



Actualités

- Négociation de Branche sur la grille des salaires
- Négociation Mesures Salariales GRDF 2026



Ordre du jour

- ① Dossier Télématique
- ② Evolution du Règlement Intérieur



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

Une autre déclaration liminaire, commune aux quatre Organisations Syndicales a également été lue.

① Dossier Télématique, pour avis

Le CSE Central de GRDF est consulté sur un projet d'installation d'un dispositif télématique relié directement à l'ordinateur de bord des véhicules de service.

Ces boîtiers collectent des données d'usage et de conduite (kilométrage, trajets, vitesse moyenne, événements de conduite, score de conduite). **Leur exploitation pourrait avoir des impacts importants sur les salariés**, malgré l'absence annoncée de géolocalisation en temps réel.

Les représentants du personnel estiment que le dossier

fourni par la Direction ne permet pas d'appréhender pleinement les conséquences du dispositif sur les conditions de travail, la santé mentale, la charge psychologique, la surveillance potentielle des pratiques professionnelles et le respect des libertés individuelles.

Face à ces risques, et en vertu de l'article L.2315-94 du Code du travail, le CSE-C décide de recourir à une expertise SSCT confiée au cabinet 3E Acante.

L'expert devra analyser le fonctionnement technique du système, ses conséquences sur le travail, sa conformité juridique, ses coûts/bénéfices et proposer des préconisations.

La décision est adoptée : 16 pour, 0 contre, 8 abstentions.



② Evolution du Règlement Intérieur, pour avis

Un expert juridique a été désigné par les Représentants du Personnel lors de la séance du CSE-C de GRDF en septembre dernier. Il avait pour mission d'apporter son éclairage juridique sur l'évolution du Règlement Intérieur proposée par la Direction de GRDF.

Le CSE-C a donc été de nouveau convoqué sur ce sujet afin de présenter le rapport de l'expert puis de rendre un avis sur ce dossier.

Le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à l'organisation et à la discipline au sein de l'entreprise. À ce titre, il doit être clair, précis, non ambigu, et conforme aux principes légaux encadrant :

- Le champ d'application du pouvoir disciplinaire ;
- La qualité de rédaction des règles disciplinaires ;
- Le respect des libertés individuelles ;
- La conformité aux obligations légales, notamment en matière de protection des données personnelles.

L'évolution du RI proposée par la Direction de GRDF est, en l'état, illicite au regard de la loi et les différentes chartes nouvellement annexées y sont pour de mauvaises raisons.

Le RI n'est pas un espace d'information et/ou pédagogique. Celui-ci n'est pas un tableau d'affichage. Il a pour unique objet de fixer les règles disciplinaires.

De plus, cette évolution du RI comporte un nombre important de références à des textes extérieurs le rendant difficile d'accès et de compréhension alors qu'il doit être lisiblement opposable au salarié.

Lors des débats en séance, interrogée par les membres de l'instance sur différents éléments, la Direction n'a répondu que partiellement et certaines de ses réponses manquaient de précision pour éclairer les membres. De plus, les réponses apportées n'ont pas été suffisamment rassurantes dans plusieurs domaines.



Par exemple, l'évolution du RI comporte des atteintes disproportionnées et injustifiées à la vie privée des salariés induites par la charte informatique ainsi qu'à leur liberté d'expression. Nous pouvons également citer l'intégration du dispositif d'alerte interne dans le règlement intérieur et l'introduction d'une obligation de signalement qui est contraire à la loi.

Au regard du rapport de l'expertise juridique et des débats en séance, les membres du CSE-C ont proposé à la Direction de reporter le point afin qu'elle dispose de temps pour apporter des corrections. La Direction a refusé.

Face à ce refus et étant donné que l'évolution du RI en l'état actuel ressort comme illicite au regard de la loi, qu'il comporte des éléments qui n'ont rien à y faire, qu'il renvoie à beaucoup trop de textes externes et qu'il reste à notre sens répressif, les membres du CSE-C ont décidé, à l'unanimité, de ne pas rendre d'avis, laissant la Direction prendre seule la responsabilité de mettre en œuvre un tel Règlement Intérieur.

De fait, l'avis de l'instance est réputé négatif.

Les membres du CSE-C, au regard de l'ensemble de ces éléments, ont désigné le Secrétaire du CSE-C de GRDF pour ester en justice le cas échéant.

Vous voulez faire baisser les factures d'électricité et de gaz de 14% ? Signez la pétition pour une TVA à 5,5% sur le site du Sénat.

Signez ici !



Pour signer,
cliquez ici !



Prochain CSE Central : Jeudi 27 novembre 2025



csec-grdf.fnme-cgt.fr



@CseCCGTGRDF



@CseCCGTGRDF