



Compte rendu du CSE des Fonctions Centrales du 17 décembre 2025

Ordre du jour :

1. Approbation du PV du CSE de novembre Approuvé à l'unanimité
2. Bilan des travaux des représentants de proximité – dossier présenté pour info par Florence BRUNEAU et Christophe DELPEYROUX
3. Bilan accidentalité T3 2025 – présenté pour info par Stéphanie SIMON (UR) et Grégory SAUVEPLANE (DFP)
4. Projet de réorganisation de la Direction des achats – dossier présenté pour avis par Constance PEZE, Thierry PAGES et Christophe JACQUE Avis négatif du collectif CGT UFICT des FC
5. Projet de réorganisation de la DDTDM – dossier présenté pour avis par Patrick LYONNET Avis négatif du collectif CGT UFICT des FC
6. Présentation des évolutions du Règlement Intérieur – dossier présenté pour info par Matthieu LAROCHE (UR)
7. Situation trimestrielle de l'emploi – T3 2025 – dossier présenté pour info par Stéphane MONGIN (UR)

annexe 1

Déclaration de l'UFICT CGT (censurée par le Président du CSE) : voir en pièces jointes

Nous tenons à dénoncer ici, une dérive autoritaire dans l'attitude du Président du CSE.
Ce constat est partagé par plusieurs organisations syndicales :

- Limitation arbitraire de la parole,
- Limitation arbitraire du nombre de question,
- Réactions excessives suite aux remarques des Représentants du Personnel
- Décisions unilatérales sans concertation sur les horaires
- Réduction au minimum du temps alloué aux suspensions de séance

2. Bilan des travaux des représentants de proximité – dossier présenté pour info par Florence BRUNEAU et Christophe DELPEYROUX

Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 15 pages)

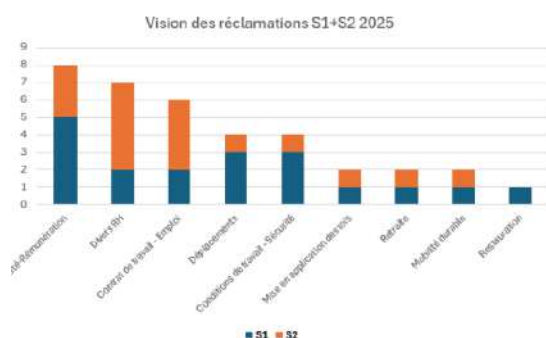
Les missions des Représentants de Proximité (RPx)

En référence à l'article 14.2 de l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des Comités Economiques et Sociaux au sein d'Enedis du 25 mars 2019

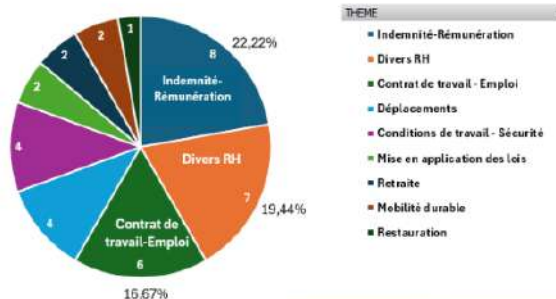
► Attributions :

« Les représentants de proximité ont pour mission de porter au représentant de l'employeur, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application des dispositions du Code du Travail, des notes d'entreprise et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. »

36 réclamations sur 2025 - 6 réunions



Répartition des thématiques des réclamations RPX 2025
36 réclamations



Expression du collectif CGT UFICT des Fonctions Centrales :

Malgré le fait que le collectif CGT ai été évincé des travaux des Représentants de Proximités (rassurez-vous, nous avons trouvé une alternative, n'hésitez donc pas à nous faire part de vos réclamations) nous tenons à saluer le travail effectué.

Nous dénonçons l'interprétation, toujours à son avantage, des textes et règlements par la Direction.

En effet, les représentants de l'employeur :

- empilent et superposent les réorganisations, les jugeant trop souvent assez minimes à leurs yeux pour ne pas mettre en œuvre l'accord REORG 2010
- multiplient les déménagements sans prendre en compte les allongements de temps de trajets
- rechignent à appliquer les accords
- minimisent systématiquement les conséquences de leurs décisions sur le quotidien des agents
- privent les agents de leurs droits
- ...

Les représentants de l'employeur entravent trop souvent les droits des salarié-e-s soit par méconnaissance ou ignorance soit par excès de zèle.

Si chacun-e se cantonnait à son rôle et replaçait les responsabilités là où elles doivent l'être, tout le monde gagnerait un temps précieux et aborderait son activité quotidienne plus sereinement.

Le sentiment d'injustice déjà très difficile à digérer et en plus très chronophage pour toutes les composantes de l'entreprise.

La CGT revendique une meilleure formation de toutes les composantes RH, dont les managers sont le premier maillon, et une application légitime des textes et des lois que ce soit dans et en dehors des réorganisations.

