

# GT Astreintes 23/02/2021

**A retenir : toujours beaucoup beaucoup de flou, des arrêtés perdus dans les tuyaux... le tout alors que des problèmes sont patents (voir les [témoignages de collègues](#)) ou qu'il est demandé aux agents de postuler dans les futures divisions « services » (reposant en partie sur des astreintes) mais sans détails pratiques !**

**Un nouveau groupe de travail est prévu vendredi 26 mars.**

## Calendrier et arrêtés

Les arrêtés concernant l'astreinte n'ont pas tous été présentés aux tutelles : **l'administration indique n'avoir « aucune assurance »** à ce que ses propositions de nouvelles indemnisations soient acceptées. Au fil de la réunion, il apparaît toutefois que ces propositions votées le 8 octobre 2020 au CTEP, n'aient pas été transmises aux tutelles.

Elle indique toutefois, qu'en attendant, qu'elle interprétera les arrêtés actuels de manière « bienveillante ». Une seconde phase (nouvelles indemnisations, durée de déplacement compensées en temps...) nécessitera une nouvelle modification des arrêtés qui **seront présentés dans « un an ou deux ans » aux tutelles.**

**Notre avis : tout reste donc très flou** pour les agents qui hésitent à postuler sur des postes avec astreintes, mais aussi pour résoudre certains problèmes rencontrés aujourd'hui par les collègues. **Il faut à minima présenter une nouvelle note clarifiant la situation actuelle.**

Pour rappel, les deux arrêtés du 5 juin 2003 dont il est question :

- le premier arrêté fixe le cadre de recours aux astreintes. Une modification de cet arrêté a été actée suite au CTEP de juillet 2019 (introduction des services PREVI dans les astreintes possibles). Il a été présenté aux tutelles.

- le second arrêté fixe les rémunérations/compensations. Une modification de cet arrêté a été actée suite au CTEP d'octobre 2020 (taux de rémunération : 90 % de l'IPHA, modalités de compensation horaire).

## ARTT

**L'ARTT doit être mis à jour** : incohérence entre recours à la saisonnalité et système actuel des congés bonifiés, système pivot 38h30. L'administration compte bien aborder ces sujets mais dit n'avoir pas assez de ressources pour proposer des versions consolidées.

## Astreinte des cadres

Pour les **cadres dirigeants**, le temps de travail réalisé sous astreinte ne sera pas comptabilisé (choix de la direction générale).

Suite au retour du guichet unique, les **permanences de direction** ne sont plus dans le document ARTT. L'administration reconnaît une incohérence.

Pour les agents sous le régime de **cadre autonome**, la direction indique qu'elle devra mettre en place un système permettant de pouvoir récupérer le temps de travail effectué sous astreinte.

Les représentants du personnel profitent de l'occasion pour souligner que nombre de collègues en régime de « cadre autonomes » dépassent déjà en moyenne les 35h.

## Modifications du document ARTT actuel – chapitre astreintes

Les alinéas renvoient au document ARTT.

### 9.1 Cadre général – revendications de la CGT

« **L'astreinte ne doit pas être une organisation du travail** » (extrait de l'ARTT actuel). Du fait de ses conséquences sur l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, notamment dans un contexte de baisse d'effectifs, la CGT demande à ce que l'astreinte ne soit mise en place qu'en dernier recours. D'autres solutions d'organisation doivent être recherchées avant d'en arriver là.

L'administration « prend note »...

**Eviter l'astreinte « grise ».** Les collègues aujourd'hui concernés par l'astreinte ont souligné que des problèmes apparaissent dès qu'il y avait des points restés dans le flou, avec à la clé des tensions avec la hiérarchie. **C'est pourquoi la CGT a demandé – et à priori obtenu – de préciser plusieurs points :**

- considérer les interventions à distance comme des « interventions » au sens de l'astreinte
- spécifier clairement les tâches demandées à l'agent en astreinte, notamment considérer comme intervention une tâche de surveillance si celle-ci est demandée à l'agent.
- établir la liste des postes concernés par l'astreinte, les critères d'intervention, les types d'intervention et les délais d'intervention après consultation du CTSS
- effectuer un bilan en CTSS et CTEP (nombre d'agents, nombre d'heures de travail effectif sous astreinte, nombre de fois astreinte activée)

**Les moyens de travail doivent être fournis par l'administration.** Téléphone, ordinateur portable... sont concernés mais la question se pose aussi pour les moyens de transport. L'administration dit devoir « instruire ce point ».

## 9.1 Cadre général - services de prévision

Extrait des modifications présentées par l'administration : « Mise en place de l'astreinte pour assurer un renfort des unités en charge de la prévision météorologique en période de risque météorologique fort ».

