



Projet d'évolution de l'organisation des activités de l'Acheminement Livraisons Régionales de la Direction des Relations Clientèle

Avis motivé FNME-CGT au CSE-C de GRDF

Séance du 20 mars 2025

- Au vu des avis émis dans les CSE-E DR/DCT de GRDF jeudi dernier qui sont, pour la plupart, défavorables au projet et relèvent plusieurs alertes et constats, notamment :
- Une dégradation des conditions de travail avérée et des risques que cela continue ;
 - De nombreuses contraintes pour les conseillers, notamment entre le 1^{er} juillet 2025 et la fin de cette réorganisation ;
 - Un risque d'accroissement des tensions entre les équipes et l'encadrement ;
 - Des problématiques concernant la charge de travail ;
 - L'introduction de nouveaux outils sans plan de formation ;
 - Des spécificités régionales sans aucune harmonisation à date ;
 - Une rapidité du projet qui inquiète fortement les salariés et les managers et engendre de la souffrance au travail
 - Une perte de sens au travail ;
 - Des craintes quant à l'avenir du service Acheminement et à la pérennité des sites dits "pérennes" sur le long terme ;
 - Des transferts d'activités vers la sous-traitance qui dégradera l'emploi interne et les compétences ;
 - Aucune visibilité dans ce projet sur le recours à l'intérim qui est déjà utilisé de façon exponentielle à GRDF ;
 - Une baisse de la qualité des échanges qui impacte l'image de l'entreprise ;
 - Une éventuelle baisse d'activité de 20 % mise en avant par la Direction pour justifier cette nouvelle organisation mais qu'aucun dossier n'a pu mettre en évidence ;
 - Un manque de transparence dans ce projet de la Direction vis-à-vis des agents et de leurs représentants du personnel prouvée par son refus de présenter l'expertise du CSE-C dans les différents CSE E pour des raisons de "confidentialité" ;
 - Un transfert de charge d'activité des sites "non pérennes" vers les sites "pérennes" et une méthodologie envisagée par exemple des activités Acheminement vers les APPI ;
 - Un éloignement de la hiérarchie, et donc des prises de décisions, qui peut engendrer un manque de réactivité dans la résolution des problèmes et un manque de cohésion de groupe.
 - Une organisation qui se met en place avant que tous les débats n'aient eu lieu en IRP ;
 - Une insécurité socio-professionnelle due à une absence de visibilité sur les postes futurs et à une brutalité des annonces qui génère du stress, de l'angoisse et de la démotivation chez les agents ;
 - Des conflits internes causés par une mise en concurrence des régions et une perte de proximité managériale qui augmentent les tensions entre les équipes et l'encadrement ;
 - Un manque de reconnaissance qui fait craindre aux agents un déclassement professionnel et une non valorisation de leurs compétences dans la nouvelle organisation.

- Au vu de l'alerte de l'Inspection du Travail du 4 février 2025 sur le périmètre IDF sur les risques psycho-sociaux et suite au fait que le CSE-E DR/DCT GRDF IDF n'a pas rendu d'avis sur le sujet ;
- Au vu des débats en séance aujourd'hui et des éléments contradictoires soutenus par les élus FNME-CGT du CSE C de GRDF.

Nous vous alertons sur la mise en œuvre du projet d'évolution de l'organisation des activités de l'acheminement et émettons les réserves suivantes :

- Impacts négatifs sur l'organisation du travail ;
- Introduction de nouveaux outils sans plan de formation adapté ;
- Aucun Plan de Développement des Compétences envisagé à date. (PDC ni prévu, ni pensé) ;
- Les Fonctions Centrales qui accueillent les agents au 1^{er} juillet 2025 au titre de nouvel employeur n'ont pas prévu les agents issus des acheminements dans leur PDC 2025 ni dans leur plan de formation ;
- Impacts négatifs sur l'ambiance de travail avec une nouvelle démarche managériale qui à date n'est pas connue ;
- Inquiétude sur la perte de cadrage et d'accompagnement ;
- Impacts négatifs sur les méthodes de travail par l'harmonisation des procédures ;
- Impacts inquiétants sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle avec la mise en place d'un nouvel accord ATT et d'une nouvelle charte TAD ;
- Impacts inquiétants sur la santé physique et mentale de l'ensemble des agents touchés par ce projet ;
- Impacts négatifs sur la charge de travail ;
- Impacts sur la perte d'activité par le recours abusif à l'intérim ;
- Incertitudes sur l'avenir professionnel des agents dont l'emploi est supprimé.

Bien qu'ayant connaissance de l'ensemble de ces faits et constats, l'employeur qui continue à mettre en œuvre ce projet engage sa responsabilité pour faute inexcusable de l'employeur s'il devait arriver quoi que ce soit à un agent impacté par celui-ci.

Le projet présente plusieurs failles importantes tant sur le plan organisationnel que sur le plan social :

- La réduction massive des effectifs et le manque de transparence dans la transition vers l'organisation cible continuent d'entacher le climat social au sein de GRDF ;
- Les justifications économiques semblent insuffisantes face aux impacts humains considérables.
- Le recours accru à la sous-traitance pourrait poser un problème structurel sur le long terme.
- Ce projet de réorganisation porte atteinte et va porter atteinte à la santé physique et mentale des agents. L'employeur ne met pas en œuvre de mesures correctives maintenant et à venir.
- Un risque grave existe déjà et existera toujours demain car l'organisation mise en place actuellement et à venir génère et générera des risques psycho-sociaux.

En conséquence de l'ensemble de ces éléments, les élus FNME-CGT au CSE-C de GRDF demandent l'arrêt immédiat de la mise en œuvre du projet aux regards des risques encourus et demandent à l'employeur de mettre en place immédiatement des mesures conservatoires et de protections pour la sécurité physique et mentale des agents concernés par celui-ci.

De fait, les élus FNME-CGT au CSE-C de GRDF rendent un avis défavorable à la mise en œuvre de ce projet.