3. Bilan accidentalité T3 2025 – présenté pour info par Stéphanie SIMON (UR) et Grégory SAUVEPLANE (DFP)

Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 10 pages)

Expression du collectif CGT UFICT des Fonctions Centrales :

Le nombre d'accident reste assez stable au sein des Fonctions Centrales et est principalement constitué d'accidents de trajet et de plein pied.

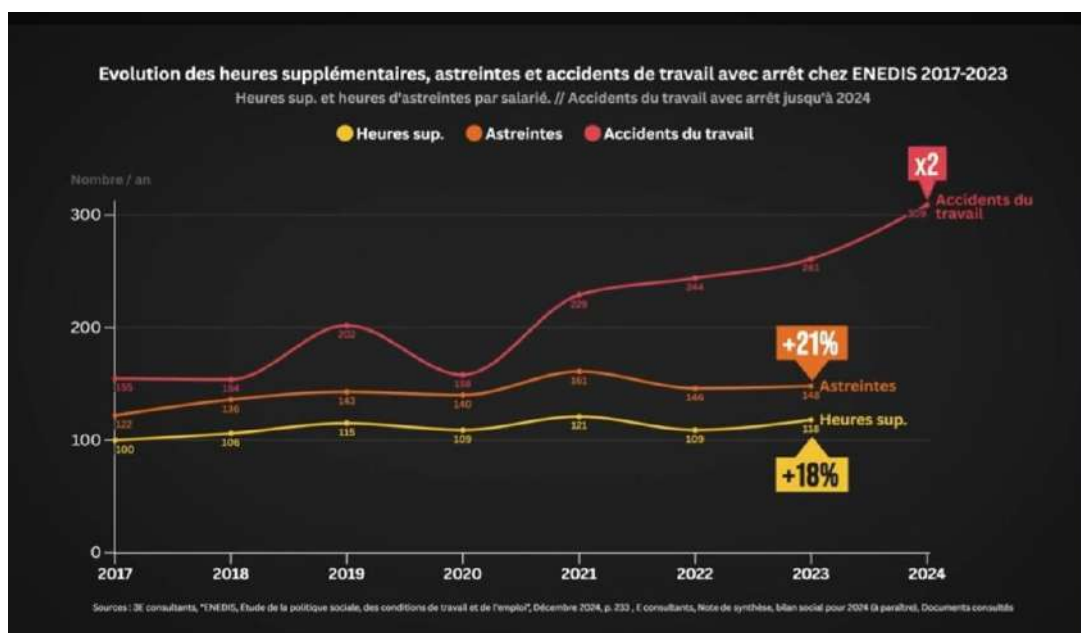
Cependant, quelques situations attirent notre attention :

-	DPO	Malaise	Malaise au bureau
-	DSI	RPS	Choc psychologique après réunion avec manager
-	DFP	Malaise	Malaise vagal suite prise de travail sur campus de Nantes
-	DFP	RPS	Choc psychologique après réunion avec manager

Soit 4 accidents sur les 12 recensés au 3^{ème} trimestre de cette année.

Ces situations découlent très certainement d'une QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) qui se dégrade inexorablement. Autant ENEDIS se considère quelque peu impuissante face aux accidents de trajets et de plein pied, autant l'entreprise au travers de son management et de ses décisions peut agir sur la QVCT.

Au-delà des Fonctions Centrales, les accidents de travaux avec arrêts ont été multipliés par 2 entre 2017 et 2023 à ENEDIS.



Graphique issu de la vidéo : Retour sur le Conseil National de l'Energie : la distribution électrique en débat. Cette vidéo est disponible sur YOUTUBE.

Le collectif CGT UFICT des Fonctions Centrales revendique une réelle et efficace prise en compte des RPS au quotidien par l'entreprise. Le collectif revendique également que ne soient plus minimisés les signaux faibles toujours annonciateurs de situations complexes à faire évoluer favorablement si elles ne sont pas traitées dans les plus brefs délais sans aprioris ni favoritisme ni entre-soi. La parole des agents, de tous les agents, doit être entendue et respectée.

De plus, nous vous rappelons ici la mise en demeure du DREETS- pour Non-respect des principes généraux de prévention à l'encontre d'une Entité Nationale d'ENEDIS similaire aux FC :

15. La prévention mise en œuvre intervient pour l'essentiel en aval, au travers de dispositifs de formation, d'accompagnement ou d'écoute, sans qu'une analyse approfondie des causes organisationnelles des risques ne soit formalisée ;
16. En outre que les actions tendant à renforcer la résilience individuelle des salariés face aux risques psychosociaux traduisent une approche contraire au principe d'adaptation du travail à l'homme, en privilégiant l'adaptation de l'homme à son environnement de travail ;
17. Enfin que les dispositifs individuels de soutien (écoute, cellule PRO CONSULT, accompagnement psychologique) demeurent prépondérants au regard des actions collectives de prévention primaire.

