



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LA MISE EN ŒUVRE DES ASTREINTES

Guide pratique

> **Contacts** : pôle dialogue social / pôle conseil
statutaire et rémunérations

04.76.33.20.33 | cdg38@cdg38.fr

> **Pôle** : dialogue social

> **Date** : Juin 2023



www.cdg38.fr

INTRODUCTION

Ce guide a pour objectif d'accompagner les collectivités qui souhaitent mettre en place un dispositif d'astreintes par :

- Des conseils pratiques et les étapes à suivre
- Des fiches de synthèse et des modèles de documents

Textes de référence :

- 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°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

Les outils

Egalement en ligne sur notre site www.cdg38.fr / rubrique carrières et RH :

1. Fiche « Montants de référence pour la rémunération ou la compensation des astreintes et permanences »
2. Modèle de délibération
3. Modèle de règlement des astreintes



METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF D'ASTREINTES

Les collectivités locales peuvent être amenées à mettre en place un dispositif d'astreinte pour répondre aux besoins liés à la continuité du service public : prévention des accidents imminents ou réparation des accidents survenus sur les voiries, infrastructures et équipements, viabilité hivernale (salage, déneigement), surveillance des infrastructures, locaux, installations ou matériels, etc...

1. Qu'est-ce qu'une astreinte ?

L'astreinte est 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 une situation de veille, elle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Elle donne lieu à une indemnisation forfaitaire.

2. Qu'est-ce qu'une intervention ?

Les agents placés sous astreinte peuvent être amenés à intervenir, soit en se rendant sur place pour effectuer une tâche à la demande de leur employeur (déneigement, réparation, signalisation de voirie, etc.), soit pour prendre les mesures et dispositions nécessaires concernant une situation.

La durée d'intervention ainsi que la durée du déplacement (aller et retour) est considérée comme du travail effectif.

Une rémunération ou une compensation doit être prévue.

Le temps de travail effectif :

C'est le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000).

3. Quels sont les différents types d'astreintes ?

On distingue trois types d'astreintes dans la filière technique : astreinte d'exploitation, astreinte de sécurité, astreinte de décision.

Astreinte d'exploitation	Exemples
Concerne les agents tenus de demeurer à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir dans le cadre d'activités particulières, à la demande de l'autorité territoriale ou de son représentant.	Prévention des accidents imminents ou réparation des accidents survenus sur les infrastructures et leurs équipements, aux équipements et aux matériels. Viabilité hivernale (salage, déneigement) Surveillance des infrastructures, locaux, installations ou matériels



<p>Astreinte de sécurité</p> <p>Concerne les agents amenés à intervenir lorsque des exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité l'imposent (situation de crise ou de pré-crise)</p>	<p>Exemples</p> <p>Déclenchement du plan communal de sauvegarde</p>
<p>Astreinte de décision</p> <p>Concerne le personnel d'encadrement pouvant être joint directement par l'autorité territoriale, en dehors des heures d'activité normale, afin de prendre les mesures et les dispositions nécessaires.</p>	<p>Exemples</p> <p>Organisation des opérations de déneigement Mobilisation des agents et des moyens nécessaires Relations avec les élus et les autorités compétentes</p>

4. Comment les astreintes et interventions sont-elles indemnisées ?

Le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 opère une distinction entre :

- Les agents de la filière technique : le corps de référence dans la Fonction Publique d'Etat (F.P.E) est celui du personnel du ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie
- Les agents des autres filières : le corps de référence dans la F.P.E est celui du personnel du ministère de l'Intérieur

Agents logés par nécessité absolue de service :

Les agents logés par nécessité absolue de service ne peuvent prétendre au régime d'indemnisation ou de compensation des astreintes.

L'intervention donne lieu soit à une compensation en temps, soit au versement d'une indemnité. Mais un agent ne peut bénéficier des deux.

5. Comment organiser un dispositif d'astreintes ?

Une réflexion doit être engagée sur l'organisation matérielle des astreintes (l'établissement d'un règlement des astreintes permettant de formaliser ces différents points) notamment :

- ✓ Objet de l'astreinte (intempéries, déneigement, voirie, eau...)
- ✓ Déroulement des astreintes : début et fin de l'astreinte (jour et heure), périodicité (hebdomadaire, uniquement sur les week-end et jours fériés....)
- ✓ Emplois et services concernés : nombre d'agents, comment est établi le planning et par qui
- ✓ Compétences requises (habilitations, CACES, permis de conduire) et formations à suivre (ex : signalisation de chantier)
- ✓ Moyens à disposition : véhicule, téléphone portable, coordonnées des personnes à joindre
- ✓ Déroulement et déclenchement des interventions (qui contacte l'agent d'astreinte, quel est le délai d'intervention ? Qui organise le travail s'il est nécessaire de faire appel à d'autres agents ?)

Le respect de la réglementation relative au temps de travail doit être observé même en cas de réalisation d'heures supplémentaires.

Au-delà de l'aspect réglementaire, l'employeur a l'obligation d'assurer en permanence la protection de la santé des travailleurs. Il conviendra de veiller à ce que les agents disposent d'un temps de repos suffisant pour prévenir les risques liés à un défaut de vigilance pouvant causer un accident de service ou de trajet.

6. Les étapes à suivre

Il appartient à l'organe délibérant de déterminer, après avis du comité social territorial, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

Procédure :

- ✓ Rédiger un règlement des astreintes (annexe n°3) - facultatif mais conseillé.
- ✓ Saisir le comité social territorial pour avis sur les modalités de mise en œuvre des astreintes et, le cas échéant, le règlement des astreintes.
- ✓ Délibérer sur la mise en œuvre du dispositif d'astreintes (annexe n°2) et, le cas échéant, l'adoption du règlement des astreintes.
- ✓ Inscrire la participation au dispositif d'astreintes dans la fiche de poste des agents concernés
- ✓ Consulter le médecin de prévention sur l'aptitude médicale de l'agent à participer au dispositif d'astreinte
- ✓ Prendre un arrêté individuel autorisant le versement d'indemnités d'astreinte

Information et concertation des personnels

Il est important d'informer les personnels et de recueillir leurs observations sur le projet soit :

- En associant tout ou partie du ou des service(s) concerné(s) par le biais d'un groupe de travail
- En organisant une réunion de présentation et d'échanges du projet

Les agents doivent être informés du projet avant la saisine du comité social territorial.

7. Comment assurer le déneigement dans une petite commune ?

Les petites communes doivent concilier la nécessaire continuité du service public, pour le déneigement par exemple, avec des contraintes budgétaires parfois élevées.

La mise en place d'un véritable dispositif d'astreintes n'est pas toujours financièrement possible, et les effectifs réduits ne permettent pas non plus d'assurer un roulement suffisant dans les équipes.

L'astreinte ne se justifie pas toujours au regard des besoins de la collectivité. Par exemple dans les communes qui ne situent pas en zone de montagne, le caractère aléatoire de l'enneigement ne nécessite pas la présence d'un agent d'astreinte sur toute la période hivernale.

La délibération relative au régime indemnitaire peut prendre en compte les contraintes liées au déneigement par le biais d'une modulation individuelle, si les critères d'attribution sont fixés en fonction des niveaux de responsabilité et sujétions des poste.

Pour aller plus loin :

Le pôle Prévention des Risques professionnels a élaboré une fiche–outil sur la viabilité hivernale, téléchargeable sur le site www.cdg38.fr, rubrique Santé et Sécurité.