

NOTE D'INFORMATION

Les astreintes et permanences dans la fonction publique territoriale

SOMMAIRE

TEXTES DE REFERENCE	2
PREAMBULE	3
1. CADRE GENERAL : ASTREINTES & PERMANENCES	3
1.1. Définitions et différenciations	3
1.1.1 L'astreinte	3
1.1.2 La permanence	3
1.2. La conciliation entre astreintes / permanences et garanties minimales du temps du travail	4
1.3. Les agents concernés	5
1.4. Les prélèvements obligatoires	5
2. L'ASTREINTE	6
2.1. Astreinte et travail effectif	6
2.2. Les différentes catégories d'astreintes	6
2.3. Procédure de mise en place d'un dispositif d'astreintes	6
2.4. Modalités d'indemnisation et de compensation des astreintes	7
2.4.1. Montant de l'indemnité d'astreinte	8
2.4.2. Montant de la rémunération de l'intervention pendant une période d'astreinte	9
2.5. Solutions alternatives envisagées par les collectivités	11
2.6. Précisions autour de l'astreinte	11
2.7. Aspects médicaux et préventifs autour de l'astreinte	12
2.7.1. Aspects médicaux	12
2.7.2. Aspects préventifs	13
3. LA PERMANENCE	14
3.1. Permanence et travail effectif	14
3.2. La procédure de mise en place d'un dispositif de permanences	14
3.3. Modalités d'indemnisation et de compensation des permanences	14
3.3.1. Montant de l'indemnité de permanence	14
3.3.2. Octroi du repos compensateur	15

Textes de référence

Code

- Code Général de la Fonction Publique
- Code Général des Collectivités Territoriales

Décrets

- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans la fonction publique de l'Etat,
- Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'ARTT dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur
- Décret n° 2002-148 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au profit de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur
- Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2012-1406 du 17 décembre 2012 relatif à la rémunération ou de la compensation horaire ou en temps des astreintes et des interventions effectuées par certains grades des directions départementales interministérielles.
- Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Arrêtés

- Arrêté du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités de permanence en application du décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur
- Arrêté du 24 août 2006 fixant les taux de l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer
- Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement
- Arrêté du 14 avril 2015 fixant les conditions de compensation horaire des heures supplémentaires aux ministères chargés du développement durable et du logement,
- Arrêté du 14 avril 2015 fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement,
- Arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur

Circulaires

- Circulaire n° 2003-441 du 12 septembre 2003 relative aux astreintes pour les personnels des services centraux des ministères des affaires sociales, du travail et de la solidarité et de la santé, de la famille et des personnes handicapées
- Circulaire NOR/MCT/B/05/10009/C du 15 juillet 2005 du Ministère de l'Intérieur relative à la mise en œuvre de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences des agents territoriaux

PREAMBULE

Le recours aux astreintes et aux permanences a pour objet de faire face au caractère exceptionnel de certaines situations ou interventions incombant aux collectivités dans le cadre de leurs missions.

Pour répondre à ces besoins, **les collectivités peuvent mettre en place des dispositifs d'astreintes et de permanences par délibération**, conformément à la réglementation, notamment pour couvrir le personnel territorial en cas d'accident, à défaut de quoi leur responsabilité pourrait être engagée.

Les activités effectuées pendant une période d'astreinte n'ont pas de caractéristiques techniques fondamentalement différentes de celles réalisées dans le travail en horaires normaux. Toutefois, elles se différencient par :

- L'obligation d'intervenir en dehors des heures de travail habituelles ;
- Des amplitudes horaires discontinues et atypiques ;
- Un isolement dans le travail ;
- Des interactions majorées avec la vie privée.

⇒ **La mise en place d'un tel dispositif, susceptible de majorer les risques professionnels et les atteintes à la santé, justifie un encadrement spécifique.**

Pour être efficace, une réflexion doit être menée préalablement à sa mise en œuvre, concernant les moyens, tant humains que techniques et organisationnels prenant en compte les enjeux de santé, de sécurité et de bien-être au travail. Les astreintes, tout comme les permanences, constituent deux modalités particulières d'exercice du travail.

1. CADRE GENERAL : ASTREINTES & PERMANENCES

1.1. Définitions et différenciations

1.1.1 L'astreinte

◦ Article 2 du Décret n°2005-542

L'astreinte : période pendant laquelle les agents, sans être à la disposition permanente et immédiate de leur employeur, ont l'obligation de demeurer à leur domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir à la demande de l'administration.

