

Actualités

- Baromètre IPSOS
- Dividendes record à GRDF
- Multiplication des disciplinaires et des licenciements à GRDF



Ordre du jour

- ① Projet Redevance
- ② Projet 3PO
- ③ Acheminement
- ④ Arrêt du dispositif de Prêt Bonifié

En introduction de séance, la délégation FNME-CGT a fait lecture d'une déclaration liminaire.

① Projet Redevance - Pour avis



L'activité redevance n'est pas forcément une activité connue dans l'entreprise.

La redevance est le **montant que GRDF paye aux collectivités locales pour exercer des missions de contrôle**. Il en existe deux types : une obligatoire et une réglementaire.

Actuellement, les activités liées à la gestion des redevances sont dispersées dans les différentes unités régionales DR/DCT de GRDF. Parmi les agents

qui les exercent, certains occupent un emploi dédié et d'autres disposent d'une mission transverse.

La problématique majeure rencontrée dans l'organisation actuelle réside dans le fait que **ces agents sont isolés et seuls dans leur entité régionale**. Cela peut entraîner des problématiques liées à l'organisation de l'activité.

Le projet prévoit la création d'emplois, le rattachement de l'ensemble des ETP au service Concession des Fonctions Centrales de GRDF et l'harmonisation des modes de travail. Que GRDF crée des emplois est devenu rare.

Nous avons demandé qu'au vu des parcours professionnels, un emploi Sénior soit créé. La direction de Concession ne le souhaite pas pour l'instant mais l'envisage dans un futur proche.

Les agents concernés par cette réorganisation seront bénéficiaires de l'ensemble des mesures d'accompagnement RH en vigueur dans les IEG.

Après s'être assurés des impacts pour les agents, les élus FNME CGT ont rendu un avis favorable sur ce projet.

② Projet 3PO – Pour avis

3PO pour **Planification des activités, Préparation du travail, Programmation des interventions, Optimisation des journées**.

Il a vocation à devenir l'outil unique de gestion des interventions et remplacera les outils existants GDII, TDD, CRYSTAL, OPTIC et O2.

Pour GRDF, « 3PO vise à simplifier, homogénéiser et fiabiliser l'ensemble de la chaîne de gestion des interventions » en remplaçant des outils obsolètes et en mettant fin à des irritants.



Les élus FNME-CGT partagent cette analyse. Cependant nous craignons qu'il soit aussi un outil de « performance made in GRDF » avec son lot de conséquences sur l'emploi et donc de suppressions d'emplois.

Selon la Direction, 3PO va permettre une transformation du quotidien des agents sans que cela soit une réorganisation au sens strict du terme, ni, à date, un levier pour réaliser de la « performance ». Mais, pour l'avenir, rien n'est sûr quant à l'organisation des activités d'intervention ...

Ce qui nous pose problème dans ce dossier, c'est que la Direction de GRDF ne souhaite recueillir l'avis du CSE-C que sur ce nouvel outil en tant que tel sans nous communiquer les conséquences sur l'emploi et l'organisation du travail.



Or, la FNME-CGT a récupéré un autre document issu de la Direction Nationale sur ce projet 3PO. Celui-ci fait état d'un gain de performance de 83 emplois sur les équipes des BEX, des APPI, des TG, des encadrants RE-ME et de la C2T.

La Direction nous a affirmé qu'elle découvrirait ce document lorsque nous lui avons remis en séance. Un comble... Pour autant, cela ne change rien pour elle.

Les élus nationaux ne peuvent pas raisonnablement émettre un avis éclairé sur un nouvel outil qui va toucher pas loin de la moitié des effectifs de l'entreprise sans disposer des impacts organisationnels et structurels ? Comment, dans ces conditions, étudier sérieusement les conséquences sur la sécurité mentale et physique des agents concernés ? Comment proposer des actions ou la mise en place de garde-fous ?

C'est pourquoi, devant le refus de la Direction en séance de communiquer ces éléments indispensables et obligatoires au regard social, les élus ont porté unanimement au vote du CSE-C de GRDF une résolution demandant le report du point à une prochaine séance pour qu'elle présente les impacts organisationnels et structurels.

