



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

ACCORD D'ASTREINTE LES CHOIX DE LA CFDT

La CFDT a signé l'accord sur les astreintes. Cet accord s'applique aux 11 établissements AVS où les astreintes étaient soit régies par des accords, soit par des avenants individuels.

L'astreinte au sens du présent accord s'entend, conformément aux dispositions de l'article **L. 3121-9** du Code du travail, « *comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* ». L'astreinte est donc une contrainte pour le salarié ; celui-ci sera donc rémunéré pour cela, de la même manière quel que soit son statut :

40 MG* la nuit en semaine, 15 MG le samedi, 20 MG le dimanche, 22 MG un jour férié, 15 MG un jour de RTT collectif avec une majoration par nuit (samedi, dimanche ou jour férié) de 10 MG.

Le recours à l'astreinte doit répondre à un besoin impératif validé par le manager et le service RH.

Lors de la période d'astreinte, le salarié peut être amené à intervenir (soit par téléphone, soit en se rendant sur un site Thales ou client). Cette intervention est alors considérée comme un temps de travail effectif et est donc traitée comme telle en paie. Enfin, l'accord distingue les astreintes ponctuelles (assistance d'urgence dans le cadre de projets) et les astreintes régulières, inhérentes à certaines activités ou fonctions (maintenance, « hot line »...).

Les salariés en astreintes régulières devront être informés au moins 1 mois avant la mise en œuvre. En cas de contraintes personnelles du salarié et en accord avec son manager, le salarié pourra demander à sortir du dispositif en respectant un délai minimum de 15 jours.

Les salariés en astreintes ponctuelles devront être informés avec un délai de prévenance d'au moins 1 semaine avant sa mise en œuvre.

En cas d'intervention, celle-ci est rémunérée et se cumule avec l'indemnisation de la période d'astreinte. Pour tenir compte des différences de statut (heures supplémentaires), l'accord distingue donc les salariés en décompte horaire et les salariés en décompte en jours.

Collectif CFDT Thales AVS

Consultez notre site <http://www.cfdt-thales.com>

Ne pas jeter sur la voie publique

Le temps des **salariés en décompte horaire** est décompté avec les majorations d'heures supplémentaires et/ou, le cas échéant, pour travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié.

En cas d'intervention nécessitant un déplacement sur site, le temps de déplacement aller-retour entre le domicile du salarié et le lieu d'intervention sera indemnisé sur la base du taux horaire du salarié (salaire de base) au prorata du temps de déplacement ; les frais de déplacements aller-retour entre le domicile du salarié et lieu d'intervention seront indemnisés sur la base du barème en vigueur.

Pour les forfaits jours, en cas d'intervention en semaine inférieure ou égale à 4 heures = paiement sur la base de 1/44ème du salaire mensuel de base ; en cas d'intervention en semaine supérieure à 4 heures = attribution d'une journée complète de récupération ; en cas d'intervention un samedi, un dimanche ou un jour férié = attribution d'une journée complète de récupération, quelle que soit la durée de l'intervention. Ces jours ne pourront pas dépasser un total maximum de **8 jours /an**.

Une organisation syndicale **catégorielle*** et **corporatiste*** a décidé de créer une polémique dans son dernier tract en prétendant que les salariés en forfait jours étaient « **méprisés** », que seuls les salariés en forfait heures étaient payés en faisant référence à un article de loi.

Ceci est évidemment absolument « faux », les forfaits jours bénéficieront d'un jour de récupération au-delà d'une demi-journée. **De plus l'article de loi cité n'a rien à voir !!!**

Enfin, cette organisation corporatiste justifie également son refus de signer l'accord en l'absence de référence au CET. Mais si le CET existe, il ne peut pas y être affecté des jours de repos compensatoire !!!

La CFDT aura toujours la volonté de préserver l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle : le paiement des jours aurait représenté une augmentation du temps de travail.

Or, lors de la campagne du passage de 206 vers 210 jours // 210 vers 214 jours, l'ensemble de la population forfait jours n'a pas répondu favorablement : environ 20% de ces salariés, avec en partie une forte population de management qui ne sera à priori que très peu concernée par les astreintes !!



* organisation catégorielle et corporatiste : organisation qui défend les salariés en fonctions de leur catégorie sociaux professionnelle et articulée autour de différentes corporations

* MG : Minimum Garanti = 3,57 € en 2018

