ASTREINTE

1. Définition et principe

L'astreinte est un dispositif permettant de tenir disponible des agents pour intervenir en dehors de l'horaire normal du service, lorsque les exigences de continuité du service ou des impératifs de sécurité l'imposent. L'agent placé en astreinte a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, sans toutefois être à la disposition de son employeur.

L'astreinte est destinée à faire face aux situations suivantes (arrêté du 23 février 2010) :

1. prévention des accidents imminents ou réparation des accidents survenus sur les infrastructures de transports routier, fluvial et maritime et leurs équipements, aux équipements publics et aux matériels ;
2. surveillance ou viabilité des infrastructures de transports routier, fluvial et maritime et aéroportuaire ;
3. gardiennage ou maintenance non programmable des locaux et installations ou matériels administratifs et techniques effectués par les agents y compris ceux logés sur place ;
4. inspection de sécurité des navires ;
5. surveillance et contrôle de l'activité portuaire ;
6. prévention ou intervention en cas d'alerte, de crise ou d'incident, ou à la demande des autorités, dans les domaines concernant la prévention des risques technologiques, naturels et hydrauliques, et du contrôle de la production et du transport de l'énergie ;
7. veille hydro-météorologique fournissant une aide à la décision aux acteurs de la sécurité civile en cas de crise.

Le décret n°2003-363 du 15 avril 2003 et la circulaire du 22 juin 2005, relative à la mise en œuvre de l'indemnité d'astreinte, distinguent trois types d'astreinte pour faire face à ces situations :

- *L'astreinte d'exploitation* : destinée aux agents relevant des corps listés au I du décret n°2003-363, susceptibles d'intervenir pour des actions préventives ou curatives sur les infrastructures.
- *L'astreinte de décision* : concerne les agents d'encadrement de catégorie A ou assimilés à qui l'on confère une fonction de décision dans le cadre d'un dispositif de permanence.
- *L'astreinte de sécurité* : permet de rémunérer les personnels de toutes catégories pour des situations autres que celles prévues à l'astreinte de l'exploitation. Ils peuvent participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains (logique d'action renforcée en situation de pré-crise ou de crise).

1. Durée de l'astreinte

La période d'astreinte s'étend de la fin de la vacation normale jusqu'à la reprise de la vacation suivante. Aucune durée minimale ou maximale n'est prévue par l'arrêté du 23 février 2010, mais le principe est que l'astreinte couvre des parties de journées non couvertes par les horaires de travail, sans aller jusqu'à couvrir des périodes de courte durée (pause méridienne par exemple) pour lesquelles le maintien à disposition des agents constituerait un temps de travail effectif.

Par ailleurs les textes indemnitaires prévoient des rémunérations pour des durées forfaitaires de l'astreinte, avec un minimum de rémunération si elle est inférieure à 10h (astreinte fractionnée).

2. Programmation de l'astreinte

L'astreinte est mise en place sur décision du chef de service. Les principes du recours à l'astreinte sont soumis au préalable à l'avis du comité local d'hygiène et sécurité puis à l'avis du comité technique paritaire compétent. La programmation de l'astreinte est portée à la connaissance des agents au moins 15 jours calendaires avant le début effectif de l'astreinte.

En cas de modification de la programmation de l'astreinte en deçà du délai minimal, par nécessité de service et en raison de circonstances exceptionnelles ou imprévisibles, une contrepartie est accordée aux agents sous forme de majoration de 50% des taux d'astreinte sur la période modifiée. Dans la pratique, lorsque la probabilité de survenance d'évènements climatiques est réellement très faible (début et fin de viabilité hivernale dans les zones peu touchées), certains services utilisent cette possibilité pour mettre en place des « astreintes conditionnelles ». Dans ce cas la programmation est portée à la connaissance des agents au moins 48 heures avant, sans préjudice des consultations préalables.

Aucune astreinte ne doit être programmée sur les jours de congés annuels ou les jours RTT gérés comme des congés. L'astreinte peut néanmoins couvrir une journée de repos, uniquement pour les situations suivantes :

- jours RTT en organisation collective ;
- jours de repos organisé dans le cycle de travail hors samedi et dimanche ;
- jours de repos équivalent au repos hebdomadaire ;
- jours de repos compensateur en récupération des heures supplémentaires non rémunérées.

Il conviendra de ne mettre des agents en astreinte ces jours là qu'en dernier recours. Le service devra donc rechercher auparavant toutes les solutions possibles avec les autres agents disponibles avant de décider d'une telle mesure.

1. Astreinte et interventions

Le dispositif d'astreinte rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé mais ne concerne pas l'éventuelle intervention elle-même, qui correspond à un temps de travail effectif et est compensée dans le cadre du dispositif applicable à chaque corps concerné. Par ailleurs, lorsqu'un agent est sollicité pour répondre à une intervention et que celle-ci impose d'effectuer un déplacement supplémentaire sur le lieu de travail, alors la durée du déplacement est également considérée en temps de travail effectif.

D'autre part, le lien entre l'astreinte et les interventions en dehors des horaires habituels ne doit pas être automatique. En effet, la mise en astreinte consiste à pouvoir joindre un agent afin de lui demander d'intervenir. Ainsi, lorsque le responsable est en mesure de joindre un agent pendant son service afin de lui demander d'embaucher plus tôt ou de terminer plus tard son activité, le recours à l'astreinte n'est pas utile. Il s'agit dans ce cas uniquement de demander à l'agent de réaliser des heures supplémentaires.

Par contre, si entre la connaissance de la nécessité d'intervenir et l'heure de l'intervention, l'agent n'est pas en service, alors l'astreinte permet d'avoir la garantie de le joindre pour lui demander de réaliser l'intervention.

2. Prise en compte des principes de prévention

Dans certaines situations, le service peut être amené à modifier les tours d'astreinte pour assurer la nécessaire prise en compte de la santé et la sécurité des agents. En effet, si un agent d'astreinte est intervenu à plusieurs reprises et que le maintien en astreinte présente un risque pour sa sécurité et sa santé, le chef de service peut procéder à son remplacement par un autre agent. Le premier agent percevra le montant indemnitaire d'astreinte auquel il aurait dû prétendre, sauf si la période n'a pas débuté. Son remplaçant sera indemnisé pour l'astreinte qu'il aura effectivement réalisée.

Dans de tels cas, il appartient au chef de service de faire en sorte de prévenir les agents le plus tôt possible, afin qu'ils n'aient pas à subir trop de changements dans leur vie personnelle. En tout état de cause, cela ne doit pas conduire à organiser un système d'astreinte « à la carte », qui prévoirait systématiquement des astreintes levées au dernier moment selon les prévisions météo. Cela serait contraire aux principes négociés lors de la mise en oeuvre de l'ARTT.

Par ailleurs, si les interventions sont statistiquement régulières et nombreuses sur une période donnée, il faudra privilégier les rythmes « courts » d'astreinte et éviter de placer les mêmes agents en astreinte toute la semaine. Le service doit donc examiner au préalable la saisonnalité des événements pour déterminer les périodes de recours et le nombre d'agents à placer en astreinte. La fréquence de rotation de l'astreinte sera appréciée en fonction des caractéristiques locales.

Au cours d'une période d'astreinte marquée par des interventions longues et lourdes, le service peut également apprécier s'il doit positionner des repos en utilisant par exemple les jours de repos programmés dans le cycle (modalité 1 ou cycles non hebdomadaires) ou les JRTT en organisation collective. Le repos compensateur pris en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires est également une possibilité, d'autant plus que cette solution est à privilégier à la compensation financière au sens des textes.