

RIP CDC sans astreinte à ENEDIS

La direction envisage l'avenir de l'activité RIP CDC au travers de 2 propositions d'évolution.

L'accroissement d'activité liée à la transition énergétique met en lumière un autre maillon essentiel de la chaîne de raccordement : les RIP CDC. La direction lance donc un chantier sur la potentielle généralisation d'une organisation.

Pour la CGT, c'est enfin le moment de mettre en lumière la préparation des chantiers, en lien avec les besoins d'effectifs dans les BO et Ingénieries pour réaliser les raccordements sans pour autant sacrifier le reste de l'activité.

Deux choix d'organisations distincts proposés :

1 Pôle RIP à distance : Pour la CGT c'est un choix incompatible avec les obligations santé / sécurité

Pour la CGT ce choix est incompatible avec les obligations santé / sécurité. Ce type de structure est déjà déployé dans certaines DR depuis plus d'une dizaine d'années (PDL, SIRHO entre autres) et le retour d'expérience est mitigé :

Au sein de la Qualité de Vie au Travail : quel sens au travail et cohésion d'équipe pour ces agents qui ne peuvent pas faire le lien direct avec le terrain tout en produisant des accès à distance depuis un bureau, non intégrés en B.O et mis « dos à dos » avec ASGARD ? Isolement ? Monotonie des tâches ?

Côté règlementaire : quid du respect de la procédure de la préparation avec l'évaluation/analyse du risque sur le lieu de travail au sein strict du nouveau CPP RE ? Idem en lien avec les Inspections Communes Préalables qui ne peuvent être réalisées en mode sédentaire ?

Sur le plan légitimité et expertise : ce service qui pourrait être une porte d'entrée pour les embauchés JTS sans expérience terrain, les amènerait à rédiger des fiches de manœuvre ou des fiches de déroulement des Opérations (FDO) tout en préparant des chantiers pour un intervenant en BO (CDC, CDT, PDA) qu'ils ne connaissent pas ...

Quel taux de chutes des chantiers préparés à distance ?

N
É
G
O
C
I
A
T
I
O
N



Pour toutes ces raisons, la CGT a fermement dénoncé ce type d'organisation en parfaite contradiction avec le rôle central de la préparation du travail. La direction a entendu notre positionnement et a finalement exclu de son projet la préparation à distance. Ceci est une bonne chose en cette période de remise en question de notre culture santé sécurité comme annoncé dès ce début d'année.

Toutefois, nous regrettons de n'avoir eu aucune garantie sur le fait que la préparation à distance ne perdure pas dans les DR où elle est déjà installée...

La CGT restera actrice pour discuter et améliorer les dispositifs actuels en DR. Ce choix stratégique est à suivre dans la durée pour redonner du sens à l'activité de préparation.

2 **RIP CDC sans astreinte** : une solution plus conforme mais... sous conditions d'effectifs

La direction nous confirme qu'il s'agit de ressources supplémentaires aux seules bordées d'astreinte existantes : bonne nouvelle pour créer de nouveaux postes !

Elle offre également des opportunités de parcours professionnels, de développement de compétences clés pour fidéliser les agents en BO (TE > TE senior, postes de MPRO) et permet de développer le lien transverse entre les services (BO / CPA / INC par exemple)

=> **Impossible avec un pôle de RIP à distance.**

Fidèle à son engagement, la CGT continuera d'instruire le dossier RIP CDC en vue de proposer de nouvelles solutions lors des prochaines instances nationales (CSEC mai 2025)

N
É
G
O
C
I
A
T
I
O
N

Montreuil le 13/05/2025