Les agents doivent pouvoir intervenir dans un délai raisonnable qui sera défini localement, également ils doivent pouvoir être joints par tous les moyens appropriés, à la charge de l'autorité territoriale, pendant toute la durée de cette astreinte.

Remarque : La mise à disposition d'un téléphone portable, permettant à l'agent d'être joignable à son domicile ou en tout autre lieu de son choix n'exclut pas la qualification d'astreinte à la période considérée¹.

La période d'astreinte, dans l'attente d'une demande d'intervention éventuelle, **ne doit pas être réalisée sur le lieu de travail. Elle doit se dérouler dans l'environnement de la vie privée des agents concernés afin qu'ils puissent, pendant ce temps, vaquer à leurs occupations personnelles.**

1.1.2 La permanence

◦ Article 2 du Décret n°2005-542

La permanence : obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié (en-dehors de son temps de travail habituel).

En période de permanence, **l'agent ne peut pas vaquer librement à des occupations personnelles.** De plus, **la permanence doit être réalisée sur le lieu de travail**, et ne peut pas se dérouler dans l'environnement de la vie privée des agents concernées.

¹ Cour Administrative d'Appel de Versailles, le 7 Novembre 2013, n°12VE00164.

Tableau synthétique : comparaison entre astreinte et permanence

Période d'astreinte	Période de permanence
L'agent peut vaquer librement à des occupations personnelles → il n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur.	L'agent ne peut pas vaquer librement à des occupations personnelles → il est à la disposition permanente et immédiate de son employeur.
L'astreinte ne doit pas être réalisée sur le lieu de travail – elle doit se dérouler dans l'environnement de la vie privée des agents.	La permanence doit être réalisée sur le lieu de travail – elle ne peut pas se dérouler dans l'environnement de la vie privée des agents.
Le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif (sauf intervention pendant une période d'astreinte et temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention).	Le temps de travail de la permanence est considéré comme du temps de travail effectif.
Les astreintes et les permanences doivent justifiées d'un encadrement spécifique pour garantir le bien être des agents.	

Les astreintes, tout comme les permanences, doivent dès lors se concilier avec les règles relatives au temps de travail, et en particulier avec les règles relatives aux garanties minimales du temps de travail.

1.2. La conciliation entre astreintes / permanences et garanties minimales du temps du travail

Le temps d'intervention durant les astreintes ainsi que le temps des permanences doivent respecter les garanties minimales de temps de travail² :

Rappel des garanties minimales du temps de travail ³	
Durée maximale hebdomadaire	48 h 44 h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 h
Amplitude maximale de la journée de travail	12 h, y compris temps de pause et repas
Repos minimum : ➤ Journalier ➤ Hebdomadaire	➤ 11h ➤ 35h
Pause	20 minutes, par tranche de 6h de travail effectif (sauf dispositions particulières concernant certains emplois)
Pause méridienne	En pratique : recommandation de 45 minutes minimum, hors temps de travail (<i>circulaire n° 83-11 du 5 mai 1983 qui n'a pas de valeur juridique donc aménageable</i>)

Remarque : Il peut être dérogé à ces principes par décision de l'autorité territoriale qui en informe les représentants du personnel au CST, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient pour une période limitée⁴.

² CJUE, le 4 mars 2011, n°C-258/10, dit « Grigore ».

³ Article 3 du décret n°2000-815.

⁴ Article 3 du décret n°2000-815.

1.3. Les agents concernés

○ Article 3 du Décret n°2005-542

Tous les agents publics sont concernés par le dispositif de l'astreinte ou de la permanence :

- **Fonctionnaires titulaires ;**
- **Fonctionnaires stagiaires ;**
- **Agents contractuels de droit public**

Les agents contractuels de droit privé font l'objet d'une réglementation spécifique.

Par ailleurs, les agents suivants ne peuvent pas bénéficier du régime des astreintes ou des permanences :

- **Agents bénéficiant d'un logement de fonctions par nécessité absolue de service⁵ ;**
- **Agents bénéficiant d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure prévue par les décrets du 27 décembre 2001 et du 28 décembre 2001 : DGS et DGA occupant des emplois fonctionnels des collectivités et d'EPCI à fiscalité propre ;**
- Par analogie avec les dispositions applicables à l'Etat, **cette indemnité ne peut pas être cumulée avec les IHTS** (sauf en cas d'intervention réalisée durant une période d'astreinte et non rémunérée en tant que telle).

⇒ **La liste des postes concernés est fixée par délibération. L'organe délibérant indique les emplois nécessitant la mise en place d'astreintes ou de permanences** (après avis du CST).

1.4. Les prélèvements obligatoires

➤ **Agents relevant du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux (CNRACL)**

Sont concernés les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire d'au moins 28h.

