête immédiatement ce discours. Mais on ne peut pas continuer ainsi...

La CGT demande une clarification officielle, claire et sans ambiguïté, et l'arrêt immédiat de tout discours anxiogène sur ce sujet. **Parce que la confiance, ça ne se décrète pas. Ça se construit.**

Revenons maintenant sur le PMT. Ce PMT nous est présenté pour information et c'est déjà un problème. Parce qu'on ne parle pas ici d'un simple document, mais bien d'un projet qui impacte l'organisation, l'activité et les conditions de travail sur plusieurs années. Pour la CGT, cela relèverait d'une consultation du CSE. Un plan à moyen terme, c'est une déclinaison des orientations nationales Enedis pour établir une feuille de route locale sur 3 à 5 ans en général.

Un élément essentiel manque à l'intérieur de ce dossier : les effectifs et leurs trajectoires. Ce plan à moyen terme est donc complètement flou. Ce que nous voyons clairement par contre, c'est une logique budgétaire dure. Des éléments sur le cadrage budgétaire nous est donné où on observe une baisse des OPEX de 259M€ en 2025, 252M€ en 2026 et 249M€ en 2027, et une baisse des CAPEX de 21,6M€ en 2025, 20,3M€ en 2026 et 18,3M€ en 2027. La traduction pour les salariés : moins de moyens et plus de performance.

Les économies reposent-elles sur l'organisation, sur les moyens... ou sur les agents ?

De quoi parlez-vous en évoquant l'instauration de pénalités financières ou malus concernant les salariés non-respectueux et/ou récidivistes ?

D'autres pénalités vers nos prestataires existent comme une dans le Centre de Service Logistique Industrielle qui concerne les transporteurs. Cette dernière n'est pas appliquée.

**Alors avant de "taper" sur les salariés, il serait bon de faire appliquer nos contrats correctement.**

Concernant l'absentéisme au sens large, **il est indiqué que la DIR2S a un taux plus élevé que la moyenne d'Enedis qui s'explique notamment par un pourcentage de femmes plus important, de 48% à la DIR2S contre 29% à Enedis... Mme Laigneau et l'équipe diversité apprécieront certainement cette phrase ...**

Vous constatez une dégradation dans le Centre de Service Ressources Humaines car il y a une croissance d'activité liée à la croissance des effectifs Enedis à gérer... Mais que faites-vous réellement pour ces équipes ?

Votre solution miracle RVI, la rémunération variable individuelle reposant sur un des critères individuels : l'absence !

**Mais croyez-vous sincèrement que la carotte permet de cacher le lapin,... et le chasseur ?**

Ce qui ressort beaucoup de ce document, c'est qu'on conditionne l'activité au budget, pas au besoin réel. Aucune information sur la charge de travail, l'évolution par centre services et les impacts concrets sur les métiers...

Plus de productivité et plus d'intensification du travail. Plus, toujours plus, avec moins ou pareil...

Un PMT, ce n'est pas simplement un PowerPoint avec du jargon : c'est un engagement concret sur l'avenir des activités, des emplois et des conditions de travail. S'il manque un de ces trois piliers, ce n'est pas un plan... c'est un risque !

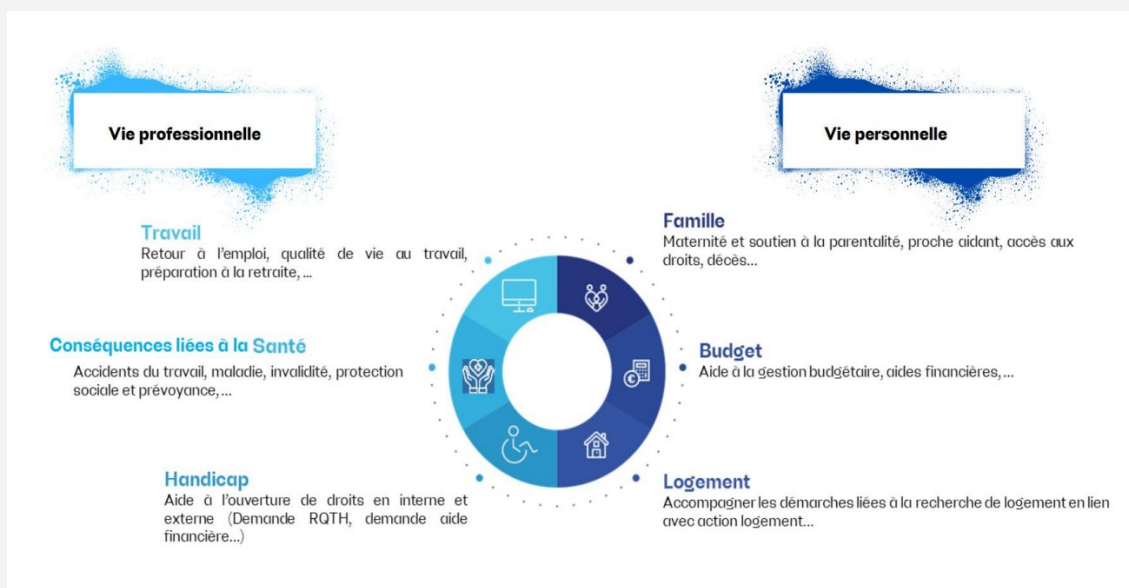
### 3- Rapport d'activité du service social 2025 - pour information.

Nos collègues du service social font un travail essentiel.

Le service social de l'entreprise, assuré par les assistants et assistantes sociaux, est un pilier souvent invisible mais essentiel de la solidarité entre salariés. Chaque jour, il accompagne des agents confrontés à des situations personnelles et professionnelles parfois extrêmement difficiles : précarité, santé, endettement, violences, accidents de la vie.

Ce service interne, au plus près du terrain et des réalités de notre entreprise, permet une prise en charge humaine, confidentielle et adaptée. Il incarne concrètement ce que devrait être une entreprise responsable : ne pas laisser un agent seul face à ses difficultés.

Pour la CGT, il est indispensable de reconnaître pleinement le rôle de ces professionnels, de garantir leurs moyens et leur indépendance, et de préserver un service social interne fort. Car derrière chaque situation traitée, ce sont des femmes et des hommes que l'on soutient, et c'est aussi la dignité au travail que l'on défend.



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

ENEDIS

UFICT  
INGENIEURS  
CADRES  
TECHNICIENS

## 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 !