

Séances du
15
JANVIER 2026



CSE-C d'Enedis

Compte-rendu CGT

Ordre du jour

- ✓ 1/ Fonctionnement du Comité Social Economique Central
- ✓ 2/ Programme Harmonie : bilan des premières vagues de déploiement et premier retour d'expérience
- ✓ 3/ Horizon Formation : point d'étape – dont lot HOSPITALITY

1/ Fonctionnement du Comité Social Economique Central

a) Approbation du PV de la séance du 16 octobre 2025

Approbation à l'unanimité.

b) Résolution pour la désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre des consultations récurrentes du CSE Central ENEDIS

Approbation à l'unanimité.

c) Résolution pour les droits ouverts à la formation individuelle des élus.

Approbation à l'unanimité.

d) Résolution pour les droits ouverts à la formation individuelle des élus.

Approbation à l'unanimité.

e) Remplacement d'un membre de la CSSCT Centrale ENEDIS

Approbation à l'unanimité.

Déclaration liminaire CGT ([Annexe 1](#))

2/ Programme Harmonie : bilan des premières vagues de déploiement et premier retour d'expérience (pour information) ([Déclaration CGT Annexe 2](#))

Petit rappel du contexte : Lors du CSEC du 18 avril 2025 avait été votée par deux Organisations Syndicales dont la CGT, une expertise en deux temps. Une première expertise avait été effectuée sur le projet de déploiement expérimental (voir CR CGT du CSEC du 12 juin 2025) puis, après un REX du déploiement réalisé par la direction et présenté en CSEC, une deuxième expertise sur le projet de généralisation du déploiement du programme Harmonie.

La CGT a confirmé que le déploiement d'Harmonie GRC reste à ce stade loin d'être maîtrisé. Alors que la direction parle de progrès et d'alignement national, la CGT rappelle que le terrain raconte, lui, une tout autre histoire.

Première alerte : la formation.

La direction impose désormais un minimum de deux jours, mais, sur le terrain, la CGT observe des formations qui sont tronquées, des supports inutilisables et des agents laissés seuls quand la base-école ne fonctionne pas, sans séance de rattrapage prévue. Ce qui devait être un accompagnement devient une charge supplémentaire.

Deuxième constat : un outil qui complique au lieu d'aider.

Des métiers entiers n'utilisent Harmonie que marginalement, faute d'interfaçage, et nombre d'activités amènent à de la double saisie, obligent à des bricolages Excel et génèrent des lenteurs au quotidien. Loin de simplifier la tâche, l'outil impose des contorsions permanentes.

Troisième signal d'alerte : les agents absorbent seuls la transition.

Rôle accru des formateurs relais non compensé, surcharge diffuse, glissement de tâches et stress invisible des équipes locales. Pour la CGT, cette mise en œuvre repose sur les seules épaules des agents, alors que les causes des dysfonctionnements sont organisationnelles.

La CGT replace Harmonie dans une tendance plus large : celle des mutualisations, de MOSAR et son cortège de prestataires.

À chaque vague de transformation, ce sont les mêmes métiers qui encaissent les difficultés, sans moyens supplémentaires, avec le risque clair que l'outil serve demain davantage à piloter les agents, en dégradant toujours plus leurs conditions de travail à défaut d'améliorer la réponse aux attentes des usagers comme aux besoins du service au public.

La position CGT est nette et réaffirmée :

- pas de poursuite du déploiement tant que la double saisie, les trous de couverture métier et les interfaces manquantes persistent,
- pas d'expansion sans évaluation métier par métier et région par région,
- pas de transformation numérique justifiant des suppressions de postes ou une privatisation rampante du service public.

Conclusion

Pour la CGT, Harmonie ne pourra réussir qu'à une condition : celle de cesser de demander aux agents de compenser les lacunes du projet et engager enfin un plan d'action concret pour protéger et améliorer les conditions de travail. La CGT reste mobilisée pour porter la voix du terrain et rappeler que l'innovation ne doit jamais se faire au détriment des agents et salariés utilisateurs ou du service rendu.

