

Direction
des services
administratifs
et financiers

Paris, le **21 JUIN 2013**

Sous-direction du pilotage
des services déconcentrés

La directrice des services administratifs et
financiers,

Bureau de la coordination, de l'animation
et de la modernisation des services

à

Affaire suivie par : Benjamin Brousse
Tél : 01 42 75 52 07

Mesdames et Messieurs les Préfets

Réf. : DSAF.SDPSD n° 107

Mesdames et Messieurs les directeurs
départementaux interministériels

Copie :
liste des destinataires in fine

Objet : Astreintes en directions départementales interministérielles

- Réf. :
- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature (article 5)
 - Décret n° 2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer
 - Décret n° 2012-1406 du 17 décembre 2012 relatif à la rémunération et à la compensation horaire ou en temps des astreintes et des interventions effectuées par certains agents des directions départementales interministérielles
 - 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 27 mai 2011 relatif aux cas de recours aux astreintes dans les directions départementales interministérielles
 - Arrêté du 17 décembre 2012 relatif à la rémunération et à la compensation horaire ou en temps des astreintes et à la rémunération des interventions effectuées par certains agents des directions départementales interministérielles
 - Circulaire du 30 mai 2011 présentant les modalités d'application de l'arrêté du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles

SOMMAIRE

<u>I. Principes généraux de l'organisation des astreintes et fonctionnement du service en période d'astreinte :</u>	3
A. Définition de l'astreinte	3
B. Astreinte et intervention	5
C. Planning d'astreintes et délai de prévenance	5
<u>II. Modalités de mise en œuvre locale</u>	5
A. Principe de la mise sous astreinte et cas particuliers	5
B. Limitation du recours à l'astreinte / rotation des agents soumis	7
C. Règlement intérieur, consultation du comité technique et organisation pratique	8
<u>III. Les différents types d'astreintes : les cas de recours aux astreintes</u>	9
A. Astreinte d'exploitation	9
B. Astreinte de direction	10
C. Astreinte de sécurité	10
<u>IV. Indemnisation et compensation horaire des astreintes et des interventions :</u>	11
A. Choix entre l'indemnisation et la compensation horaire / modalités de gestion de la compensation horaire	11
1. Principe	11
2. Compensation horaire des astreintes de sécurité	11
3. Compensation horaire des interventions et prise en compte des garanties minimales	12
B. Indemnisation des astreintes	14
C. Indemnisation des interventions	15
<u>V. Suivi de la mise en œuvre du dispositif</u>	16
<u>Annexe 1 :</u> Indemnisation des astreintes de direction et de sécurité : convergence des taux sur la période 1er juillet 2012 – 1er janvier 2014	17
<u>Annexe 2 :</u> Indemnisation des astreintes d'exploitation	18

La présente circulaire a pour objet de présenter le régime juridique applicable aux astreintes et aux interventions assurées par les agents affectés dans les directions départementales interministérielles (DDI).

Elle fait suite à l'arrêté du 27 mai 2011 relatif aux cas de recours aux astreintes dans les DDI, ainsi qu'au décret et à l'arrêté du 17 décembre 2012 relatifs à la rémunération et à la compensation des astreintes et des interventions effectuées par certains agents des directions départementales interministérielles.

Ces astreintes sont de trois types : astreinte d'exploitation, astreinte de direction, astreinte de sécurité.

L'astreinte d'exploitation demeure régie par les textes applicables au ministère chargé du développement durable (anciennement chargé de l'équipement) visés en référence pour ce qui est des agents éventuellement concernés et de son indemnisation. En effet, si elle fait bien partie des astreintes qui peuvent être mises en place en DDI (dans les directions départementales des territoires (et de la mer), DDT(M)), seuls des agents gérés par le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie peuvent y être soumis, et elle ne permet d'assurer que des missions relevant du périmètre de ce ministère. En conséquence, l'astreinte d'exploitation a été maintenue au dehors du champ de l'harmonisation interministérielle opérée par les décret et arrêté du 17 décembre 2012 spécifiques aux DDI. Les cas de recours à l'astreinte d'exploitation dans les DDI, cependant, sont bien ceux fixés par l'arrêté du 27 mai 2011.

En cas d'évolution du dispositif juridique prévu par ce ministère, la présente circulaire serait mise à jour.

Les astreintes de direction et de sécurité, en revanche, ont fait l'objet d'une harmonisation interministérielle, qui a porté notamment sur les différentes périodes d'astreinte possibles et les modalités de prise en compte des astreintes et des temps d'intervention par indemnisation ou compensation horaire.

Pour ce qui concerne plus particulièrement l'indemnisation des astreintes, l'harmonisation de leur indemnisation est échelonnée sur la période 1^{er} juillet 2012 – 1^{er} janvier 2014, pour en lisser l'impact budgétaire. Si des minima croissants ont ainsi été définis, les agents bénéficiant de niveaux d'indemnisation supérieurs à ces minima les conservent à titre personnel sur cette période. A compter du 1^{er} janvier 2014, l'ensemble des agents affectés en DDI soumis à des astreintes les verront indemnisés ou compensés au niveau des dispositions ministérielles préexistantes les plus favorables.

I. Principes généraux de l'organisation des astreintes et fonctionnement du service en période d'astreinte :

A. Définition de l'astreinte

Aux termes de l'article 5 du décret n° 2000-815 visé en référence, « *[u]ne période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration (...).* »

L'astreinte est un moyen d'organiser la disponibilité d'agents demeurant à leur domicile ou à proximité en dehors de l'horaire de travail normal pour, en cas d'événement soudain, aléatoire ou imprévisible, intervenir rapidement lorsque les exigences de continuité du service ou des impératifs de sécurité l'imposent.

L'astreinte n'est pas du temps de travail effectif.

Certes, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) ¹ a considéré, dans sa décision du 23 juin 2010 ², « *que l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue par l'article 2§1 de la Charte révisée* » (le paragraphe 1 de cet article 2 dispose

¹ Le Comité européen des droits sociaux est une émanation du Conseil de l'Europe, chargée de veiller à l'application de la Charte sociale européenne et de la version révisée de cette chartre, qui ont valeur de traités internationaux et, contrairement au droit de l'Union européenne, ne bénéficient pas d'une applicabilité directe en droit français. Cf. par exemple : CE, 5/4 SSR, n° 317225, 19 mars 2010, Syndicat national des officiers de police.

² Réclamation n° 55/2009, Confédération générale du Travail (CGT) c. France.

qu'« [e]n vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent [...] à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire [...] »).

Cependant, pour la Cour de justice des communautés européennes (CJCE)³, « [s]'agissant des gardes selon le système qui veut que [les] médecins soient accessibles en permanence, seul le temps lié à la prestation effective de services de premiers soins doit être considéré comme temps de travail. »

Comme l'a indiqué le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en réponse à une question écrite sénatoriale faisant suite à la décision du CEDS⁴ : « *Astreinte et temps de repos sont deux notions compatibles. En effet, hors périodes d'intervention qui sont bien évidemment qualifiées en temps de travail, le salarié peut vaquer librement à ses occupations, à son domicile ou à proximité. Il est indéniable en revanche que l'astreinte ne constitue pas une forme de repos comme les autres. Aussi le recours à l'astreinte est-il encadré par des dispositions très strictes : l'astreinte doit être mise en place par accord collectif, elle suppose le respect absolu des repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que l'octroi aux salariés concernés des contreparties financières ou sous la forme de repos supplémentaires, définies par accord collectif, ou, à défaut, par l'employeur.* »

Si les dispositions contestées étaient celles du code du travail⁵, le respect des garanties minimales de repos quotidien et hebdomadaires ainsi que les contreparties financières ou en temps sont bien de mise pour la fonction publique également.