4. Projet de réorganisation de la Direction des achats – dossier présenté pour avis par Constance PEZE, Thierry PAGES et Christophe JACQUE

Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 24 pages)

Après analyse du dossier relatif à la **centralisation de la mise en œuvre des marchés subséquents IT (MEC)** et de **l'approvisionnement des Directions Nationales à la Direction des Achats**, la CGT émet un avis **défavorable** pour les raisons suivantes :

En 2022, Enedis a fait le choix de confier la réalisation des marchés subséquents IT (communément appelés MEC IT) des périmètres Nexus et postes sources, conduite respectivement à la DSI et à la DT, compte tenu de leur volume.
En 2023, Enedis a été alerté d'une fraude au sein du pôle Nexus.
En conséquence Enedis déploie **un plan de remédiation** consistant à renforcer son dispositif de contrôle interne qui implique des remaniements organisationnels de la fonction Achats et Approvisionnement ainsi que des évolutions de son processus Acheter – Approvisionner.

Nous ne commenterons pas le choix de 2022 qui était complètement hors-sol de délocaliser à la DT et à la DSI la mise en œuvre des marchés subséquents mais nous saluons le retour de cette activité au sein de la DFAA.

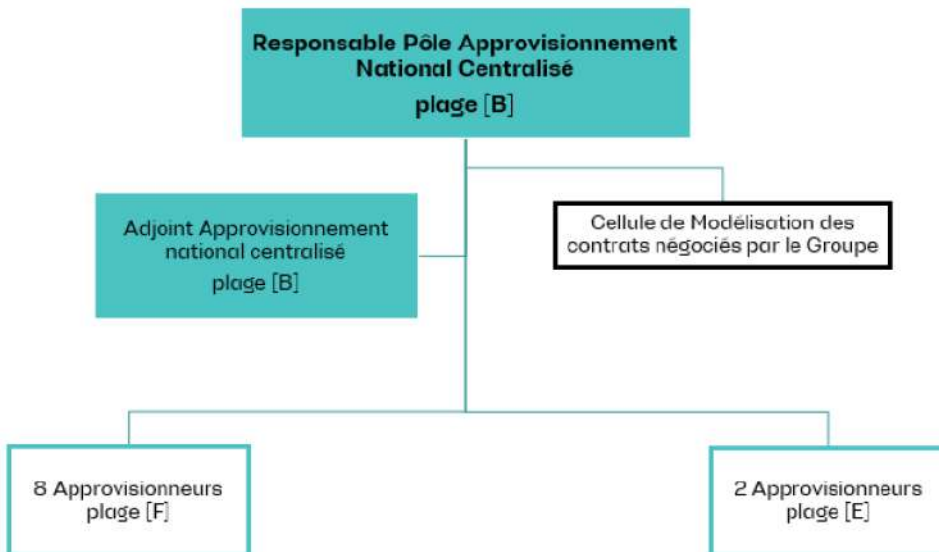
Le plan de remédiation complet n'a pas été communiqué aux représentants du personnel. Le document présenté évoque ce plan comme justification principale du projet de centralisation, notamment pour renforcer le contrôle interne et prévenir les risques de fraude, mais il ne détaille ni les mesures correctives globales ni les autres volets qui pourraient impacter l'organisation. Cette absence de transparence empêche d'apprécier la cohérence du projet dans son ensemble et de vérifier si les actions proposées s'inscrivent réellement dans une stratégie globale de sécurisation. Sans accès au plan de remédiation, il est impossible d'évaluer les priorités, les alternatives envisagées ou les impacts transverses, ce qui constitue un déficit d'information incompatible avec une concertation loyale. Nous demandons une présentation de ce plan lors d'un prochain CSE.

Dans le cadre du projet, la reprise des activités MEC IT par la Direction des Achats s'appuie essentiellement sur des **ressources externes spécialisées**. Le scénario prévoit, dès la phase initiale (1er avril 2026), le recours à **8 ETP externes** dédiés à la mise en œuvre des marchés subséquents IT, en complément des 2,5 ETP internes du pôle PAIT. Est-ce la nouvelle volonté de la direction des Achats de pérenniser l'utilisation de prestataires type consultant ?

La mise sous contrôle de la mise en œuvre des marchés subséquents IT, par la reprise intégrale de l'activité, est attendue au plus tôt, au 1^{er} avril 2026, à une date concertée entre la DT, la DSI et la DA lorsque les conditions de reprise seront réunies :

- Gréement managérial du pôle MEC IT ;
- Dans un premier temps : Gréement d'un plateau de compétences externes en charge du traitement des marchés subséquents :
 - ✓ 2,5 ressources PAIT ;
 - ✓ 8 ressources externes spécialisées sur l'IT et rémunérées par le biais d'achat de prestations forfaitisées. Ces ressources seront formées au processus spécifique Enedis et sous contrôle de la Direction des Achats.
- Dans un second temps et suite à un REX à réaliser à l'issue d'une année de fonctionnement, la performance et la conformité seront examinées afin de qualifier l'opportunité de poursuivre la prestation.