Les indemnités d'astreinte, d'intervention ou de permanence ne sont pas soumises à cotisation retraite ni de sécurité sociale (maladie, maternité, CSA).

Néanmoins, les éléments de leur régime indemnitaire sont assujettis aux prélèvements suivants :

- Cotisations au titre du RAFP (régime de retraite additionnel de la fonction publique) ;
- CSG ;
- CRDS ;
- Contribution exceptionnelle de solidarité.

➤ **Agents relevant du régime général de sécurité sociale (IRCANTEC)**

Sont concernés les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire inférieure à 28h et les agents contractuels.

Les éléments de leur régime indemnitaire sont assujettis à l'ensemble des prélèvements obligatoires :

- Cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès (part employeur ; la part salariale est supprimée depuis le 1^{er} janvier 2018) ;
- Cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- Cotisation à la CNAF ;
- Cotisations au titre de l'assurance vieillesse ;
- Cotisations à l'IRCANTEC ;
- CSG ;
- CRDS ;
- Contribution de solidarité autonomie ;
- Cotisations au FNAL ;
- Versement destiné au financement des services de mobilité (précédemment dénommé "versement destiné aux transports en commun").

⇒ **Pour tous les bénéficiaires, les indemnités sont soumises à l'impôt sur le revenu.**

⁵ Cour Administrative d'Appel de Douai, le 17 Janvier 2012, n°10DA01502 & n°10DA 01507, « M. W. c/ Calais »

2. L'ASTREINTE

○ Article 2 du Décret n°2005-542

2.1. Astreinte et travail effectif

Durant la période d'astreinte, parce que l'agent n'est pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur et qu'il peut vaquer librement à ses occupations personnelles, le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif. Ainsi, il n'est pas considéré comme du télétravail⁶, mais il n'est pas non plus considéré comme du temps de repos → **le temps passé en astreinte est obligatoirement rémunéré ou compensé**⁷.

En revanche, le travail effectué pendant cette astreinte (interventions, travaux de toutes sortes) ainsi que le déplacement aller et retour sur le lieu de travail sont **comptabilisés comme du travail effectif**⁸. Il est d'ailleurs conseillé d'établir un relevé d'heures, visé par le responsable de l'agent.

Néanmoins, **il existe des situations où une période d'astreinte peut être assimilée à du temps de travail**. La CJUE a précisé les conditions de cette assimilation : « *celle-ci est intégralement considérée comme du temps de travail si les contraintes imposées au travailleur affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts* »⁹. Exemple : la garde d'un infirmier anesthésiste dans un logement situé dans l'enceinte de l'hôpital à cause d'un récepteur téléphonique ne pouvant fonctionner qu'à proximité d'un émetteur situé dans l'établissement, l'obligeant à demeurer à la disposition immédiate de l'employeur et l'empêchant ainsi de vaquer librement à ses occupations personnelles constitue une période de travail effective¹⁰.

2.2. Les différentes catégories d'astreintes

○ Article 2 du décret n°2015-415

Environ 15% des agents territoriaux effectuent des astreintes dans des domaines variés tels que les métiers de la voirie (dont déneigement), les métiers de l'eau, les métiers de la maintenance technique, les services de secours, les activités de gardiennage, les métiers d'aide à la personne... Plus distinctement, il existe 3 catégories d'astreintes non liées aux grades :

- ❖ **L'astreinte d'exploitation** : actions préventives, curatives ou surveillance des infrastructures et équipements (déneigement, interventions sur dysfonctionnements du réseau d'eau, etc.).
- ❖ **L'astreinte de sécurité** : action renforcée à un plan d'intervention en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu permettant d'assurer les exigences de sécurité et de continuité de service (situation de pré-crise ou de crise, inondations, fortes tempêtes, etc.).
- ❖ **L'astreinte de décision** : les personnels d'encadrement uniquement doivent pouvoir être joints par l'autorité territoriale aux fins d'assurer le concours des services en cas d'événements imprévus se produisant en dehors des heures normales d'activité du service.

2.3. Procédure de mise en place d'un dispositif d'astreintes

○ Articles 5 et 9 du Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001

1) Rédiger un **projet de délibération** dans lequel, on trouvera :

⁶ Article 2 du décret n°2016-151.

⁷ Article 5 du décret n°2001-623

⁸ Article 2 du décret n°2005-542

⁹ CJUE, le 9 Mars 2021, n°C-580/19 & C-344/19.

¹⁰ Conseil d'Etat, le 19 décembre 2019, n°418396.