Pour information, le code du travail dispose qu'« [e]xception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues [à l']article L. 3132-2 [...]. » L'article L. 3131-1 prévoit que « [t]out salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives », tandis que l'article L.3132-2 prévoit que « [l]e repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre Ier ».

Les durées minimales de repos fixées par le code du travail sont donc bien identiques à celles prévues par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) dans la fonction publique de l'Etat (FPE) et dans la magistrature.

L'astreinte n'est pas de la permanence.

Si la notion de permanence n'est pas définie par le décret n° 2000-815 susvisé, la définition qu'il donne de l'astreinte permet de déduire *a contrario* que l'agent en permanence est « *à la disposition permanente et immédiate de son employeur* ». A titre d'exemple, le 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 donne la définition suivante : « *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.* »

Il est précisé pour information que les agents susceptibles d'être placés sous astreinte d'exploitation (cf. III / A *infra*) sont également susceptibles d'être soumis à un tel régime de permanence⁶.

L'astreinte n'est pas un régime d'heures supplémentaires. Elle est destinée à faire face à des sollicitations et/ou besoins d'interventions imprévu(e)s. Elle se distingue d'un régime d'heures supplémentaires :

- tant eu égard à son objet : il ne s'agit pas de permettre la réalisation d'un surcroît de travail prévu, mais d'indemniser une disponibilité accrue ;
- qu'eu égard à sa nature en tant qu'élément de rémunération : il ne s'agit pas d'un régime indemnitaire lié à un statut ou à des fonctions (même si l'astreinte de direction est soumise à une condition d'occupation d'un emploi de chef de service et que l'astreinte d'exploitation est soumise à une condition d'appartenance statutaire).

S'il est certain qu'un travail sera nécessaire en dehors des horaires de travail habituels de la structure, alors l'agent concerné ne saurait être placé sous astreinte pour être en mesure d'effectuer ce travail. Il s'agira d'un temps de travail exceptionnel, relevant du régime des heures supplémentaires, qui sera compensé avec majoration s'il est

³ CJCE, affaire C-303/98, décision à titre préjudiciel du 3 octobre 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) c. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana.

⁴ Question écrite n° 00397 de M. Philippe Madrelle, publiée dans le JO Sénat du 12/07/2012, page 1575 ; réponse publiée dans le JO Sénat du 29/11/2012, page 2767.

⁵ Articles L. 3121-5 sqq.

⁶ Cf. Décret n°2003-545 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.

effectué la nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié ⁷, ou indemnisé si l'agent concerné est éligible aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ⁸.

B. Astreinte et intervention :

Ne pas être placé sous astreinte ne signifie pas que l'on ne pourra pas être sollicité pour intervenir et effectuer un travail pour le compte de l'administration.

Un agent qui est sollicité en dehors des heures habituelles de fonctionnement du service ne le sera pas pour assurer une astreinte, mais pour intervenir effectivement.

Dans toute la mesure du possible, et compte tenu des compétences et fonctions des agents, il conviendra de déterminer la liste des agents susceptibles d'être mobilisés pour intervenir sur la base du volontariat.

Cependant, si tout agent, en fonction de ses missions et/ou de ses compétences, peut être amené à intervenir de façon imprévue, il est entendu qu'aucune obligation particulière ne pèse sur les agents qui ne sont pas d'astreinte en dehors des heures du service. Contrairement aux agents sous astreinte, les agents sollicités pour intervenir en dehors des horaires du service alors qu'ils ne sont pas sous astreinte pourront faire savoir qu'ils ne sont pas disponibles au moment de la sollicitation.

C. Planning d'astreintes et délai de prévenance :

Un planning d'astreinte devra être arrêté, pour des périodes aussi longues que possible, par le directeur départemental, en lien avec les agents susceptibles d'être placés sous astreinte ⁹. De façon à donner la plus grande visibilité possible aux agents comme à la structure, tout en tenant compte des événements prévisibles d'ordre personnel comme professionnel, un rythme trimestriel pourra être retenu.

Conformément à l'article 2 de l'arrêté du 27 mai 2011 relatif aux cas de recours aux astreintes dans les DDI, la programmation de l'astreinte doit être portée à la connaissance des agents quinze jours calendaires, au moins, avant le début effectif de l'astreinte.

Cependant, l'indemnisation des astreintes d'exploitation et de sécurité, ainsi que la compensation horaire pour la seule astreinte de sécurité, sont majorées en appliquant un coefficient de 1,5 si elles sont imposées avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours ¹⁰. Il est donc possible de reporter l'astreinte sur un autre agent pour des raisons de l'ordre de la « force majeure », tel que la maladie de l'agent prévu au tableau d'astreinte par exemple. Dans ce cas, l'agent effectivement placé sous astreinte d'exploitation ou de sécurité pour la période concernée le sera avec un délai inférieur à 15 jours, mais bénéficiera alors d'une indemnisation ou d'une compensation horaire majorée.

En l'absence de telle disposition pour l'astreinte de direction, cette dernière devra être planifiée avec la plus grande précision, et le caractère réalisable du planning trimestriel devra être régulièrement vérifié.

II. Modalités de mise en œuvre locale

A. Principe de la mise sous astreinte et cas particuliers :

S'agissant des astreintes de direction et de sécurité, il n'existe aucune condition statutaire limitant la possibilité d'être placé sous astreinte. Pour l'astreinte de direction, la seule condition est d'occuper des fonctions de chef de service (cf. III / B *infra*).

⁷ Cf. article 6 de l'arrêté du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles, et IV / A / 3 *infra*.

⁸ Cf. décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et éventuels arrêts d'application des ministres chargés du budget et de la fonction publique et du ministre intéressé.

⁹ Cf. article 2 de l'arrêté du 27 mai 2011 relatif aux cas de recours aux astreintes dans les directions départementales interministérielles : « *L'astreinte est mise en place sur décision du directeur départemental.* »

¹⁰ Pour l'astreinte d'exploitation, cf. article 2 de l'arrêté du 24 août 2006 visé en référence. Pour l'astreinte de sécurité, cf. article 3 de l'arrêté du 17 décembre 2012 visé en référence. S'agissant de l'astreinte de sécurité, l'article 3 de l'arrêté du 17 décembre 2012 doit être considéré comme modifiant l'article 2 de l'arrêté du 27 mai 2011 qui, s'il prévoyait un délai de prévenance de 15 jours calendaires, ne l'avait pas assorti de possibilité de dérogation.

En conséquence, tout agent placé sous l'autorité du directeur départemental, indépendamment de tout critère d'appartenance statutaire ou ministérielle, peut être placé sous astreinte de sécurité ou, s'il occupe des fonctions de chef de service, sous astreinte de direction.

Cependant, il n'en demeure pas moins qu'il convient d'arrêter le choix de l'agent placé sous astreinte en fonction du type d'astreinte à assurer et de la probabilité de telle ou telle sollicitation. Dans la mesure du possible et le cas échéant, l'agent placé sous astreinte doit être choisi parmi ceux les mieux à même de répondre efficacement aux sollicitations auxquelles la structure s'attend, en fonction de l'actualité et du contexte locaux.