3/ Horizon Formation : point d'étape (pour information) (Déclaration CGT Annexe 3 + Annexe 4)

Une fois de plus, nous avons eu droit à une présentation direction en décalage avec les réalités vécues par les agents qui nous racontent d'autres histoires. **La CGT avait vu juste sur les finalités d'un projet « horizon formation » construit autour de plusieurs lots et qui ne sert qu'à la performance financière (optimisation, mutualisation, rationalisation) au détriment des conditions de travail des formateurs voir, à moyen et plus long terme, de la qualité de la formation délivrée ainsi que des compétences des agents notamment sur leurs parties techniques.**

Dans l'immédiat, le lot « Hospitality » concernant les conditions d'hébergement, de transport et de prise en charge des frais de repas pose question pour un grand nombre d'agents. Contrairement à ce que les directions tentent de nous faire croire, tout n'est pas pour le mieux dans le meilleur des mondes au prétexte que le projet serait « coconstruit » à travers la participation d'agents aux groupes de travail sur les différents lots.

Les attentes des agents sont mises de côté en ne laissant pas cohabiter les dispositions et modalités pré-existantes avec celles imposées par Hospitality. **Il en découle notamment la limitation des déplacements avec les véhicules de l'entreprise vers les sites de la DFP restreignant, de facto, toute liberté de circulation en dehors des heures de formation surtout lorsque les sites de formation sont excentrés.**

De plus, même si la direction consciente de la problématique a, dans sa grande bonté, consentie à laisser des véhicules dits de « courtoisie », la limitation du nombre de ceux-ci sur certains sites de formation, conduit à les soumettre à des autorisations pour motifs impérieux, interdisant ainsi pour une grande majorité des agents toute possibilité de se déplacer en dehors des heures de formation.

Il en est de même pour les restaurants imposés le soir. Cette exigence oblige les agents qui sont contraints d'obtenir une dérogation à se justifier auprès de leur hiérarchie en divulguant des informations relevant de la vie privée et personnelle (végétarien, rituels, pratique, abonnement ou entraînement imposé dans salle de sport, aller dans un lieu de culte...), voir religieuse (carême, ramadan, restrictions alimentaires...) ou encore médicale (repas sans gluten pour certaine pathologie, régimes particulier).

Pour la CGT, les conditions quasi exclusives imposées par le dispositif Hospitality portent assurément atteinte à la vie privée, au secret médical comme aux libertés de l'individu pour le cas d'agents contraints à y déroger.

Le tout étant bien entendu accentué par les nouvelles contraintes liées au nouveau Règlement Intérieur, restrictions que la direction s'imagine pouvoir imposer 24/24h.

L'exigence des agents comme celles de la CGT de voir maintenir concomitamment les dispositions qui précédaient Hospitality ne sont pas prises en compte alors qu'elles auraient toute leur pertinence, et ce d'autant plus que la direction reconnaît à demi-mot certain disfonctionnement en affirmant que des aménagements ont déjà été opérés et que d'autres sont en cours de l'être. **Comme d'habitude, les agents doivent essayer les plâtres d'une politique loin d'avoir été réfléchie et partagée en amont et surtout loin d'être aboutie !**

Même si les directions nationales affirment réaliser des réunions toutes les semaines avec les DR concernant Hospitality, force est de constater que nombre de DR n'ont pas discuté de leurs « matrices décisionnelles » avec les représentants du personnel en CSE. Matrices définissant les modalités de déplacement à appliquer en fonction des sites de formation, avec revoyure tous les 6 mois. Les directions nationales rappellent aussi que le trajet à partir du domicile jusqu'au transport (gare ou aéroport) doit être remboursé par la DR, ce qui est nommé « le premier km » et qui n'est pas toujours appliqué.

Reste les déplacements que font les stagiaires le week end, le dimanche pour être présent le lundi matin à la formation ou encore le départ de la formation le samedi matin qui ne sont pas indemnisés à leur juste valeur alors même qu'il nous avait été « vendu » que les formations commenceraient le lundi après-midi et finiraient le vendredi midi, et ce, afin de favoriser les déplacements sur le temps de travail. Foutaises !

La CGT reste mobilisée sur le sujet dans l'intérêt des agents. Les propositions de la CGT ont aussi le mérite de proposer les conditions de réussite d'un vrai enjeu pour l'entreprise : celui de favoriser les formations pour le développement des compétences et des qualifications. Elles peuvent aussi permettre de faciliter les changements de métiers et les parcours professionnels pour tendre par exemple à la féminisation dans les métiers techniques.

Encore faut-il que les directions écoutent et prennent en compte ce que la CGT affirme. A quand la transformation mise en avant par le Directoire d'ENEDIS dans une période de réflexion sur le « nouveau PIH »?

Contact :

Alain DELAUNAY RS CGT au CSEC ENEDIS

adelaunay@fnme-cgt.fr