

ASTREINTES ET PERMANENCES

I - REFERENCE JURIDIQUE :



- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
- 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°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°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 bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur
- Décret n°2005-545 du 18 juin 2003 relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer
- Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- 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 en application du décret n°2002-147 du 7 février 2002
- Arrêté du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités de permanence en application du décret n°2002-148 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



Le principe de l'indemnisation des astreintes et des permanences s'impose à l'organe délibérant dès lors qu'il a décidé d'assujettir certains agents à ces obligations.

II - QU'EST-CE-QU'UNE ASTREINTE ET UNE PERMANENCE ?

1) Définition d'une astreinte :

L'astreinte est la période pendant laquelle l'agent, **sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur**, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la collectivité si besoin.

Une période d'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Astreintes et permanences

Document modifié le 25 août 2021 – Pôle Conseil en Ressources Humaines

A noter :

Le Conseil d'Etat et la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) viennent, toutefois, d'apporter des précisions sur les conditions d'assimilation d'une période d'astreinte à du temps de travail effectif. Toutes ces jurisprudences concernent des sapeurs-pompiers.

Le Conseil d'Etat a estimé que le temps de garde qu'un travailleur passe à son domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, laquelle restreint très significativement la possibilité d'avoir d'autres activités doit être considéré comme du temps de travail (CE n°426031 du 19 décembre 2019).

De plus, la CJUE, vient également de préciser les conditions permettant de considérer le temps de travail sous astreinte comme temps de travail. Pour la CJUE, la période d'astreinte « 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* » (CJUE n°C-580/19 et C-344/19 du 9 mars 2021).

L'ensemble des contraintes imposées au travailleur devront être étudiées afin de savoir si on considère la période d'astreinte comme du temps de travail effectif ou non. Il faut notamment :

- prendre en compte la brièveté du délai dont dispose le travailleur pour reprendre ses activités professionnelles à compter du moment où l'employeur le sollicite
- mais aussi l'obligation pour le travailleur de demeurer à son domicile, sans pouvoir se déplacer librement, dans l'attente de la sollicitation de son employeur,
- ou celle d'être muni d'un équipement spécifique (notamment pour les sapeur-pompiers) lorsque, à la suite d'un appel, il doit se présenter sur son lieu de travail.

Seules les contraintes qui sont imposées au travailleur par son employeur peuvent être prises en considération pour évaluer si une période de garde ou d'astreinte constitue du temps de travail. Par exemple, si l'employeur impose à l'agent d'être joignable et de pouvoir rejoindre le lieu d'intervention dans un délai de 20 minutes.

A l'inverse, les difficultés organisationnelles qu'une période de garde ou d'astreinte peut engendrer pour le travailleur et qui ne découlent pas de telles contraintes, mais qui sont, par exemple, la conséquence d'éléments naturels ou du libre choix de celui-ci ne sauraient être prises en compte. Par exemple, la CJUE, précise que la distance importante séparant le domicile librement choisi par le travailleur de l'endroit qu'il doit être en mesure de rejoindre dans un certain délai au cours de sa période d'astreinte, en cas d'intervention, n'est pas en tant que telle, un critère pertinent pour qualifier l'intégralité de cette période de temps de travail.

La durée d'une intervention au titre de l'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

2) Définition d'une permanence :

La permanence correspond à l'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).

III - QUI SONT LES AGENTS CONCERNES ?

Sont concernés :

- Les agents titulaires et stagiaires
- Les agents non titulaires exerçant des fonctions équivalentes dès lors que la délibération le prévoit

Pour bénéficier d'une indemnité ou d'un repos compensateur, ces agents doivent, en application de l'article 1 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 :

- ✓ participer à une période d'astreinte
- ✓ ou être assujettis à des obligations de présence sur leur lieu de travail habituel ou en un lieu désigné par le chef de service, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte

IV - COMMENT METTRE EN PLACE UNE ASTREINTE ET UNE PERMANENCE :

Pour mettre en place une astreinte ou une permanence, vous devrez :



1) Soumettre un projet pour avis au Comité Technique (CT) :

Toute mise en place d'astreinte et/ou de permanence doit au préalable être soumise pour avis au Comité Technique (CT) en application de l'article 5 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001. Le projet de délibération devra préciser les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

Pour les collectivités de moins de 50 agents, elles devront transmettre avec leur lettre de saisine au Comité Technique Intercollectivités, placé auprès du Centre de Gestion, un projet de délibération sur la mise en place des astreintes au sein de votre structure. Un modèle de délibération est accessible que notre site Internet : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « documentation » / « modèles d'actes » / « délibérations ».

2) Délibérer en conséquence :

A réception de l'avis du Comité Technique, vous pourrez délibérer sur la mise en place d'astreinte et/ou de permanence pour le ou les services considérés. Cette délibération devra, entre autre, prévoir :

- ✓ les bénéficiaires,
- ✓ les cas de recours aux astreintes et/ou aux permanences,
- ✓ les catégories d'emplois susceptibles d'effectuer une astreinte ou une permanence,
- ✓ les modalités d'organisation, les modalités de rémunération ou de compensation des agents assujettis à une astreinte ou une permanence
- ✓ ainsi que les modalités de rémunération et de compensation en cas d'intervention.