S'agissant de l'astreinte d'exploitation, une condition supplémentaire d'appartenance statutaire est fixée par le décret n° 2003-363 du 15 avril 2003 visé en référence. Cependant, au-delà de cette condition relative au statut de l'agent, les principes décrits ci-dessus pour les astreintes de direction et de sécurité valent de la même façon pour l'astreinte d'exploitation : tout agent satisfaisant à cette condition pourra être soumis à l'astreinte d'exploitation, et le choix de l'agent devra être arrêté de façon à garantir l'effectivité maximale de la réponse de l'administration en période d'astreinte (la mise sous astreinte doit être décidée par rapport aux fonctions de l'agent et non à son seul statut).

Ces principes sont détaillés par type d'astreinte au III. ci-dessous.

Principe de non-cumul :

En première analyse, il pourrait sembler possible, au regard des cas de recours aux différents types d'astreintes, et pour autant que les compétences de l'agent concerné le permettent, d'envisager qu'un même agent soit placé sous astreinte pour deux motifs différents. Cependant, l'indemnité d'astreinte a vocation à indemniser la disponibilité d'un agent, et on ne saurait considérer qu'un agent est « doublement disponible » sur une même période. En conséquence, le cumul de deux indemnités d'astreinte pour une même période est strictement interdit.

En outre, la définition des différents cas de recours aux astreintes amène à écarter toute éventualité d'un tel cumul d'indemnisation :

- astreinte de sécurité / astreinte d'exploitation :
Les cas de recours à ces deux types d'astreintes sont très différents. Quand bien même un agent statutairement éligible à l'astreinte d'exploitation serait à même de répondre à une sollicitation au titre de l'astreinte de sécurité, et dans l'hypothèse où l'institution de ces deux astreintes pour une même période paraît nécessaire, il conviendra de faire porter ces deux astreintes à deux agents différents.
- astreinte de direction / astreinte d'exploitation :
Compte tenu de la condition statutaire relative à l'astreinte d'exploitation, les agents susceptibles d'être placés sous astreinte d'exploitation ne sauraient être affectés sur des fonctions de chef de service.
- astreinte de direction / astreinte de sécurité :
Si aucune considération d'ordre statutaire ne s'opposerait à une telle combinaison, il convient de noter que l'astreinte de direction doit être considérée comme une astreinte « minimale » ou « générique ». De la même façon qu'un directeur est compétent sur l'ensemble des domaines d'intervention de la structure, l'agent placé sous astreinte de direction doit être considéré comme pouvant répondre, au moins en premier ressort, à l'ensemble des sollicitations, y compris celles relevant des cas de recours à l'astreinte de sécurité. En outre, l'astreinte de direction est définie comme destinée à permettre d'« *assurer la continuité des fonctions de direction, et notamment la coordination des interventions* » : elle peut donc permettre d'assurer d'autres missions que la seule coordination. En conséquence, une intervention peut tout à fait être effectuée dans ce cadre si l'agent sous astreinte de direction est matériellement, et compte tenu de ses compétences, en mesure de le faire.

Cas particulier des directeurs départementaux et de leurs adjoints :

Le décret n° 2012-1406 du 17 décembre 2012 visé en référence prévoit que seuls peuvent bénéficier de l'indemnité d'astreinte de direction les « *chefs de service non nommés sur un emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat* ». Cette exclusion vise strictement les agents dont l'emploi est régi par le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE) : les directeurs départementaux et les directeurs départementaux adjoints, gérés par les services du Premier ministre.

Cependant, l'appartenance à ce statut de DATE implique en elle-même que ces agents doivent être considérés comme pouvant toujours être sollicités, par le préfet de département notamment, indépendamment de la mise en place d'une astreinte de direction au sein de la structure.

Pour le directeur départemental adjoint, il est précisé que cette exclusion vaut même si l'adjoint assure, en sus de ses fonctions d'adjoint, la direction d'un des services de la DDI, que cette fonction soit pérenne ou exercée par intérim ; conformément au décret n° 2009-360 susmentionné, il peut notamment s'agir des fonctions de secrétaire

général¹¹. En effet, l'exclusion vise les agents nommés sur un emploi de direction de l'administration territoriale (DATE). Un directeur départemental adjoint ne peut donc en aucun cas être éligible à l'indemnisation de ses astreintes, quand bien même il assure des fonctions de chef de service.

Les modalités de sollicitation de ces agents sur emploi de DATE devront être arrêtées en accord avec le préfet. Le choix de l'agent sollicité (agents sur emploi de DATE ou agent sous astreinte de direction) dépendra au premier chef de la nature de la sollicitation, de son caractère politique ou sensible notamment. Dans la mesure du possible, si aucune considération de cet ordre n'invite particulièrement à solliciter un agent sur emploi de DATE, le choix sera porté prioritairement sur le chef de service placé sous astreinte de direction.

Les directeurs départementaux et les directeurs départementaux adjoints pourront, toujours en accord avec le préfet, établir un planning complémentaire qui leur sera spécifique pour indiquer à la préfecture qui doit être sollicité, du moins en premier recours, parmi eux.

Néanmoins, ces agents sur emploi de DATE pourront également, en tant que de besoin, assurer eux-mêmes l'astreinte de direction. Conformément aux indications ci-dessus (cf. principe de non-cumul), et même s'il n'y aurait à cela aucun obstacle d'ordre strictement juridique, ils ne pourront en aucun cas se considérer comme étant soumis à l'astreinte de sécurité, et encore moins prétendre à une indemnisation à ce titre.

La possibilité pratique pour un agent sur emploi de DATE de participer aux astreintes de direction sera d'autant plus utile si le besoin se fait sentir de diminuer la fréquence de mise sous astreinte des chefs de service (éligibles à l'indemnisation de l'astreinte de direction).

S'agissant des « adjoints aux directeurs » qui assureraient des fonctions d'adjoint sans être nommés sur ~~statut d'~~ un emploi de DATE, ils pourront être placés sous astreinte de direction et prétendre à l'indemnisation correspondante.

B. Limitation du recours à l'astreinte et rotation des agents concernés :

Si elle ne relève pas du temps de travail effectif, l'astreinte demeure une situation privative de liberté. En outre, elle ouvre droit à une indemnisation, ou à une compensation horaire pour l'astreinte de sécurité. En conséquence, il conviendra de ne mettre en place des astreintes au sein des DDI qu'avec parcimonie, dans la limite du strict nécessaire.

Par ailleurs, et compte tenu plus particulièrement de son impact sur la vie privée, il conviendra d'assurer la rotation la plus large possible des astreintes parmi les agents pouvant y être soumis (de par leurs fonctions et le cas échéant de par leur statut), et susceptibles de les assurer efficacement. Dans la mesure du possible, il conviendra de ne pas placer un même agent sous astreinte pendant plus d'une semaine par mois.

Les périodes de mise sous astreinte seront déterminées en conformité avec les possibilités juridiques d'indemnisation¹². Elles ne pourront donc être, alternativement, que les suivantes :

- une nuit de semaine,
- un samedi,
- un dimanche ou jour férié,
- un week-end (du vendredi soir au lundi matin),
- une semaine complète (7 jours et 7 nuits, du lundi matin au lundi matin par exemple).

S'agissant de l'astreinte d'exploitation, il convient d'ajouter à cette liste la possibilité d'une astreinte sur une journée de récupération¹³.

Pour simplifier l'organisation concrète de la rotation, il conviendra autant que faire se pourra, et dans la mesure où cela correspond à un réel besoin, de privilégier les astreintes d'une semaine complète. Dans ce cadre, l'agent placé sous astreinte pour une semaine devra être choisi parmi ceux qui n'ont pas prévu de s'absenter du service sur la semaine en question (qu'il s'agisse d'absence au sens propre ou de déplacement professionnel d'une durée supérieure à une journée) et assurent leurs fonctions du lundi au vendredi.