Organisation actuelle													
	Appro - Approvisionneurs DSI(E)	Appro - Approvisionneurs DSI(F)	Appro - Approvisionneurs DFAA(F)	Appro DSI - Adjoint de domaine (B)	Appro DFAA - Adjoint de domaine (B)	MEC - Responsable de pôle (A)	MED - DFAA - Acheteur Senior (C)	Nb	Organisation cible	Nb	Création / Suppression / Etouffement extinction	Nb	Transfert
Nb d'emplois	10,5	2	2	4	1	1	0	0,5					
								0,5	MEC - DFAA - Acheteur Senior (C)				
								1	MEC - Responsable de pôle (A)	1	Création emploi		
								1	Appro DFAA - Adjoint de domaine (B)				
								1	Appro DSI - Adjoint de domaine (B)			1	Transfert DSI => DFAA
								4	Appro - Approvisionneurs DFAA(F)				
								2	Appro - Approvisionneurs DSI(F)			2	Transfert DSI => DFAA
								2	Appro - Approvisionneurs DSI(E)			2	Transfert DSI => DFAA
								11,5					



Un autre point de vigilance concerne **le flou persistant autour des missions respectives des approvisionneurs**

et des acheteurs. Le projet prévoit une séparation des rôles entre prescription, achat et approvisionnement, mais dans les faits, les descriptions de postes et les processus restent ambigus. Pour la CGT, **toute mise en concurrence constitue un acte d'achat.** Or, le document indique que certaines opérations de mise en œuvre des marchés subséquents (MEC) pourraient être réalisées par des profils approvisionneurs, ce qui brouille la frontière entre les deux fonctions. Cette confusion expose à des risques de fragilisation de la professionnalisation des filières. Une clarification stricte des périmètres et des responsabilités est indispensable pour garantir la séparation des fonctions et éviter toute dérive. La CGT est contre une fonction achat au rabais !!!!

5.6. DESCRIPTION DES EMPLOIS DU POLE MEC

Le pôle sera gréé de compétences permettant la réalisation de mise en œuvre de marchés subséquents simples (types consultations d'assistance technique) en plage [F à D], profil acheteur/approvisionneur et de MEC complexes (types consultations de projets forfaitisés) en plage [C à D], profil acheteur. En complément, le pôle intégrera une compétence de supervision et de validation des MEC.

Missions associées à la réalisation de MEC simples :

- Mettre en œuvre le processus de Mise en Concurrence pour les marchés cadres multi-attributaires à marchés subséquents ;
- Valider l'attribution avec le prescripteur.

Missions associées à la réalisation de MEC complexes :

- Mettre en œuvre le processus de Mise en Concurrence pour les marchés cadres multi-attributaires à marchés subséquents,
- Relire le cahier des charges avec le prescripteur, élaborer la stratégie de négociation, lancer les consultations, analyser les offres techniques et financières, négocier les prix afin de garantir la compétitivité des offres, contractualiser,
- Contribuer à la performance achats et opérationnelle via l'identification de leviers de performance,
- Contribuer à l'amélioration continue du processus.

5. Projet de réorganisation de la DDTDM – dossier présenté pour avis par Patrick LYONNET

Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 10 pages)

1. Préambule

La création de la DDTDM en mars 2020 a permis de faire bénéficier à tous les cadres d'une approche beaucoup plus individualisée et outillée pour

- ⇒ Mieux les recruter
- ⇒ Mieux accompagner le développement de leurs compétences, leur parcours professionnel, leur reconnaissance,
- ⇒ Renforcer leur leadership et leur engagement en libérant l'initiative et en les ouvrant davantage sur leur environnement au travers d'une animation des collectifs managériaux plus structurée et plus inclusive (MPRO, CODIR, Top 150, Communauté des Managers) pour une vision mieux partagée

La DDTDM a travaillé

- **Sur l'industrialisation de dispositifs pour accompagner les parcours professionnels des cadres**
 - « In my Way » avec les Enedis Job Days et l'onboarding des cadres,
 - « On My Way » avec Job Maker et la Market place,
 - « Up My way » pour accompagner le passage maîtrise cadre

qui permettent aujourd'hui de faire bénéficier aux 7530 cadres de démarches structurées de bout en bout et dont le Groupe s'est largement inspiré.