3) Informers les agents concernés :

Vous devrez, ensuite, informer chaque agent concerné des sujétions particulières assujettis à son poste de travail. Par exemple, tous les ans, vous leur transmettez leur planning d'astreinte.

4) Prendre les arrêtés individuels :

La période d'astreinte ouvre droit à une indemnité d'astreinte. Un arrêté individuel attribuant l'indemnité d'astreinte à l'agent concerné devra être établi. Un modèle d'arrêté est accessible sur notre site Internet – www.cdg28.fr – accès extranet – rubriques « documentation » / « modèles d'actes » / « arrêtés et contrats » / « rémunérations ».

V - LA REMUNERATION

Les modalités de rémunération ou de compensation varient :

- ✓ selon qu'il s'agisse d'une astreinte ou d'une permanence
- ✓ selon la filière (administrative, technique ...) des agents concernés
- ✓ et selon qu'il ait eu ou non une intervention des agents assujettis à une période d'astreinte.

A – La rémunération et la compensation des astreintes :



1) Pour la filière technique :

FONDEMENT JURIDIQUE

Le 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 FPT n'a pas, pour le moment, pas été actualisé pour tenir compte des évolutions réglementaires. Toutefois ce décret vise le décret n°2003-363 du 15 avril 2003 qui est abrogé à compter du 17 avril 2015 par l'article 8 du décret n°2015-415 du 14 avril 2015.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, c'est le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et les arrêtés du 14 avril 2015 qui constituent le nouveau fondement juridique de l'indemnisation des astreintes pour les agents de la filière technique (en lieu et place du décret n°2003-363 du 15 avril 2015).

En ce qui concerne la filière technique, la nouvelle réglementation distingue 3 types d'astreintes, les deux premiers étant applicables aux fonctionnaires de toutes catégories, le dernier concernant exclusivement les personnels d'encadrement :

- **Astreinte d'exploitation** qui est l'astreinte de droit commun : situation des agents tenus, pour les nécessités du service de demeurer soit à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir ;

- **Astreinte de sécurité** : situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise) ;

- **Astreinte de décision** : situation des personnels d'encadrement pouvant être joints directement, par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

La réglementation concernant la filière technique ne prévoit pas les conditions dans lesquelles les périodes d'astreinte qui ne sont pas indemnisées peuvent donner lieu à une compensation en temps. De ce fait, les agents assujettis à une période d'astreinte **sont obligatoirement rémunérés**, par le biais d'une indemnité pour compenser la sujétion particulière.

L'indemnité d'astreinte rémunère **la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé et à l'obligation de rester à disposition de son employeur** mais ne concerne pas l'éventuelle intervention pendant la période d'astreinte.

Les agents de la filière technique peuvent prétendre à l'indemnité d'astreinte prévue par le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et l'arrêté ministériel du 14 avril 2015 qui fixe les taux de l'indemnité d'astreinte attribuée aux agents de la filière technique.

Les indemnités relatives aux astreintes sont régies par les textes applicables aux fonctionnaires d'Etat. Le montant de l'indemnité n'est pas le même au regard du type d'astreinte :

	Astreinte d'exploitation (1)	Astreinte de sécurité (1)	Astreinte de décision (2)
Semaine complète	159,20 €	149,48 €	121 €
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	8,60 €	8,08 €	10 €
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	10,75 €	10,05 €	10 €
Samedi ou sur journée de récupération	37,40 €	34,85 €	25 €
Dimanche ou jour férié	46,55 €	43,38 €	34,85 €
Week-end du vendredi soir au lundi matin	116,20 €	109,28 €	76 €

Astreintes et permanences

Document modifié le 25 août 2021 – Pôle Conseil en Ressources Humaines

4/7

(1) Le montant est majoré de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de 15 jours avant le début de cette période.

(2) Un agent placé pour une période donnée en astreinte de décision ne peut prétendre à aucun moment aux autres types d'astreinte pour la même période (en particulier à l'astreinte de sécurité).

2) Pour les autres filières :

Un arrêté du 3 novembre 2015 a abrogé l'arrêté du 7 février 2002 et a modifié les montants de l'indemnité d'astreinte. Compte tenu de la date de parution du texte (publié au Journal Officiel du 11 novembre 2015), les nouveaux montants s'appliquent à compter du 12 novembre 2015.

Les périodes d'astreinte peuvent être compensées en temps à défaut d'être indemnisées.

	MONTANT INDEMNITE (1) A partir du 12 novembre 2015	REPOS COMPENSATEUR
Semaine complète	149,48 €	ou 1,5 jours
Du lundi matin au vendredi soir	45 €	ou 0,5 jour
Du vendredi soir au lundi matin	109,28 €	ou 1 jour
Nuit entre le lundi et le samedi	10,05 €	ou 2 heures
Samedi	34,85 €	ou 0,5 jour
Dimanche ou jour férié	43,38 €	ou 0,5 jour

(1) Le montant est majoré de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de 15 jours avant le début de cette période.