Aucun montant d'indemnisation¹⁴ n'est prévu pour une astreinte d'une journée de semaine (hors cas de l'astreinte d'exploitation sur une journée de récupération). En effet, par principe, les services sont ouverts sur chaque

¹¹ Cf. article 8 du décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 : « Le directeur départemental adjoint [...] peut en outre être chargé des fonctions de secrétaire général de la direction départementale [...] ».

¹² Ou de compensation horaire, pour la seule astreinte de sécurité (cf. IV / A / 2. Infra).

¹³ Cf. I de l'article 1er de l'arrêté du 24 août 2006 visé en référence.

jour ouvré de l'année, ce qui devrait ôter toute utilité à une telle période d'astreinte. Si, par exception, une fermeture collective du service est organisée sur un jour de semaine (jour de « pont » entre un jour de semaine férié et un week-end notamment), une astreinte effectuée sur ce jour d'absence du service ne pourra être prise en compte en tant que telle : il est impossible de placer un agent sous astreinte pour la seule durée d'une journée de semaine, ce qui justifie de privilégier un rythme de rotation hebdomadaire.

L'astreinte de direction devra être constamment en place pour chaque DDI. Compte tenu des agents qu'elle est susceptible de concerner et de son objet largement défini, elle pourra être la seule astreinte en place en cas de faible probabilité d'événements susceptibles de justifier une sollicitation au titre de l'astreinte de sécurité ou d'exploitation.

Pour cette astreinte, il conviendra en conséquence de privilégier un rythme de rotation hebdomadaire. Ce rythme se justifie également par le fait que l'indemnisation d'une semaine complète est supérieure au cumul sur une semaine des indemnisations de périodes plus courtes (cf. IV / B).

L'astreinte d'exploitation, compte tenu des missions qu'elle permet d'assurer (cf. III.), ne pourra être mise en place que dans les DDT(M).

L'astreinte de sécurité pourra être mise en place dans toutes les DDI, en fonction des besoins et contextes locaux.

Difficultés pratiques en cas d'indisponibilité de l'agent d'astreinte :

Si, par exemple, l'agent placé sous astreinte pendant une semaine s'avère dans l'impossibilité d'assurer cette astreinte sur une partie de la semaine, il sera possible de faire appel à un autre agent pour cette période.

Exemples :

- si l'agent sous astreinte hebdomadaire a une obligation d'ordre personnel imprévue un soir de la semaine, qui l'empêcherait d'intervenir suffisamment rapidement, un autre agent pourra être placé sous la même astreinte pour cette nuit de semaine.

- si l'agent sous astreinte hebdomadaire s'avère souffrant le vendredi, l'astreinte pourra être confiée à un autre agent pour la période du vendredi soir au lundi matin.

➤ Dans le premier cas, l'agent sous astreinte hebdomadaire devra conserver le bénéfice de l'indemnisation correspondant à une semaine entière.

➤ Dans le second cas, en revanche, il sera considéré comme n'ayant assuré qu'une astreinte de quatre nuits de semaine.

Dans les deux cas, l'agent assurant le remplacement ponctuel pourra bénéficier de l'indemnisation (ou de la compensation horaire) due au titre de la période d'astreinte qu'il aura effectivement assurée (soit une nuit de semaine pour le premier exemple, un week-end (du vendredi soir au lundi matin) pour le second).

En outre, si ce remplacement ponctuel n'a pas été prévu dans le respect du délai de prévenance de 15 jours, l'indemnisation (ou la compensation horaire) sera majorée pour une astreinte d'exploitation ou de sécurité (cf. I / C supra).

C. Règlement intérieur, consultation du comité technique et organisation pratique

1. Règlement intérieur et consultation du comité technique

Aux termes de l'article 5 du décret n° 2000-815 relatif à l'ARTT visé en référence, « [l]a liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées après consultation des comités techniques ». En outre, aux termes de l'article 2 de l'arrêté du 27 mai 2011 relatif aux cas de recours aux astreintes dans les DDI, « [l]es principes du recours à l'astreinte sont soumis à l'avis du comité technique compétent ».

En conséquence, l'ensemble de ces points (liste des emplois concernés, modalités d'organisation, principes du recours) devra être soumis pour avis au comité technique (CT) de chaque DDI.

En outre, et compte tenu des attributions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la question de la mise en œuvre concrète du dispositif d'astreinte au sein de la DDI pourra opportunément être soumise à ces instances.

Conformément à la circulaire du 30 mai 2011 visée en référence ¹⁵, le règlement intérieur « précise [...] les unités ou postes de travail où l'astreinte est susceptible d'être mise en œuvre, ainsi que le ou (les) régime(s)

¹⁴ Ni aucun volume de compensation horaire, pour la seule astreinte de sécurité (cf. IV / A / 2. Infra).

¹⁵ Cf. paragraphe « 2.2.2. Contenu du règlement intérieur » de l'annexe à cette circulaire.

d'astreinte applicable(s) ». Les modalités de mise en œuvre du dispositif d'astreinte devront donc être précisées dans le règlement intérieur de la structure, ce qui se justifie tant par la connexité du dispositif d'astreinte et des règles relatives au temps de travail que par les impératifs de consultation du CT.

2. Organisation pratique

De façon à permettre l'opérationnalité maximale du dispositif d'astreinte, une « valise d'astreinte » sera constituée, contenant des fiches de procédures (« fiches réflexe ») relatives aux situations les plus susceptibles, par types de DDI et d'astreinte, d'engendrer la sollicitation de l'agent placé sous astreinte. Elles pourront détailler la conduite à tenir vis-à-vis des différentes sollicitations, ainsi qu'un rappel des principales informations susceptibles d'être données en réponse à une sollicitation. En tant que de besoin, des formations pourront être organisées à l'attention des agents susceptibles d'assurer des astreintes.

Cette « valise d'astreinte » devra évidemment inclure au premier chef le téléphone portable permettant d'être joint. En tant que de besoin, un ordinateur portable peut s'avérer utile.

Elle contiendra également la liste et les coordonnées téléphoniques des agents susceptibles d'être mobilisés pour intervenir, avec un rappel précis de leurs champs de compétence. Comme indiqué au I / B ci-dessus, cette liste devra être établie par principe et dans la mesure du possible sur la base du volontariat.

Enfin, cette « valise d'astreinte » contiendra le règlement intérieur de la structure, notamment car ce règlement contient un rappel des garanties minimales en matière de temps de travail¹⁶, ainsi que la présente circulaire.

III. Les différents types d'astreintes : les cas de recours aux astreintes

Les différents types d'astreintes, définis par les cas de recours qui les justifient, sont fixés par l'arrêté du 27 mai 2011 relatif aux cas de recours aux astreintes dans les directions départementales interministérielles.

A. Astreinte d'exploitation :

Cas de recours :

- assurer la prévention des accidents imminents ou la réparation des accidents survenus sur les infrastructures de transport routier, fluvial et maritime, leurs équipements et leurs matériels ;
- assurer la surveillance ou la viabilité des infrastructures de transport routier, fluvial, maritime et aéroportuaire ;
- effectuer des missions d'inspection de sécurité des navires ;
- assurer la surveillance et le contrôle de l'activité portuaire ainsi que des activités halieutiques, aquacoles et conchylicoles.

