



Déclaration liminaire FNME-CGT au CSE-C de GRDF

Séance du 22 Janvier 2026

Anxiogène, voilà qui pourrait être le fil conducteur de notre séance du jour.

Anxiogène, comme l'est la volonté de la Direction de GRDF de déployer un dispositif de télématique dans les véhicules de service pour récolter toute une myriade d'informations sur l'entretien et l'utilisation du parc. Mais potentiellement aussi sur le comportement des conducteurs eux-mêmes...

S'il n'est pas encore l'heure d'entrer dans ce débat, le sujet est suffisamment sensible pour que les salariés le prennent à rebrousse poils. C'est en tout cas le sentiment qui prédomine chez les gaziers auxquels la télématique a été présentée dans le cadre de l'expertise mandatée par les élus du CSE-C. Et dire que la Direction envisageait un déploiement sans passer en IRP et donc sans la capacité d'informations des Organisations Syndicales auprès du personnel pour les informer, les rassurer ou les alerter.

Pour les Salariés qui utilisent un véhicule d'entreprise, le temps semble donc venu de sortir les mouchards, alors que pour celles et ceux du domaine Vente/accueil, ce sont malheureusement les mouchoirs qui seront de mise.

Anxiogène, pour ne pas dire mortifère, comme l'est la façon de procéder de GRDF qui veut à tout prix réorganiser les activités de Ventes et d'Accueil de l'entreprise, quitte à noircir le trait. Pour ce faire, elle reproduit ce qu'elle a déjà fait pour la filière Acheminement, où le résultat est bien plus glauque que glorieux. Ici non plus, nous ne rentrerons maintenant pas dans le détail mais soyez certains que nous serons offensifs sur ce sujet. Il est plus qu'insupportable et inacceptable qu'un pan entier de notre activité soit à ce point sacrifié. Non, nous ne laisserons pas les décideurs de l'entreprise déclencher le déluge en toute impunité.

Anxiogène, indigne et même irresponsable comme la façon de procéder de la Direction Sud Est qui au travers d'un courrier remis contre signature par la hiérarchie convoque un Agent en EP2, en lui indiquant clairement sa volonté de le mettre à la porte. Sitôt remis, sitôt oublié, notre collègue est enjoint de partir faire sa journée de travail, sans que son état mental, très affecté, n'ait fait l'objet de la moindre prise en compte.

Au-delà de l'agent concerné, c'est toute l'agence qui a été ébranlée par cette décision et la méthode, au point qu'un DGI ait été déposé à leur demande par la CGT. Car, outre le risque pour notre collègue, c'est la façon dont le dossier a été monté qui heurte, blesse et inquiète : aujourd'hui un Directeur peut envisager le licenciement d'un agent en récoltant une masse de petits irritants de tous les jours, de sorte, qu'à tout moment, n'importe qui peut être traduit en disciplinaire.

Pour les agents, c'est un outrage, un affront. Ils ont donc spontanément stoppé le travail, constatant que l'employeur ne garantissait plus son obligation de sécurité mentale et physique vis-à-vis du personnel. Ces méthodes de constitution permanente de dossiers disciplinaires, par ailleurs confirmées par la Direction Sud-Est lors du CSE-E Extraordinaire qui a suivi le dépôt de DGI, n'est pas acceptable et en contradiction avec les attendus managériaux qui sont en train d'être déployés à GRDF.

Anxiogène enfin, l'invasion de l'Intelligence Artificielle dans notre quotidien, dans nos vies, personnelles comme professionnelles. Il aura fallu nombre d'interventions des Représentants

du Personnel dans les organismes statutaires pour que la Direction, jusque-là peu loquace ou bien ennuyée, n'ouvre un peu le débat.

Aujourd'hui, les SIA semblent saturer tous les horizons, oscillant entre une fascination technologique et une angoisse sociale profonde. Ce n'est plus une perspective lointaine, mais une réalité qui s'immisce chaque jour davantage dans notre quotidien professionnel, progressant de manière presque invisible mais radicale.

