

Actualités

- Vagues caniculaires
- Tarif Agent
- Mesures salariales
- Accord astreinte
- Mobilisation lycéenne



Ordre du jour

- ① Politique sociale : rémunérations, politique sociale, conditions de travail et emploi
- ② Etat des lieux des outils utilisant l'IA à GRDF



En introduction de séance, la délégation FNME-CGT a fait lecture d'une déclaration liminaire.



+ info:

Lire la déclaration

① Politique sociale - Pour information

En introduction de ce point, la délégation FNME CGT a fait lecture d'une déclaration.



+ info:

Lire la déclaration

Emplois et effectifs : des interrogations sur les moyens humains

L'analyse de la politique sociale de GRDF fait ressortir **plusieurs préoccupations concernant l'évolution des effectifs, les recrutements et la capacité de l'entreprise à maintenir son niveau d'activité.**

Les élus FNME CGT s'interrogent notamment sur l'augmentation du nombre de postes à pourvoir et sur les raisons pour lesquelles **certaines emplois restent durablement vacants**. Ils souhaitent savoir si cette situation participe à une réduction des effectifs et comment la charge de travail supplémentaire est répartie entre les agents présents.

La baisse des effectifs, notamment en région, ainsi que la **diminution des recrutements de jeunes soulèvent également des inquiétudes**. Les élus demandent comment GRDF compte préserver les compétences opérationnelles sur le terrain et assurer leur renouvellement, alors que les départs se poursuivent.

Plusieurs points nécessitent des explications de la direction :

- Les raisons de l'écart entre les effectifs prévisionnels et les effectifs constatés ;
- Les conséquences des réorganisations, notamment celle des services Acheminement, sur les effectifs et la charge de travail.

L'enjeu est majeur : **garantir que les moyens humains restent suffisants pour assurer les missions de service public sans dégrader les conditions de travail des salariés.**





Rémunérations : des écarts et des mécanismes à clarifier

Nous notons une **progression des rémunérations variables et complémentaires**. Toutefois, les élus FNME CGT s'interrogent sur la situation des salariés qui ne bénéficient pas de ces compléments de rémunération.

Dans un contexte où le pouvoir d'achat constitue une préoccupation importante, nous demandons comment GRDF entend faire progresser la rémunération de l'ensemble des salariés, y compris ceux qui n'ont pas accès aux heures supplémentaires ou aux dispositifs de rémunération variable. Question restée sans réponse !!!

Les rémunérations des cadres dirigeants et des cadres supérieurs soulèvent par ailleurs plusieurs questions. **Les élus souhaitent obtenir davantage de transparence sur les rémunérations fixes des cadres dirigeants** et comprendre les règles qui encadrent les bonus différés.

Nous sommes notamment intervenus sur :

- L'augmentation de la rémunération variable des cadres supérieurs ;
- Les critères d'attribution des bonus différés et leurs objectifs ;
- Le nombre de bénéficiaires ainsi que les montants moyens et médians ;
- La cohérence de ces dispositifs avec la politique de maîtrise des effectifs affichée par l'entreprise ;
- La transparence et l'équité dans les politiques de rémunération.



Formation et alternance : un enjeu de transmission des compétences

La **baisse de l'effort de formation**, aussi bien en budget qu'en nombre d'actions, **constitue un point d'alerte**.

Cette évolution interroge alors même que l'entreprise doit accompagner les transformations de ses métiers, développer les compétences de ses salariés et préparer le renouvellement des savoir-faire.

Les élus FNME CGT souhaitent notamment comprendre **pourquoi certaines populations prioritaires**, comme les femmes, les travailleurs en situation de handicap et les salariés seniors, **seraient moins formés malgré les engagements annoncés par l'entreprise**.

Nous souhaitons également des informations sur les demandes de formation refusées ou reportées, ainsi que sur la conformité avec les orientations de GRDF de la baisse des moyens consacrés à la formation en 2025.

Concernant l'alternance, nous nous interrogeons sur la progression de la part des alternants de niveau bac +5 et sur les débouchés qui leur sont proposés. Le constat selon lequel seul un alternant sur cinq serait embauché conduit à demander des explications sur la politique de recrutement à l'issue des contrats.

Former, recruter et fidéliser les jeunes sont des leviers essentiels pour préserver les compétences techniques et préparer l'avenir de notre entreprise.