Agents concernés :

Conformément au I de l'article 1^{er} du décret n° 2003-363 du 15 avril 2003 visé en référence, seuls pourront être soumis à cette astreinte les ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées ainsi que les agents appartenant, en qualité de titulaire ou de stagiaire, aux corps suivants :

- agent d'exploitation des travaux publics de l'Etat,
- chef d'équipe d'exploitation des travaux publics de l'Etat,
- agent des travaux publics de l'Etat,
- conducteur des travaux publics de l'Etat,
- technicien supérieur du développement durable.

Nota : D'un strict point de vue juridique, l'appartenance à ces corps ne conditionne que l'éligibilité à l'indemnité d'astreinte d'exploitation. De la même façon qu'un agent sur emploi de DATE peut être placé sous astreinte de direction sans en percevoir l'indemnisation correspondante, il serait théoriquement envisageable de placer d'autres agents que ceux mentionnés ci-dessus sous astreinte d'exploitation. En pratique, cependant, seuls ces agents pourront effectivement être placés sous astreinte d'exploitation, en ce que compte tenu des fonctions qu'ils sont susceptibles d'occuper conformément à leurs statuts particuliers, ils sont les seuls pouvant opportunément assurer une astreinte d'exploitation. Il est précisé néanmoins que la mise sous astreinte doit être décidée par rapport aux fonctions de l'agent et non à son seul statut.

¹⁶ Cf. article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 visé en référence.

B. Astreinte de direction :

Cas de recours :

— assurer la continuité des fonctions de direction, et notamment la coordination des interventions.

Agents concernés :

Les agents susceptibles d'être placés sous astreinte de direction sont au premier chef les membres de l'équipe de direction (chefs de service membres du comité de direction), ainsi que, comme indiqué au II / A, le directeur et son ou ses adjoint(s). Cependant, il pourra également s'agir d'autres agents que ceux qui participent systématiquement au comité de direction.

S'agissant du principe de la soumission au régime du forfait journalier, la circulaire du 30 mai 2011 visée en référence précise que les chefs de service concernés doivent répondre à quatre conditions cumulatives (ils sont agents de catégorie A, ont autorité sur un service, sont placés sous l'autorité directe du directeur, et participent au comité de direction). Cependant, si l'arrêté du 27 mai 2011¹⁷, dont l'application est précisée par cette circulaire, indique que les chefs de service soumis au régime du forfait journalier sont ceux placés « *directement* » sous l'autorité du directeur départemental (et du directeur départemental adjoint), tel n'est pas le cas du décret n° 2012-1406¹⁸ dans sa désignation des chefs de service éligibles à l'indemnité d'astreinte de direction.

En conséquence, le vocable « chef de service » pourra faire l'objet d'une interprétation plus souple en matière d'astreinte qu'en matière de forfait journalier. Indépendamment du nom donné au « service » en question en termes d'organigramme, une condition d'encadrement demeure néanmoins indispensable. Compte tenu de l'objet de cette astreinte (« *assurer la continuité des fonctions de direction* »), l'agent devra avoir un niveau de responsabilité et de connaissance des missions de la structure suffisants pour assurer l'astreinte de direction. En effet, l'agent sous astreinte de direction ne doit pas être limité à jouer un simple rôle de relais vers des collègues compétents : il doit être en mesure d'apporter au moins de premiers éléments de réponse, et d'assurer les interventions les plus simples et fréquentes.

Dans l'hypothèse où la structure s'est dotée d'un niveau d'encadrement intermédiaire (« sous-directeurs », « responsables de pôles »...) entre les agents sur emploi de DATE et les chefs de service au sens habituel, les agents occupant de telles fonctions pourront sans difficulté être soumis à l'astreinte de direction.

Seuls les chefs de service pouvant être placés sous astreinte de direction, les adjoints aux chefs de service ne pourront assurer cette astreinte que dans la mesure et aux périodes où ils assurent pleinement les fonctions de chef de service, soit en cas d'absence du chef de service. De la même façon, et même si le poste qu'il occupe n'est pas intitulé comme celui d'un adjoint à chef de service, un agent assurant l'intérim d'un chef de service pourra être placé sous astreinte de direction pendant la durée de cet intérim.

En tout état de cause, les agents soumis à l'astreinte de direction doivent être de catégorie A (ou équivalent, pour des agents contractuels). En effet, si l'indemnité d'astreinte ne doit pas être considérée (et encore moins utilisée) comme un complément de rémunération, il convient de noter que l'astreinte de sécurité ouvre droit à une indemnisation plus importante, qui se justifie d'autant plus que le niveau de disponibilité attendu des agents de catégorie B et C est nécessairement moindre que celui attendu des agents de catégorie A, quand bien même un agent de catégorie B serait placé à la tête d'un « service ». Dans cette hypothèse, l'agent ne pourra être placé que sous astreinte de sécurité, pour autant qu'elle réponde, compte tenu de la définition des cas de recours à cette astreinte, à un réel besoin.

Il est précisé que les agents susceptibles d'être placés sous astreinte de direction n'ont pas vocation à être placés sous astreinte de sécurité (cf. principe de non-cumul, II / A supra).

C. Astreinte de sécurité :

Cas de recours :

- assurer la prévention, la coordination ou l'intervention en cas d'alerte, de crise, de menace, d'incident ou à la demande des autorités pour effectuer toute opération relevant de la défense, de la sécurité civile ou de la sécurité sanitaire ;
- accomplir au nom de l'Etat des actes juridiques urgents ;
- assurer en permanence le recueil et la régulation des alertes ;
- participer à la préparation et la gestion d'actions humanitaires ;

¹⁷ Arrêté du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles.

¹⁸ Si ce décret vise les chefs de service « *placés sous l'autorité des directeurs départementaux interministériels* », c'est le propre de tout agent affecté en DDI que d'être placé sous cette autorité.

- assurer toute opération logistique ou de maintenance des bâtiments ;
- assurer le fonctionnement des systèmes informatiques et des systèmes d'information.

Agents concernés :

Conformément aux précisions apportées ci-dessus quant à l'astreinte de direction, l'astreinte de sécurité pourra être confiée à des agents n'assurant pas de fonctions de chef de service, quelle que soit leur catégorie statutaire. Un agent ne peut être placé sous astreinte de sécurité que dans la stricte mesure où il présente au moins une partie des compétences nécessaires pour assurer efficacement cette astreinte. Ces compétences seront appréciées compte tenu des circonstances et de l'actualité locale (probabilité de survenance de tel ou tel besoin d'intervention).

IV. Indemnisation et compensation horaire des astreintes et des interventions :

A. Choix entre l'indemnisation et la compensation en temps / modalités de gestion de la compensation en temps :

1. Principe

Les astreintes de direction et d'exploitation ne peuvent faire l'objet que d'une indemnisation, tandis que l'astreinte de sécurité peut ouvrir droit à une indemnisation ou à une compensation sous forme de repos.

Les interventions peuvent ouvrir droit à une indemnisation comme à une compensation en temps, indépendamment de l'astreinte sous laquelle l'agent était placé. Les interventions effectuées hors astreinte, en revanche, n'ouvrent droit qu'à une compensation en temps, sauf éventuel recours aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Pour les astreintes comme pour les interventions (sous réserve du respect des garanties minimales pour les interventions, cf. 3 ci-dessous) et dans la mesure où les deux dispositifs sont règlementairement utilisables, le *choix entre l'indemnisation et la compensation appartient à l'agent concerné*.

Il est entendu néanmoins que si l'agent privilégie la compensation en temps, cette compensation, comme toute absence demandée, ne pourra être accordée à la date souhaitée que sous réserve des nécessités du service.

