

Note Infos

Désaccord négo Astreinte

La CFDT vous explique tout !

La CFDT n'a jamais cessé de porter les réclamations des salariés en ce qui concerne l'astreinte. Pour la section syndicale, il est important d'harmoniser la gestion et de gagner en équité pour les collègues. L'astreinte contraint le salarié et sa famille. Ce n'est pas une question de statut ou de service.

En juin 2022, la CAVAC avait donné le cadre avec les conditions à respecter pour arriver à un accord. Durant ces deux ans et demi de négociation, la CFDT n'a pas cessé d'être force de proposition, ceci, en respectant le cahier des charges proposé par la direction.

Fin d'année 2024, cette dernière refuse de signer et reste sur une position de principe.

Négociation de dupe, stratégie de la montre pour gagner du temps et de l'argent, diviser pour mieux régner ??? A chacun de se faire son propre avis !



Préambule

Cfdt:

Depuis la présentation des conclusions de la 1^{ère} « Enquête Flash » CFDT CAVAC en 2014, la CFDT n'a jamais cessé de demander l'ouverture d'une négociation sur l'astreinte. Chaque service a son propre fonctionnement, avec des pratiques incompréhensibles et surtout inéquitables.

Même si la CAVAC respecte ses obligations légales de compensation sous forme de primes fixes ou variables, la CFDT n'a cessé de revendiquer le principe :

« A contrainte égale, compensation égale ! »

Attendre autant de temps et ne pas acter une gestion plus transparente et plus équitable est inacceptable ! Surtout pour une coopérative, dont le statut très avantageux lui permet de faire des économies substantielles.

Cfdt:

Pour indemniser l'astreinte assurée par ses salariés, la CAVAC pourrait faire beaucoup mieux !

Vos Délégués CFDT vous informent de l'actualité sociale et syndicale.

Définition légale de l'astreinte

Que dit le Code du Travail



Selon l'article L. 3121-9 du code du travail, une période d'astreinte s'entend 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. En cours de période d'astreinte, lorsque le salarié est appelé pour une intervention, son temps est alors considéré comme du temps de travail effectif.

L'astreinte effectuée donne lieu à une compensation soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

En fin de mois, l'employeur doit remettre au salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante.

Cette dernière obligation n'est probablement pas respectée, surtout pour les services qui perçoivent une prime mensuelle fixe. Ceci, quelles que soient les astreintes. N'hésitez pas à nous faire part de votre situation.

Cahier des charges de la négo inscrit en NAO 2022

Accord NAO N°63
du 7 juin 2022

ART 6 -DISPOSITIF SUR LES PRIMES D'ASTREINTE

Les parties conviennent de revoir les dispositifs existants en matière d'indemnisation des situations assimilables légalement à de l'astreinte afin d'harmoniser les pratiques. Il est toutefois entendu que les situations indemnisées doivent être comparables en terme de contrainte et que la modification de ces pratiques d'indemnisation n'induisent pas de perte de rémunération pour les salariés aujourd'hui concernés ni de surenchère excessive.



Cfdt:

C'était une première. Avoir un cadre défini et clair, pour l'ouverture d'une négociation, on s'en félicite. La CFDT s'est totalement inscrite dans le respect de ce cahier des charges. Notre proposition de compromis, en fin de négociation, cochant toutes les cases.

Cadre posé par la CFDT

Pour une astreinte juste et équitable

Cfdt:

Pour la CFDT, dès le départ et durant toute la négociation, le mandat a été clair et s'est reposé sur les points suivants :

- ⇒ L'indemnisation doit être identique, quelle que soit la CSP (catégorie socioprofessionnelle - Ouvrier, Agent de Maîtrise - Cadre). La CFDT a proposé un index commun et des coefficients qui sont variables selon la durée et le jour concerné par l'astreinte (semaine, férié, WE, ...).

Cfdt:

En effet, pour la CFDT, l'astreinte contraint les familles et non pas uniquement les salariés.



- ⇒ Au-delà de l'harmonisation de la gestion et des compensations, l'accord doit clarifier toutes les modalités pratiques.

Il est important que l'ensemble des situations actuelles et futures soit bien identifiées.

- ⇒ Le mode de calcul doit permettre de tenir compte des évolutions annuelles des salaires et des revalorisations des prises en charge des frais professionnels.

Ceci, pour éviter d'avoir à y revenir tous les ans et surtout de ne pas prendre de retard.

- ⇒ En cas d'intervention, le temps de service est bien évidemment payé ou enregistré. Les temps et frais de déplacements sont indemnisés. Surtout l'indemnité d'astreinte est maintenue en cas d'intervention.
- ⇒ L'astreinte relève des contraintes liées aux métiers. Sa compensation financière ne doit pas s'inscrire dans la politique générale des rémunérations.

Cfdt:

Par exemple, depuis notre désaccord la direction est prête à faire un effort pour les services en tension.

- ⇒ Que la rédaction soit compréhensible et n'amène pas à interprétation. Surtout, ne pas accepter d'exception qui laisserait la porte ouverte à toutes les imaginations.

Cfdt:

On sait que le doute bénéficie rarement aux salariés. C'est d'ailleurs le principal point de blocage de la négo.

Désaccord « Harmonisation de l'astreinte » suite

La CAVAC n'a jamais voulu d'accord !

**La CAVAC n'a
jamais voulu
d'accord !**



Dès l'accord de principe signé, nous avons toujours eu des doutes sur les réelles volontés de la CAVAC. En septembre 2022, ne voyant rien venir, ceci, malgré nos relances, c'est la CFDT qui a proposé une première rédaction de texte.

Un monde à l'envers !

Nous avons demandé un inventaire complet des pratiques et que ce dernier soit mis en annexe de l'accord.

Nous n'avons jamais eu de réel état des lieux.

Différents sujets ont été intégrés par la direction puis retirés de la négociation. **Est-ce pour gagner du temps ?**

- ♦ Des échanges sur le versement de primes qui relevaient du registre de la planification.
- ♦ Les obligations en ce qui concerne la sécurité "Incendie" ou "Intrusion" pour les collègues. La CAVAC s'est ensuite orientée vers des solutions externes.
- ♦ La gestion des permanences lors des collectes. La Direction considère incompatible la gestion de l'astreinte avec celle de la planification des horaires collectes.

Cfdt: Dernier sujet pour lequel nous restons interrogatifs.

Nombreux collègues nous disent être appelés chez eux par les sociétaires. Selon nous, ces situations s'apparentent à de l'astreinte.

En tout cas, plus de 2 ans de négo, pour revenir à la case départ et finir sur un désaccord incompréhensible. Ceci, pour écarter 4 salariés. Collègues qui sont bien en situation d'astreinte, tel que le définit le code du travail. Ces derniers n'ont pas vu évoluer leur indemnité depuis plus de 15 ans (76.22 € par semaine complète).

Après cet échec, la direction souhaite revaloriser l'astreinte pour certains métiers en tension.

Cfdt: Une totale confusion pour la CFDT CAVAC. Il ne faut pas confondre compensation des contraintes métiers et politique générale des rémunérations !

A vos côtés, au quotidien, vos délégués CFDT sont à votre écoute.

N'hésitez pas à leur faire part de vos remarques.

Retrouvez-nous sur : www.cfdt-cavac.fr

Par mail : cfdt.cavac@gmail.com



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