



## Résolution des élus du CSE-C de GRDF Sur le point 3 inscrit à l'ordre du jour concernant la mise en œuvre du projet Acheminement

Séance du 19 février 2026

Par ordonnance de référé rendue le 30 juin 2025, le Président du Tribunal Judiciaire de Bobigny, saisi par le CSE DR DCT Ile de France, avait ordonné la suspension de la mise en œuvre du projet Acheminement au niveau de cet établissement, et ce sous astreinte, compte tenu de l'insuffisance des mesures de prévention au regard des RPS inhérents à ce projet.

La Direction a communiqué le 1<sup>er</sup> juillet 2025 en suspendant le projet Acheminement au seul périmètre de la DR DCT Ile de France.

Logiquement, compte tenu du caractère national de ce projet, le CSE Central, lors de sa séance du 3 juillet 2025, avait également demandé à la direction de suspendre la mise en œuvre du projet dans son ensemble tant que l'entreprise n'aurait pas pris toutes les mesures conservatoires nécessaires et indispensables pour la santé physique et mentale des salariés impactés par cette mise en œuvre.

QSDFTY%µ

Devant le refus de la Direction, le CSE Central a été contraint à son tour de saisir le juge. Débouté en première instance, le CSE Central vient d'obtenir gain de cause devant la Cour d'Appel de Paris, qui dans son arrêt rendu le 5 février 2026 ordonne précisément à GRDF **de suspendre toute mise en œuvre et tout déploiement national du projet acheminement tant qu'elle ne justifiera pas auprès du CSE Central des éléments suivants :**

- L'établissement d'un plan cohérent de mesures de prévention primaire, comprenant notamment des éléments précis et concrets et une visibilité sur les emplois proposés aux salariés des treize plateaux supprimés et des conséquences d'éventuels refus de postes proposés ;
- Une analyse complète des facteurs de risques psychosociaux avec la mise à jour des DUERP et des mesures précises pour assurer la continuité de l'activité sur les treize plateaux supprimés, pour répondre aux surcharges résultant des départs échelonnés et identifier les managers en charge des soutiens individualisés ;

La Cour d'Appel fait ainsi interdiction à GRDF de prendre toutes mesure de mise en œuvre du projet acheminement avant la justification auprès des élus du CSE Central de la réalisation des conditions précitées.

Or, bien loin de se conformer à cette décision de justice, GRDF a réagi dès le 10 février 2026 par la voie du Président du CSE Central en adressant un simple courriel à l'ensemble des élus en prétendant de manière unilatérale et arbitraire que les conditions posées par la Cour d'Appel dans son arrêt du 5 février étaient d'ores et déjà remplies.

Bref, c'est circulez il n'y a rien à voir !

C'est uniquement sur l'insistance du Secrétaire du CSE Central que la Direction a accepté, au forceps, d'inscrire à l'ordre du jour de la réunion de ce jour un point 3 intitulé « *Information sur le mail du 10 février 2026 du Président du CSE C consécutif à la décision de la Cour d'Appel du 5 février 2026* ».

Non seulement la direction de GRDF fait fi de la décision de justice confondant respect du droit avec interprétation à sa guise de celui-ci, mais en plus elle n'entendait même pas apporter la moindre explication en séance plénière !

Une telle conception du dialogue social est inacceptable, alors même que la Cour d'Appel a précisément rendu sa décision après avoir déjà entendu les mêmes explications que la Direction entend « resservir » aujourd'hui et a exactement jugé que GRDF « **loin de prévenir les risques inhérents au projet Acheminement a manqué à son obligation de prévention de la santé de ses salariés** ».

GRDF doit donc des explications précises aux salariés concernés et à leurs représentants du personnel, comme le relève précisément l'arrêt du 5 février 2026.