▪ **Sur le développement et la valorisation des 3 voies professionnelles :**

- ✓ le management opérationnel,
- ✓ l'expertise
- ✓ et le management de projet

en travaillant sur les volets cartographie, détection, évaluation, professionnalisation et reconnaissance (Pass expert, ...) a permis de diversifier les parcours professionnels des cadres et de mieux sécuriser les GPEC de ces 3 filières

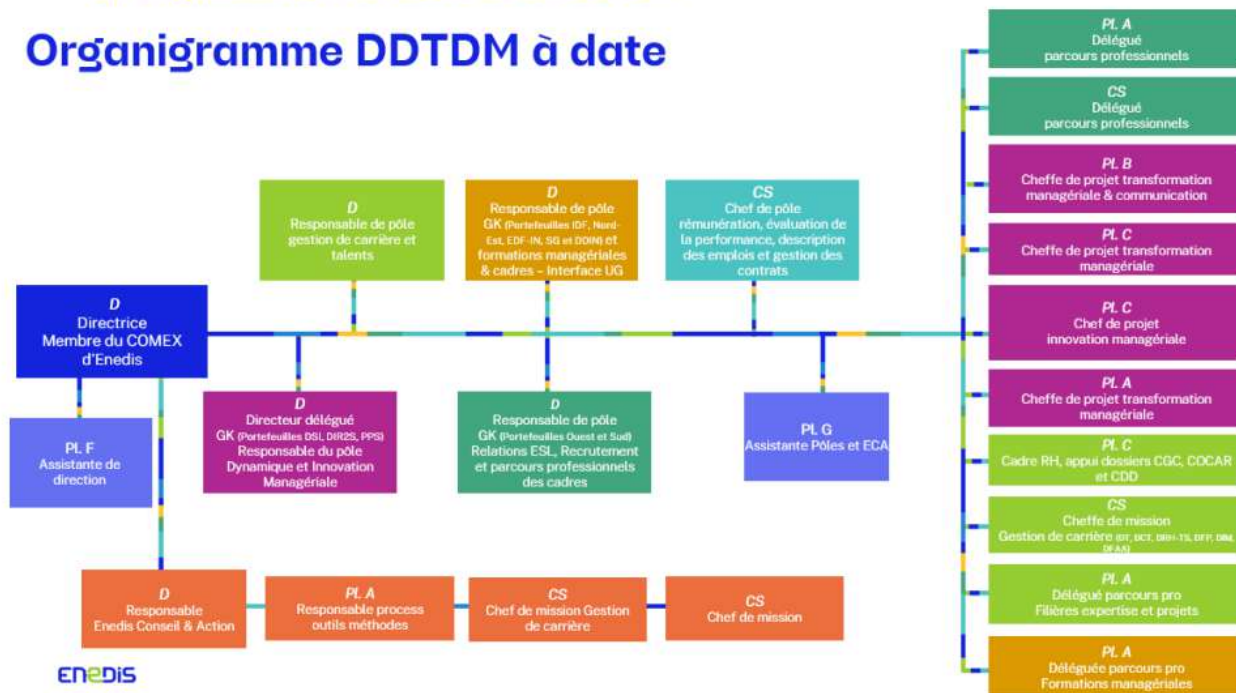
2.2 Enjeux et bénéfices

Au bout de 5 ans d'existence, et en perspective d'une meilleure optimisation des moyens et des ressources à la maille Enedis dans le cadre d'une vision des filières RH et Communication plus intégrées, Il est proposé le scénario d'évolution suivant, à savoir :

- Le Transfert à la DRH TS de l'ensemble des activités relatives à la transformation managériale pour réunifier de bout en bout l'ensemble des processus RH associés à la transformation en sachant que le réseau d'AD Transformation et d'Appuis Transformation actif est d'ores et déjà commun à la DDTDM et à la DRHTS.
- Le transfert à la DFP de la MOE des parcours apprenants des MPRO, MPL et MDL
- Le transfert à la Dicom&RSE de la MOE complète des Bootcamp Top150 et RDV des Codirs pour une meilleure optimisation des moyens et des canaux de communication interne au sein de la DIRCOM.
- Le transfert au cabinet de la Présidence de l'organisation des séminaires Comex

