

Actualités

- Conflit au Moyen-Orient
- Explosion du prix de l'essence et augmentation des salaires
- Dividende's Day
- 80 ans de la création d'EDF-GDF



Ordre du jour

- ① Projet 3PO
- ② Schéma Directeur Sécurité GRDF
- ③ REX sur le Service Social GRDF
- ④ Décision de la Cour d'Appel du 5 février 2026

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



+info :

• Déclaration liminaire

① Projet 3PO - Pour avis

Le projet du nouvel outil 3PO passe pour la seconde fois dans l'instance nationale. En effet, le mois dernier l'ensemble des élus a demandé le retrait du point afin que GRDF présente ultérieurement les impacts organisationnels et structurels liés à la mise en service de ce nouvel outil. **Pour rappel, il va impacter pas moins de 5000 agents en 2028.**

Si dans son dossier présenté ce mois-ci au CSE C de GRDF, la Direction fournit des éléments, ceux-ci ne sont pas suffisants. Elle précise cependant que l'instance est consultée uniquement sur l'outil et non sur ses conséquences.

Elle annonce d'éventuels gains de performance sur différents emplois :

- BEX : 7.852 heures/an
- TG (AI-AMSG) : 44.805 h/an
- ME-RE-RT (AI-AMSG) : 64.683 h/an
- APPI : 11.013 h/an
- C2T : 3.753 h/an

Au total, cela représente des gains de temps métier de 132.106 heures/an soit l'équivalent de 84 ETP (Emplois Temps Plein).

Les élus FNME-CGT au CSE-C de GRDF se demandent si ces gains de temps appelés « performance » par GRDF sont issus de la trajectoire emploi 2023 – 2027 qui ambitionne la suppression de 275 ETP sur les DIEM ...

NOUS REVENDIQUONS LE MAINTIEN DES EMPLOIS ET LA REINTERNALISATION D'ACTIVITES face à ces potentiels gains de temps.

Il y a un réel flou inquiétant sur la performance qu'amène ce nouvel outil.

Pour déployer la mise en service de 3PO, GRDF prévoit de former les 5000 agents par des formateurs relais qui auront la responsabilité de former 8 à 12 agents par cession de formation. Nous alertons sur le fait que **la formation est un vrai métier** et qu'il est impératif que **les formateurs relais disposent non seulement de la maîtrise pédagogique, mais aussi des compétences pour former l'humain.**

Au vu des éléments du dossier ainsi qu'au vu des engagements pris en séance par la direction de GRDF, **les élus FNME CGT au CSE-C de GRDF se sont prononcés favorables** à l'utilisation de l'outil. Ils ont cependant **émis des réserves** quant aux conséquences éventuelles de sa mise en service et ont demandé un **contrôle cadencé de l'instance tout au long du macro-planning** de mise en service de ce nouveau logiciel.

IL SERA INDISPENSABLE QU'UN SUIVI RAPPROCHÉ SOIT FAIT PAR LES ÉLUS DES CSE-E DR ET DCT concernés par le déploiement de 3PO sur leurs périmètres.

Résultat du vote : 23 VOIX DELIBERATIVES : 22 POUR – 1 CONTRE (CFDT).



+info :

• Avis motivé



② Schéma Directeur de Sûreté de GRDF - Pour information

Celui-ci est lancé depuis plus d'un an. La direction immobilière est venue présenter au CSE-C de GRDF un point d'étape ainsi que l'état d'avancement du déploiement des systèmes de vidéosurveillance et d'accès.

Nous avons été surpris d'apprendre que GRDF a l'ambition de remettre à chaque visiteur sur nos sites de travail un badge de couleur violet afin d'identifier les personnes extérieures.

Nous avons du mal à croire que cette pratique sera appliquée sur TOUS nos sites de travail sauf si GRDF embauche ...

Nous dénonçons la stigmatisation, et donc l'identification instantanée des personnes, par des tours de cou de différentes couleurs : vert pour les salariés, jaune pour les CDD/apprentis/stagiaires, bleu pour les prestataires externes et violet pour les visiteurs.

