



Le temps de travail et les absences

「 Tout savoir sur 」

Les astreintes et les permanences

L'autorité territoriale peut solliciter certains agents, en dehors de leurs heures de travail, pour exercer des missions destinées à faire face à des situations exceptionnelles ou à réaliser des interventions indispensables au bon fonctionnement du service public.

A cet effet, le statut de la fonction publique ouvre la possibilité d'organiser un dispositif d'astreinte et de permanence.

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

La permanence est une période correspondant 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 un jour férié.

Les cas de recours aux astreintes et aux permanences, les conditions de mise en œuvre et la liste des emplois concernés sont fixés par délibération après avis du comité social territorial.



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
RÉFÉRENCES JURIDIQUES	4
L'ASTREINTE	5
<i>1/ Définition</i>	<i>5</i>
1-1/ L'obligation d'être joignable et disponible.....	5
1-2/ L'astreinte et le temps de travail effectif.....	5
<i>2/ Les limitations</i>	<i>8</i>
2-1/ La fréquence de recours à l'astreinte – PAS d'astreinte permanente !.....	8
2-2/ le respect des garanties minimales du temps de travail	9
2-2-1/ L'obligation de principe	9
2-2-2/ L'interruption des périodes de repos.....	9
2-2-3/ la définition des bornes horaires	9
<i>3/ Les bénéficiaires</i>	<i>10</i>
<i>4/ La procédure de mise en place</i>	<i>11</i>
4-1/ La consultation des agents.....	11
4-2/ L'avis préalable du Comité social territorial.....	12
4-3/ La délibération + le règlement intérieur.....	12
4-4/ L'arrêté individuel.....	13
<i>5/ Les différents types d'astreintes</i>	<i>13</i>
<i>6/ La rémunération des astreintes</i>	<i>14</i>
6-1/ La rémunération de la période d'astreinte.....	14
6-1-1/ Pour les agents de la filière technique	14
6-1-2/ les agents de toutes les autres filières.....	17
6-1-3/ les charges sociales applicables à la rémunération de la période d'astreinte.....	18
6-1-4/ Les cumuls exclus.....	18
6-2/ La rémunération de l'intervention	19
6-2-2/ Pour les agents de la filière technique	19
6-2-3/ Pour les agents des autres filières.....	21
LA PERMANENCE	23
<i>1/ Définition</i>	<i>23</i>
<i>2/ Les bénéficiaires</i>	<i>23</i>
<i>3/ La procédure de mise en place</i>	<i>23</i>
3-1/ La consultation des agents.....	23

3-2/ L'avis préalable du Comité social territorial.....	24
3-3/ La délibération + le règlement intérieur.....	24
3-4/ L'arrêté individuel.....	24
4/ <i>La rémunération de la permanence</i>	25
4-1/ Pour les agents de la filière technique	25
4-2/ Pour les agents des autres filières	26

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- [Décret n°2000-815 du 25 août 2000](#) modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.
- [Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#) modifié 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°2002-147 du 7 février 2002](#) modifié 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](#) modifié 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°2003-545 du 18 juin 2003](#) modifié 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°2005-542 du 19 mai 2005](#) modifié relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale
- [Décret n°2012-1406 du 17 décembre 2012](#) relatif à la rémunération et à la compensation horaire ou en temps des astreintes et des interventions effectuées par certains agents des directions départementales interministérielles
- [Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015](#) modifié 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
- [Arrêté n° NOR : INTA0100805A 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
- [Arrêté n° NOR : DEVK1425758A du 14 avril 2015](#) fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement
- [Arrêté n° NOR : DEVK1425765A du 14 avril 2015](#) fixant les conditions de compensation horaire des heures supplémentaires aux ministères chargés du développement durable et du logement
- [Arrêté n° NOR : DEVK1425770A du 14 avril 2015](#) modifié fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement
- [Arrêté n° NOR : INTA1523834A du 3 novembre 2015](#) fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur
- [Circulaire NOR/MCT/B/05/10009/C du 15 juillet 2005](#) du Ministère de l'Intérieur relative à la mise en œuvre de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences des agents territoriaux

L'ASTREINTE

1/ Définition

La définition est apportée par le décret du 19 mai 2005 :

« Une 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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. » → [Article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#)

Toutefois, cette définition nécessite 2 précisions :

- L'astreinte est constituée dès lors que l'employeur oblige l'agent à être joignable et en mesure de se déplacer pour réaliser une intervention sur les équipements ou le territoire de la collectivité.
- L'astreinte génère un temps de travail effectif uniquement lorsque l'agent réalise des interventions.

1-1/ L'OBLIGATION D'ÊTRE JOIGNABLE ET DISPONIBLE

Pour le juge administratif, la définition de l'article 2 du décret du 19 mai 2005 englobe le cas de la simple mise à disposition d'un téléphone portable professionnel sans adoption préalable d'une délibération organisant un dispositif d'astreinte au sein de la collectivité ou de l'établissement.

« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et il n'est d'ailleurs pas contesté, que pendant une semaine sur deux et onze mois sur douze, à compter du 1er janvier 2004 jusqu'au 30 septembre 2009, M. B. est resté à domicile ou en tout lieu de son choix afin d'être, comme la commune de Neuilly-Plaisance lui en avait donné la mission, "joignable par téléphone afin de pouvoir renseigner ou appuyer techniquement les agents chargés de l'astreinte générale des bâtiments."* ; que, le 24 novembre 2006, la commune a mis à sa disposition un téléphone portable en vue de répondre à tout appel éventuel adressé dans ce cadre ; que, dans ces conditions, et alors même qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que M. B... se soit effectivement déplacé pour des interventions sur les installations de la piscine pendant les périodes litigieuses et que, par ailleurs, l'utilisation d'un téléphone portable lui permettait d'être joignable à tout moment sans pour autant demeurer à son domicile, les périodes litigieuses doivent être regardées comme étant des périodes d'astreinte au sens des dispositions précitées de l'article 2 du décret du 19 mai 2005 »

→ [CAA de Versailles, 7 novembre 2013, n°12VE00164](#)

L'employeur ne peut pas s'exonérer des règles et de la rémunération afférentes à l'astreinte au seul motif qu'il n'a pas institué officiellement, par une délibération, un dispositif d'astreintes !

