Accord astreinte

La direction se sentant dans les cordes n'a pas trouvé mieux que de mettre la pression sur les organisations syndicales en expliquant à qui veut l'entendre que si cet accord n'est pas signé ce sera celui du groupe encore plus défavorable qui prendra effet au sein de FPT Bourbon Lancy.

Le syndicat CGT tient à rappeler qu'un accord concernant l'astreinte est toujours en cour dans notre entreprise. Seul ce dernier régit les règles actuelles de l'astreinte tant que celui en cour de négociation n'est pas signé. La direction elle-même dans ses documents (voir ci-dessous) stipule que l'astreinte est sur le volontariat et donc qu'elle ne peut l'imposer.

Document provenant de la direction :

PRECISIONS

- ✓ La Nouvelle Convention Collective 2024 prévoit un **délai de prévenance** raisonnable de **15 jours**.
- ✓ Le principe de base de l'astreinte est le **volontariat**.
- ✓ Une information préalable de **deux semaines minimum** est requise. Ce qui signifie qu'un manager ne peut pas appeler un salarié le week-end en lui stipulant qu'il est d'astreinte ce même week-end.
- ~~✓ Si le délai de 15 jours ne peut pas être respecté, le manager doit recourir à l'astreinte uniquement s'il a besoin de **compétences particulières** ou une **urgence pour la reprise du lundi** suivant.~~
- ✓ L'astreinte ne doit pas pénaliser le travail en semaine, en effet, le recours à l'astreinte reste **exceptionnel** car cela aura des conséquences sur le travail de la semaine.
- ✓ La mise en place de VSD ou SD ponctuel, sur volontariat, doit être étudié avant d'organiser l'astreinte

FPT

CSE FPT BLY juillet 2023 6

Il serait bien que les responsables cessent de répéter le discourt de notre DRH « si l'accord n'est pas signé celui qui va être appliqué sera pire ». C'est un mensonge, la loi et nos accords en cours sont très clairs sur ce sujet.

La Cgt ne sera pas signataire d'un nouvel accord sur l'astreinte tant que le caractère obligatoire sera mentionné et que la rémunération ne sera pas réévaluée.

La CGT

Le 22 janvier 2026