2. Compensation horaire des astreintes de sécurité :

La possibilité de bénéficier, en contrepartie d'une période d'astreinte, d'une compensation sous forme de repos, constitue un dispositif nouveau pour la plupart des départements ministériels. Il trouve son origine dans les dispositifs du ministère de l'Intérieur¹⁹ et des ministères chargés des affaires sociales²⁰. Si, pour les interventions, la compensation horaire correspond au « rattrapage » d'un travail supplémentaire, la compensation horaire s'analyse pour une astreinte comme une « indemnisation en temps ».

Il est précisé que cette compensation ne peut être accordée exclusivement qu'au titre de l'astreinte de sécurité. Elle est déterminée comme suit :

Période d'astreinte effectuée	Compensation sous forme de repos
une semaine complète	1,5 jour
une nuit de semaine	2 heures
un week-end (du vendredi soir au lundi matin)	1 jour
un samedi, un dimanche ou un jour férié	0,5 jour

¹⁹ Cf., à titre d'information, 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.

²⁰ Cf., à titre d'information, décret n° 2009-924 du 27 juillet 2009 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels relevant des ministères chargés des affaires sociales.

3. Compensation horaire des interventions et prise en compte des garanties minimales :

L'article 5 du décret n° 2012-1406 prévoit des modalités de compensation des interventions en temps majoré pour la seule astreinte de sécurité.

Cependant, une heure d'intervention sous astreinte est assimilable, sans difficulté, à une heure de travail effectuée à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail ²¹. En effet, en plaçant un agent sous astreinte, le directeur départemental lui demande implicitement d'effectuer l'ensemble des interventions qui sont de son ressort. Dès lors, une heure d'intervention peut être qualifiée d'heure supplémentaire au sens de l'article 6 de l'arrêté du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps de travail dans les DDI.

Sur le fondement du décret n° 2012-1406 comme sur celui de l'arrêté du 27 mai 2011, les taux de majoration de la compensation des heures d'intervention se déterminent comme suit :

	Taux de majoration	Soit pour une heure de travail effectif, une compensation horaire de :
Samedi	25 %	1 h 15 m
Nuit	50 %	1 h 30 m
Dimanche / jour férié	100 %	2 h

Bien que les deux dispositifs juridiques soient formulés en des termes différents ²², les mêmes taux de majoration sont donc prévus pour les interventions sous astreinte de sécurité que pour tout travail exceptionnel effectué la nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié dans le régime général du temps de travail en DDI, hors situation d'astreinte.

Le fait que l'intervention soit effectuée sous astreinte de sécurité d'une part, sous astreinte de direction ou d'exploitation d'autre part, ou enfin en dehors du cadre d'une astreinte (i.e. : par un autre agent, non placé sous astreinte) ne déterminera que la base juridique applicable : la compensation des interventions sous astreinte de sécurité sera régie par l'article 5 du décret n° 2012-1406 (astreintes), tandis que la compensation des interventions sous astreinte de direction ou d'exploitation comme hors astreinte sera régie par le 2nd alinéa de l'article 6 de l'arrêté du 27 mai 2011 (temps de travail en DDI).

Il est rappelé qu'aux termes de la circulaire du 30 mai 2011 visée en référence ²³, « [l]e travail de nuit comprend la période comprise entre 22 heures et 7 heures ». Cette tranche horaire vaut également pour les interventions effectuées sous astreinte.

Dans l'hypothèse d'une intervention effectuée à la fois en dehors des horaires d'ouverture du service et en dehors des bornes du travail de nuit, les temps d'intervention seront compensés avec un coefficient 1, en l'absence de tout dispositif réglementaire prévoyant une majoration. Cela vaudra pour des interventions effectuées entre la fermeture du service et 22h, ou entre 7h et l'ouverture du service (du lundi au vendredi).

Il est précisé que le respect des garanties minimales peut, dans certaines hypothèses que l'on pourrait qualifier d'« extrêmes », contraindre le choix laissé à l'agent entre compensation horaire et indemnisation. En effet, en tant que « compensation » même, la compensation horaire a pour objet, si besoin, de permettre la récupération du repos quotidien ou hebdomadaire dont l'agent a été privé du fait de son intervention.

Exemples pour le week-end :

- Si l'agent sous astreinte est amené à intervenir un samedi *ou* un dimanche pour une durée équivalente à la durée théorique d'une journée de travail (7h42 pour un agent à 38h30), il bénéficiera d'une récupération équivalente à 1,25 jour (samedi) ou 2 jours (dimanche). Cependant, le repos hebdomadaire de 35h aura été préservé sur la journée de week-end qui n'aura pas été travaillée.
- Si l'agent sous astreinte est amené à intervenir le samedi et le dimanche pour une cette même durée, il aura droit à 3,25 jours de récupération. Sur ces 3,25 jours, 1 jour devra être pris dès que possible (le

²¹ Cf., à titre de référence, l'article 4 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires : « Pour l'application du présent décret et conformément aux dispositions du décret du 25 août 2000 [...], sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. »

²² Pour le samedi par exemple, le décret n° 2012-1406 prévoit une « majoration de 25 % », tandis que l'arrêté du 27 mai 2011 prévoit un « coefficient de majoration de 1,25 », mais ces deux expressions sont synonymes.

²³ Cf. paragraphe « 1.3. La compensation des heures supplémentaires (article 6) ».

lundi si possible, voire le mardi au plus tard) de façon à permettre un repos hebdomadaire de 35h sur une période aussi proche que possible que la période normale (samedi / dimanche).

Nota : si ces exemples sont donnés en jour par facilité, la détermination des volumes de récupération doit être systématiquement effectuée en heures (et minutes).

Exemple pour la nuit :

- Si un agent est amené à intervenir la nuit pendant 2 h, par exemple de 1h à 3h du matin. Il bénéficie d'une récupération de (2 x 1,5 =) 3h. Ces 3 heures lui permettront de couvrir (au moins) son absence du matin, et de préserver ainsi son repos quotidien de 11h (qui trouvera alors place de 3h du matin à 14h).

Il est précisé que le positionnement précis des heures de récupération relève du choix de l'agent. Dans cet exemple, il pourra décider, notamment, soit de positionner les 3 heures de récupération sur la même matinée, soit de n'en prendre que 2 pour couvrir exactement la plage fixe du matin (si elle est bien de cette durée). Dans ce second cas, la 3^{ème} heure de compensation horaire pourra être consommée à tout moment, sous réserve des nécessités du service.

Dans de tels cas, seuls les temps d'intervention n'ayant pas donné lieu à cette compensation horaire pourront bien sûr faire l'objet d'une demande d'indemnisation, et ce même si le recours à la compensation horaire est commandé par le respect des garanties minimales de repos.

La compensation horaire des temps d'intervention, que l'intervention ait eu lieu sous astreinte ou non, devra faire l'objet d'une gestion distincte du dispositif de crédit/débit lié aux horaires variables. En tant qu'elles correspondent à des heures supplémentaires, d'une part, les heures de compensation horaire ne pourront faire l'objet d'aucun écrêtage, et d'autre part, il conviendra d'en organiser la consommation au plus tard à la fin du mois civil suivant celui de la réalisation de l'intervention. Que la consommation de ces compensations horaires soit destinée à permettre le respect des garanties minimales de repos ou non, elles pourront toujours être positionnées sur les plages fixes (plages de présence obligatoire).

