

## Comité Technique 25 Novembre 2016

### 1B Dispositif des astreintes et permanences

Ce dossier relatif au nouveau cadre réglementaire du dispositif des astreintes et permanences, laisse apparaître, pour la CGT, plusieurs questions et points de désaccord profonds.

En effet, à la suite de la plainte de la CGT, le comité européen des droits sociaux du conseil de l'Europe a déclaré contraire à la charte sociale européenne révisée la législation française en matière de temps de travail sur deux points essentiels : les forfaits en jours et les astreintes.

Dans une décision en date du 23 juin 2010, rendue publique le 14 janvier 2011, le comité européen des droits sociaux (CEDS) du conseil de l'Europe conclue à la violation par la France de la charte européenne révisée (CSER).

Cette décision a été rendue à la suite d'une réclamation collective (n55/2009 CGT contre le gouvernement Français. Une autre décision, avec les mêmes éléments a été rendue le même jour à la suite d'une réclamation collective de la CGC (56/2009)

Pour rappel, la charte européenne révisée est un traité international, signé, ratifié et publié par la France et s'intégrant dans l'ordre juridique interne (article 55 de la constitution.)

Cette charte fait notamment apparaître que l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue à l'article 251 de la charte révisée et est contraire à l'article 255 sur le repos hebdomadaire.

Ce non respect délibéré de la charte européenne laisse notamment apparaître la possibilité pour les salariés concernés de faire appel au tribunal administratif.

Le juge, en cas de contentieux, devra appliquer la charte sociale européenne révisée et tenir compte des décisions du comité européen des droits sociaux, ce qui place les entreprises et collectivités dans une situation d'insécurité juridique.

De plus, la CGT considère que les conditions générales liées à la sécurité ne sont pas réunies en l'état actuel du dossier.

Quid d'un suivi médical renforcé pour les personnels soumis à l'astreinte et dont les conditions de travail et de vie sont de fait détériorées par des horaires atypiques, du travail de nuit des amplitudes horaires déraisonnables des temps de repos inadaptés, une disponibilité contraignante sur ses temps de vie privé etc.) ?

Quid des fiches d'aptitudes d'astreinte qui doivent être différenciées des aptitudes médicales traditionnelles ? On peut, en effet, être inapte à l'astreinte et apte sur son poste.

Quid d'une véritable reconnaissance des contraintes liées aux astreintes ?

Car s'il existe, en effet, un cadre légal régissant ces compensations, rien n'empêche nos collectivités d'aller bien au-delà de ce que prévoit la loi au minimum, en termes de compensations, pécuniaires ou horaire.

La transformation des astreintes sur la base du volontariat en sujétion obligatoire nous interroge également sur plusieurs points

Quid de l'assurance qu'il n'y ait aucune discrimination à l'embauche lorsque l'agent n'a ni véhicule, ni permis ou s'il habite à une distance supérieure à celle exigée par cette sujétion ?

Quid de l'agent qui se voit dans l'impossibilité d'effectuer des astreintes pour raisons personnelles, familiales de santé... ?

Le tableau présenté dans le dossier n'est pas suffisamment détaillé, combien d'emplois concernés (c'est à l'employeur d'en établir la liste en prenant en compte le fait que c'est la fonction et l'emploi qui justifient l'astreinte et non pas l'agent)

Aussi et au regard de ces désaccords et interrogations, la CGT votera contre ce dossier et revendique que soient négociées pour les agents concernés, des contreparties équitables, dans le respect de la législation européenne qui rappelait dernièrement que tous les états de l'UE ayant ratifié la charte, doivent, quelques soient les dispositions de la directive européenne, prendre des mesures pour assurer « un exercice concret et effectif des droits figurant dans les articles de la charte ».