



Présentation du rapport des Assistantes Sociales Au CSE-C de GRDF Expression CGT

Séance du 19 mars 2026

Nous souhaitons tout d'abord remercier les Assistantes Sociales pour leur travail au niveau national et en local et pour la présentation de ce rapport concernant leur domaine d'activité.

Les élus CGT souhaite réagir au rapport d'activité 2025 du Service social de GRDF.

Ce document met en lumière une réalité sociale qui doit nous alerter collectivement sur la dégradation du climat de travail et le mal-être croissant au sein de l'entreprise.

Le service social bénéficie d'un excellent accueil, tant des salariés que des managers, et demeure indispensable. Pourtant, il est confronté à une explosion des sollicitations, conséquence directe des réorganisations incessantes menées par la Direction.

En 2025, 1.425 salariés ont été accompagnés, soit 12,3 % des effectifs. Cette hausse représente le double des accompagnements réalisés en 2023.

Elle est constante donc révélatrice d'un besoin massif d'écoute, de soutien et de suivi face à des situations personnelles, familiales, budgétaires et professionnelles de plus en plus fragilisées.

Les signaux sociaux relevés dans ce rapport sont extrêmement préoccupants et montrent toutes les dimensions liées à la santé au travail.

On constate une hausse massive des situations de souffrance au travail.

La santé mentale apparaît comme la première thématique en forte progression. La catégorie « Santé et Travail » atteint 24 % des accompagnements, ce qui en fait la part la plus importante.

Les arrêts de travail pour anxiété et dépression sont désormais le premier motif d'arrêt dans les IEG. On observe également une hausse notable des sollicitations des dispositifs d'écoute, avec 103 appels au numéro vert en 2025 (prévention tertiaire), contre 80 l'année précédente. Ces chiffres montrent clairement que la santé mentale représente aujourd'hui un enjeu majeur pour les salariés.

Les transformations successives de l'entreprise fragilisent par ailleurs profondément les collectifs de travail. Les projets tels que « Acheminement », « Vente Accueil » ou « Energy Formation » génèrent du stress, des questionnements permanents, des impacts familiaux et budgétaires, ainsi qu'une augmentation des signaux faibles dans les équipes concernées. Les salariés s'interrogent sur leur avenir et la capacité à concilier vie personnelle et vie professionnelle devient de plus en plus difficile.

Le rapport met également en évidence une explosion des difficultés budgétaires des agents. Les demandes d'aide financière ont augmenté de 19 %, et les situations de surendettement ou de déséquilibre budgétaire se multiplient. Les causes sont connues : inflation, monoparentalité, frais imprévus, pertes de revenus liées aux arrêts de travail. Ces difficultés entraînent des répercussions directes sur le travail, entraînant fatigue, déconcentration et absentéisme.

À cela s'ajoute une situation particulièrement préoccupante en matière de logement.

En 2025, 583 demandes de logements sociaux ont été formulées, mais seules 67 familles ont été relogées, dont 39 en logement social, soit à peine 6 % des demandes. Dans un contexte où les astreintes, les mobilités contraintes et les transformations organisées par la Direction sont de plus en plus nombreuses, le logement devient un frein majeur. Pourtant, la Direction ne cesse de réduire les dispositifs d'aide à la mobilité, comme la fin d'AIL, la disparition du prêt bonifié ou la diminution des primes de mobilité.

Le rapport met également en avant les grandes difficultés rencontrées par les salariés aidants, confrontés à des délais administratifs pouvant aller de 6 mois à 1 an pour obtenir leurs droits. Cet épuisement administratif fragilise directement leur équilibre personnel et professionnel.

Face à l'augmentation constante du nombre de sollicitations et à la complexité croissante des situations, les moyens actuels du Service Social sont très insuffisants pour y faire face.

Nous déplorons également que les secteurs géographiques alloués aux Assistantes Sociales soient de plus en plus étendus. De ce fait, elles ne peuvent assurer des permanences sur tous les sites alors qu'il est avéré que la proximité avec les agents leur permet de prendre plus facilement contact en cas de difficultés.

Pour la CGT, il est urgent que la Direction cesse de se réfugier derrière une vitrine lissée sur les réseaux sociaux internes.

Derrière cette communication optimiste, presque digne du monde merveilleux de Oui-Oui, la réalité est toute autre : celle d'une dégradation sociale profonde laissée s'installer à la suite de réorganisations incessantes et de pressions multiples.

Pour répondre réellement aux besoins des salariés et améliorer les conditions de travail, nous estimons indispensable de renforcer les moyens humains du service social, de mettre en place un plan national dédié à la santé mentale en lien avec les élus des CSE-E et CSE-C, de simplifier l'accès aux droits et d'améliorer la communication des informations actuellement trop souvent retenues par les services RH.

Il est également nécessaire de revoir la politique logement, notamment par la mise à disposition de logements et la pratique de loyers écrêtés, et d'associer systématiquement le Service Social en amont de chaque projet de transformation. A ce titre, la mise en place d'un fond social d'urgence serait très bénéfique à la résolution des situations subies par les agents.

Plutôt que d'afficher un accord « Ambition Sociale » tout en n'en conservant que le titre et en oubliant la philosophie qui devrait l'animer, il est temps d'agir concrètement.

Les salariés ont plus que jamais besoin d'un Service Social robuste, visible et suffisamment doté. Les signaux présentés dans ce rapport doivent être entendus, et les perspectives et propositions d'actions pour 2026 doivent être engagées dès maintenant pour améliorer les conditions de vie et de travail au sein de GRDF.