Le déploiement de ces technologies, dont la rapidité d'adoption dépasse tout ce que nous avons connu, doit nous alerter sur le séisme à venir dans le monde du travail salarié. Chez GRDF, la Direction vente ce progrès sous le vernis de la « valorisation » des tâches, et nous explique au travers d'une sémantique patronale bien rodée, que l'IA va nous débarrasser des activités rébarbatives ou répétitives pour nous permettre de nous recentrer sur des missions à plus haute valeur ajoutée.

Mais cette vision ignore volontairement le travail réel : ces tâches dites « simples » sont essentielles car elles constituent des sas de décompression, des moments où le salarié peut, par exemple, souffler en s'appuyant sur des réflexes acquis. En supprimant ces moments de respiration, il sera demandé aux agents de se focaliser sur des activités à haute intensité cognitive, ce qui ne peut aboutir qu'à une explosion de la fatigue physique, psychique et de charge mentale. Le salarié ne travaille plus, il doit « performer » sous une pression constante. Nous rappelons que la production d'IA repose entièrement sur le travail humain et l'intelligence humaine, puisque c'est eux qui l'ont créée, l'entraînent, la renseignent pour la rendre plus efficace. Les richesses qui en sont issues doivent donc être redistribuées aux travailleurs par le salaire, comme une sorte de droits d'auteurs. La CGT revendique que le temps libéré par les SIA aboutisse à une réduction globale du temps de travail et à un renforcement massif des plans de formation pour que chaque agent reste maître de son métier et de son avenir. Le travail doit redevenir un vecteur d'émancipation, et non un asservissement au virtuel ou d'intensification des rythmes de travail et de notre charge mentale.

Cette mutation est d'autant plus anxiogène que l'on demande désormais à l'humain de devenir un simple valideur d'actes pensés par une machine dont la fiabilité n'est jamais garantie. Nous assistons là à un basculement dangereux : le travailleur est contraint d'apporter la preuve de la justesse d'un raisonnement auquel il n'a même pas participé.

C'est une dépossession de l'expertise « maison » au profit d'une souveraineté technologique souvent déléguée aux GAFAM, ce qui n'est pas dénué de risques organisationnels majeurs pour notre entreprise. Oui, GRDF est directement concernée par cette problématique de part la spécificité de l'énergie qu'elle distribue. Nous refusons cette vision où l'humain est réduit à un rôle de robot-valideur, comble de l'ironie qui nous renvoie aux Temps Modernes.

La Direction se veut rassurante en martelant que l'usage de solutions comme Copilot365 reste basé sur le volontariat. Certes, mais ne soyons pas dupes. En déployant ces outils optionnels, elle risque de créer de nouvelles formes d'exclusion. Ainsi, un salarié, récalcitrant ou « vieille école » qui n'utilisera pas ces technologies, sera désigné comme moins habile, moins malléable, moins performant que d'autres. Ce « *manque d'employabilité* » mis volontairement entre guillemets risque de le marginaliser, avec un ralentissement de son déroulé de carrière et de sa rémunération. Au mieux, gagnera-t-il sa place dans le panier des futurs « bons à jeter ».

Le flou entretenu jusqu'alors par GRDF était total et donc, lui aussi, anxiogène. Pendant de longs mois, voire des années, l'entreprise a, par sa fébrilité ou son inaction, conduit les agents à utiliser les SIA externes sans qu'ils ne mesurent les conséquences de leurs usages, notamment face aux risques massifs de fuites de données stratégiques ou personnelles. Oui, il est temps de lever le voile sur cette question sans en éluder les coûts économiques, humains et environnementaux pour une entreprise qui veut décarboner son image.

Espérer empêcher le déploiement de ces technologies est illusoire. Pour autant, face à ce constat, la FNME-CGT refuse de subir la technologie et propose de définir un cadre protecteur. Pour la CGT, l'IA ne doit pas être un outil d'intensification du travail, mais un levier de progrès social.