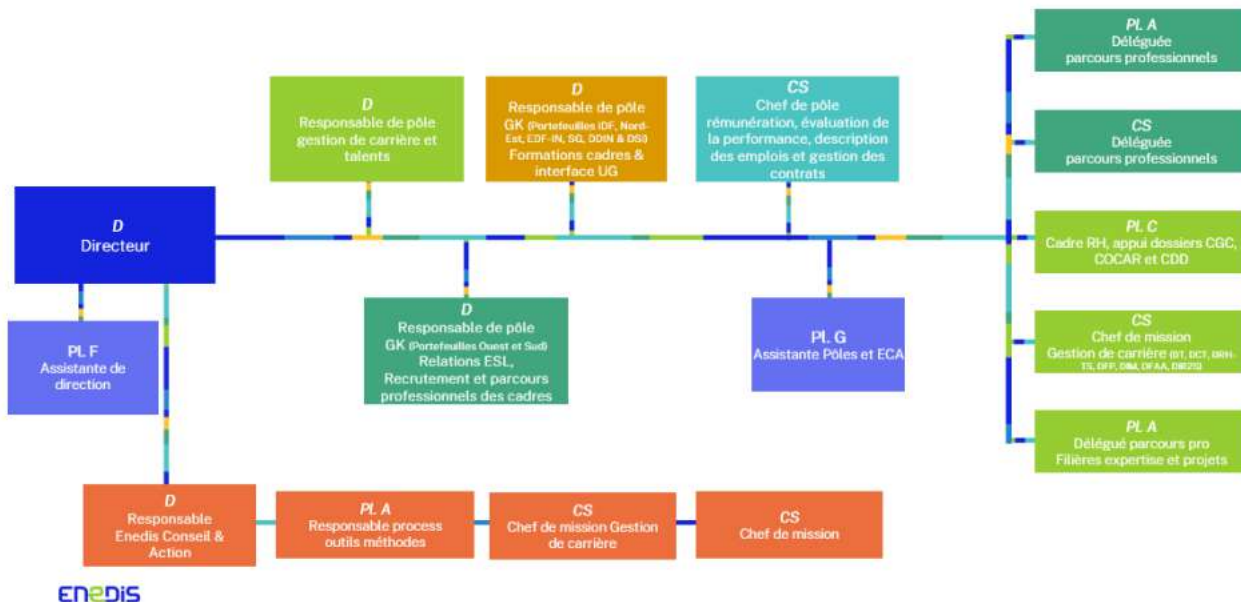
3. Organisation actuelle de la DDTDM

Organigramme DDTDM à date



4. Organisation cible projetée

Organigramme cible DDTM



Gains attendus de 3 ETP

Avis du collectif CGT UFICT des Fonctions Centrales :

La DDTDM (Direction des Dirigeants, Talents et Dynamique Managériale) devient la DTDM (Direction Dirigeants Talents Mobilité). Cette réorganisation est, semble-t'il, plus poussée par les réorganisations de la DRHTS et de la DICOM et RSE que par une réelle nécessité ou volonté d'évolution.

Les activités ventilées sur les différentes directions (voir 2.2 enjeux et bénéfices) vont amputer la DTDM de 3 Equivalents Temps Pleins (ETP) Au-delà de ce gain attendu de 3 ETP, ce sont en plus 3 postes dont les activités sont transférées. Ce qui fait un total de 6 postes supprimés dans cette nouvelle mouture de la DTDM, soit près de 30% de l'effectif. Bref, un dossier de réorganisation comme nous en étudions tant. Nous saluons la mise en œuvre de l'accord REORG 2010 pour les 3 agents concernés (ceci explique peut-être cela).

D'ordinaire, nous devons nous battre pour le faire appliquer sur des réorganisations bien plus conséquentes (dossier ARC par exemple, environ 600 agents). Gagez Mesdames Messieurs les Dirigeants que nous saurons rappeler à vos bons souvenirs cette décision.

Si vous cherchiez les conséquences du plan de performance d'ENEDIS au sein des FC, en voici une partie. Enfin, à chaque fois, les échanges que nous avons avec les Dirigeants d'ENEDIS reflètent une volonté (service public, réinternalisations, management...) à mille lieux du quotidien vécu par les agents et les usagers. Alors éléments de langage ou vœu pieu ?

Les agents n'ont que faire de l'autolâtrie exprimée dans ce dossier et nous les rejoignons sur ce point.

En effet, nous aurions préféré débattre de la politique de transformation managériale car celle-ci impacte quotidiennement l'ensemble des agents, managers comme managés.

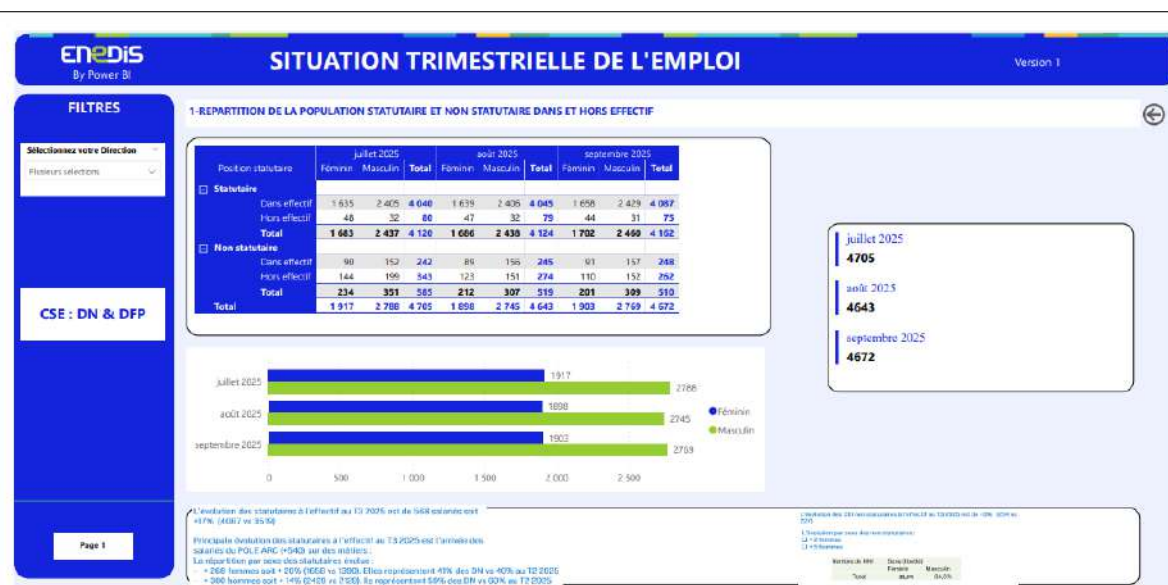
A la lumière de ces éléments, le collectif CGT des Fonctions Centrales donne un avis négatif sur ce dossier.

