

TOUT SUR L'AMP

L'AMP (Absence Maintient Programmation) n'est pas un changement de poste mais une simple rubrique comptable de paie qui permet de dispenser une personne d'effectuer son poste, en maintenant intégralement sa rémunération. L'objectif de dispenser le salarié d'effectuer le poste programmé est justement de pouvoir recourir pleinement aux dispositifs d'astreinte. Si le poste prévu est effectué normalement, il peut retarder l'heure et la durée pour lesquelles le salarié pourra être rappelé et donc rendre l'astreinte inopérante. Si le salarié est rappelé effectivement dans le cadre de l'astreinte, il sera payé pour l'intégrité du poste dispensé, majorations incluses (incluses dans le salaire mensualisé) et la totalité de l'intervention en rappel sera payée et majorée en plus du salaire mensuel. Si le salarié n'est finalement pas rappelé, il sera payé pour l'intégrité du poste dispensé, majorations incluses sans avoir travaillé. L'organisation du travail en fonction des besoins de l'entreprise, dans le respect des droits des salariés, est la prérogative de l'employeur. Dans le cas de l'AMP, les droits des salariés sont parfaitement respectés puisqu'ils sont rémunérés en restant à leur domicile. Ils ne sont donc pas fondés à s'opposer à cette décision de l'employeur. Si un salarié refuse de respecter ces directives légitimes de l'employeur, il s'expose effectivement à une procédure disciplinaire.

Les garanties :

1. Pas de perte de rémunération du fait d'un poste supprimé ou raccourci.
2. Tout rappel sur astreinte génère, au choix du salarié:
 - a) Soit un paiement complémentaire (en plus de la rémunération habituelle)
 - b) Soit une récupération égale à la durée du rappel majorée de 25% => Rappel sur astreinte à récupérer.

Modalité de saisie des heures d'AMP :

La détermination des heures à saisir en AMP se fait au jour le jour, la logique suivante devra s'appliquer :

1. La saisie de l'AMP et le RSA sont sur la même journée :
 - a) Lorsqu'un poste est annulé, n'est saisie en « AMP » que la différence entre la durée du poste initialement programmé et la durée du rappel.
 - b) Lorsqu'un poste est raccourci, n'est saisie en « AMP » que la différence entre la durée du poste initialement programmé et la durée des heures réalisées pendant le poste raccourci et le rappel sur astreinte.
 - c) Lorsque le rappel est plus long que le poste initial, aucune saisie AMP n'est effectuée.
2. La mise en AMP et le RSA ne sont pas sur une même journée :
L'AMP prend la place du poste initialement programmé sans perte de rémunération.
3. Cas particulier des rappels d'astreinte pendant la nuit du dimanche au lundi avec suppression du poste initialement programmé le lundi.
 - a) **Lorsque le rappel d'astreinte démarre avant le lundi 00h00**, les heures de rappel sur astreinte impactent la durée hebdomadaire de la semaine qui précède le poste annulé.

Ex : Poste initial : Dimanche repos et lundi 5h/13h

Rappel sur astreinte dans la nuit du dimanche au lundi de 23h à 4h+ poste du lundi annulé.

Saisie : 5h de RSA de 23h à 4h + 8h d'AMP le lundi de 5h à 13h

b) **Lorsque le rappel d'astreinte démarre après le lundi 0h00**, les heures de rappel sur astreinte impactent la durée hebdomadaire de la semaine qui concerne le poste annulé.

Ex : Poste initial : Dimanche repos et lundi 5h/13h

Rappel sur astreinte de 0h à 5h + poste du lundi annulé.

Saisie : 5h de RSA de 0h à 5h + 3h d'AMP le lundi de 5h à 8h

Dans tous les cas :

Les heures d'AMP sont saisies à l'horaire du poste initial comprenant les majorations de poste les plus élevées.

Réponse CR DP 09/12/03

L'objectif de dispenser le salarié d'effectuer le poste programmé est justement de pouvoir recourir pleinement aux dispositifs d'astreinte. Si le poste prévu est effectué normalement, il peut retarder l'heure et la durée pour lesquelles le salarié pourra être rappelé et donc rendre l'astreinte inopérante. **Si le salarié est rappelé effectivement dans le cadre de l'astreinte, il sera payé pour l'intégrité du poste dispensé, majorations incluses (inclus dans le salaire mensualisé) et la totalité de l'intervention en rappel sera payée et majorée en plus du salaire mensuel. Si le salarié n'est finalement pas rappelé, il sera payé pour l'intégralité du poste dispensé, majorations incluses sans avoir travaillé.** L'organisation du travail en fonction des besoins de l'entreprise, dans le respect des droits des salariés, est la prérogative de l'employeur. Dans le cas de l'AMP, les droits des salariés sont parfaitement respectés puisqu'ils sont rémunérés en restant à leur domicile. Ils ne sont donc pas fondés à s'opposer à cette décision de l'employeur. Si un salarié refuse de respecter ces directives légitimes de l'employeur, il s'oppose effectivement à une procédure disciplinaire.

Réponse CR DP 10/10/10

Nous continuerons à dispenser des ARS d'effectuer tout ou une partie d'un poste pour pouvoir utiliser les astreintes. Il est rappelé que nous nous sommes engagés à rémunérer un rappel durant la dispense de poste comme un rappel d'astreinte. L'AMP n'est que la rubrique de paie qui permet de maintenir le salaire durant la dispense de poste. L'organisation des postes et des astreintes lors d'événements ou de météo exceptionnels est très délicate. Il faut malgré tout veiller à garder un équilibre dans les rappels des astreintes programmées et des astreintes supplémentaires.

Réponse CR DP 10/11/19

Concernant les changements d'horaires, tout est à priori possible soit dans le cadre des postes flexibles et décalables soit dans le cadre d'un accord entre employé et employeur sur les autres postes programmés à 3 mois. Les délais de prévenance pour les deux premiers cas sont fixés conventionnellement. **En cas de non respect des délais de prévenances, l'AR reste libre de refuser la modification proposée.** Concernant la compensation, hors cas des postes flexibles et décalables, l'employeur et l'employé s'accordent sur les modalités : Récupération ou rémunération (éventuellement HDI quand cela est applicable pour des postes supplémentaires de dernier instant, cf. article 3 du chapitre 5, titre III de l'accord du 3 mai 2006). Il n'est pas possible de recenser les contreparties négociées dans ces cas là. Aucun tableau ne serait complet.