L'indemnité d'astreinte (ou de compensation des astreintes) ne peut être accordée aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001.

La rémunération ou la compensation en temps des astreintes ne sont pas cumulables avec l'indemnité ou la compensation des permanences.

L'indemnité d'astreinte n'est pas non plus cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sauf en cas d'intervention réalisée durant une période d'astreinte et non rémunérée en tant que telle : article 9 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

B - La rémunération et la compensation en cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte :

L'intervention correspond à un travail effectif (y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail) accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

1) Pour la filière technique :

❖ Pour les agents éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Si les interventions conduisent l'agent à dépasser ses obligations normales de service définies dans le cycle de travail, **les interventions non indemnisées ou compensées à ce titre 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.

L'intervention, étant considérée comme du temps de travail effectif, peut, le cas échéant, si elle n'a pas été compensée et si elle a donné lieu à la réalisation d'heures supplémentaires :

✓ pour un agent à temps complet : être rémunéré par le biais d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) via la réglementation en vigueur en la matière et sous réserve d'une délibération relative aux IHTS (article 9 du décret 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires). Un arrêté individuel d'attribution pour tous les agents concernés sera établi (non transmissible au contrôle de légalité mais obligatoirement transmissible à la Trésorerie joint au bulletin de salaire).

✓ pour un agent à temps non complet : être rémunérée en heures complémentaires jusqu'à 35 heures, et, le cas échéant, en heures supplémentaires au-delà des 35 heures. Un certificat administratif attestant du nombre d'heures complémentaires sera établi en conséquence, suivi, le cas échéant d'un arrêté d'attribution d'IHTS.

❖ Pour les agents non éligibles aux IHTS :

Le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et un arrêté du même jour fixent les modalités de rémunération des interventions effectuées sous astreinte, et crée une indemnité d'intervention pendant les périodes d'astreinte :

Intervention durant une astreinte	Indemnité
Intervention effectuée un jour de semaine	16 € de l'heure
Intervention effectuée une nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié	22 € de l'heure



En excluant de son champ d'application les agents qui sont éligibles aux IHTS, le texte réserve l'indemnité d'intervention aux ingénieurs territoriaux.

En cas de compensation, la durée du repos compensateur est égale au temps de travail effectif majoré dans les conditions suivantes :

Récupération durant une astreinte	Récupération (1)
Intervention effectuée un samedi ou lors d'un repos imposé par l'organisation collective du travail	125 %
Intervention effectuée une nuit	150 %
Intervention effectuée un dimanche ou un jour férié	200 %

(1) Le repos compensateur ne peut bénéficier qu'aux agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires.

L'article 3 de l'arrêté du 14 avril 2015 précise que 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 six mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ces repos.



Une même heure d'intervention effectuée sous astreinte ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et au versement de l'indemnité d'intervention.

Pour les autres filières :

Un arrêté du 3 novembre 2015 a abrogé l'arrêté du 7 février 2002 et a modifié les montants de l'indemnité d'intervention. Compte tenu de la date de parution du texte (publié au Journal Officiel du 11 novembre 2015), les nouveaux montants s'appliquent à compter du 12 novembre 2015.

L'intervention peut être soit indemnisée soit compensée comme suit :

Intervention durant une astreinte	Indemnité	Récupération
Jour de semaine	16 € de l'heure	Durée de l'intervention + 110%
Un samedi	20 € de l'heure	Durée de l'intervention + 110 %
Une nuit	24 € de l'heure	Durée de l'intervention + 125 %
Un dimanche ou un jour férié	32 € de l'heure	Durée de l'intervention + 125%

C - La rémunération et la compensation des permanences :

1) Pour la filière technique :

Le montant de l'indemnité de permanence des agents de la filière technique est fixé à 3 fois celui de l'indemnité d'astreinte d'exploitation.

	Indemnité de permanence (1)
Semaine complète	477,60 €
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	25,80 €
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	32,25 €
Samedi ou sur journée de récupération	112,20 €
Dimanche ou jour férié	139,65 €
Week-end du vendredi soir au lundi matin	348,60 €

(1) Ces montants sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa permanence pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

La réglementation concernant la filière technique ne prévoit pas les conditions dans lesquelles les périodes de permanence qui ne sont pas indemnisées peuvent donner lieu à une compensation en temps.

2) Pour les autres filières :

	Indemnité de permanence
Samedi	45 €
Demi-journée du samedi	22,50 €
Dimanche ou jour férié	76 €
Demi-journée du dimanche ou jour férié	38 €

Lorsque la participation à une permanence ne donne pas lieu à une indemnité permanence, l'agent bénéficie d'un temps de repos compensateur d'une durée égale à la durée de la permanence effectuée majorée de 125 % en application de l'arrêté du 7 février 2002.

Exemple : 8 heures de permanence ouvrent droit à un repos compensateur de 10 heures.



L'indemnité de permanence (ou de compensation des permanences) ne peut être accordée aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001.

La rémunération ou la compensation en temps des permanences ne sont pas cumulables avec l'indemnité ou la compensation des astreintes.