Égalité professionnelle : une féminisation qui reste à consolider

Le rapport met en évidence des interrogations sur l'évolution de la part des femmes dans les effectifs de GRDF.

Les élus FNME CGT soulignent que **les femmes sont davantage représentées dans les tranches d'âge les plus élevées**. Les prochains départs en inactivité pourraient donc accentuer leur sous-représentation si des mesures adaptées ne sont pas prises.

La représentation des femmes dans les postes de cadres, notamment dans certains services, fait également l'objet de questions.

Nous demandons à la Direction de préciser les actions envisagées pour favoriser la féminisation des effectifs, faciliter l'accès aux postes à responsabilité et garantir l'égalité professionnelle dans la durée.

La situation des travailleurs en situation de handicap est également abordée, notamment concernant leur rémunération, leur progression dans les niveaux de rémunération et l'évolution de la rémunération à la performance.

L'objectif est de garantir une égalité réelle des parcours professionnels, de l'accès à la formation jusqu'à la rémunération et aux perspectives d'évolution.



Conditions de travail, accidents et absentéisme : des signaux à prendre au sérieux

Les conditions de travail constituent un point important de vigilance.



Les élus FNME CGT reviennent sur l'évolution des accidents du travail. Ils rappellent avoir alerté, au cours des dernières années, sur des situations dans lesquelles certains accidents n'auraient pas été correctement déclarés ou dans lesquelles des agents auraient été affectés à des postes adaptés sans validation médicale appropriée.

Nos interventions ont contribué à une meilleure prise en compte des accidents du travail. Ce sujet reste néanmoins à suivre attentivement.

Nous observons **une progression de l'absentéisme, notamment en lien avec les risques psychosociaux et organisationnels**. Nous demandons à la Direction d'en expliquer les causes et de préciser pourquoi cette évolution serait plus marquée à GRDF que dans les autres entreprises des Industries Electriques et Gazières.

Enfin, **les résultats de l'enquête interne « C'est à vous » font apparaître des écarts importants entre les réponses des managers et celles des salariés non-managers sur certains indicateurs**.

Ces différences interrogent sur la qualité du dialogue interne, la circulation de l'information et l'existence éventuelle d'un décalage entre la perception de la Direction et celle des équipes de terrain.

La prévention des risques professionnels, la reconnaissance des difficultés rencontrées par les agents et l'amélioration du dialogue au sein des équipes doivent rester des priorités.

Fiabilité des données sociales : une exigence de transparence

Au-delà des différents thèmes abordés, les élus FNME CGT soulèvent un **problème de cohérence dans les données sociales communiquées par GRDF**. Nous demandons que les chiffres annoncés soient identiques selon les thématiques afin de garantir un contrôle social fiable.

Nous rappelons également que la mise en place du nouvel outil SIRH a entraîné des anomalies dans certaines données de 2025. Nous demandons qu'elles soient corrigées, y compris pour l'exercice 2025, afin de permettre une comparaison fiable avec les années suivantes.

Enfin, nous contestons l'absence d'harmonisation entre les établissements concernant la consultation sur les rapports de situation comparée. Certains CSE d'établissement examinent ces rapports pour information, tandis que d'autres sont consultés pour avis.

Nous demandons à la Direction de préciser les fondements juridiques de ces différences et de garantir que tous les rapports concernés soit inscrits à l'ordre du jour pour consultation des CSE d'établissement.

Des données fiables, cohérentes et comparables sont indispensables pour permettre aux représentants du personnel d'exercer pleinement leur rôle de contrôle et de consultation.



EN CONCLUSION

L'analyse de la politique sociale 2025 met en lumière plusieurs sujets de préoccupation pour les agents de GRDF :

- Sur l'emploi : la baisse des effectifs, les postes non pourvus et les difficultés de renouvellement des compétences ;
- Sur la charge de travail : les conséquences des réductions d'effectifs et des réorganisations sur les équipes de terrain ;
- Sur la rémunération : la répartition des augmentations, la transparence sur les rémunérations variables et les bonus des cadres dirigeants ;
- Sur la formation : la baisse des moyens consacrés au développement des compétences et les perspectives offertes aux alternants ;
- Sur l'égalité professionnelle : la place des femmes dans les effectifs et les postes à responsabilité, ainsi que la situation des travailleurs en situation de handicap ;
- Sur la santé au travail : les accidents du travail, l'absentéisme, les risques psychosociaux et la qualité du dialogue interne.

