

# Astreinte, la priorité doit rester les travailleur-euses !

Que ce soit dans le secteur privé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20873>) ou la fonction publique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F589>), l'employeur ou l'administration peut décider de recourir à la mise en place d'astreinte.

*Une astreinte est une période pendant laquelle, sans être sur son lieu de travail, les travailleur-euses doivent pouvoir intervenir si l'employeur ou l'administration leur demande.*

*La période d'astreinte peut être indemnisée ou donner lieu à récupération sous la forme d'un repos compensateur.*

Apportant une augmentation ponctuelle du volume de travail et de la rémunération pouvant apporter plus de responsabilités et d'autonomie, les travailleur-euses peuvent avoir un intérêt immédiat au maintien du dispositif sans avoir toute la liberté de pouvoir remettre en cause partiellement (ou totalement) un dispositif nocif pour elleux à court, moyen ou long terme.

## Problématiques

Sur un principe équivalent à celui des heures supplémentaires, la mise en place d'astreinte permet de retarder, limiter ou empêcher le recrutement dans une organisation en augmentant le volume de travail.

Une organisation peut donc utiliser le dispositif de l'astreinte afin de « contraindre la masse salariale », d'autant plus significativement si les conditions de repos et/ou de rémunération ne sont pas respectées.

Si une part importante de la rémunération individuelle provient de l'astreinte, les travailleur·euses sont alors exposé·es à :

- une dépendance financière ;
- une perte de rémunération, le jour où les causes à l'origine des astreintes sont supprimées (ou diminuées).

Enfin la part la plus problématique de ce dispositif reste la fatigue et l'usure (morale et physique) occasionnée par :

- le non respect du temps de repos quotidien ;
- le non respect du temps de repos hebdomadaire ;
- la fréquence à laquelle les travailleur·euses enchaînent les périodes d'astreinte.

## Nos positions

Notre combat syndical inclut celui pour un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail. L'astreinte reste un outil palliatif permettant l'amélioration d'une situation. À aucun moment les interventions en astreinte ne doivent être envisagées comme un fonctionnement normal et durable. L'objectif d'une organisation doit mener à la disparition des interventions en astreinte.

L'organisation de l'astreinte est un sujet collectif : la participation doit être équitable et les décisions prises par l'équipe pour limiter au maximum l'impact négatif sur les conditions et l'ambiance de travail.

Le nombre de périodes d'astreinte doit être limité sur une année. Si les interventions sont fréquentes, on doit revendiquer une limite basse pour assurer des cycles permettant le repos des travailleur·euses.

Si il y a un risque de non-respect des temps de repos, une astreinte à 2 niveaux doit être revendiquée et le cas échéant, c'est de l'embauche qui doit être revendiquée pour réaliser le travail sans recours à l'astreinte.

L'organisation des astreintes doit être sous surveillance des travailleur·euses pour en conserver la maîtrise. La mise en place de rituel(s) à fréquence cohérente avec le

volume des interventions doit permettre à l'équipe d'identifier les causes et revendiquer collectivement une priorisation du travail et des autres moyens pour éradiquer celles-ci.

De par l'autonomie des interventions en astreinte, l'organisation doit permettre aux travailleur·euses d'avoir du temps et des moyens alloués à de la documentation de qualité. Que ce soit sur les techniques à mettre en œuvre ou sur la communication avec d'autres équipes potentiellement concernées.

Enfin, nous revendiquons un suivi simple des périodes et des interventions en astreinte pour permettre aux travailleur·euses de s'assurer à tout moment :

- de la conformité de leur rémunération ;
- du respect des temps de repos.