6. Présentation des évolutions du Règlement Intérieur – dossier présenté pour info par Matthieu LAROCHE (UR)

Le collectif CGT UFICT des Fonctions Centrale lit une déclaration (en pièce jointe).

7. Situation trimestrielle de l'emploi – T3 2025 – dossier présenté pour info par Stéphane MONGIN (UR)

Extraits du document présenté en CSE FC (document présenté = 24 pages)



Annexe 2

Expression du collectif CGT UFICT des Fonctions Centrales :

Malheureusement, les 13 Directions qui composent les Fonctions Centrales ne sont pas détaillées dans ce document empêchant toute analyse et exploitation même infime.

Malgré nos nombreuses relances auprès des représentants de l'employeur, la DRHTS ne mets pas à disposition les données demandées par les représentants du personnel alors qu'elle est en capacité de le faire contrairement à ce que l'on veut nous faire croire.

**Prochain CSE des Fonctions Centrales
le 21 janvier 2026.**

**D'ici là, portez-vous bien, profitez bien des fêtes de
fin d'année et n'hésitez pas à nous solliciter.**

COMMUNIQUÉ

LE 15 DÉCEMBRE 2025

CONTACT
Fédération CGT
des Mines et de l'Énergie
268 rue de Paris,
93513 Montreuil cedex



STOP À L'ACHARNEMENT RÉPRESSIF DE L'ÉTAT ET DU PATRONAT

La FNME CGT prend acte et dénonce la décision de justice du tribunal de Nantes qui a décidé d'infliger 24 mois de prison avec sursis à nos deux camarades de Cordemais. La justice s'aligne avec le patronat quand il s'agit de criminaliser l'action syndicale.

Pourtant, quand il ferme des usines, détruit des emplois, détruit les services publics comme celui du gaz et de l'électricité et lorsqu'il vole les usagers, le patronat n'est jamais inquiété.

NI PAR LA JUSTICE, NI PAR NOS GOUVERNANTS !

Jamais condamnée quand il menace de quitter le pays à la moindre rumeur de contribution d'intérêt général.

Jamais criminaliser quand il transforme en dividendes, les milliards d'aides public reçut sans contrepartie.

Jamais dénoncé quand il ne cède que des miettes d'augmentation à ceux qui produisent, leurs milliards.

Et si les rats quittent le navire, c'est pour contourner un iceberg de vérité pendant que les vautours attaquent.

Quelle indignation de voir notre Secrétaire Générale Sophie Binet poursuivie pour injure public pour avoir dit tout haut, ce que notre corporation pense... aussi tout haut.

CENSURE PAR LE PRESIDENT DU CSE DES FONCTIONS CENTRALES.

Le message qu'ils veulent imposer par leurs outils de propagande médiatique est très clair :

**LES TRAVAILLEURS ET LEURS REPRESENTANTS DOIVENT DEVENIRS DES VOYOUS !
LES MILLIARDAIRES ET LEURS REPRESENTANTS GOUVERNEMENTAUX DOIVENT DEVENIR DES SAINTS !**

La Fédération Nationale des Mines et de l'Énergie n'est pas dupe. Les pouvoirs impérialistes tentent d'installer la peur et la résignation. **Ils récolteront l'indignation et la colère puissante qui se réveillera tôt ou tard dans le monde du travail. Parole de Robins des bois de l'Énergie.**

Monsieur le 1^{er} ministre, Sébastien LECORNU, Monsieur le ministre de la Justice, Gérard DARMANIN, Monsieur le ministre de l'Économie des Finances et de la Souveraineté industrielle et énergétique, Roland LESCURE, la FNME-CGT exige l'arrêt immédiat des poursuites envers toutes et tous les militant.es de la CGT, sans oublier bien sûr, celles contre notre Secrétaire Général, Sophie BINET.

LA FNME-CGT RÉAFFIRME SON SOUTIEN INDEFECTIBLE ET SA SOLIDARITÉ AVEC LES MILITANTES ET MILITANTS DE LA CGT ! NOUS NE PLIERONS JAMAIS !



Déclaration du collectif CGT UFICT des Fonctions Centrales

Règlement Intérieur

CSE du 17 12 25

Le règlement intérieur que nous présente aujourd'hui la Direction d'Enedis ne se limite pas à une mise en conformité formelle. Il reflète un choix politique clair : celui d'une entreprise qui durcit ses règles, étend son contrôle, encadre les comportements, et met les libertés sous conditions. Nous ne sommes pas ici dans une simple démarche d'harmonisation ou de clarification mais face à un projet qui remet profondément en cause la conception que nous défendons du travail, des agents et de l'entreprise.

