

Ce n'est pas un service, c'est une mise sous tutelle

Depuis le 1^{er} janvier 2026, Enedis organise à votre place l'intégralité de votre séjour en formation. Le transport, l'hôtel, le restaurant du soir, les navettes. Un prestataire privé qui doit vous appeler six semaines avant votre départ, réserve tout, vous envoie un récapitulatif, et vous n'avez plus qu'à suivre le programme. La direction appelle ça de la simplification. Zéro avance de frais, zéro prise de tête, dit-elle.

Pour l'Ufict-CGT ce dispositif ne vous simplifie pas la vie, il décide à votre place. Il ne vous protège pas, il vous encadre. En outre, il génère **3,2 millions d'euros d'économies annuelles**. Ces économies, vous les financez en abandonnant votre autonomie.

Ce que la direction ne dit pas, c'est que derrière l'habillement du service rendu se cache une **logique de contrôle et d'emprise sur votre vie personnelle**. Hospitality n'est pas né d'une demande des agents. Il est né d'une volonté de la direction de reprendre la main sur une dépense qu'elle ne maîtrisait plus et d'en profiter pour uniformiser, centraliser, surveiller. A l'évidence, pour l'employeur, l'agent qui organisait lui-même son séjour, choisissait son hôtel, gérait ses déplacements du soir selon ses contraintes personnelles, tout cela représenterait une variable incontrôlée. Hospitality règle ce problème.

5 raisons pour lesquelles ce dispositif est contestable

1

Un texte statutaire bafoué

La PERS 791 de 1982 vous garantit le droit d'organiser votre séjour de formation de façon autonome et d'être remboursé au forfait par l'entreprise. La direction a supprimé cette option sans réviser ce texte, sans concertation et sans accord syndical. C'est illicite.

2

Votre vie privée du soir n'appartient pas à Enedis

Dès la fin de votre journée de formation, votre employeur n'a plus aucun droit sur votre temps. Pourtant Hospitality vous impose l'hôtel où dormir, le restaurant où manger, les navettes pour vous déplacer. Pire, le règlement intérieur de l'entreprise continue de s'appliquer à vous le soir, dans votre chambre. C'est une extension illicite du pouvoir de direction au-delà du temps de travail. C'est contraire aux dispositions du droit du travail en matière de respect de la vie privée des salariés et de leurs libertés individuelles (article L 1121-1 du code du travail et article 8 de la convention européenne des droits de l'Homme).

3

Vos données personnelles entre des mains privées

Vos dates de déplacement, hébergements et contraintes personnelles sont transmises en temps réel à un prestataire privé dans le cadre d'un marché public de plus d'un million d'euros. La conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est mentionnée dans l'avis de marché comme seulement « théorique ». Aucune garantie sérieuse n'a été apportée aux agents. Un signalement auprès de la CNIL est envisagé.

4

Les représentants du personnel court-circuités

Le projet a été testé dans onze directions régionales et validé en Comex en mars 2025 avant toute consultation sérieuse du CSE-C. Présenter un bilan à une instance après avoir tout décidé n'est pas une consultation mais c'est un passage en force, potentiellement constitutif d'un délit d'entrave.

5

Vos dimanches travaillés ne sont pas payés

La direction avait promis que les formations débuteraient toujours le lundi après-midi. Ce n'est pas le cas. Beaucoup d'agents partent le dimanche pour être à l'heure le lundi matin, sur des billets réservés par le prestataire, sans choix d'horaires. Ce déplacement, imposé par l'employeur sur le temps personnel, doit être rémunéré avec majoration. La loi est claire et la jurisprudence aussi. À ce jour, ces heures ne sont pas payées.



Pour l'Ufict-CGT :

- Hospitality doit redevenir une option librement choisie, pas une obligation imposée.
- Tout agent doit pouvoir organiser son séjour de façon autonome et être remboursé au forfait, conformément à la PERS 791.
- Tout déplacement imposé le dimanche ou hors heures ouvrées doit être rémunéré avec majoration.
- Les données personnelles des agents relevant de la RGPD doivent être protégées par des garanties contractuelles réelles et vérifiables.
- La direction ne peut à elle seule faire évoluer la PERS 791, c'est par une concertation avec les organisations syndicales et au périmètre de la Branche IEG que cela est possible, mais certainement pas par simple circulaire interne.

Agissez avec nous

Signez et faites signer la pétition mise à disposition par La CGT. Elle sera portée auprès du DRH national d'Enedis lors de la rencontre avec la CGT du 24 février prochain. Témoinnez auprès de vos représentants Ufict-CGT si vous avez subi des dysfonctionnements (départ le dimanche non payé, avance de frais imprévue, atteinte à vos libertés le soir).

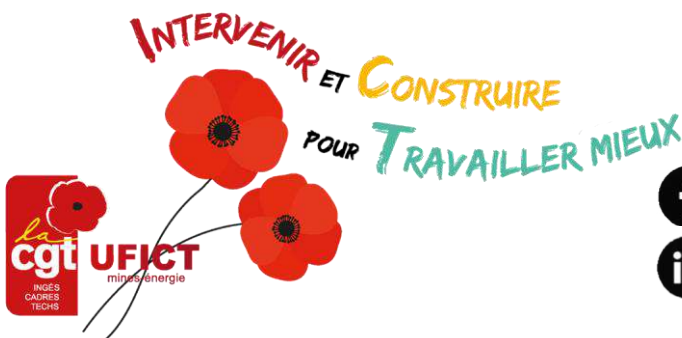


Enedis et la tentation du contrôle total

Il faut appeler ce dispositif par son nom. Hospitality n'est pas un programme de bien-être, ni une agence de voyage, mais c'est la traduction concrète d'une vision de l'entreprise dans laquelle le salarié est une ressource à optimiser, y compris au-delà de ses heures de travail. Une vision dans laquelle votre temps libre, votre chambre d'hôtel, votre dîner du soir sont des variables d'ajustement au service des profits. Cette logique ne s'arrête pas aux frontières de la formation professionnelle. Elle dit quelque chose de plus profond sur la manière dont Enedis conçoit la relation avec ses salariés. Quand une direction décide qu'elle peut régir votre soirée au motif qu'elle vous a payé un billet de train, elle franchit une ligne. Cette ligne, c'est la frontière entre le contrat de travail et la vie personnelle. Une frontière que le droit du travail protège précisément parce que les employeurs ont toujours tenté de la faire reculer.

En tant que cadres et encadrants, vous êtes en première ligne face à cette dérive. Certains d'entre vous gèrent les plannings de formation et absorbent les tensions quand un agent rentre de stage à bout de souffle après un dimanche passé dans les transports. D'autres vivent cette situation de l'intérieur, en tant que stagiaires contraints eux-mêmes. Dans un cas comme dans l'autre, vous savez ce que coûte humainement un dispositif qui traite les salariés comme des colis à acheminer en low-cost.

L'Ufict-CGT défend la formation depuis toujours comme un droit fondamental des salariés. La formation professionnelle, c'est la garantie pour chaque agent de développer ses compétences, de progresser dans sa carrière et de ne pas se retrouver démuné face aux transformations du secteur de l'énergie. C'est une conquête sociale, arrachée de longue date, qui appartient aux salariés et non un outil de gestion au service des économies de l'entreprise. Par contre, **l'Ufict s'oppose à ce que la formation puisse devenir un outil de contrôle généralisé sur le temps de vie privée des agents.**



facebook.com/UfictCgtFnme/

<https://www.linkedin.com/company/ufict-fnme-cgt>

