

Astreinte à GRDF : Après 6 mois de négociation, où en sommes-nous ?

Le 10 juin dernier se tenait la 6ème réunion de négociation sur l'astreinte à GRDF. Attendue mais aussi redoutée, cette négociation prétend fixer un cadre commun à toutes les régions sur le fonctionnement de la chaîne de sécurité gaz assurée par GRDF sur tout le territoire.

Il faut cependant rester lucide : l'accord – qu'il soit signé ou non – n'empêchera pas l'entreprise, comme ce fut déjà le cas, de réorganiser les dispositifs d'astreinte, ni de fusionner des ZEPIG par exemple. L'objectif pour la CGT est donc de corriger les dysfonctionnements actuels en termes de dialogue social et de cadrer les choses.

Alors que les postures des autres Organisations Syndicales sont de surfer sur les primes à tout va, nous sommes bien seuls à répéter que la Sécurité Gaz est une mission singulière, pesante mentalement et usante physiologiquement. Et que c'est dur pour la Direction de le reconnaître !

Chaîne de Sécurité Gaz en Journée : IS Jour = astreinte low-cost ?

C'est le gros point noir.

La Direction entend généraliser l'instauration d'une « astreinte* » parallèle en journée pour les missions IS mais aussi Renfort et ATCE.

Le risque ? Ce dispositif serait pour elle la solution imparable pour supprimer des tours d'astreinte. Si cela peut « garantir » la présence d'un agent compétent sur chaque ZEPIG en journée, se pose inévitablement la question de la situation hors heures ouvrables. **Alors que l'on sait très bien que les effectifs des AI sont calés sur les tours d'astreinte, supprimer un tour ici, un autre là dans les DIEM et les remplacer par un dispositif en journée ouvrirait la porte à la suppression de centaines d'emplois gaziers.**

A noter : ce dispositif « jour » n'entre pas dans le calcul du nombre d'occurrences d'astreinte. Il serait alors possible d'être affecté aux IS sur un nombre infini de jours par an. Car en plus des 13 semaines du tableau d'astreinte, un agent pourrait assurer jusqu'à 50 journées Sécurité Gaz et même plus par an.

Le piège : Une Prime de 12€ uniquement si l'agent assure la mission pendant la pause méridienne (sur volontariat). Mais pour tout le monde, le géo positionnement de toutes les IS Jour est au menu !

L'avis de la CGT : INACCEPTABLE SI GENERALISÉ

**l'astreinte désigne la période Hors Heures Ouvrables où un salarié se tient à disposition de l'entreprise contre rémunération pour réaliser une intervention. L'IS Jour réalisée en heures ouvrables n'est donc pas une astreinte.*

L'astreinte à 3, 2, 1... Fuyez !

La Direction nationale de GRDF vient de confirmer qu'une bordée à 3 agents ne serait pas un mode d'organisation possible à l'avenir. Cela pourrait s'apparenter à une grande avancée ... Sauf que ce dispositif est remplacé par pire !

Le risque ? Dès lors que le nombre d'ISG serait inférieur à 120/an, que le volume d'activités ne permettrait pas d'occuper les 4 agents de la bordée, et que la ZEPIG resterait atteignable pour un renfort selon les délais contractuels (96% dans l'heure à la maille DIEM), **l'Urgence Gaz sur la ZEPIG pourrait alors être confiée à l'agent de Renfort Hors Heures Ouvrables.**

Si vous combinez avec l'IS Jour, un gazier pourrait se voir d'astreinte toute l'année, tantôt au tableau d'astreinte 24h/24, tantôt IS Jour !

A noter : Les ZEPIG concernées ne seraient couvertes par un agent d'astreinte en proximité que 3, 2 voire 1 seule semaine par mois, comme c'est déjà le cas sur Le Vigan et Oloron Sainte Marie. Demain, à qui le tour ?

Le piège : Des délais d'arrivée sur place qui augmentent, des sollicitations du renfort plus nombreuses, une décarbonation qui prend cher ! Mais surtout un risque humain décuplé...

L'avis de la CGT : IMPENSABLE !



L'entraide : Cache misère ou Cash tout court ?

Certaines organisations syndicales y sont favorables. Pas la FNME-CGT.