- Les **cas dans lesquels le recours aux astreintes est envisagé** (*en cas d'intempéries, déneigement des routes, gardiennage des locaux, lorsque les exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité l'imposent, pour assurer le fonctionnement du service, ...*).
- La **liste des emplois concernés** (*filière technique ou autres, service voirie, service police municipale, service culturel...*). Il appartient à l'assemblée délibérante de déterminer parmi les agents de la filière technique soumis à des astreintes, ceux qui relèvent de la catégorie du « personnel d'encadrement ». En revanche, le nom des agents n'a pas à y figurer.
- Les **modalités de leur organisation** (*la nuit, le WE, en semaine, le calendrier de la mise en place des astreintes, les rotations entre les agents concernés*), le délai de prévenance (*date à laquelle le planning des astreintes est établi*), les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes, ...

🔊 Le CDG74 propose un modèle de délibération instaurant le régime des astreintes sur son site internet.

2) Présenter ce projet au Comité Social Territorial (CST)

Un mois avant la réunion du CST placée auprès du CDG74, la collectivité fera parvenir au secrétariat de cette instance les informations (listées en 1) qui devront être précisées soit dans le projet de délibération, soit dans un document dédié « *règlement des astreintes* », soit dans un chapitre complémentaire intégré en additif au protocole 35h, soit par la fiche de saisine du CST.

Remarques : toute modification du dispositif requiert de nouveau l'avis du CST. Pour les astreintes hivernales, il convient de respecter le calendrier des séances de cette instance afin de ne pas être pris au dépourvu aux premiers jours d'intempéries.

3) Faire adopter la délibération par l'organe délibérant

La délibération ne pourra pas avoir d'effet rétroactif.

Remarque : A défaut de délibération, les agents ne sont pas contraints d'intervenir si la collectivité fait appel à eux en dehors de leurs horaires de travail.

2.4. Modalités d'indemnisation et de compensation des astreintes

- Arrêté du 14 Avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement
- Arrêté du 14 avril 2015 fixant les conditions de compensation horaire des heures supplémentaires aux ministères chargés du développement durable et du logement
- Arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur

Les agents des collectivités appelés à participer à une période d'astreinte bénéficient de droit d'une **indemnité ou, à défaut, d'un repos compensateur**¹¹ pour les filières autres que techniques.



Il convient de distinguer entre :

- ❖ **L'indemnité d'astreinte qui rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé**
- ❖ **La rémunération de l'intervention pendant la période d'astreinte**

Le régime d'indemnisation ou de compensation est **distinct selon les agents** en fonction de leurs filières (technique ou autres) d'après l'article 3 du décret n°2005-542 :

- Pour les agents de la filière technique, il convient de se référer à la réglementation applicable dans la FPE aux agents des ministères chargés du développement durable et du logement.
- Pour les agents des filières autres que techniques, il convient de se référer à la réglementation applicable aux agents de la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur.

¹¹ Article 1^{er} du décret n°2005-542

2.4.1. Montant de l'indemnité d'astreinte

➤ La filière technique

Les astreintes concernant la filière technique peuvent donner lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

Durée de l'astreinte	Astreinte d'exploitation	Astreinte de décision	Astreinte de sécurité
<i>Semaine complète</i>	159.20 €	121 €	149.48 €
<i>Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures</i>	8.60 €	10 €	8.08 €
<i>Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures</i>	10.75 €	10 €	10.05
<i>Du vendredi soir au lundi matin (week-end)</i>	116.20 €	76 €	109.28 €
<i>Samedi ou journée de récupération</i>	37.40 €	25 €	34.85 €
<i>Dimanche ou jour férié</i>	46.55 €	34.85 €	43.38 €

* Les indemnités d'astreinte sont majorées de 50 % lorsque l'agent est prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte.

Le montant forfaitaire d'indemnisation d'une semaine complète correspond à l'indemnisation cumulée de 7 nuits, d'un samedi et d'un dimanche¹²

Il est important de souligner que la réglementation ne prévoit pas la possibilité de recourir à la compensation en temps : seule l'indemnisation est possible.

Les indemnités ne sont pas cumulables entre elles (par exemple pour l'astreinte de décision et l'astreinte d'exploitation, d'après l'article 3 du décret n°2015-415).

➤ Les autres filières

Concernant toutes les filières (à l'exception de la filière technique), les astreintes peuvent donner lieu :

- A indemnisation ;
- OU**
- A l'attribution d'un repos compensateur.

