

Accord Astreinte GRDF : La CGT consulte ses adhérents

Après huit mois de négociation, les accords sur le temps de travail et l'organisation de l'astreinte sont mis à la signature. Parallèlement, un référentiel national est rédigé. Il liste les différents modes d'organisation qui existent en région en entrée de négociation.

Il est important de préciser que l'accord astreinte mis à la signature ne modifie en rien l'organisation actuelle même si nous savons que des dossiers sont bloqués par le moratoire et que certaines régions sont prêtes à appuyer sur le bouton.

Voici les principaux points de la négociation et le point de vue de la FNME-CGT :



Les dispositions qui vont dans le sens de la CGT :

Maintien de l'astreinte Sécurité Gaz par du personnel statutaire

GRDF s'engage à ce que les astreintes Sécurité Gaz ne soient pas sous-traitées sauf une exception historique (SICAP Pithiviers).

Abandon du projet de tour d'astreinte à 3 semaines

La bordée minimale reste à 4, ce qui évite une dégradation directe du rythme d'astreinte, sauf exception pour les deux ZEPIG de Digne et Gap où cette organisation est déjà en place.

Meilleur contrôle social des réorganisations

Avant toute modification d'organisation, GRDF devra désormais présenter un dossier complet et argumenté pendant la phase de concertation avec les OS Représentatives, en CSSCT puis lors de la consultation du CSEE

Encadrement du remplacement des départs et absences longues

Processus de recrutement cadré et mieux anticipé en cas de retraite, démission, invalidité ou départs.

Fonctionnement en mode dégradé

L'agent voit son indemnité d'astreinte abondée dès la 16ème occurrence, ce qui contraint l'entreprise à trouver d'autres solutions pour que cela reste une exception.

Reconnaissance professionnelle renforcée

Niveaux minimums de classement et reconnaissances en GF et NR hors contingent selon les situations.

Majoration de l'indemnité d'astreinte au-delà de certains

+50 %, +100 %, puis +150 % selon le nombre de semaines d'astreinte sur l'année.

Amélioration de l'indemnisation de la perte d'astreinte

pour les agents de plus de 50 ans ayant assuré l'astreinte pendant au moins 15 ans (toutes entreprises IEG confondues). Une **Prime exceptionnelle** de mobilité pourra également être versée à ces mêmes agents s'ils doivent déménager pour prendre un nouveau poste.

Maintien de la MIZHA/MSD

et de certaines particularités locales acquises par la lutte.



Les points de vigilance

Dispositif d'entraide problématique

Un agent d'une autre ZEPIG, AI ou DIEM pourra toujours venir renforcer un tour défaillant, ce qui peut fragiliser sa bordée d'origine.

Fonctionnement en mode dégradé

Absence de limite annuelle stricte du nombre de semaines d'astreinte. Les majorations indemnitaires compensent mais ne plafonnent pas la charge.



Les points où la CGT est en opposition

L'accord ne bloque pas plus les réorganisations que les accords actuels

Il encadre davantage les procédures, le dialogue social et les concertations mais il ne garantit pas plus que les accords précédents le maintien des ZEPIG, des tours d'astreintes ou de l'emploi.

Risque lié à la "Mission Sécurité Gaz de Jour"

Possibilité de dissocier l'astreinte Hors Heures Ouvrables et activité sécurité gaz en journée avec un risque de réduction de tours d'astreinte.

Les Organisations Syndicales non signataires sont exclues

des dispositifs de suivi de l'accord et perdent leur pouvoir de contrôle social régulier (mais il nous restera toujours la lutte !).



Référentiel national (hors accord)

Un dernier point mérite d'être soulevé : **le Tour mutualisé IS-Renfort**.

Suite à la négociation, ce dispositif sera désormais cadré par 3 critères cumulatifs avant toute mise en place. Pour autant, nous le jugeons dangereux car il pourrait réduire la présence d'agents d'astreinte en proximité sur certaines ZEPIG.

En résumé :

L'accord n'empêchera pas plus qu'aujourd'hui les réorganisations avec leur lot d'impacts sur le service public du gaz et l'emploi.

Pour autant, il apporte de vraies avancées sociales et de reconnaissance : indemnités, déroulement professionnel, encadrement des réorganisations, meilleure transparence.

La FNME-CGT lance une consultation de ses syndiqués pour savoir si elle signe ou non cet accord.