Le risque ? Instituer la possibilité de recourir à l'entraide sur un autre territoire légitimise un fonctionnement boiteux. Ainsi, si le remplacement entre agents d'une même bordée d'astreinte devient ingérable (accident du travail, maladie, mutation, mais aussi tour à 3...), il serait possible de demander le soutien d'un agent d'une autre ZEPIG.

Sur le papier, ça fait joli. Mais avec les dédommagements proposés, le risque est de permettre à la Direction de transformer les agents d'astreinte en chasseurs de primes qui cumuleraient les semaines d'astreinte au mépris de l'emploi, de la sécurité et de leur santé à court, moyen et long terme.

A noter : La rédaction du chapitre ne mentionne même pas la notion de volontariat. Ça ne sent pas bon...

Le piège : Pour les agents, les semaines d'entraide se cumuleraient à celles réalisées sur leur propre ZEPIG avec les effets pervers déjà cités et la tentation serait grande pour la Direction d'y recourir au détriment de l'emploi local.

L'avis de la CGT : CARREMENT PAS FAVORABLE.

Dans une période de restrictions de budgets à tout va, comment ne pas voir le lien entre planche à billets et planche à savon ? **Pour la FNME-CGT, le risque sur la santé des agents ne s'achète pas.**

Les principales avancées :

La Sécurité Gaz 100% Statutaire : C'est toujours mieux quand c'est écrit. La Direction prend l'engagement que l'intégralité de la chaîne de sécurité gaz sera assurée par du personnel statutaire de GRDF.

Un mode dégradé qui coûte à l'entreprise : La CGT a revendiqué qu'un dispositif contraignant soit mis en place pour « sanctionner financièrement » l'entreprise en cas de dégradation des conditions d'exercice de la mission sécurité gaz. Même si le niveau d'indemnisation retenu n'est pas celui que nous souhaitons (indemnisation collective de tous ceux qui sont impactés par un dysfonctionnement), l'avancée obtenue est tout de même notable. En effet, des majorations de l'indemnité d'astreinte sont prévues pour maintenir un nombre d'occurrences raisonnable : 1,5 indemnité d'astreinte à compter de 16 semaines d'astreinte, 2 indemnités à compter de 18 et 2,5 indemnités à partir de 20. **Le but n'est pas de permettre de multiplier les astreintes mais bien de taxer l'entreprise au porte-monnaie afin qu'elle y réfléchisse à deux fois avant de solliciter les agents plus que de raison ou de supprimer des tours d'astreinte.**

Permettre aux agents qui le souhaitent de quitter l'astreinte à compter de 50 ans. C'est le gros plus, gagné par la seule CGT : pour la première fois, GRDF permet aux agents de plus de 50 ans qui le souhaitent de quitter l'astreinte. Il faudra avoir cumulé dans les IEG (pas seulement à GRDF) 15 années de sujétion de service.

Conjointement, en cas de mutation d'office ou de postulation sur un emploi pérenne, **l'agent bénéficierait de l'indemnité compensatrice statutaire de perte d'astreinte, qui serait abondée par GRDF :**

- Multipliée par 1,5 pour plus de 15 ans d'astreinte cumulés dans les IEG, par 2 pour plus de 20 ans, par 2,5 pour 25 ans et par 3 pour 30 ans et plus.

De plus, **si le changement vers le nouvel emploi nécessite un déménagement, une indemnité exceptionnelle sera accordée :**

- 5.000€ pour 15 ans, 10.000€ pour 20 ans, 20.000€ pour 25 ans et 30.000€ pour 30 ans. Ce dispositif reste toutefois non cumulable avec les éventuels autres dispositifs d'accompagnement à la mobilité liés au nouveau poste, mais compléterait la dotation.

L'avis de la CGT : Sanctuariser les dispositifs de Sécurité Gaz par du personnel GRDF, reconnaître l'engagement des agents et permettre à des salariés usés ou lassés par des années à monter l'astreinte de la quitter, **sont des avancées majeures. Nous y sommes FAVORABLES.**

La négociation n'est pas terminée.

La CGT continue de défendre sa vision du Service Public du Gaz en proximité et de revendiquer les effectifs pour assurer toutes les missions couvrant l'astreinte (BEX, astreinte détente, ...), une progression des parcours professionnels, la réinternalisation d'activités, le maintien des ZEPIG.

On lâche rien !