La rémunération et la compensation en temps sont exclusives l'une de l'autre¹³. **Ainsi, le choix de recourir à l'indemnisation ou au repos compensateur relève exclusivement de l'organe délibérant** (avec avis préalable du CST) qui précise dans sa délibération le montant du budget alloué au versement des différentes indemnités. L'organe délibérant peut donner compétence à l'autorité territoriale pour effectuer le choix entre indemnisation et repos compensateur.

⇒ **Une même heure d'intervention ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une rémunération.**

¹² Réponse ministérielle du 15 mai 2018, n°5880, JOAN p.4034.

¹³ Article 2 du décret n°2002-147.

Les astreintes des filières autres que techniques peuvent donner lieu à **indemnisation dans les conditions suivantes** :

Durée de l'astreinte	Montant de l'indemnité		Repos compensateur
<i>Semaine complète</i>	156,95 €	OU	1.5 jour
<i>Du lundi matin au vendredi soir</i>	48,02 €		0.5 jour
<i>Du vendredi soir au lundi matin (Week-end)</i>	114,74 €		1 jour
<i>Nuit entre le lundi et le samedi</i>	10,55 €		2 heures
<i>Samedi ou journée de récupération</i>	36,59 €		0.5 jour
<i>Dimanche ou jour férié</i>	45,55 €		0.5 jour

* Les indemnités d'astreinte et le repos compensateur sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu moins de 15 jours avant le début de l'astreinte.

2.4.2. Montant de la rémunération de l'intervention pendant une période d'astreinte

L'intervention correspond à un travail effectif, y compris la durée du déplacement aller et retour entre le lieu de travail et domicile de l'agent pendant une période d'astreinte.

La rémunération de l'intervention peut prendre deux formes :

- Une indemnisation
- Un repos compensateur

La rémunération et la compensation en temps sont exclusives l'une de l'autre. **Ainsi, le choix de recourir à la rémunération ou au repos compensateur relève exclusivement de l'organe délibérant** (avec avis préalable du CT) qui précise dans sa délibération le montant du budget alloué au versement des différentes indemnités. L'organe délibérant peut donner compétence à l'autorité territoriale pour effectuer le choix entre indemnisation et repos compensateur.

⇒ Une même heure d'intervention ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une rémunération.

➤ La filière technique



Il convient de distinguer entre :

- ❖ Les agents qui sont éligibles aux IHTS
- ❖ Les agents qui ne sont pas éligibles aux IHTS.

Pour les agents éligibles IHTS, les interventions peuvent donner lieu au versement :

- D'IHTS ;
OU
- Être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures d'intervention éventuellement majorées sur décision de l'organe délibérant selon les taux applicables aux IHTS.

La collectivité doit avoir délibéré pour instaurer les IHTS. Il conviendra de se référer à cette délibération pour connaître les modalités d'indemnisation ou de compensation.

Pour les agents non éligibles aux IHTS = ingénieurs, ils bénéficient d'une indemnité d'intervention ou, à défaut, d'un repos compensateur.

Pour les agents non éligibles aux IHTS, la durée du repos compensateur est fixée par la loi et non par délibération, et est égale au temps de travail effectif majoré dans les conditions suivantes : (Arr. du 14.04.2015) :

Période d'intervention	Montant de l'indemnité		Majoration
<i>Jour de semaine</i>	16 €	OU	/
<i>Samedi ou jour de récupération</i>	22 €		25%
<i>Nuit</i>	22 €		50%
<i>Dimanche ou jour férié</i>	22 €		100%

* Les agents éligibles à toute autre indemnisation ou compensation en temps (techniciens, adjoints techniques, agents de maîtrise éligibles aux IHTS) ne peuvent prétendre à cette indemnité. **Les seuls bénéficiaires de cette indemnité sont donc les ingénieurs.**

Les jours et heures du repos compensateur sont fixés par le responsable de service, compte tenu du vœu de l'intéressé et des nécessités du service.

Les repos compensateurs ainsi accordés doivent être pris dans un délai de 6 mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ces repos.

➤ Les autres filières

En cas d'intervention, le **personnel non technique** bénéficie d'une indemnité supplémentaire ou d'un **repos compensateur en cas d'intervention pendant l'astreinte** dans les conditions suivantes :

Période d'intervention	Indemnité horaire		Majoration
<i>Nuit</i>	25,20 €	OU	25%
<i>Jour de semaine</i>	16,80 €		10%
<i>Samedi</i>	21 €		10%
<i>Dimanche ou jour férié</i>	33,60 €		25%

Le tableau qui résume toutes les modalités d'indemnisation et de compensation des astreintes :