Le Président du CSE-C de GRDF ayant la délégation de pouvoir de l'employeur a refusé de répondre favorablement à cette demande et se réserve le droit de contester notre résolution.

③ Information sur le mail du 10 février 2026 du Président du CSE-C consécutif à la décision de la Cour d'Appel du 5 février 2026 sur le dossier Acheminement

Lors de la séance du CSE C du 3 juillet 2025, les élus FNME CGT ont porté au vote de l'instance une résolution. Celle-ci demandait la suspension de la mise en œuvre du projet Acheminement tant que la Direction de GRDF n'aura pas pris toutes les mesures conservatoires nécessaires et indispensables pour la santé physique et mentale des salariés impactés par cette mise en œuvre.

Débouté au tribunal en première instance, le CSE-Central vient d'obtenir gain de cause devant la Cour d'Appel de Paris. Celle-ci, dans son arrêt rendu le 5 février 2026, ordonne précisément à GRDF de **suspendre toute mise en œuvre et tout déploiement national du projet acheminement tant qu'elle ne justifiera pas auprès du CSE Central des éléments suivants :**

- L'établissement d'un plan cohérent de mesures de prévention primaire, comprenant notamment des éléments précis et concrets et une visibilité sur les emplois proposés aux salariés des treize plateaux supprimés et des conséquences d'éventuels refus de postes proposés ;
- Une analyse complète des facteurs de risques psychosociaux avec la mise à jour des DUERP et des mesures précises pour assurer la continuité de l'activité sur les treize plateaux supprimés, pour répondre aux surcharges résultant des départs échelonnés et identifier les managers en charge des soutiens individualisés

La Cour d'Appel fait ainsi interdiction à GRDF de prendre toute mesure de mise en œuvre du projet Acheminement avant la justification auprès des élus du CSE Central de la réalisation des conditions précitées.

Malheureusement GRDF n'entend pas respecter la loi et ne désire pas appliquer la décision de justice. C'est pourquoi en séance du CSE C du 19 février 2026, la délégation FNME CGT a été dans l'obligation, une nouvelle fois, de porter au vote une résolution afin de contraindre GRDF à ses obligations au regard de la loi.





④ Arrêt du dispositif de Prêt Bonifié – Pour information



Depuis de nombreuses années, la CGT n'a eu de cesse de revendiquer et d'alerter sur les difficultés des agents à se loger lors des mutations.

En 2021, la Direction de GRDF avait décidé unilatéralement de mettre fin à l'Aide Individualisée au

Logement et de la remplacer par une Prime Mobilité moins avantageuse.

En 2025, toujours unilatéralement la Direction a mis fin à la Prime Mobilité et lui a substitué une encore moins avantageuse Prime Attractivité Mobilité (PAM).

La mise en place de ces dispositifs a conduit la Direction à dénoncer partiellement les notes DP 20-159 et DP 20-154 qui en découlaient.

En septembre, la Direction avait déjà modifié la Prime

Mobilité pour les alternants avec une économie d'1,5 million d'€ par an

Rappelons également qu'en 2021 et en 2025, les mêmes représentants de la Direction Générale nous affirmaient que la Prime Mobilité, puis la Prime Attractivité Mobilité allaient régler les problèmes d'attractivité de certains métiers et de certains territoires.

En réalité, la Direction de GRDF modifie depuis plusieurs années les dispositifs de mobilité mais accorde toujours moins aux agents.

Maintenant ce sont les dispositifs d'aide à l'accession à la propriété qui sont remis en cause à travers cette nouvelle décision unilatérale.

Pour la FNME-CGT, celle-ci s'inscrit uniquement dans la volonté de la Direction de réaliser des économies à tout prix.

La CGT considère que si l'entreprise cessait de vider les bassins d'emplois et proposait des salaires décents, le manque d'attractivité en serait diminué de façon conséquente.

La CGT revendique que toutes les mobilités et dispositifs d'accession à la propriété continuent à être encouragés et aidés.

Prochain CSE Central : Jeudi 19 mars 2026

**En 2026 je me
syndique à la CGT**

