

NÉGOCIATION D'UN ACCORD ASTREINTE À GRDF : LA CGT A POSÉ SES REVENDICATIONS SUR LA TABLE

Les accords Astreinte actuels datent de 2012. Ils ont largement amélioré les conditions d'organisation et d'exercice de la mission d'urgence Gaz. Les négociateurs CGT s'étaient fortement investis dans la négociation, sous la surveillance et le rapport de force des 3000 agents astreints. Notre Organisation Syndicale avait alors signé l'ensemble des Accords en région. Mais en presque 15 ans, EOAI et PER sont passés par là.

Alors, pourquoi négocier un nouvel accord aujourd'hui ?

- Certains accords locaux portent désormais sur des **découpages géographiques qui n'existent plus**. Nous nous retrouvons aujourd'hui avec des DIEM ou des BEX qui sont à cheval sur deux nouvelles régions ;
- Des Directions régionales se sont lancées dans un **concours de contournement des textes, de création unilatérale de nouvelles règles en bafouant le dialogue social et les comités de suivi mais aussi en modifiant des tours d'astreinte ou des ZEPIG**. Et tous les prétextes sont bons : des baux qui arrivent à leur terme, ENEDIS qui se désiste dans les zones rouges ou qui nous expulse des sites mixtes ;
- **La rentabilité financière a pris une place prépondérante** dans la tête des Dirigeants.
- Les astreintes « jours », les remplacements ou entraides entre agences, les agents devant assumer 20 semaines d'astreinte, voire plus, par an ne faisaient pas partie de **l'esprit des accords précédents**.



Aujourd'hui, d'une région à l'autre, les règles ne sont plus les mêmes mais une chose les réunit : chaque réorganisation génère son lot de fusions et donc de fermetures de sites en éloignant toujours plus notre Service Public du Gaz de la proximité avec des impacts directs sur les emplois.

La CGT a donc demandé de siffler la fin de la récréation et de se mettre autour de la table au niveau national pour redéfinir des règles strictes dans l'organisation de l'astreinte.

La première fixe que **c'est bien l'astreinte qui crée les postes dans les prises de travail.**

Seulement, à chaque suppression de tour d'astreinte, c'est autant d'emplois qui disparaissent.

La baisse d'activité a bon dos d'autant que tout le **pan d'activités sous-traitées** n'a jamais été partagé ni quantifié. Encore aujourd'hui, sous-couvert d'activités non-pérennes, la Direction transfère ces dernières aux prestataires sans se soucier d'un maintien suffisant d'activités pour les Techniciens Gaz. Aujourd'hui, sur de nombreux sites, les techniciens voient les prestataires venir prendre leur travail.

Face à ce constat, la CGT est entrée dans la négociation afin de cadrer au mieux l'organisation de l'astreinte avec en tête la préservation d'un service public de proximité, la défense de l'emploi et une meilleure reconnaissance pour les agents.

Pour la CGT, toute réorganisation devra garantir à l'avenir une amélioration de la chaîne de sécurité.

Après une première séance d'ouverture des négociations avec toutes les Organisations Syndicales, la CGT a porté auprès de la direction ses revendications concrètes lors de séances en bilatérale.

ORGANISATION DE L'ASTREINTE :

- Gréement de tous les postes vacants liés à l'organisation de l'astreinte des accords précédents ;
- Mettre fin à la fermeture anticipée des dépannages sur certaines ZEPIG. Les dépannages ne sont pas une variable d'ajustement de la chaîne de sécurité ;
- Limiter les périmètres d'intervention des agents de renforts et des ATCE ;
- Définir le nombre de tours d'IS par ZEPIG en fonction de critères ;
- Les dérogations actuelles pour les ZHA deviennent la règle pour tout le monde et on cesse d'en créer de nouvelles ;
- Journée « off » avant la prise astreinte : pas de RTT, mais un code employeur spécifique ;
- Octroi d'une journée en code RH (Repos Hebdomadaire, se substituant au repos dominical non pris sur la « semaine sortante » ;
- Activités délibérées en sortie d'astreinte, permettant à l'agent de poser des repos ;
- Nombre de tours d'astreinte par an figé ;
- Engagement direction sur le gréement des postes astreints (suite à mutation ou départ en retraite) : mise en place de compensations collectives en cas de fonctionnement en mode dégradé ;
- Anticipation des départs en retraite avec des recrutements 18 mois avant ;
- Réinternalisation d'activités pour permettre aux sites de fonctionner.

PROFESSIONNALISATION :

- GF4 dès la première ISG autonome (y compris IS jour), GF5 dès 3 ans, GF7 pour les agents Renforts et en astreinte Détente, GF9 pour les ATCE ;
- Coursus de formation pour les nouveaux embauchés permettant une montée en compétences suffisante pour que l'agent soit totalement à l'aise (pas d'astreinte sans être titulaire). Astreinte en binôme quelques semaines avant (y compris la nuit) ;
- MSD et IZHA versées dès l'embauche ou nomination sur le poste astreint ; maintien de ces indemnités en cas de sortie d'astreinte (changement de métier) sans déménagement ;
- Prime résorbable de perte d'astreinte en cas de changement de métier ;
- Prime « fidélité » pour les Séniors qui quittent l'astreinte (1 mois par année d'astreinte montée).

POUVOIR D'ACHAT :

- Revalorisation ou majoration des Indemnités IZHA et MSD ;
- Création d'une Indemnité IS Jour ;
- Indemnité Astreinte Renfort calculée en niveau maîtrise au lieu d'exécution actuellement ;
- Fin du coefficient 35/38ème, créé en 1999 lors du passage de 38h à 35h ;
- Mise en place de loyers écrêtés en région.

**En 2026 je me
syndique à la CGT**