Filière technique		Autre filière	
Période de l'astreinte	En cas d'intervention	Période de l'astreinte	En cas d'intervention
Indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les agents <u>non soumis aux IHTS</u> (ingénieurs seulement) : Indemnité d'intervention • Pour les agents soumis aux IHTS : Les heures d'intervention doivent être considérées comme des heures supplémentaires en ce qu'elles sont effectuées « à la demande du chef de service », en dehors du cycle de travail normal. Dès lors, dans la mesure permise par le dispositif relatif aux IHTS, les heures d'intervention pourront être indemnisées sur le fondement de ce dispositif. 	Indemnisation	Indemnité d'intervention
/	OU	OU	OU
Repos compensateur	Pour les agents non soumis aux IHTS (ingénieurs seulement) * : Repos compensateur	Repos compensateur	Repos compensateur majoré

2.5. Solutions alternatives envisagées par les collectivités

Il pourra être utilement envisagé :

- ❖ Une organisation mutualisée du **service des astreintes commune à plusieurs collectivités** (mise à disposition d'agents, ...)
- ❖ **La participation d'un tiers à la collectivité (agriculteur, ...)**. La loi d'orientation agricole n° 99-574 du 9 juillet 1999 autorise toute personne physique ou morale exerçant une activité agricole à assurer le déneigement pour le compte des communes au moyen d'une lame, **nécessairement fournie par ces dernières**, montée sur leurs propres tracteurs équipés d'un gyrophare. Ces derniers pourront alors savoir le statut de vacataires, ou la collectivité pourra conclure un marché public avec leur entreprise.

2.6. Précisions autour de l'astreinte

❖ UN AGENT PEUT-IL REALISER DES ASTREINTES PENDANT DES CONGES ANNUELS OU UN CONGE MALADIE ?

Non, il n'est pas possible d'être placé en astreinte et donc de percevoir les indemnités correspondantes.

❖ SI UN AGENT DONT L'ASTREINTE EST EN COURS VIENT A ETRE PLACE EN ARRÊT DE TRAVAIL, COMMENT SE CALCULE L'INDEMNISATION ?

Sous réserve de l'interprétation du juge administratif, le conseil du CDG 74 est de ne pas appliquer l'indemnité pour la semaine d'astreinte « *complète* », mais il faudrait la proratiser.

❖ QUE SE PASSE-T-IL SI UN JOUR FÉRIÉ « TOMBE » PENDANT UNE SEMAINE D'ASTREINTE ?

Si le jour férié tombe un jour de semaine, le montant du jour férié (46.55€) s'ajoute à celui de la semaine complète.

Si le jour férié tombe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi.

Si le jour férié tombe le dimanche, il n'y aura aucune incidence.¹⁴

¹⁴ Réponse ministérielle du 15 mai 2018, n°5880, JOAN p.4034.

❖ Y-A-T-IL UN NOMBRE MAXIMAL D'ASTREINTES A EFFECTUER PAR AGENT DANS UNE ANNEE ?

Il n'y a pas de nombre d'heures ou de jours maximum d'astreintes à réaliser par agent dans l'année, la réglementation ne prévoit pas de « limite ». Néanmoins, compte tenu plus particulièrement de son impact sur la vie privée, il convient de prendre en compte la potentialité d'interventions (et donc d'heures de travail effectif) pouvant être effectuées par l'agent. Ainsi, il sera préférable **d'effectuer un roulement entre les agents** soumis à une semaine d'astreinte, ce qui permet, en cas de nombre important d'interventions, de récupérer sur la semaine suivante.

Dans la mesure du possible, il conviendra de ne pas placer un même agent sous astreinte pendant plus d'une semaine par mois.

En raison d'un vide juridique sur le sujet dans la fonction publique territoriale, on peut s'inspirer de la réglementation en vigueur sur ce sujet dans la fonction publique d'Etat. Ainsi :

- La circulaire n° 2003-06 du 14 avril 2003 précise que « **l'attention des services est appelée sur la fréquence du recours aux astreintes et les abus éventuels constatés, consistant à placer de façon trop importante un salarié en position d'astreinte** ».
- La circulaire n° 2003-441 du 12 septembre 2003 recommande qu'un agent n'assure pas plus de 14 semaines d'astreintes par année.

❖ COMMENT SE DEFINISSENT LES BORNES DES PERIODES D'ASTREINTE ?

