



Accord « astreintes »

La situation concernant les astreintes, notamment au service maintenance, s'est dégradée de plus en plus ces dernières années.

La faute en grande partie à des responsables qui abusaient et usaient du recours à l'astreinte tant qu'est plus et sans se soucier des conséquences... Un ras le bol des salariés qui un à un se retiraient de la liste des volontaires.

FO a alerté la direction et les responsables de service à plusieurs reprises devant l'ampleur du problème et les conséquences. Malgré les beaux discours (de façade), la situation a perduré.

Nous n'avions pas beaucoup de recours dans notre établissement car l'astreinte est régie par un simple paragraphe de l'accord d'organisation du temps de travail : En résumé, tout salarié peut faire l'astreinte, la seule obligation pour l'employeur étant de le prévenir 15 jours à l'avance. N'importe quel travail peut être effectué pendant l'astreinte.

Cette situation a poussé **FO** à demandé l'ouverture de négociations pour obtenir un « accord astreinte » qui permettrait une définition en tout point de manière bien plus précise et éviterait ainsi les abus du passé.

Les négociations n'ont pas avancé très vite au départ mais tout s'est précipité fin 2025 car le nombre de volontaires pour l'astreinte électrique n'était plus que de 2 personnes !

Devant la situation la direction a lancé un ultimatum, soit un accord était trouvé, soit l'usage sur le volontariat serait dénoncé et tous les salariés devront faire les astreintes.

FO a demandé alors une dernière réunion de négociation car en l'état, l'accord n'était pas convenable.

Après avoir écouté des salariés concernés et transmis plusieurs demandes, nous avons pu obtenir des modifications importantes.

Cet accord précise notamment maintenant que :

- Tout soit mis en œuvre afin que le volontariat reste le principe pour les astreintes programmées

- Les astreintes exceptionnelles se feront uniquement sur volontariat
- Dès lors que le salarié sera sollicité (y compris par téléphone), il bénéficiera au minimum d'une heure payée, majorée et considérée en travail effectif.
- La mise en place de responsables d'astreintes afin de prendre les décisions importantes et de veiller au bon déroulement de celle-ci
- Pas de recours à l'astreinte pour remplacer un salarié absent (congé, formation, etc...)
- Appel à l'astreinte uniquement si les salariés déjà présents ne sont pas en mesure de résoudre le problème

Par ailleurs, l'augmentation du taux horaire de l'astreinte a été évoquée par l'ensemble des organisations syndicales mais la direction n'a pas souhaité l'inclure dans l'accord. Elle a expliqué qu'une telle revalorisation pourrait avoir lieu au moment des NAO et hors du budget NAO.

En contrepartie la direction a proposé un système de bonus qui récompense les salariés volontaires pour l'astreinte. Si ce système ne nous a pas paru satisfaisant et équitable, il a le mérite d'exister...

L'accord prévoit également la mise en place d'une commission de suivi afin d'améliorer l'accord au fil de son utilisation.

Pour toutes ces raisons et en pensant comme à son habitude aux salariés,

FO a pris ses responsabilités et a décidé d'être signataire de cet accord.