

Négociations Accords « Astreinte » et « Temps de Travail »

Une menace pour le Service Public et les salariés

Au lendemain des élections de représentativité de novembre 2019, Edouard Sauvage, Directeur Général de l'époque, a écrit aux Délégués Syndicaux Centraux pour définir sa feuille de route pour la mandature. Dans son courrier, il précisait, entre autres, « *l'adaptation des accords relatifs à l'aménagement du temps de travail ou des accords astreinte, tels que nous en étions convenus à l'issue des projets EOAI et PER 2019* ».

La CGT n'a eu de cesse de réclamer des précisions sur la volonté finale de la direction nationale. Celle-ci s'est contentée d'exprimer son souhait de mettre en conformité les accords existants dans les régions.

Pour notre organisation syndicale, cette négociation pouvait s'avérer légitime au regard des écarts qui existent entre certaines unités. En effet, nombre d'entre elles étaient rattachées à une région que PER 2019 a tout simplement rayé de la carte (des régions comme Ouest, Méditerranée, Rhône-Alpes Bourgogne et Centre qui existaient à « maille 8 » ont été supprimées lors du passage à « maille 6 »).

Pour la CGT, cette négociation ne doit aboutir qu'à une fusion des particularités des différents accords locaux dans un nouvel accord régional.

Alors que les négociations viennent de débuter sur les régions EST, SUD-OUEST et SUD-EST, un premier constat nous oblige à **ALERTER** les salariés. Il existe en effet des **DANGERS** avérés quant aux objectifs réels cachés par les directions régionales !

Sur les accords « Astreinte », voici les principaux risques que nous pointons :

- Suppression de ZEPIGs
- Fusion des ZUI
- Suppression de tours d'astreinte d'IS
- Suppression de tours d'astreinte de Renfort
- Suppression de tours d'astreinte ATCE

En résumé, l'emploi dans les Agences d'Intervention étant calé sur les tours d'astreinte, les Directions Réseaux jouent sur ce paramètre pour mettre en œuvre le « **Plan Emploi 2020-2024** » au détriment du Service Public de Proximité et de la sécurité des personnes et des biens !





Sur les accords « Temps de Travail »

Depuis le 25 janvier 1999, date d'entrée en vigueur de l'accord 35 heures dans les entreprises historiques, à chaque fois que les directions ont rouvert ce dossier, cela s'est soldé par une remise en cause des droits des salariés.

Inutile de vous cacher que la direction, sous-couvert de la soi-disant mise en conformité, se sent pousser des ailes !

Ce qui valait dans un sens, le vaut dans l'autre...

A la mise en place de l'accord en 1999, les 35 heures ont créé de l'emploi. Aujourd'hui, en voulant diminuer le nombre de jours de repos, GRDF va supprimer des emplois. Tant et si bien qu'il faut s'attendre à l'issue de cette négociation à une augmentation du temps de présence :

- Passage de A3 vers A2 (de 39 à 32,5 RTT par an),
- Passage de A2 vers A1 (de 32,5 à 26 RTT par an),
- Passage de A3 vers A1 (de 39 à 26 RTT par an),
- Modification des amplitudes horaires,
- Augmentation du temps de pause méridienne...

Aujourd'hui, la direction a pris la décision de négocier au rabais afin d'augmenter indirectement le temps de présence et de supprimer des emplois.

Bien évidemment, pour arriver à leurs fins, les directions vont déployer une fois de plus leur traditionnel « diviser pour mieux régner » en proposant la fameuse prime de perte de JRTT. Certains en feront même probablement la promotion !

Devant ce constat affligeant, la CGT à GRDF a pris la décision de dénoncer ce dialogue social de dupe dont elle estime qu'il met à mal le bien-être au travail des salariés.

Dès à présent, les négociations en cours doivent être mises sous surveillance des salariés.

La FNME-CGT appelle les agents de GRDF à prendre toute leur place lors de la grande journée de grève le 22 juin prochain autour de la manifestation parisienne et à participer sous toutes ses formes aux appels à la mobilisation en région.

