

# RÉSOLUTION CSE-C DE GRDF SÉANCE DU 20 NOVEMBRE 2025

## POINT 3 INSCRIT À L'ORDRE DU JOUR : EVOLUTION DU REGLEMENT INTERIEUR

Dans le cadre de l'examen du projet de Règlement Intérieur présenté par la Direction, et au vu des conclusions du rapport d'expertise juridique mandaté par le CSE-C, les membres du Comité constatent des manques importants, des imprécisions, ainsi que plusieurs dispositions susceptibles de contrevenir au cadre légal applicable.

Pour mémoire, 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.

À la lumière de ces exigences, les membres du CSE-C relèvent plusieurs catégories de demandes à formuler à la Direction, structurées comme suit :

- Les demandes restées sans réponse ;
- Les demandes de retrait ou suppression ;
- Les demandes de reformulation ;
- Les éléments identifiés comme illicites au regard du droit.

Concernant les demandes restées sans réponses :

- Au niveau du code anticorruption, il manque la cartographie des risques qui est le point de départ pour tout code anticorruption. Il doit être défini avec une échelle des risques ;
- L'obligation d'élaboration d'une Analyse d'Impact relative à la Protection des Données (AIPD) et les préconisations administratives relatives au contenu d'une Charte informatique régulière ;
- Sur la partie "alcool", la notion de dépistage n'est pas claire. Qui exactement au sein de l'entreprise sera habilité à dépister ? Dire que cela sera la ligne managériale n'est pas suffisamment clair ni précis ;
- Sur la partie interdiction de la consommation d'alcool pour les activités à risque, nous n'avons pas la liste exhaustive de celles- ci et des emplois concernés détaillés et précis ;
- Sur cette même partie, il manque l'étude de risque liée à la consommation d'alcool. (DUERP) ;
- Sur la partie du contrôle de l'alcoolémie/stupéfiants, il existe une notion de contre-expertise à la demande du salarié. Mais refaire un test n'est pas une expertise. Donc comment garantissez-vous la contre-expertise et par quel biais ?
- Sur l'ensemble du RI, les notes auxquelles se réfère le RI à transmettre aux membres du CSE C

Concernant les demandes de retrait/suppression :

- La charte éthique de GRDF n'est manifestement pas justifiée du fait que le RI n'est pas le lieu pour faire de la pédagogie ;
- La politique de partenariat et de mécénat n'a rien à faire dans le RI ;
- Retrait de la charte informatique du RI. En l'état la charte informatique contient des règles contraires au droit, des formulations subjectives, imprécises. GRDF ne justifie

pas objectivement les raisons des contrôles initiés sur les outils informatiques des salariés. L'article 8 de la charte n'est pas clair et cela laisse présumer que GRDF met en place des contrôles afin de surveiller l'activité des salariés, de type "métadonnées" ;

- Les trois dernières annexes de la charte informatique relèvent davantage de règles professionnelles que de règles générales et permanentes de discipline. Ces annexes, qui ne concernent de surcroît qu'un nombre très limité de salariés, doivent être supprimées ;
- La notion d'obligation de dénoncer doit être supprimée de l'ensemble du RI. Il n'est pas légal de demander à un salarié de signaler, dénoncer tout acte lui paraissant anormal. Le RI ne peut instaurer la notion d'obligation de dénoncer ;
- Sur la partie test aléatoire d'alcoolémie ou de stupéfiants, il doit être supprimé la notion subjective de l'état du salarié ;
- Les multiples renvois successifs à différents textes en vigueur dans l'entreprise rendent ces règles illisibles et conduisent à une extension illicite du champ d'application du règlement intérieur. Ces renvois doivent être supprimés.

Concernant les changements de formulation :

- Nous demandons la réécriture de la charte informatique afin qu'elle soit conforme à la réglementation, au RGPD et respectueuse des libertés individuelles ;
- Sur la partie contrôle alcoolémie/stupéfiants, problématique des tests aléatoires de par la proportionnalité.

Concernant les éléments illicites au regard de la loi :

- Le Code anticorruption et la Charte éthique débordent du champ du pouvoir disciplinaire de l'employeur et de celui de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 ;
- L'intégration du dispositif d'alerte interne dans le règlement intérieur et l'introduction d'une obligation de signalement ;
- L'extension du dispositif d'alerte interne à des faits non-prévus par la loi ;
- Le Code anticorruption ne détermine pas les salariés concernés par ses dispositions au regard de la cartographie des risques ;
- Les dispositions relatives aux conflits d'intérêts apportent des restrictions injustifiées et/ou disproportionnées aux libertés fondamentales des salariés ;
- Les atteintes disproportionnées et injustifiées à la vie privée des salariés induites par la Charte informatique ;
- Les atteintes disproportionnées et injustifiées de la Charte informatique à la liberté d'expression des salariés ;
- Sur la partie contrôle alcoolémie/stupéfiants, un test n'est pas une mesure. Seule la prise de sang peut représenter la preuve factuelle d'une alcoolémie ou la prise de stupéfiants. Il n'y a pas de réelle mesure effectuée.

Compte tenu du nombre important d'éléments non conformes, non justifiés ou non documentés dans le projet de règlement intérieur, le CSE-C estime qu'il est impossible de rendre un avis éclairé en l'état.

Les élus demandent donc à la Direction de reporter le point relatif au règlement intérieur, afin de :

- Produire des réponses complètes aux questions posées ;
- Procéder à la réécriture de la charte informatique conformément aux exigences légales ;
- Corriger l'ensemble des points identifiés comme illicites ou disproportionnés.

À l'issue de ce travail, les membres du Comité demandent la tenue d'une CSSCT-C extraordinaire suivie d'un CSE-C, afin de présenter les corrections et modifications apportées.

En conséquence, le CSE-C de GRDF décide de ne pas émettre d'avis sur le projet de règlement intérieur présenté ce jour.

Si par extraordinaire la Direction refusait de procéder aux modifications réclamées par le Comité et/ou persistait à maintenir des dispositions illicites dans le règlement intérieur, le Comité Social et Economique Central donne mandat à son Secrétaire, Monsieur Thomas DUTEL aux fins de saisir l'inspection du travail compétente conformément aux articles L. 1322-1 et suivants du Code du travail et de transmettre le rapport d'expertise établi par la SELARL 3S Avocats, de saisir la CNIL de toute plainte ou signalement d'une atteinte aux règles de protection des données personnelles, et pour engager le cas échéant toute procédure administrative ou judiciaire devant les juridictions compétentes aux fins de faire respecter la présente résolution.