Officiellement, il s'agirait d'une simple actualisation, un « toilettage » réglementaire. En réalité, ce projet a tout du resserrage de vis. Derrière un langage technique et une présentation lissée, se cache une volonté claire : encadrer toujours plus les comportements, surveiller les agents, et restreindre les libertés individuelles au nom de la « sacrosainte conformité ».

S'agissant du code anticorruption, la loi Sapin II impose un dispositif pour les postes réellement exposés à des risques de corruption. La Direction, elle, choisit la facilité en généralisant le dispositif à tout le monde, sans distinction ni cartographie des risques. On y trouve au passage une morale d'entreprise non définie, des injonctions floues à l'éthique, et des dispositifs d'alerte interne élargis à tout écart d'attitude. Le message est on ne peut plus clair : alignez-vous, ou vous deviendrez suspect. Ce n'est plus de la prévention, c'est du conditionnement.

Même logique dans la charte d'utilisation des outils numériques.

On y parle de « comportement responsable et raisonnable, d'usage raisonnable déterminé par l'entreprise », de « bonnes mœurs », de respect d'un ordre moral implicite.

En substance, cette charte est un amalgame de formules générales, imprécises et subjectives confirmées par le rapport d'expertise juridique du CSE C.

De plus elle impose aux agents une surveillance permanente, sans cadre clair, sans consentement et sans étude d'impact RGPD sérieuse.

Il ne s'agit plus de gérer les outils informatiques : il s'agit de contrôler les comportements numériques, les opinions exprimées, les échanges professionnels, voire personnels sous prétexte de sécurité informatique.

Ce RI entérine un contrôle automatique permanent sur l'ensemble des moyens mis à disposition des agents sans aucune exclusion. Que ce soit les activités syndicales, des représentants du personnel, les agents et médecins du service de prévention et de santé au travail jusqu'à la médecine conseil.

C'est une atteinte grave aux espaces de confidentialité obligatoire et une remise en cause inacceptable des droits fondamentaux garantis par la loi.

Sur certains points vous allez au-delà de la loi.

Selon quels principes, sur quels constats appuyez-vous votre décision.

La prévention vaut toujours mieux que le flicage.

Sur le principe de neutralité, la Direction franchit un seuil en supprimant la notion de « signes ostentatoires ».

Or, c'est précisément cette notion qui permet d'encadrer de manière claire et juridiquement fondée ce principe. Sans elle, tout devient interprétable : le moindre signe, même discret, pourra être jugé non conforme. Le flou devient la règle, l'arbitraire devient la norme à la seule appréciation de la direction voire de la hiérarchie locale.

De plus, la Direction ne prévoit aucune souplesse ou repli dans l'application de cette règle : la seule réponse envisagée est disciplinaire, sans possibilité de médiation, d'adaptation ou d'évaluation au cas par cas. Une logique d'autant plus inquiétante que certaines sanctions prévues notamment la mise à la retraite d'office relèvent sont disproportionnées. Nous sommes loin d'une approche équilibrée et respectueuse des droits fondamentaux.

C'est pourquoi la délégation CGT des Fonctions Centrales demande explicitement le maintien de la référence aux signes ostentatoires dans le règlement intérieur. Ce n'est pas un détail : c'est une ligne de défense contre l'arbitraire, une garantie de liberté.

La CGT combattrait toujours l'idéologie qui vise à diviser les salarié-e-s, à créer le terreau du racisme, de la peur de l'autre et de la différence.

Face à ce projet, la CGT exprime une opposition totale et exige le retrait des dispositions contestées. Ce texte contrevient aux articles L.1321-3 et L.1121-1 du Code du travail : il n'est ni justifié, ni proportionné, ni protecteur. Il reflète une conception idéologique où l'on gouverne par la crainte et la normalisation contrainte des comportements.

La CGT se garde donc le droit de saisir l'Inspection du travail, la CNIL, ou toute juridiction compétente si la Direction persiste à maintenir ce texte en l'état. Ce règlement intérieur n'est pas une formalité : c'est une vision de l'entreprise qui se dessine à travers lui. Et cette vision, nous la dénonçons.

Pour la CGT, le respect des libertés, la transparence des règles, l'égalité de traitement entre tous les agents ne sont pas négociables. Nous continuerons à nous battre pour un règlement intérieur qui respecte les droits, pas qui les limite.

Nous continuerons à nous battre pour faire du monde du travail un espace tolérant et bienveillant sans différence de genre, de couleur de peau, d'orientation sexuelle, de handicap et de religion.

Le collectif CGT UFICT des Fonctions Centrales revendique que l'employeur mette autant de zèle et d'énergie dans la prévention et le traitement des risques professionnels que dans l'application de ce RI.

Les agents s'en porteraient mieux.