

Actualités

- Négociation Mesures Salariales GRDF 2026



Ordre du jour

- ① Situation économique et financière de GRDF
- ② Politique sociale de GRDF, bloc 1



En introduction de séance, la délégation FNME-CGT a fait lecture de deux déclarations liminaires.

① Situation économique et financière de GRDF, pour avis

Concernant le plan triennal d'investissements, bien que la Direction doive s'adapter et répondre aux obligations et décisions politiques en matière énergétique, pour la CGT, la politique d'investissements de GRDF n'est pas la bonne. D'autres choix sont possibles pour maintenir un service public de qualité comme le PPE de la FNME CGT.

Sur la trajectoire client, la conquête de nouveaux clients chute fortement. Cela est lié au contexte politique et environnemental ainsi qu'au portefeuille client qui continue de baisser. Cependant, la stabilisation des pertes chauffages permettrait de limiter la dégradation du parc.

Les raccordements, en revanche, reculent fortement à cause du marché immobilier et des nouvelles règles pour la filière gazière.

Dans ce contexte difficile, le biométhane reprend du terrain.

Côté investissements, nous observons une légère remontée dont les principaux moteurs sont le biométhane, l'adaptation/modernisation du réseau et la possibilité hydrogène avec un projet pilote d'ici 2027. Ceux-ci restent stables en comparaison du plan précédent.

Le contexte européen impose depuis l'été 2024 un règlement sur les émissions de méthane. Celui-ci génère pour GRDF, 26,3 millions de charges supplémentaires et 33,1 millions d'investissements. La CRE devrait ajuster cet effet cependant pas à la hauteur de la demande de GRDF.

On constate dans ce plan que le coût unitaire par MWH augmente de 4,3% en 2024. Pour le maintenir proche de la trajectoire tarifaire, GRDF met en place des actions de performance. Nous les retrouvons souvent dans les projets de réorganisations des unités GRDF.

En synthèse, ce plan nouveau triennal se caractérise par :

- Une baisse structurelle de la conquête qui limite les raccordements ;
- Une reprise du biométhane mais insuffisante pour atteindre les objectifs 2023 ;
- Des investissements stabilisés ;
- Des coûts unitaires en hausse.

La Direction affirme qu'il n'y a aucun lien de cause à effet entre le nouveau plan triennal d'investissements et les réorganisations régionales et/ou nationales. Nous en doutons.





Concernant la politique économique globale de l'entreprise pour l'année 2024, les élus FNME CGT au CSE-C constatent que, **malgré une situation économique et financière globalement solide, GRDF mène une politique de gestion préoccupante.**

Le portefeuille clients reste relativement stable, mais les volumes de gaz acheminés diminuent, ce qui nécessite une réflexion avec le régulateur sur l'évolution du cadre tarifaire.

La hausse des coûts unitaires demeure comparable à celle des réseaux électriques et ne remet pas en cause la compétitivité du gaz à moyen terme.

Le développement du biométhane avance trop lentement : malgré quelques signaux favorables, les investissements restent très inférieurs aux objectifs annoncés et aux ambitions nationales, mettant en doute la capacité de GRDF à contribuer pleinement à la transition énergétique.

La solidité financière de l'entreprise s'accompagne d'une sous-utilisation chronique des enveloppes tarifaires, d'une baisse programmée des effectifs et d'exigences de productivité croissantes, au détriment du service public.

Les investissements, bien qu'importants, restent inférieurs aux prévisions, en particulier pour le biométhane et la modernisation du réseau.

Enfin, GRDF maintient une politique de versement massif de dividendes (3,2 Md€ entre 2025 et 2028), privilégiant la rémunération du capital plutôt que les investissements stratégiques ou les moyens humains.



En conséquence, les élus FNME CGT ont rendu un avis motivé défavorable et appellent à une réorientation des priorités vers la sécurisation de l'emploi, le développement du biométhane et la modernisation du réseau.

Résultat du vote : 24 votes contre, 0 pour, 0 abstention

② Politique sociale de GRDF- Bloc 1, pour information

Le document sur la politique sociale de l'entreprise présenté est structuré autour de plusieurs thématiques. On y trouve notamment la rémunération, l'emploi et les qualifications, l'égalité professionnelle, la santé, la sécurité et les conditions de travail, ou encore la politique autour du handicap.

Pour la délégation CGT, certains points ne sont pas suffisamment documentés. C'est le cas en particulier des différences d'évolution des effectifs entre les régions et de transparence des données communiquées.

Des réponses de la Direction sur le recrutement des **alternants** et le rôle qui leur est confié ont également suscité des interrogations.

Nous avons demandé une Gestion des Parcours Professionnels et des Emplois qui soit en cohérence avec une politique de transition énergétique dans laquelle GRDF doit avoir toute sa place.

En termes de **formation**, la Délégation CGT constate qu'une place importante est réservée aux formations dites "obligatoires" contrairement aux cursus de formation nécessaires pour progresser dans son emploi et, plus globalement, pour les projets de carrière des agents de GRDF.





La délégation CGT a par ailleurs relevé des disparités en matière d'accès à la formation qui varient selon les managers et les régions, à métiers équivalents. Les résultats de l'enquête « C'est à vous » attestent le ressenti des agents.

La délégation CGT a attiré l'attention de la Direction sur la question des **licenciements pour inaptitude professionnelle**, en rappelant qu'il s'agit de situations qui comportent des impacts humains importants. Elle a indiqué que les salariés concernés et leurs familles, ne devraient pas être pénalisés par un événement de vie, qu'il soit ou non lié à l'activité professionnelle.

Sur le volet **handicap** la Délégation CGT relève encore des **écarts en termes d'évolution de carrière** et des problématiques de recrutement d'agents en situation de handicap.

Nous regrettons que, sur le volet **Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes**, le taux de féminisation des effectifs dans l'entreprise soit en baisse constante.

Sur le volet **Santé**, le taux d'absentéisme est en constante augmentation comme ceux sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles.



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 18 décembre 2025