Situation des agents au forfait journalier au regard des compensations horaires :

L'astreinte de direction concerne au premier chef des agents qui sont, en principe, soumis au régime du forfait journalier. Compte tenu de cette gestion spécifique du temps de travail, il conviendra de ne prendre en compte les effets de la compensation horaire des interventions que lorsqu'elle doit permettre le respect des garanties minimales ou que le volume de cette compensation atteint une demi-journée. Exemples :

- un agent au forfait intervient pour l'équivalent d'une journée de travail sur un samedi : il aura droit à 1,5 jour de compensation horaire.
- un agent au forfait intervient pour l'équivalent d'une journée de travail sur le samedi *et* le dimanche du même week-end : sur les 3,5 jours de compensation qu'il acquiert, il devra positionner 1 jour, pour préserver son repos hebdomadaire, sur le lundi suivant (voire le mardi au plus tard).
- un agent au forfait intervient une nuit de semaine pendant 2 heures : la compensation de ce temps d'intervention lui permettra de ne reprendre ses fonctions que l'après-midi, de façon à ce que son repos quotidien soit préservé.

Cependant, tant que la compensation horaire ne doit pas être utilisée pour permettre le respect des garanties minimales, ou que le volume de cette compensation horaire n'atteint pas une demi-journée, il sera sans objet de la gérer en tant que telle. Il en sera ainsi, par exemple, lorsque l'agent au forfait intervient pendant 1 heure un samedi matin : son repos hebdomadaire de 35h est préservé, et le volume de la compensation horaire correspondante ne suffit pas à couvrir une absence d'une demi-journée.

Si aucune définition de l'intervention n'est donnée par les textes réglementaires, il convient de noter qu'aux termes de l'article 5 du décret n° 2000-815, « [u]ne période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent [...] a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir [...] ». En conséquence, le fait de simplement recevoir ou donner une information de base par téléphone ne peut être qualifié d'intervention dans ce cadre : en effet, un tel échange téléphonique pourrait se tenir quel que soit l'endroit où se trouve l'agent sollicité. Dès lors, l'astreinte ne peut être considérée comme destinée à garantir de tels échanges téléphoniques, qui, par suite, ne sauraient être qualifiés d'interventions au sens de l'article 5 du décret n° 2000-815.

Cependant, une intervention peut avoir lieu sans que l'agent soit nécessairement amené à se déplacer²⁴. Il en est ainsi, par exemple, lorsqu'un agent sous astreinte de sécurité est sollicité pour « accomplir au nom de l'Etat des actes juridiques urgents » et qu'il dispose des moyens informatiques nécessaires pour rédiger de tels actes et les

²⁴ Conseil d'Etat, 2/7 SSR, 24 février 2011, Fédération Force Ouvrière de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services.

transmettre par voie électronique. Dans un tel cas, le temps écoulé entre l'appel téléphonique de sollicitation et la réponse (téléphonique ou par voie électronique) de l'agent relèvera du temps d'intervention.

Si l'agent sous astreinte est amené à se déplacer sur son lieu de travail (ou tout autre lieu d'intervention) pour intervenir, alors le temps de déplacement sera considéré comme du temps de travail effectif faisant partie intégrante de la durée d'intervention²¹.

B. Indemnisation des astreintes :

Les montants d'indemnisation des astreintes de direction et de sécurité ont été fixés par l'arrêté du 17 décembre 2012 visé en référence. Ils font l'objet d'une harmonisation en trois étapes, sur les périodes : 2^{ème} semestre 2012, année civile 2013, année civile 2014 et suivantes. A compter du 1^{er} janvier 2014, l'ensemble des agents affectés en DDI bénéficiera, pour une astreinte de même type et de même durée, de la même indemnisation, indépendamment de l'appartenance statutaire et/ou ministérielle.

Ces montants sont détaillés, pour chacune de ces trois périodes, en annexe 1.

Les montants d'indemnisation de l'astreinte d'exploitation, déterminés par l'arrêté du 24 août 2006 visé en référence, sont rappelés en annexe 2.

Il est précisé, s'agissant des nuits, qu'un montant d'indemnisation n'est fixé que pour les nuits de semaine. Il ne peut donc s'agir que des nuits du lundi au mardi, du mardi au mercredi, du mercredi au jeudi, et du jeudi au vendredi (les nuits du vendredi au samedi, comme du dimanche au lundi, font bien partie du week-end).

Prise en compte des jours fériés :

Nota : tous les montants d'indemnisation pris en compte ici sont les montants pérennes, qui vaudront pour tous les agents à compter du 1^{er} janvier 2014 (pour les astreintes de direction et de sécurité, seules concernées par l'harmonisation progressive).

- **Astreinte de direction :**

- Si le jour férié tombe le samedi : une prise en compte spécifique du jour férié ne pourrait aboutir, compte tenu des périodes indemnisables, qu'au cumul de 4 nuits de semaine (du lundi au vendredi), d'un jour férié et d'un dimanche : $(4 \times 10) + 34,85 + 34,85 = 109,70$ €. Le montant d'indemnisation d'une semaine complète demeure plus avantageux : une semaine d'astreinte dont le samedi est férié sera indemnisée au montant normal d'une semaine complète (121 €).

- Si le jour férié tombe le dimanche, un fractionnement de la semaine serait sans objet, le dimanche étant indemnisé au même montant qu'un jour férié (il ne saurait bien sûr y avoir cumul de deux indemnisations pour un même jour, quand bien même ce jour est à la fois un dimanche et un jour férié).

- Si le jour férié tombe un jour de semaine (du lundi au vendredi inclus), en revanche, il conviendra d'opérer ce fractionnement. La semaine en question sera indemnisée comme cumul de 4 nuits de semaine, un week-end (du vendredi soir au lundi matin), et un jour férié : $(4 \times 10) + 76 + 34,85 = 150,85$ €.

- **Astreintes de sécurité et d'exploitation :**

Pour ces astreintes, le montant d'indemnisation d'une semaine complète est égal au cumul des montants liés à 4 nuits de semaine et un week-end : $(4 \times 10,05) + 109,28 = 149,48$ €. En conséquence :

- Si le jour férié tombe le samedi ou le dimanche : l'indemnisation d'un week-end d'astreinte (109,28 €) étant supérieure à celle de deux jours fériés ($43,38$ € x 2 = 86,76 €), l'indemnisation d'une semaine complète est obligatoirement plus avantageuse qu'un fractionnement destiné à prendre en compte le jour férié tombant le week-end (a fortiori si le jour concerné est le dimanche).

- Si le jour férié tombe un jour de semaine (du lundi au vendredi inclus), en revanche, il conviendra là encore d'opérer ce fractionnement. La semaine en question sera indemnisée comme 4 nuits de semaine, un week-end (soit, à ce stade, le montant correspondant à une semaine complète), et un jour férié : $(4 \times 10,05) + 109,28 + 43,38 = 192,86$ €.

C. Indemnisation des interventions :

Pour les interventions sous astreinte de direction et de sécurité, des taux d'indemnisation horaire ont été fixés par l'arrêté du 17 décembre 2012 visé en référence :

- 16 euros pour une intervention effectuée un jour de semaine ;
- 22 euros pour une intervention effectuée une nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Cette indemnisation des interventions représente une nouveauté pour certains ministères, qui n'avaient organisé jusqu'à présent que leur compensation horaire.

Pour les interventions sous astreinte d'exploitation, l'indemnisation est déterminée selon le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ²⁵.

Précision relative aux interventions effectuées un jour de semaine :

En ce que les services sont normalement ouverts du lundi au vendredi, un besoin d'intervention relève en règle générale du fonctionnement normal du service. En outre, comme indiqué ci-dessus, l'astreinte doit préférentiellement être confiée à un agent qui n'a pas prévu de s'absenter sur les jours ouvrés de la période en question. Dès lors, une intervention sous astreinte un jour de semaine relève *a priori* de l'exception. Cependant, l'indemnisation, via le taux rappelé ci-dessus ou les IHTS, sera pertinente par exemple en cas d'intervention sur un jour de fermeture collective du service (jour de « pont » entre un jour de semaine férié et un week-end notamment) ou pour une intervention effectuée un jour de semaine entre les bornes de l'ouverture du service et celles du travail de nuit.

