

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

27^{ème} focus

Les astreintes

➔ voir l'Accord collectif : p.73 pour les PTA (point 2.1.1.3) et p.204 pour les journalistes (point 3.3.6)

Qu'est-ce que c'est ?

Souvent confondue avec la permanence, qui oblige le salarié à être présent sur son lieu de travail, l'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'**être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise** (➔ [article L.3121-5 du Code du travail](#)). L'accord collectif englobe également les salariés en déplacement qui doivent donc demeurer sur leur lieu d'hébergement ou à proximité.

La mention dans l'accord collectif « **Il ne peut y avoir d'astreinte sur le site de travail** » signifie bien que le salarié ne se rend pas sur son lieu de travail pour attendre une éventuelle intervention.

Un salarié ne peut pas s'opposer à une astreinte si un accord collectif en fixe le mode d'organisation et la compensation financière (➔ [article L.3121-7 du Code du travail](#)). Ce qui est le cas à FTV. A noter que les périodes d'astreinte n'ont pas à être prévues au contrat de travail.

Que ce soit une intervention nécessitant une présence physique, ou une intervention à distance, les **moyens matériels** nécessaires (moyens de communication notamment) doivent être fournis par l'employeur.

Le salarié PTA amené à intervenir dans le cadre de sa période d'astreinte doit remettre à l'employeur un **rapport d'intervention**.

Qui est concerné ?

Pour les besoins spécifiques de certaines activités (informatique, moyens généraux, actualité, technique, sécurité, etc.), des astreintes peuvent s'avérer nécessaires. Mais France télévisions ne peut pas demander une astreinte à n'importe qui : « *Les salariés suscep-*

*tibles d'être d'astreinte sont ceux affectés à des travaux liés à la **sécurité** du personnel et des installations, à certains secteurs d'activité relevant de l'**actualité**, de la **continuité des programmes**, de l'**exploitation** ou de la **maintenance**. »*

Les astreintes

Est-ce du temps de travail ?

La période de disponibilité du salarié à l'égard de son employeur peut être pendant ses heures de travail ou en dehors.

La durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif (➔ [article L.3121-5 du Code du travail](#)).

Mais la période d'astreinte, c'est-à-dire **SANS IN-**

TERVENTION, ne constitue pas un temps de travail effectif.

L'accord collectif prévoit que le **temps de trajet** aller et retour nécessaire à l'intervention est décompté comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel pour les PTA. Pas de mention identique pour les journalistes, mais pour la CGT cela va de soi.

Comment sont planifiées les astreintes ?

La mise en place d'une astreinte doit impérativement faire l'objet d'un délai de prévenance : la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné **15 jours à l'avance**, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance (➔ [article L.3121-8 du Code du travail](#)). L'accord collectif précise même que **dans ce dernier cas, le salarié peut refuser**.

Le nombre de périodes d'astreinte est réparti équitablement entre les salariés d'un même service. Cette programmation précise les jours et horaires prévisibles de l'astreinte. Les périodes d'astreinte peuvent être planifiées sur des périodes de repos obligatoires mais cela doit être limité. En revanche, elles ne peu-

vent pas être planifiées sur une période d'absence déjà accordée (congrés payés, RTT, repos compensateurs...).

La gestion des **durées maximales de travail et du temps de repos minimum** est très délicate en cas d'astreinte.

En effet, si le salarié n'intervient pas pendant son astreinte, cette dernière sera comptabilisée dans le temps de repos minimum qui est de 11 heures entre deux vacations (➔ [article L.3121-6 du Code du travail](#)).

Chaque mois l'employeur remet au salarié un **récapitulatif** du nombre d'astreintes et d'heures effectuées, et la compensation correspondante.

Un bilan annuel est présenté pour information en **CHSCT**.

Comment est rémunérée une astreinte ?

Si l'accord collectif de France télévisions reprend l'esprit des dispositions légales, il établit des éléments particuliers, notamment **deux niveaux d'astreinte**. Chaque niveau tient compte de la disponibilité demandée, de la probabilité et des conditions d'intervention.

Le niveau 1 déroge à la définition légale de l'astreinte puisque le salarié concerné n'a pas d'obligation de se trouver à son domicile, sur son lieu provisoire d'hébergement ou à proximité, contrairement au niveau 2. Dans les deux cas il doit être nécessairement joignable téléphoniquement pour résoudre un problème relevant de son activité, ou répondre aux exigences liées à l'actualité pour les journalistes.

L'autre différence vient des conditions d'intervention : le niveau 1 nécessite d'être en mesure d'intervenir à distance, tandis que le niveau 2 peut nécessiter un

déplacement sur le site, ou en extérieur pour les journalistes.

Indemnisation de la période d'astreinte, (qu'elle ait ou non donné lieu à intervention) :

➔ Pour les **PTA** :

Niveau 1	Niveau 2
par période inférieure ou égale à 12h 20€ (*)	par période inférieure ou égale à 12h 45€ (*)
Par période comprise entre 12 et 24h 40€	Par période comprise entre 12 et 24h 90€
	Majorations prévues aux articles 2.1.2.6 (page 84 de l'accord collectif) et 2.1.5.6 (page 100) si l'intervention a lieu le samedi et/ou le dimanche ou un jour férié.

Les astreintes

...comment est rémunérée une astreinte ?

➔ Pour les **Journalistes** :

Niveau 1	Niveau 2
15€ ^(*)	30€ ^(*)

^(*) La revalorisation de ces montants est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO).

Le temps de trajet aller et retour nécessaire à l'intervention est rémunéré comme du temps de travail effectif.

A noter que l'accord collectif a instauré une règle commune pour tous les collaborateurs de France télévisions, là où avant l'indemnisation dépendait de son lieu de travail. Cependant, pour ne pas faire perdre de rémunération aux journalistes qui bénéficiaient auparavant d'une prime d'un montant supérieur (France 2), la direction a prévu que le manque à gagner soit couvert sous forme de prime compensatoire. Tant mieux pour eux, mais ce n'est pas tout à fait la définition de l'équité.

Focus

La direction fait une interprétation tout à fait contestable des astreintes concernant la rédaction en chef en dehors du Siège.

Ce qui devait être une avancée n'est finalement qu'un marché de dupes.

Les rédacteurs en chef et/ou leurs adjoints sont d'astreinte chaque nuit. Ils devraient donc recevoir l'indemnisation forfaitaire correspondante. Mais en commission de suivi de l'accord collectif, la direction a décrété qu'il n'y aurait pas de système d'astreinte dans les antennes régionales de France 3, trop cher ! Elle compte sur l'encadrement pour continuer à faire le boulot gratuitement, alors qu'il est indemnisé au Siège et en Outremer !

Depuis, là où les astreintes apparaissaient sur les plannings, elles ont désormais mystérieusement disparu.

une astreinte
est une contrainte,
elle doit être
compensée

La semaine prochaine, focus sur
Le Compte Epargne Temps

Lettres hebdomadaires

