

Force Ouvrière n'a pas signé le nouvel accord d'astreinte en l'état

Nous espérons par cette négociation, être entendu sur les nombreux problèmes évoqué depuis des années, travailler sur les fondations de cet accord pour obtenir une organisation adaptée à nos besoins actuels, respecter et faire respecter les règles du code du travail, de notre convention collective, et les règles essentielles de santé sécurité.

Nous avons très vite compris que l'entreprise n'y mettrait pas les moyens nécessaires et que la finalité nous amènerait à un bricolage de l'existant.

Malgré quelques avancées, les problèmes majeurs persistent !



Propositions FO refusées :

- ✓ De structurer les débats par thème avec un cahier des charges pour permettre d'avancer concrètement.
- ✓ De mettre en place des accords différents adaptés à nos métiers (réseaux, industrie et bâtiment)
- ✓ D'internaliser la gestion et la qualification des appels (ANSTEL étant jugé inadapté)
- ✓ Par cette internalisation, d'optimiser le filtrage, les interventions via Engie vision, l'accompagnement technique des techniciens et surtout faire en sorte qu'ils ne soient appelés qu'en cas de réelle nécessité !!!
- ✓ L'arrêt systématique de l'astreinte à la demande des salariés de plus 55 ans,
- ✓ Le financement du jour de repos avant astreinte par l'entreprise.
- ✓ Que les horaires planifiés des techniciens d'astreinte restent identiques à ceux des autres salariés,
- ✓ D'officialiser la forfaitisation du temps de traitement numérique = Une demi-heure par appel.
(La direction précise que le traitement des heures au service paie se fait par section de 15 min = 0,25)
- ✓ De forfaitiser et d'augmenter la prime d'astreinte afin qu'elle redevienne attractive.

Propositions FO retenues :

- ✓ Une définition plus claire de l'astreinte ou SIU,
- ✓ Des précisions sur les cas particuliers d'interventions type réseaux et industrie,
- ✓ Un encadrement/accompagnement plus précis et plus réactif sur les problématiques rencontrés,
- ✓ La clarification de l'utilisation du véhicule de service en période d'astreinte,
- ✓ Mise en place d'une prime de remplacement au pied levé,
- ✓ Mise en place d'une prime spécifique Noël et du jour de l'an,
- ✓ Le remplacement de quelques mots, phrases, virgules ...

REFUSÉ

VALIDÉ

Bien entendu, entre deux propositions, qu'elles soient acceptées ou refusées, la direction a consacré beaucoup de temps à nous vendre ses propres projets ou à transformer nos demandes pour en arriver à un accord déposé en signature mi-mars 2025, en résulte ce qui suit....

Rejoignez-nous !

Force Ouvrière n'a pas signé le nouvel accord d'astreinte en l'état

Que propose la direction au menu !



En réponse aux nombreuses demandes intersyndicales pour faire respecter les temps de repos minimums légaux, après le refus d'un grand nombre de propositions, la direction nous propose son menu revisité, on aime ou pas ! Pour FO, certains ingrédients sont intéressants, mais cette façon de les cuisiner risque d'être particulièrement indigeste.

❖ Possibilité de réduire le temps de repos quotidien obligatoire :

À la suite des demandes intersyndicales pour faire respecter le repos légal de 11h entre chaque vacation, la Direction a proposé les mesures suivantes :

Article 5.1 - Possibilité de réduire le temps de repos avec contreparties ; Le repos minimum entre 2 vacations en période d'astreinte pourra être réduit, passant de 11h (code du travail) à 9h (possibilité dérogatoire)

❖ Première contrepartie à la réduction du temps de repos quotidien :

Article 5.2 - Lorsque le technicien aura bénéficié d'un repos journalier d'au moins 9h mais inférieur à 11h, il alimentera un nouveau compteur "RLA" (Repos Légal Astreinte) de la différence, soit maximum 2h. « À la suite de notre demande, le salarié aura le choix entre le paiement de ces heures RLA ou leur récupération sous forme de repos. »

❖ Deuxième contrepartie à la réduction du temps de repos quotidien :

Article 5.3 - Articulation entre le repos quotidien et les heures d'intervention.