Les représentants du personnel dénoncent le flou de cette formulation. **La CGT demande à ce que ce soit la charge de travail qui serve de critère à l'intervention.** L'administration concède que « l'astreinte est devenue un mode d'organisation du travail ». Elle indique que, même en dehors des baisses d'effectifs, ces modifications auraient été mises en place.

Par ailleurs, l'administration considère que la « veille active » (le fait d'avoir, lors d'une vacation d'astreinte, systématiquement des tâches de « veille ») est un compromis satisfaisant entre une vacation permanente et une astreinte. Les représentants du personnel dénoncent un détournement de la notion d'astreinte.

Notre avis : les collègues des futures divisions « services » vont devoir se positionner en mai sur des postes avec astreintes, mais sans que soient précisées les modalités ni les compensations (cf paragraphe calendrier). C'est beaucoup trop tôt.

## 9.2 Procédure de mise en œuvre collective et individuelle

### Périodes d'astreinte

- journées pour les horaires bureau : généralement de 7h à 19h
- nuits pour les horaires bureau : généralement de 19h à 7h
- week-end du vendredi 19h au lundi 7h

### Nombre minimal d'agents pour tenir une astreinte

**La CGT considère que les contraintes liées à l'astreinte diminuent avec un armement suffisant.**

Actuellement le nombre minimal d'agents pour tenir une astreinte est de 4 personnes. Toutefois ce nombre n'a été défini que pour des astreintes portant sur les week-ends.

**La CGT et FO demandent à ce que soit défini un taux de retour d'astreinte** : nombre maximum de jours/nuits/week-ends par mois en astreinte et qui permet de déterminer l'armement nécessaire. FO propose de s'inspirer du texte des infirmières.

### 9.3.1. Décompte du temps de travail

La CGT demande à ce que l'astreinte n'ait pas pour effet pervers une hausse... ou une baisse des bilans.

Dans le cas d'astreintes à intervention « prévisible » à l'avance (comme les astreintes prévues à priori dans la future division services), **la CGT propose que, sur la base du volontariat, si**

**l'astreinte n'est pas activée, les agents puissent transformer leur vacation d'astreinte en vacation en horaire de bureau, y compris les week-ends.**

L'administration ne semble pas opposée à cette proposition mais n'est pas claire sur une application les week-ends.

En parallèle, la CGT demande à ce que les services soient suffisamment armés en personnel afin d'éviter que les bilans ne soient trop élevés. Enfin, la CGT demande d'insérer le fait que la charge de travail pour les chefs de service va se retrouver augmentée par la gestion des astreintes. L'administration semble favorable à insérer cette dernière proposition.

A noter, en cas de non-respect du **délai de 15 jours de prévenance du placement en astreinte**, la majoration de 50 % concernera l'indemnisation et le temps de travail effectif.

### **9.3.2. Indemnisation de la position d'astreinte**

De fait, les postes soumis à l'astreinte sont peu attractifs, notamment pour les effets induits par ce type d'horaires flexibles sur la vie personnelle. **La CGT demande que le choix soit laissé aux agents entre compensation en temps et indemnisation.** Et demande également à ce que les astreintes de nuit soient mieux compensées que celles de journée.

Là aussi, l'administration « prend note ».

**Compensations des astreintes** : aujourd'hui, il n'est fixé une compensation des astreintes que sur des périodes de 24h. Pour des astreintes de 12h, il est nécessaire de modifier l'arrêté du 5 juin 2003. En attendant que cela soit fait (délai d'un an ou deux), la direction interprète/décline l'arrêté actuel de la manière suivante :

- compensation de **2h d'IPHA pour une astreinte de 12h en semaine** (journée comme nuit),
- compensation de **4h pour une astreinte de 12h le week-end** (journée comme nuit).

Nb : il s'agit bien de 90 % d'IPHA et pas de 100 % d'une heure d'IPHA.

**En modifiant l'arrêté, la direction souhaite revoir à la baisse ces compensations ! (perte d'une heure pour une astreinte en journée).** Seul gain avec la modification des compensations : 24h de week-end = 5h d'IPHA.

### **9.3.3 Compensation du déplacement lié à une intervention**

Une bonne nouvelle : l'administration prévoit qu'en cas d'intervention, un délai de route d'1h30 au minimum (A/R) soit ajoutée au bilan. Si le déplacement est supérieur à 1h30, le temps réel de déplacement, déclaratif, sera pris en compte.

Toutefois, cette modification nécessite une révision de l'arrêté...

## **9.4. Mise en oeuvre et situations dérogatoires induites**

**Pour DSR/D un agent en position d'astreinte est automatiquement assigné !** Mais il indique « qu'il n'y a pas d'analyse juridique à ce jour ».

Les représentants du personnel font état de leur opposition à cette manière de voir les choses.