- La Cour d'Appel, dans son arrêt du 5 février 2026, estime qu'il appartient à GRDF de procéder à une évaluation spécifique des risques au regard des conséquences concrètes pour les salariés dès l'annonce du projet et depuis sa mise en œuvre.
  - Or les élus du CSE Central constatent que si GRDF dit avoir répondu à cette obligation, il n'en est rien en réalité car dans les DUERP des Unités Régionales DR/DCT, rien n'apparaît spécifiquement sur les risques liés à la réorganisation des équipes acheminement. Aucune évaluation.
- La Cour d'Appel, dans son arrêt du 5 février 2026, oblige GRDF à établir un plan cohérent de mesures de prévention primaire avec des éléments précis et concrets et une visibilité sur les emplois proposés aux salariés des 13 plateaux supprimés et les conséquences d'éventuels refus de postes proposés.
  - Les élus du CSE Central constatent que GRDF se justifie par exemple par le déploiement d'un baromètre social, auquel seulement 288 salariés sur 528 soit 54,5% ont bien voulu répondre. Or, force est de constater que les résultats de ce baromètre social sont catastrophiques sans pour autant que GRDF revoie sa copie et mette en place de réelles actions de prévention concrètes. Rien sur les emplois proposés.
- La Cour d'Appel, dans son arrêt du 5 février 2026, oblige GRDF à faire une analyse complète des facteurs RPS avec la mise à jour du DUERP et des mesures prises pour assurer la continuité de l'activité sur les 13 plateaux supprimés, pour répondre aux surcharges résultantes des départs échelonnés et identifier les managers en charge des soutiens individualisés.
  - Les élus du CSE Central constatent que si GRDF tente de se justifier sur ce point, cela n'a pas d'effet réel sur le terrain. Beaucoup d'agents sont seuls, sans manager de proximité voire même d'équipe de travail. Surcharge de travail avérée.
- La Cour d'Appel, dans son arrêt du 5 février 2026, dit que les mesures mises en place doivent tendre dans l'organisation du projet, à limiter, sur la base d'une évaluation concrète, l'apparition de répercussions psychologiques sur les salariés soumis au bouleversement de leurs conditions de travail et de vie personnelle.
  - Là encore, les élus du CSE Central relèvent que si GRDF dit avoir fait le nécessaire en la matière, force est de constater que cela est faux. Bon nombre de salariés sont dépourvus d'avenir au sein de l'entreprise, beaucoup se sentent abandonnés, seuls, sous pression, ...

Manifestement la Direction oublie sciemment les dispositions de l'article L.4121-1 du code du travail rappelant expressément que l'employeur doit prendre des mesures nécessaires qui comprennent la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés et que l'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances afin d'éviter les risques et les combattre à la source.

Actuellement selon les éléments et documents d'information transmis jusqu'à ce jour aux élus du CSE C de GRDF, rien ne garantit le respect de la loi, pas plus que de la décision de justice rendue le 5 février 2026, voire même comme le précise cet arrêt, la Direction va à l'encontre de ses obligations d'employeur en matière de santé et de sécurité de ses salariés en jugeant que « **loin de prévenir les risques inhérents au projet Acheminement, GRDF a manqué à son obligation de prévention de la santé de ses salariés** ».

A titre d'exemple, le DUERP des Fonctions Centrales, nouvelle entité employeur des salariés des équipes acheminement depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025, reste inchangé entre 2025 et 2026 et on n'y trouve rien sur les RPS liés spécifiquement aux acheminements.

En tout état de cause, les élus du CSE C ont pu constater après avoir pris contact avec les agents sur les sites de travail concernés par le projet Acheminement que :

- Des agents se retrouvent sans accompagnement RH ;
- Des salariés sont isolés ;
- Des agents sont en souffrance et ont actionné les leviers proposés par GRDF. Pour autant leur situation évolue dans le mauvais sens et les RPS s'accroissent ;
- Le référent RH fait des propositions de postes aux agents qui ne correspondent pas à leurs compétences ;
- Certains agents, sont contraints d'accepter les propositions d'emploi de GRDF sous pression, regrettent et vivent très mal leur nouvelle situation professionnelle et personnelle ;
- Les agents n'ont pas le temps de s'adapter à cette nouvelle organisation (passant d'un périmètre local/régional à un périmètre national), aux nouvelles méthodes de travail, entraînant de l'épuisement mental et physique des agents, une perte de motivation, une perte de professionnalisme, le départ d'agents les plus expérimentés, un manque d'écoute et de prise en compte de cette réalité "catastrophique", le mécontentement des clients qui subissent aussi ce manque de responsabilités de GRDF qui dégradent de fait leurs conditions de travail ;
- Il y a une augmentation des arrêts maladie et du recours à l'intérim sans qu'aucune mesure n'ait été prise malgré les alertes des agents ;
- Le recrutement de nouveaux agents avec mise en concurrence avec les agents déjà présents ;
- L'introduction de nouveaux outils de téléphonie, des changements réguliers de procédure de travail entraînant un stress permanent pour les équipes, un manque de repères, une perte de sens dans leur travail et avec des répercussions importantes sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ;
- Les managers n'ont cessé de dire aux agents de "tenir bon", que "cette transition n'est que passagère". Les agents, même expérimentés (15-20 ans d'ancienneté), ne voient pas le bout du tunnel de ce projet performance ;
- La surcharge de travail ayant entraîné des heures supplémentaires le samedi (sur la partie réclamations), le nombre de réclamations est en forte augmentation en raison du prestataire Armatix, manque d'harmonisation des procédures et un manque d'accompagnement des équipes.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, malheureusement, les élus du CSE Central font le lourd et amer constat que GRDF est dans le déni le plus total, en considérant d'ores et déjà avoir pris les mesures de prévention nécessaires et en refusant tout dialogue et justification de mesures concrètes mises à jour auprès des représentants du personnel face à la situation alarmante de nombreux salariés concernés par ce projet.