Exemple d'un horaire planifié de 8h à 12h et 13h30 à 17h30 : Un repos quotidien de 9h minimum doit être pris entre deux vacations, si des interventions d'astreinte n'ont pas permis d'assurer les 9h de repos continus avant la prise de poste (8h00 AM), un complément de repos sera financé par l'entreprise sur le temps de travail.

Si ce repos n'a pas été pris avant une première intervention (début d'intervention avant 2h30) il ne sera plus possible de prendre son poste à 8h; les 9h de repos devront être pris à partir de la clôture de l'intervention.

(exemple : intervention de 2h à 4h = de 4h à 8h repos normal + de 8h à 13h = 5h de repos financés par l'entreprise et reprise du poste à 13h)

Néanmoins, en cas d'intervention d'astreinte de plus de 3h en heures de nuit (21h à 5h), la récupération en temps équivalent devra être pris avant la reprise du travail en complément du repos quotidien qui peut s'y substituer tout ou partie

« pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué »

« La Direction estime cette contrepartie claire et limpide. Pour FO c'est loin d'être le cas pour une gérance et une optimisation à court terme, tant pour le technicien que pour l'encadrement. La spécificité de certaines équipes ne permettra potentiellement pas de respecter l'accord. Pour information, les paniers, salissures, primes d'inconvénients seront forcément déduites »

❖ Repos hebdomadaire minimum obligatoire :

Article 5.4 - En période d'astreinte, ce repos à prendre obligatoirement dans la semaine civile pourra être réduit, passant de 35h (code du travail) à 33h (dérogation possible).

Si aucun repos n'a eu lieu avant astreinte et que les interventions n'ont pas permis de prendre ce repos de 33h consécutives, le technicien est censé prendre son repos le dimanche (jour le mieux rémunéré) sans grande précision mise à part le rappel de cette obligation de prendre son repos hebdomadaire.

« La direction ayant refusé de financer le jour de repos avant astreinte, n'apporte aucune solution fiable en laissant planer le doute et les responsabilités sur l'organisation de cette journée de repos obligatoire. »

Rejoignez-nous !

Force Ouvrière n'a pas signé le nouvel accord d'astreinte en l'état

**Des points de désaccord important !
Mais la direction passe en force !**

❖ **Perte de contrôle des périodicités d'astreintes :**

Article 4.3 - La période de 7 jours d'astreinte sur 4 semaines peut être portée à 2 périodes de 7 jours non consécutifs sur 4 semaines. « **Déjà trop largement pratiqué à ce jour, faut-il l'officialiser ? Pour FO, cette organisation est une contrainte insuffisamment rémunérée.** »

❖ **Désignation pour remplacement au pied levé à l'emporte pièce:**

Article 4.4 - En l'absence de volontaire, le manager pourra désigner un salarié pour un remplacement d'astreinte au pied levé avec un préavis de seulement un jour franc.

« **FO s'oppose et demande la suppression de cette clause, cette mesure est jugée inacceptable car elle nuit à la liberté des salariés, perturbe leur organisations familiale et personnelle et dégrade leurs qualités de vie au travail. S'il n'y a pas de volontaire, le manager devrait plutôt se poser les bonnes questions !** »

REFUSÉ

❖ **Remplacement d'un technicien en cours d'astreinte :**

Article 4.6 - Un technicien d'astreinte mis au repos pourra être remplacé par un technicien d'astreinte d'une autre équipe ! « **FO a refusé cette façon de procéder qui nous semble dangereuse ; elle amène à faire intervenir des techniciens qui ne connaissent pas forcément parfaitement les installations. Comme nous l'avons indiqué à plusieurs reprises, nous privilégions des techniciens de recours d'astreintes comme cela existe dans certaines DR.** »

❖ **RTT interdit sur les périodes d'astreinte :**

Article 5.3 - Cet article interdit la prise de RTT pendant l'astreinte ? Pourquoi ! Par exemple 1 RTT ou ½ RTT permettrait de réaliser des démarches administratives, rdvs médicaux et autres sans affecter impacter l'astreinte !

« **FO à demander le retrait de cette règle** »

REFUSÉ

❖ **Prime spécifique Noël et du jour de l'an :**

Article 6.3 - FO a demandé d'instaurer, comme c'était le cas chez Réseau, une prime spécifique de 200€ pour chacune des 2 nuits de Noël et du jour de l'an en cas d'intervention d'astreintes.

