



## AVIS DELEGATION FNME CGT AU CSE C GRDF DOSSIER TELEMATIQUE

Séance du 22 janvier 2026

Le projet de déploiement de la télématique embarquée que GRDF entend déployer va entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail tout comme dans les conditions de travail des salariés.

A ce stade, après une première présentation, une expertise et un nouveau débat, nous ne pouvons pas nous reposer uniquement sur des promesses en séance, à l'instar d'une hypothétique charte de bon usage, qui ne nous est pas remise.

Le sujet est clivant, redouté des agents, générateur d'inégalités, puisqu'il ne frappe pas tout le monde de la même manière. Encore une fois, les techniciens d'interventions, dont le véhicule est l'outil de travail principal, subissent une pression bien plus forte que les cadres utilisant un véhicule de pool, ou d'autres comme les DIEM auxquels l'entreprise confie des véhicules de fonction qui ne seront pas équipés.

De même, il existe un risque de traitement inégalitaire voire de stigmatisation des services "gros rouleurs" dont le score sera mécaniquement moins bon à cause de l'exposition au risque routier plus importante.

Même remarque entre un conducteur en milieu urbain et celui en zone rurale, ceux confrontés à des conditions climatiques très variables ou naviguant sur des infrastructures routières contraintes. C'est une transformation profonde du contrat de confiance entre l'entreprise et les agents itinérants.

La non-réponse à cette question laisse apparaître que le projet est avant tout piloté sous un angle purement économique, d'optimisation de la flotte, et donc de gains financiers, laissant aux agents et à l'organisation du travail le soin de se débrouiller avec...

L'expertise pointe la volonté de l'entreprise de généraliser les pools véhicules : pour beaucoup d'utilisateurs actuels ou plus anciens, ce système n'est pas compatible avec le travail réel que vivent des collectifs et services.

Où sont la souplesse, le bon usage, la réactivité de ce système face aux besoins immédiat de certains métiers comme le Chargé d'Affaires face à un point d'arrêt, un Commercial face à un RDV client impromptu, un Technicien AMSG dont le fourgon n'est autre que son bureau mobile ?

Sur le volet des conditions de travail, en ne répondant pas à la question de la multiplicité d'exposition aux ondes électromagnétiques embarquées dans les véhicules (tablettes, géopositionnement, smartphones pros et perso, GPS...), vous laissez aux agents l'impression de les enfermer dans un appareil à popcorn.

Il en est de même avec l'opacité des algorithmes de notation, la liste complète des événements et de comportements du conducteur contractées versus le panel que le dispositif permet d'acquérir. Tout cela entretient le flou et nous laisse dans l'incapacité de rendre un avis éclairé.

L'expertise démontre que la Direction de GRDF recherche à faire porter le poids de la performance sur le comportement individuel des agents plutôt que sur une politique

d'investissement ambitieuse et vertueuse. C'est particulièrement vrai vis-à-vis du retard dans l'électrification de la flotte imposée via la loi LOM.

L'entreprise préfère modeler les habitudes de conduites des Agents pour soutirer des Certificats d'Économies d'Énergies. Car oui, équiper sa flotte de ce genre d'équipement ouvre droit à ces bonus financiers européens, comme il existe des aides pour en financer l'installation. La contrepartie à ces "chèques énergies" est d'activer l'analyse de la conduite. Il aurait été loyal que le dossier présenté en CSE-C y fasse référence.

Comment alors ne pas imaginer une pression exacerbée sur les conducteurs, une mise en challenge entre les collectifs pour avoir un meilleur score, synonyme de Certificats d'Économies d'Énergies encore plus élevés ?

L'incapacité d'AYVENS à pouvoir développer son dispositif sur la flotte qu'il détient conjointement avec ALD Société Générale rend la situation complexe et pose la question de la commande publique, à laquelle la Direction n'a pas pu répondre en séance.

Pour les élus du personnel, ce point est bloquant à lui seul: il paraît déontologiquement contraire à la politique d'achat vu les montants engagés. Vous ne pouvez pas vous affranchir de l'obligation d'appel d'offre.

Ces signaux et alertes démontrent, que le projet présenté en octobre dernier s'est passablement vidé de matière et de sens depuis. Nous ne pouvons que partager le sentiment des experts que ce dossier reste encore à un stade embryonnaire et non consolidé.

**Nous invitons solennellement la Direction à acter cela en différant la demande d'avis, et à représenter en organismes un dossier fiabilisé.**

**Nous formulons le vœu que ce temps permette à l'Entreprise d'étudier en priorité une expérimentation locale ou ciblée qui sera moins dispendieuse à une généralisation qui paraît à ce stade bancale, contractuellement risquée et aux gains hypothétiques.**

Si elle devait le refuser, le signe qui serait envoyé aux agents serait de les mettre à la merci non pas d'un dispositif d'aide à la conduite et à l'amélioration de leur sécurité, mais d'un vulgaire outil coercitif de traitement de leurs données de conduite et une **surveillance indirecte de leur activité**, générateurs d'une augmentation du stress lié au style de leur conduite.

A elle de décider si sa démarche va en direction d'une démarche de prévention primaire suivant l'article L4121-1 & 2 du Code du Travail qui en premier lieu doit éliminer le risque et notamment en matière d'exposition aux RPS, ou de faire un choix inverse.

**A défaut d'obtenir ce report, la Délégation CGT décide d'émettre un avis négatif.**