En l'absence de dispositions réglementaires définissant les bornes horaires des périodes d'astreinte, une réponse ministérielle a apporté les précisions suivantes¹⁵ :

- Une période d'astreinte de nuit débute dès la fin du temps de présence réglementaire dans le service jusqu'à la reprise le lendemain matin, elle est alors comptée comme une nuit et rémunérée forfaitairement.
- Il appartient à l'organe délibérant de définir les bornes horaires pour chacune des périodes d'astreinte donnant lieu à indemnisation (semaine complète, nuit, samedi, dimanche, jour férié, week-end ou journée de récupération)
- L'astreinte n'étant pas une période de travail, lorsqu'elle se déroule de nuit (pour les personnels techniques notamment), elle n'est pas obligatoirement fixée sur les horaires définis pour le « travail de nuit », par exemple : la nuit peut commencer à 20, 21 ou 22 heures et finir à 5, 6 ou 7 heures.

❖ UN AGENT PEUT-IL OBTENIR UNE INDEMNISATION POUR AVOIR ETE EXCLU D'UN DISPOSITIF D'ASTREINTES ?

Si l'exercice d'astreintes ne constitue pas un droit, un agent peut obtenir l'indemnisation du préjudice moral et financier subi du fait d'une décision illégale l'excluant d'un dispositif d'astreintes, annulée par un jugement définitif, eu égard à la nature de l'illégalité constatée (légalité interne : décision sans motif réel lié à l'intérêt du service)¹⁶.

2.7. Aspects médicaux et préventifs autour de l'astreinte

2.7.1. Aspects médicaux – une surveillance médicale particulière

- Une visite médicale d'embauche est obligatoire avec, au besoin, une demande d'« *aptitude au travail de nuit* ». La fiche de poste doit être à disposition du médecin et de l'agent précisant la présence d'astreintes et l'amplitude horaire maximale potentielle. Il existe des contre-indications médicales aux astreintes de nuit.
- Une surveillance médicale renforcée est conseillée avec visite 2 fois / an en période d'astreintes (en particulier si travail de nuit). Des « *visites médicales à la demande de l'agent ou de l'employeur* » peuvent être proposées en cas de difficultés au poste et/ou de problèmes de santé identifiés.
- Des aménagements de poste ou reclassement peuvent être organisés en cas d'apparition de signes de désadaptation au travail en astreintes (à la demande du médecin du travail).

¹⁵ Question écrite au Sénat n°01371, le 28 septembre 2017, p.2976 & réponse du 2 novembre 2017, p. 3426.

¹⁶ Conseil d'Etat, le 26 juillet 2018, n°410724.

- Une information aux agents sur les risques potentiels sur leur santé, liés aux astreintes doit également fournie, régulièrement réitérée.

2.7.2. Aspects préventifs

❖ *Mesures de prévention générales à mettre en œuvre pour les agents effectuant des astreintes.*

- Respecter les préconisations de la médecine de prévention, sensibiliser les agents aux risques engendrés par les astreintes, s'assurer que les agents disposent des formations nécessaires et adaptées (conduite de véhicules, 1^{ers} secours, utilisation d'équipements dangereux...).
- Reconnaître les contraintes et la pénibilité du travail en astreinte. Exemple de mesures pouvant être adoptées :
 - Facilité pour poser des congés et articuler les temps de travail avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales, suivi des horaires,
 - Lien régulier avec l'encadrement,
 - Communication auprès des usagers sur le service rendu,
 - Prise en compte de l'isolement des agents,
 - Intégration dans les organisations de la non pérennité des astreintes pour raisons médicales,
 - Adaptation des horaires de travail en cas d'intervention afin de respecter le repos réglementaire quotidien et hebdomadaire
- Associer les agents aux discussions pour l'organisation des astreintes : heure de prise de poste, fréquence de rotation, temps de pause, échange d'astreinte entre agents...
- Prendre en compte les conditions de travail : mise à disposition de locaux, matériels et équipements adaptés.
- Prendre en compte les situations de travail isolé : favoriser le travail en binôme, mettre à disposition des moyens de communication et d'alerte, établir une procédure en cas d'accident, établir des consignes de travail avec définition des missions, des moyens et priorisation des interventions...

3. LA PERMANENCE

○ Article 2 du Décret n°2005-542

3.1. Permanence et travail effectif

Le temps de travail de la permanence est considéré comme du temps de travail effectif¹⁷.

En effet, durant la permanence, parce que l'agent ne peut vaquer librement à des occupations personnelles, et qu'il est à la disposition permanente et immédiate de l'employeur = le temps de travail est considéré comme du temps de travail effectif → « *les périodes de permanence [doivent] être intégrées, pour la totalité de leur durée, au calcul du temps de travail effectif, quelle que fût l'intensité de l'activité de l'intéressé, dès lors qu'elles lui imposaient de demeurer sur son lieu de travail, à la disposition du commandant du centre d'essais* »¹⁸.