Sur un autre point, **nous alertons sur le fait que des caméras enregistrent des zones inappropriées** comme les magasins (et donc le magasinier en train de travailler)

ou encore des portes de vestiaire. Nous demandons que le positionnement des caméras et leur champ de cadrage serve uniquement à la protection des biens et des personnes et ne puisse pas être utilisé pour « cliquer » des agents.



Nous alertons sur la **pédagogie nécessaire à l'accompagnement du déploiement de l'harmonisation des systèmes d'accès et de vidéo surveillance de nos sites de travail.** Les agents se posent légitimement de nombreuses questions. Ils doivent pouvoir **travailler sereinement en étant convaincus que le seul but recherché est celui de la sûreté des sites et non une potentielle répression.**

Il est nécessaire que l'ensemble des CSE E DR et DCT s'empare de la question sur leur périmètre afin de s'assurer de la bonne utilisation des systèmes de contrôles et de surveillance.

③ REX sur le Service Sociale de GRDF- pour information

Cela fait maintenant deux ans que GRDF a fait le choix d'internaliser les services des assistantes sociales au sein de l'entreprise. Elles sont 6 assistantes sociales statutaires accompagnées par des assistantes sociales prestataires.

Nous constatons que l'internalisation de leur activité au sein de l'entreprise est bénéfique. Elles sont en effet plus accessibles et connues, d'autant que leur cœur de métier réside dans la proximité et les échanges en physique avec les salariés.

Nous tenons au passage à saluer leur travail et leur engagement auprès de l'ensemble des agents de GRDF.

Nous regrettons cependant qu'elles soient seulement 6 statutaires.

Leur rapport 2025 met en lumière une réalité sociale qui doit nous alerter collectivement quant à la dégradation du climat de travail et le mal-être croissant au sein de l'entreprise : elles ont accompagné 1.425 salariés, soit 12,3 % des effectifs. Ce chiffre est en très forte hausse.

Le travail des assistantes sociales représente un vrai baromètre social de l'entreprise. Il est nécessaire que la Direction de GRDF s'en empare pour réaliser de la prévention primaire.

Le rapport met en exergue par exemple l'impact social des différentes réorganisations/transformations de l'entreprise.

Nous revendiquons que les assistantes sociales soient conviées systématiquement aux comités de suivi des accords ambition sociale, égalité professionnelle et handicap.



+info :
• Notre expression





④ Retour sur la décision de la Cour d'Appel du 5 février 2026



A la demande de la délégation FNME-CGT au CSE-C de GRDF, les porteurs du projet en charge de la conduite du changement sont venus en séance pour répondre à nos interrogations.

La Direction nous communique des éléments sur le plan d'action déployé en lien avec les risques de cette réorganisation. Pour autant, un an après le début de la mise en œuvre du projet, il manque toujours l'évaluation des risques dans le DUERP.

En effet, c'est bien la réorganisation de l'acheminement qui est génératrice de nouveaux risques tels que des risques psychosociaux, des risques liés aux changements des conditions de travail ainsi que des risques organisationnels.

Face à nos alertes et nos demandes en la matière, la Direction s'engage à modifier le DUERP en conséquence et à procéder à l'actualisation des DUERP dans le cadre de nouvelles réorganisations.

Suite au baromètre social effectué en fin d'année 2025 et dont les résultats sont plus qu'inquiétants, la direction de la Délégation de la Relation Client est en cours d'actualisation du plan d'actions de prévention des risques.

Rappelons que la réorganisation de l'Acheminement provoque 264 redéploiements. Ce sont donc 264 agents dont l'équipe est supprimée et qui doivent trouver un nouvel emploi. A date, 166 ont trouvé une solution.

Les élus FNME-CGT vont **maintenir leur vigilance sur cette réorganisation**, d'autant que la pérennité des emplois des plateaux dits pérennes n'est pas une garantie.

Prochain CSE Central : Jeudi 23 avril 2026

En 2026 je me syndique à la CGT



Pour vous syndiquer, cliquez ici !