Si l'agent opte pour la compensation horaire de son temps d'intervention, celle-ci peut tout à fait se gérer en minutes. Cependant, si des taux d'indemnisation *horaire* ont été arrêtés, ces taux ne sont pas fractionnables. Un agent ne peut donc y prétendre qu'après avoir effectué une heure pleine d'intervention. En conséquence, un agent ayant effectué des interventions d'une durée inférieure à une heure pourra prétendre à l'indemnisation dès lors que le cumul de ses temps d'intervention atteindra une heure pleine.

Si des taux généraux ont été définis, l'indemnisation des interventions effectuées sous astreinte de sécurité demeure déterminée selon le régime des IHTS, pour les agents qui étaient antérieurement éligibles à ce dispositif ²⁶. Cette exception doit être entendue comme visant l'ensemble des agents statutairement éligibles aux IHTS : leurs interventions sous astreinte de sécurité seront indemnisées selon le régime des IHTS même s'ils n'étaient pas affectés en DDI et/ou n'avaient pas assuré d'astreinte de sécurité avant l'entrée en vigueur de l'arrêté du 17 décembre 2012 visé en référence.

Pour les interventions hors astreintes, l'indemnisation n'est possible que pour les agents éligibles aux IHTS et dans ce cadre.

En effet, aux termes de l'article 4 du décret n° 2012-1406 du 17 décembre 2012 visé en référence, une intervention ne peut donner lieu à une indemnisation horaire que lorsqu'elle « *est effectuée à l'occasion d'une astreinte en dehors du cycle normal de travail de l'agent* ». L'indemnisation horaire prévue par l'arrêté du 17 décembre 2012 n'est donc mobilisable que pour les agents qui interviennent alors qu'ils étaient sous astreinte.

Pour les agents éligibles aux IHTS, en revanche, les heures d'intervention doivent être considérées comme des heures supplémentaires, en ce qu'elles sont effectuées « *à la demande du chef de service* » ²⁷, 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 pour l'ensemble des agents qui y sont éligibles, qu'ils soient placés sous astreinte ou simplement sollicités pour intervenir.

²⁵ Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et arrêtés ministériels d'application.

²⁶ Cf. II de l'article 4 de l'arrêté du 17 décembre 2012 visé en référence : « II. — *Par dérogation, les agents mentionnés à l'article 2 du décret du 17 décembre 2012 susvisé qui bénéficient avant l'entrée en vigueur du présent arrêté de montants d'indemnisation des interventions supérieurs aux montants fixés au I conservent, à titre personnel, le bénéfice des dispositions réglementaires antérieurement applicables.* »

²⁷ En plaçant un agent sous astreinte, le chef de service lui demande implicitement d'assurer l'ensemble des éventuelles interventions que l'agent aura les compétences pour assurer.

De façon synthétique, sous réserve du recours à la compensation horaire éventuellement rendu obligatoire par le respect des garanties minimales, la prise en compte des temps d'intervention suivant l'éligibilité de l'agent aux IHTS est donc mise en œuvre comme suit :

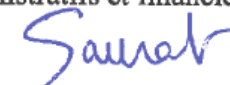
Prise en compte de l'intervention				
Intervention sous astreinte			Intervention hors astreinte	
Agent éligible aux IHTS	compensation horaire (fondement : article 5 du décret n° 2012-1406 du 17 décembre 2012)	IHTS	compensation horaire (fondement : article 6 de l'arrêté du 27 mai 2011)	IHTS
Agent non éligible aux IHTS	compensation horaire (fondement : article 5 du décret n° 2012-1406 du 17 décembre 2012)	16 € / 22 € (taux forfaitaires prévus par l'arrêté du 17 décembre 2012)	compensation horaire (fondement : article 6 de l'arrêté du 27 mai 2011)	

V. Suivi de la mise en œuvre du dispositif

De la même façon que pour le respect des garanties minimales en règle générale²⁸, un bilan annuel de la mise en œuvre du dispositif d'astreintes sera présenté au comité technique de chaque structure, ainsi qu'au comité central des DDI placé auprès du Premier ministre.

En outre, il est précisé que l'organisation des astreintes au sein d'une DDI pourra figurer parmi les points d'attention des missions d'inspection.

La directrice des services
administratifs et financiers,


I. SAURAT

²⁸ Cf. paragraphe 1.2.3. de la circulaire du 30 mai 2011 visée en référence.

ANNEXE 1

**Indemnisation des astreintes de direction et de sécurité
convergence des taux sur la période 1er juillet 2012 – 1er janvier 2014 (en €)**

	Ministère ²⁹	Astreinte de direction			Astreinte de sécurité		
		2ème semestre 2012	2013	à partir du 1 ^{er} janvier 2014	2ème semestre 2012	2013	à partir du 1 ^{er} janvier 2014
nuit de semaine	MEDDE / METL	10,00	10,00	10,00	10,05	10,05	10,05
	MAAF						
	MI						
	Ministères sociaux						
	MEFI						
	Autres						
samedi	MEDDE / METL	21,69	22,00	25,00	34,85	34,85	34,85
	MAAF	25,00	25,00				
	MI	18,00	22,00		25,00	30,00	
	Ministères sociaux						
	MEFI						
	Autres						
dimanche / jour férié	MEDDE / METL	25,00	30,00	34,85	43,38	43,38	43,38
	MAAF						
	MI				25,00	35,00	
	Ministères sociaux						
	MEFI						
	Autres						
week-end (du vendredi soir au lundi matin)	MEDDE / METL	59,00	67,00	76,00	109,28	109,28	109,28
	MAAF						
	MI	76,00	76,00		76,00	92,00	
	Ministères sociaux						
	MEFI						
	Autres						
semaine complète	MEDDE / METL	90,00	105,00	121,00	149,48	149,48	149,48
	MAAF						
	MI	121,00	121,00		130,00	140,00	
	Ministères sociaux						
	MEFI						
	Autres						
	Autres	90,00	105,00				

²⁹ MEDDE / METL : Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie / Ministère de l'égalité des territoires et du logement - MAAF : Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt - MI : Ministère de l'Intérieur - « Ministères sociaux » : Ministère des affaires sociales et de la santé / Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social / Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative - MEFI : Ministère de l'économie et des finances - « Autres » : agents relevant d'autres ministères affectés dans les DDI en position normale d'activité.

ANNEXE 2

Indemnisation des astreintes d'exploitation (en €)

	Astreinte d'exploitation
nuit de semaine	10,05
samedi	34,85
dimanche / jour férié	43,38
week-end (du vendredi soir au lundi matin)	109,28
semaine complète	149,48

Liste des destinataires en copie

Monsieur Jérôme FILIPPINI
Secrétaire général pour la modernisation de l'action publique

Monsieur Dominique LAMIOT
Secrétaire général des ministères économique et financier

Monsieur Denis PIVETEAU
Secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales

Monsieur Vincent MAZAURIC
Secrétaire général du ministère de l'égalité des territoires et du logement et du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie

Monsieur Didier LALLEMENT
Secrétaire général du ministère de l'intérieur

Monsieur Jean-Marie AURAND
Secrétaire général du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

Monsieur Jean-François VERDIER
Directeur général de l'administration et de la fonction publique