3.2. La procédure de mise en place d'un dispositif de permanences

○ Articles 5 et 9 du Décret n° 2001-623

- 1) Rédiger un **projet de délibération** dans lequel, on trouvera :
 - Les **cas dans lesquels le recours aux permanences est envisagé**
 - La **liste des emplois concernés**.
 - Les **modalités de leur organisation** (la nuit, le WE, en semaine, le calendrier de la mise en place des permanences, les rotations entre les agents concernés), le délai de prévenance (date à laquelle le planning des permanences est établi), les modalités de la rémunération ou de la compensation des permanences, ...
- 2) **Présenter ce projet au Comité Social Territorial (CST)** → 1 mois avant la réunion du CST placé auprès du CDG74, la collectivité fera parvenir au secrétariat de cette instance les informations (listées en 1) qui devront être précisées soit dans le projet de délibération, soit dans un document dédié « *règlement des permanences* », soit dans un chapitre complémentaire intégré en additif au protocole 35h, soit par la fiche de saisine du CST.

Remarques : toute modification du dispositif requiert de nouveau l'avis du CST.

- 3) **Faire adopter la délibération par l'organe délibérant** → A défaut de délibération, les agents ne sont pas contraints d'intervenir dans le cadre d'une permanence.

3.3. Modalités d'indemnisation et de compensation des permanences

○ Arrêté du 14 avril 2015 fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement

○ Arrêté du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités de permanence en application du décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur

La perméance donne lieu soit au **versement d'une indemnité de permanence**, soit à défaut au **bénéfice d'un repos compensateur**.

Également, le régime d'indemnisation ou de compensation est **distinct selon les agents** en fonction de leurs filières (technique ou autres).

3.3.1. Montant de l'indemnité de permanence



Les permanences sont cantonnées aux samedis, dimanches et jours fériés.

¹⁷ CJUE, le 1^{er} décembre 2005, n°C-14/04, dit « *Abdelkader Dellas et autres c/ Premier ministre et Ministre des Affaires sociales* ».

¹⁸ Cour administrative d'appel de Marseille, le 20 juin 2006, n°03MA01611, dit « *M. Bernard X* ».

➤ La filière technique

- Arrêté du 14 avril 2015 fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement

Le montant de l'indemnité de permanence est fixé à 3 fois celui de l'indemnité d'astreinte d'exploitation, soit :


Durée de la permanence	Montant de l'indemnité
<i>Du vendredi soir au lundi matin (week-end)</i>	112.20 €
<i>Samedi ou journée de récupération</i>	348.60 €
<i>Dimanche ou jour férié</i>	139.65 €

*Les indemnités de permanence sont majorées de 50 % lorsque l'agent est prévenu de la permanence pour une période donnée moins de 15 jours francs avant le début de cette période.

➤ Les autres filières

- Arrêté du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités de permanence en application du décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur

Durée de la permanence	Montant de l'indemnité
<i>Samedi</i>	45 €
<i>Demi-journée du samedi</i>	22.50 €
<i>Dimanche ou jour férié</i>	76 €
<i>Demi-journée du dimanche ou jour férié</i>	38 €

 **Les permanences sont cantonnées aux samedis, dimanches et jours fériés pour les agents des autres filières.** En effet, le dispositif du ministère de l'intérieur ne permet pas en outre de rémunérer ou de compenser les permanences réalisées en semaine.

3.3.2. Octroi du repos compensateur

➤ La filière technique

La réglementation concernant la filière technique **ne prévoit pas** que les agents puissent bénéficier de ce repos compensateur.

➤ Les autres filières

Les périodes de permanence peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré de 25 %, à défaut d'être indemnisées.

Rappel : La rémunération et la compensation en temps sont exclusives l'une de l'autre. **Ainsi, le choix de recourir à l'indemnisation ou au repos compensateur relève exclusivement de l'organe délibérant** (avec

avis préalable du CST) qui précise dans sa délibération le montant du budget alloué au versement des différentes indemnités. L'organe délibérant peut donner compétence à l'autorité territoriale pour effectuer le choix entre indemnisation et repos compensateur.

⇒ Une même heure de permanence ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une rémunération.

⇒ Tableau synthétique : modalités d'indemnisation et de compensation des astreintes et permanences

Filière technique		Filières autres que technique	
Astreintes	Indemnité PAS de repos compensateur	Astreintes	Indemnité OU Repos compensateur
Intervention pendant une période d'astreinte	Indemnité OU Repos compensateur	Intervention pendant une période d'astreinte	Indemnité OU Repos compensateur
Permanences	Indemnité PAS de repos compensateur	Permanences	Indemnité OU Repos compensateur