La direction propose un montant de 70€ bruts pour chacune de ces 2 nuits (sans nécessité d'intervention)

« **FO trouve ce montant bien insuffisant, celui-ci n'est pas à la hauteur de la contrainte** »

❖ **Augmentation et forfaitisation de la prime astreinte :**

Article 6.2 - FO a demandé que le forfait de l'UB soit global pour une semaine d'astreinte, afin qu'un technicien ayant atteint son quota maximum d'heures de travail soit remplacé sans perte financière.

Mais la direction va transformer cette demande à sa sauce et invente le forfait jour d'astreinte !

Concernant l'augmentation, la direction consent à 5% ; ce qui est bien en dessous de nos espérances !

« **Cette augmentation et ce forfait sont-ils à la hauteur ? Pour FO, c'est NON** »



La prime d'astreinte est la compensation financière versée au salarié pour rémunérer la contrainte imposée par leur disponibilité en dehors de leurs heures de travail habituelles.

Elle donne lieu au versement d'un forfait (montant brut) décomposé comme suit :

	OTT	37H15	35H45	35H
Forfait 1 jour semaine	28,40 €	29,00 €	29,20 €	
soit pour 5 jours/semaine		142,00 €	145,00 €	146,00 €
Forfait samedi	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €
Forfait dimanche et jour férié	80,00 €	80,00 €	80,00 €	80,00 €
Total 7 jours (hors JF)		262,00 €	265,00 €	266,00 €

Rejoignez-nous !



Force Ouvrière n'a pas signé le nouvel accord d'astreinte en l'état

**Nous avons obtenu quelques mesurètes !
Rien qui ne fasse contrepoids à notre déception !**

❖ Une définition plus claire de l'astreinte :

FO a pu obtenir une définition plus précise de l'article 2 qui traite des grands principes et définitions de l'astreinte. Nous avons obtenu un texte plus clair afin d'écartier certaines interventions « planifiées » ou « purement économiques » ne justifiant pas l'intervention en SIU ainsi que les limites du champ d'action en SIU. Exemple : Les activités d'auto-contrôle ou programmées du week-end (analyse de bassin, réglage de combustion, etc...) le redémarrage d'une chaudière biomasse ou cogénération lorsqu'il y a une relève gaz, les travaux, les réglages, les démarrages et arrêts de chauffe, les purges, etc..... , ne sont pas des interventions à réaliser dans le cadre de l'astreinte !

❖ Un pour boire pour les plus de 55 ans :

Article 3.2 - Les salariés âgés de 55 ans et plus pourront demander l'arrêt ou une dispense partielle de l'astreinte (6/an) mais rien n'oblige l'entreprise à l'accepter. Les salariés ayant réalisé au moins 5 semaines d'astreinte bénéficieront d'une journée de congé supplémentaire par an. **« Quelle aubaine !! »**

L'arrêt systématique de l'astreinte à la demande du salarié sera possible à 60 ans **« et pourquoi pas 70 !!! »**

❖ Prime de remplacement au pied levé :

Article 6.4 - La prime de 100€ brut sera accordée quel que soit le jour et pas uniquement le week-end comme prévu initialement.

❖ Les engagements de la direction :

Pour donner suite aux nombreuses demandes intersyndicales, la direction s'engage à une meilleure analyse des demandes d'interventions, à travailler sur les nombreuses alertes générées de manière intempestive (Engie vision), à nos attentes dans les équipes..... **« Toutes ces promesses ont déjà été faites et jamais respectées ! »**
Il est prévu plus d'interactions avec les représentants de proximité. **« Cela reste à voir ! »**

En synthèse, l'entreprise s'est limitée à des ajustements mineurs sur l'organisation de l'astreinte. Certaines mesures peuvent sembler intéressantes, mais elles sont proposées en échange de dérogations au code du travail ou à la convention collective. Par leurs complexités ou le manque d'adaptabilité réelle à certaines organisations de travail, elles sont loin de nos attentes.

**L'interprétation (voulue) de certains textes nous expose à des interrogations quant à l'application de cet accord !
Comme à son habitude, FO a consulté ses élus et adhérents sur la signature de ce projet.**

le résultat est sans appel !



www.fo-engies.com



Notre Force c'est Vous
Rejoignez-nous !