Paris, le 14 avril 2026

SR / 2026-07
✉ sebastien.raya@grdf.fr
☎ 06.81.65.94.37

GRDF
Monsieur Eric Velly
DRS
6, rue Condorcet
75009 PARIS

Objet : Temps d'habillage, de déshabillage et de douche chez GRDF

Monsieur Velly,

Je fais suite à la publication récente d'une fiche pratique sur les temps d'habillage, de déshabillage et de douche chez GRDF

En effet, je souhaite vous interpeler sur certains points de cette note non conformes aux prescriptions légales et réglementaires et, pour d'autres, pouvant créer une confusion qui sera immanquablement source de difficultés.

Je tiens ainsi à attirer votre attention sur la formulation erronée qu'a décidé de retenir cette note :

> *« Chez GRDF, il n'y a aucune obligation et nécessité de se changer sur son lieu de travail. Les salariés dotés de vêtements de travail peuvent directement arriver en tenue et prendre leur poste. De la même façon, ils peuvent quitter leur lieu de travail en tenue GRDF. »*

Il est ajouté par la suite…

> *« Un salarié qui, au cours de sa journée de travail, a effectué des travaux manifestement salissants, a la possibilité de se changer et/ou de prendre une douche à l'issue de son activité salissante ou à la fin de sa prise de poste. »*

Une telle affirmation s'avère non seulement non conforme à la réalité, mais contraire à votre obligation d'assurer la protection de la santé et la sécurité des agents, et prévenir les risques professionnels.

En effet, certaines activités, notamment techniques, imposent le port d'une tenue spécifique, non pas seulement pour des raisons d'image de marque, mais pour des raisons de santé et de sécurité. Il en est ainsi des tenues constituant des mesures de sécurité et de protection individuelle (chaussures de sécurité, tenue aux propriétés *« flammes retardantes »,*…).

Par ailleurs, comme vous le savez, les agents GRDF sont amenés à manipuler ou entrer en contact durant leurs activités avec des matériaux ou produits chimiques dangereux pour leur santé (manipulation de plomb, ciments, brai de houille ou encore de matériaux amiantés par exemple) qui leur imposent de devoir procéder à leur habillage, mais surtout déshabillage dans l'entreprise.

C'est en raison de ces travaux salissants, insalubres et dangereux pour la santé, que GRDF se doit de mettre à disposition des douches pour les agents. La mise en œuvre d'une procédure de lavage des Equipements de Protection Individuelle interne à GRDF répond pourtant à la prise en considération de la santé des agents et de leur famille.

Ainsi dans les faits, cette obligation d'habillage et déshabillage avec les EPI au sein de l'entreprise ne devrait pas faire l'objet de la moindre contestation.

Il n'est pas question ici de la seule question des contreparties liées à ce temps contraint qui doivent être reconnues, mais surtout l'obligation de prévention des risques et protection de la santé et de la sécurité des agents qui s'impose à l'employeur.

En effet, en faisant sciemment le choix d'affirmer l'absence de toute *« obligation et nécessité »* de se changer sur le lieu de travail (ajoutant que l'agent peut quitter le lieu de travail en tenue GRDF), ou encore d'affirmer que le salarié qui choisirait de le faire n'aura aucune contrepartie, pourrait être interprété comme un choix assumé par la Direction de manquer à une obligation de protection de la santé des salariés parfaitement connue.

Votre note incite clairement les agents à ne pas s'habiller/se déshabiller sur lieu de travail, ou encore à ne pas prendre la douche sur celui-ci dans le cadre des installations à disposition celle-ci devenant une *« possibilité ».* Ainsi, l'entreprise dénie toute obligation et nécessité, et met en avant le caractère seulement volontairement de ces mesures alors qu'elles répondent à un impératif de protection de la santé des agents.

Pur illustrer le propos, un agent exposé à des poussières d'amiante dans le cadre d'une intervention n'est pas considéré par GRDF comme ayant l'obligation de se changer sur le lieu de travail, ni même de se doucher sur le site. L'agent peut donc revenir avec sa tenue contaminée, et ainsi porter les risques qu'elle induit au sein de son domicile et de sa famille.

Aboutissant également à dissuader les salariés de suivre de telles mesures prises pour la protection de leur santé et sécurité, la fiche utilise des notions très floues et présentant l'habillage/déshabillage sur site comme une mesure devant rester exceptionnelle.

Ainsi, comme la direction définit-elle et comment l'agent doit-il définir des *« travaux manifestement salissants »* ? Sur quels critères s'établit le caractère manifeste ? Par exemple

pour une intervention et des travaux ayant potentiellement émis des poussières de plomb, d'amiante, les travaux menés peuvent-ils être qualifiés de *« manifestement salissants »* ?

De même, dans le cas où finalement, les travaux entrent dans cette catégorie de *« particulièrement salissants »,* la direction demande le respect d'un *« temps raisonnable et justifié »* d'habillage, de déshabillage et de douche ; étant précisé que l'exemple fourni par cette fiche aboutit à un temps de 10 mn alors même que l'arrêté du 23 juillet 1947 prévoit un temps minimal de 15 minutes.

Aussi, vous l'aurez compris, la présentation de cette fiche doit être revue face à des activités pour certains agents GRDF non seulement imposant le port de la tenue qui constitue un EPI pour leurs travaux, mais également l'habillage et le déshabillage sur site, ainsi que la douche, pour des raisons de protection de leur santé, mais aussi celle de leur entourage. En l'état, non seulement la fiche ne répond pas aux obligations de GRDF et à la réalité de l'exercice des fonctions, mais au surplus ne peut qu'être source d'incompréhension et de confusion pour les agents.

A cet égard, je tiens à rappeler que la décision d'agents de ne pas suivre ce processus et respecter les règles de sécurité ne saurait en tout état de cause constituer un motif pour l'entreprise de s'abstenir du respect de ses obligations *(Cass. soc., 20 décembre 2017, n°16-22.300).*

Nous avions déjà attiré votre attention sur des problématiques semblables lors de la réunion du CSE Central du 25 septembre 2025. La direction s'était engagée à l'époque à modifier le guide du manager.

Ainsi, soit cette nouvelle fiche résulte d'une nouvelle maladresse rédactionnelle nécessitant une clarification et une modification, soit d'une politique assumée constitue à notre sens une violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité.

Naturellement, notre organisation syndicale, mais aussi plus généralement les élus, notamment de CSSCT Centrale restent à la disposition de l'entreprise pour échanger à nouveau sur le sujet.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur en l'assurance de mes salutations distinguées.

.

Le Délégué Syndical Central CGT
Sébastien RAYA

