

Astreinte à GRDF : Fin de négociation

Après 7 mois de négociation, les discussions autour du fonctionnement de l'astreinte viennent de s'achever.

Deux accords vont être mis à la signature jusqu'au 16 septembre à 12h :

- Un sur le décompte du temps de travail hebdomadaire et la durée quotidienne de travail
- Un sur l'organisation de l'astreinte

PER 2019 ayant acté le passage de 8 à 6 régions au sein de GRDF, une mise en conformité était nécessaire. A cet effet, un référentiel régional par DR recensera l'organisation de l'astreinte sur chaque ZEPIG.

Enfin, un référentiel national cadrera l'organisation en région sur la base de ce qui y existe à ce jour sur chaque territoire.

La CGT va lancer dès les premiers jours de septembre une consultation de ses syndiqués sur la signature des 2 accords.

Ce qui est mis sur la table :

Référentiel Régional :

La CGT était demandeuse de cette réalité de terrain car trop de DR ont profité de l'absence de cadrage post PER2019 pour réorganiser à tour de bras sans aucun contrôle de vos représentants. De plus, selon les accords de 2012, des DIEM sont aujourd'hui rattachées à des DR qui n'existent plus (exemples : DR Rhône Alpes Bourgogne, DR Méditerranée, DR Centre, DR Ouest).

Le bilan est sans appel. Aucun contrôle social n'a été réalisé entre 2019-2026.

Référentiel National :

La Direction souhaite cadrer les évolutions de l'astreinte actuelle et celles à venir sur la base d'un document national qui figerait les différents modes d'astreinte.

Pour la CGT, ceci est une bonne chose car ces dernières années, certaines régions ont fait preuve de beaucoup d'imagination en allant systématiquement à contre-sens des valeurs et de la vision de la CGT qui défend en premiers lieux le service public de proximité, l'emploi, la santé et la sécurité des agents ainsi que celle des personnes et des biens.

Ce document recense les bonnes pratiques sur l'organisation actuelle des régions et nous y retrouvons les différents modes d'organisation. Malheureusement, certaines particularités régionales, que nous avons combattues par le passé car elles sont trop dangereuses s'y retrouvent toujours même si leur portée devrait être limitée.

Accord sur le temps de travail hebdomadaire et durée quotidienne de travail :

Deux accords distincts existaient déjà à la maille des régions mais ils ne concernaient que les agents astreints. Cependant, le décompte des temps de travail et de repos concerne l'ensemble des services de GRDF, d'où la nécessité d'un accord national.

Ce texte unique définit le décompte par la Direction des 48 heures hebdomadaires cadrées par le Code du Travail ainsi que les dépassements sur les 10h et 12h.

Sur les 48h hebdomadaires, le code du travail prévoit que la semaine de travail débute le lundi à 0h pour se terminer le dimanche à 24h.

Avec cet accord dérogatoire, l'entreprise peut modifier la règle et définir que la semaine de travail démarre le dimanche à 0h pour s'achever le samedi à 24h.

Les deux jours du weekend se retrouvant sur deux semaines différentes, les agents astreints peuvent ainsi réaliser 48h sur leur semaine montante. Ce compteur est remis à zéro le dimanche à 0h pour pouvoir également réaliser 48h sur leur semaine descendante.

Cet accord permet également aux agents assurant la chaîne de sécurité gaz de travailler 12h (contre 10 en temps normal) sur une journée sans que GRDF soit dans l'obligation de prévenir systématiquement l'inspection de travail.

Il n'y a aucun changement par rapport à ce qui existait auparavant.

Accord sur l'organisation de l'Astreinte

Ce texte se décompose en 3 parties :

- Les différentes définitions autour de l'astreinte ;
- Le dialogue social et le suivi de la mise en œuvre de l'accord ;
- Les mesures RH qui accompagneraient l'astreinte.

Alors que certaines rumeurs circulaient sur l'externalisation de l'astreinte, l'accord entérine que seul le personnel statutaire de GRDF pourra la réaliser.

Depuis PER2019 et surtout le dossier EOAI, nombre de réorganisations d'astreinte ont été mises en œuvre en bâclant, voire en bafouant la concertation et les Instances Représentatives du Personnel. L'accord fixe un cadre : lors d'éventuelles futures réorganisations, les Directions Réseaux devront remettre des éléments concrets et précis aux représentants du personnel en région.

Mettre (ou non) du contrôle social et forcer la Direction à étayer et justifier toute réforme, c'était bien l'enjeu de cet accord astreinte...



Dès réception de la version finale de l'accord soumis à signature, la CGT l'analysera point par point et thématique par thématique afin que chacun se forge une opinion et décide en toute connaissance de cause s'il donne mandat au Délégué Syndical Central CGT d'y apposer sa signature.



**Pour vous syndiquer,
cliquez ici !**

**En 2026 je me
syndique à la CGT**