Vos représentants du personnel FNME CGT demandent à la Direction des explications précises et des engagements concrets sur ces différents sujets.

L'enjeu est de s'assurer que les choix de GRDF en matière d'emploi, de rémunération et d'organisation permettent de préserver les conditions de travail, les compétences des salariés et la qualité du service rendu aux usagers.



② Etat des lieux des outils utilisant l'IA à GRDF – Pour information

Depuis plusieurs années, les élus en CSE-C n'ont cessé de demander à la Direction la plus grande transparence sur l'intégration de l'Intelligence Artificielle dans le quotidien professionnel des Gaziers.

A force de ténacité, nous avons obtenu début 2026 une négociation sur le sujet. En a découlé un accord de méthode (signé par la FNME-CGT) cadrant le niveau d'information des élus (et donc des agents) en fonction de l'incidence de cette technologie dans nos gestes et pratiques.

La Direction s'était engagée à faire un état des lieux des solutions IA qui sont déjà déployées à GRDF (alors qu'elle jurait il y a peu encore qu'il n'y en avait pas).

A l'avenir, elle devra se conformer au nouvel accord pour informer ou consulter les Représentants du Personnel dès lors qu'une nouvelle solution IA sera introduite, y compris en expérimentation.

Le dossier présenté n'est pas, pour les Elus CGT, à la hauteur de nos attentes. Nous voulions de la transparence, on nous a surtout projeter des écrans... de fumée.

En refusant d'aborder les technologies sous licences commerciales (par exemple Jenji, les applis embarquées dans les téléphones, voire Copilot), elle laisse demeurer un flou qui n'engage rien de bon. Elle est restée focalisée sur les seuls systèmes d'informations conçus par les équipes de la DSI de GRDF embarquant de l'IA.

Le Passeport IA, que la CGT avait proposé à destination de tous les salariés (statutaires ou non) pour informer, alerter des dangers, ne sera déployé au mieux qu'en 2027.

Cela relève pour nous de l'erreur, une garantie que les mauvaises habitudes prennent le dessus sur des usages modérés et encadrés : les usages d'IA dans nos vies personnelles prennent une place de plus en plus invasive et le risque d'en emmener les travers au travail est grand.

A ce propos, **il est à noter que la Directrice de la DSI a bien indiqué que le Règlement Intérieur s'imposait, sous entendant qu'une mauvaise utilisation pourra être l'objet**

de réprimandes ou de sanctions. (Charte Informatique)

Dans le débat qui a suivi, nous avons retenu que si le déploiement des solutions d'IA allait permettre de libérer du temps en enlevant des tâches ingrates ou rébarbatives aux salariés, c'était pour améliorer la productivité, et exiger des agents une surperformance. **Pour la CGT, l'utilisation des IA ne doit avoir comme finalité qu'un abaissement du temps de travail et non une surexploitation des forces de travail.**

L'exemple d'ARRIA, sorte de compagnon des Collègues du service Client, qui va générer des retranscriptions de conversations, proposer des réponses (qui restent sous l'approbation du conseiller) est frappant. Le gain de temps est estimé à 7 minutes par réclamation, et notre collègue ne pourra pas en profiter pour boire un café.

Qui peut croire que ce temps gagné, dans le contexte d'incertitudes qui musèle GRDF, ne contribue pas une aubaine pour nos Dirigeants à le traduire en réductions d'effectifs (Cf. politique sociale) ?

La Direction s'est montrée sereine sur la fiabilité et la sécurité des lieux où sont stockés ces outils (datacenters en France pour les applis métier GRDF, Europe pour les IA grand public).

Concernant l'empreinte environnementale, l'appel aux Intelligences Artificielles à GRDF représente l'émission de 100 tonnes de CO2, soit environ 3% du coût environnemental de tous les services informatiques de GRDF.

La délégation CGT ne s'est pas retenue d'exprimer sa frustration sur cette présentation. On pourrait presque dire que sur le coup, on s'est bien fait « bl.A.isé » !



**Prochain CSE Central :
Jeudi 19 novembre 2026**



**Pour vous syndiquer,
cliquez ici !**

**En 2026 je me
syndique à la CGT**



csec-grdf.fnme-cgt.fr



[@CseCCGTGRDF](#)



[@CseCCGTGRDF](#)