Les élus du CSE-C de GRDF demandent donc à la Direction de respecter et d'appliquer pleinement la décision de justice rendue et de ne pas uniquement reprendre les éléments de

son mail du 10 février 2026 qui ne fait que répéter les arguments de défense qu'elle a déjà développé sans succès devant la Cour d'Appel de Paris.

Contrairement à ce que la Direction voudrait laisser entendre de manière abusive, la Cour d'Appel n'a pas statué sur les seuls éléments datant de juillet 2025 puisque GRDF a produit de nouvelles pièces aux débats pour tenter de justifier sa position le 3 décembre 2025 avec des emails allant jusqu'au 1er décembre 2025, sachant que les plaidoiries elles-mêmes ont eu lieu le 10 décembre 2025.

La Cour d'Appel avait bien connaissance de tous ces éléments récents et pourtant c'est bien dans ces mêmes conditions que le juge a condamné la Direction à suspendre la mise en œuvre nationale du projet Acheminement, faute de pouvoir justifier précisément auprès des élus du CSE Central des nouvelles adaptations concrètes des mesures de prévention des RPS.

Les élus du CSE Central demandent donc à la Direction d'appliquer l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 5 février, en inscrivant un point spécifique à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du CSE Central avec une analyse détaillée et des évaluations précises des risques RPS spécifiquement liés à la mise en œuvre du projet acheminement avec les actions de préventions y afférentes.

A cette occasion, la Direction devra présenter un point détaillé des modalités de déploiement de cette mise en œuvre avec ses conséquences et ses impacts, afin de pouvoir démontrer aux élus du CSE Central une évaluation concrète, exhaustive, précise et détaillée des risques afférents à la mise en œuvre du projet acheminement notamment par rapport aux risques liés au :

- Changement de management ;
- Changement d'équipe ;
- Changement d'organisation du travail ;
- Changement d'ATT ;
- Changement des méthodes de travail ;
- Surcharge de travail ;
- Pratique des heures supplémentaires ;
- Changement de repères de travail ;
- Changement d'outil de travail ;
- Changement de lieu de travail ;
- Changement de métier ;
- Suppression de l'équipe de travail ;
- Fermeture de site de travail ;
- Recherche d'un nouvel emploi ;
- Adaptation à un nouvel emploi.

Enfin, conformément aux termes de l'arrêt du 5 février, les élus du CSE Central entendent également que leur soit présenté un état détaillé des emplois proposés aux salariés des plateaux non pérennes avec une description et une prévention clairement définie pour les salariés refusant les emplois proposés.

Si par impossible, GRDF n'entendait pas répondre favorablement à cette résolution, les élus du CSE C de GRDF mandatent leur Secrétaire, Monsieur Thomas DUTEL, aux fins d'une part de saisir l'inspection du travail compétente conformément aux articles L. 1322-1 et suivants du Code du travail et d'autre part pour engager le cas échéant toute procédure administrative ou judiciaire, en référé, au fond ou en procédure accélérée au fond, devant les juridictions compétentes aux fins de faire respecter la présente résolution.

**Résolution adoptée à la majorité des votants :  
16 voix Pour et 8 abstentions**