1-2/ L'ASTREINTE ET LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La particularité de l'astreinte réside dans le fait que :

- La période de mise en astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif
- Les temps d'intervention pendant la période d'astreinte, à l'inverse, sont considérés comme du temps de travail effectif !

Durant la période d'astreinte, l'agent n'est pas considéré :

En télétravail :

« Les périodes d'astreintes mentionnées à l'[article 5 du décret du 25 août 2000 susvisé](#), à l'[article 5 du décret du 12 juillet 2001 susvisé](#) et à l'[article 20 du décret du 4 janvier 2002 susvisé](#) ne constituent pas du télétravail au sens du présent décret. » → [Article 2 du décret n°2016-151 du 11 février 2016](#)

En repos (congé annuel ou ARTT) :

« L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité social territorial compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes sont précisées par décret, par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'Etat. »
→ [Article 5 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#)

A l'inverse :

Les interventions réalisées pendant la période d'astreinte et le déplacement aller et retour sur le lieu de travail sont comptabilisés comme du travail effectif.

« [...] la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. » → [Article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#)



A NOTER : Afin d'assurer une transparence et une juste rémunération des temps d'intervention, le CDG 45 recommande la tenue d'un relevé des heures d'intervention, quel que soit sa forme, validé par le N+1 ou N+2 de l'agent.

L'assimilation d'une période d'astreinte à du temps de travail effectif. Dans certains cas, très particulier, non seulement les interventions mais la période d'astreinte elle-même seront considérés comme du temps de travail effectif. Cela concerne les périodes de garde.

Cette position résulte d'une jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne.

« Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre aux questions posées que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'une période de garde sous régime d'astreinte, au cours de laquelle un travailleur doit uniquement être joignable par téléphone et pouvoir rejoindre son lieu de travail, en cas de besoin, dans un délai d'une heure, tout en pouvant séjourner dans un logement de fonction mis à sa disposition par son employeur sur ce lieu de travail, sans être tenu d'y demeurer, ne constitue, dans son intégralité, du temps de travail, au sens de cette disposition, que s'il découle d'une appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment des conséquences d'un tel délai et, le cas échéant, de la fréquence moyenne d'intervention au cours de cette période, que les contraintes imposées à ce travailleur pendant ladite période sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de la même période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts. Le caractère peu propice aux loisirs de l'environnement immédiat du lieu concerné est sans pertinence aux fins d'une telle appréciation. »

→ [CJUE, 9 mars 2021, n°C-580/19 & C-344/19](#)

Le juge administratif français a suivi cette jurisprudence européenne et appliqué ce raisonnement aux gardes pratiquées par certains fonctionnaires

Exemples

- La garde d'un infirmier :

« Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, pour les infirmiers du centre hospitalier départemental de la Vendée, la mise à disposition d'un logement situé dans l'enceinte de l'hôpital pour effectuer leur garde est assortie de la remise d'un récepteur téléphonique par lequel ils doivent pouvoir être contactés pendant toute la durée de cette garde et que ce récepteur ne peut fonctionner qu'à proximité d'un émetteur situé dans l'établissement, les obligeant ainsi à demeurer à disposition immédiate de leur employeur. Par suite, le tribunal administratif a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis en jugeant que ces agents pouvaient, pendant leurs périodes de garde, librement vaquer à leurs occupations personnelles sans être à la disposition permanente et immédiate de leur employeur et en en déduisant que ces périodes ne constituaient pas un temps de travail effectif. »
→ [CE, 19 décembre 2019, n°418396](#)

- La garde d'un sapeur-pompier professionnel

« Il ressort des termes mêmes de l'article 1er du décret du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels, [...], que la durée de travail effectif des sapeurs-pompiers professionnels comprend les périodes de garde consacrées notamment aux pauses destinées à la prise de repas. En l'absence de toute raison permettant de supposer que la pause destinée au déjeuner des sapeurs-pompiers concernés se situerait avant midi ou après 14 heures, Mme A... est fondée à soutenir que cette note de service, en ce qu'elle exclut le temps de ce repas du temps de travail effectif, a été prise en violation des dispositions citées ci-dessus de l'article 1er du décret du 31 décembre 2001, et à demander l'annulation de la décision par laquelle le directeur départemental du SDIS a implicitement rejeté sa demande tendant, dans cette mesure, à l'abrogation de cette note de service. »
→ [CAA de Paris, 13 février 2024, n°22PA01550](#)

Les conditions minimales pour reconnaître une astreinte sont donc :

- Une présence de l'agent à son domicile ou à proximité. L'agent ne doit pas être sur son lieu de travail
- Une capacité à intervenir sur un site de la collectivité ou de l'établissement dans un délai court
- Une éventuelle intervention destinée à réaliser une mission nécessaire au bon fonctionnement des services de la collectivité ou de l'établissement
- Une assimilation du temps d'intervention de l'agent à un temps de travail effectif

2/ Les limitations

2-1/ LA FREQUENCE DE RECOURS A L'ASTREINTE – PAS D'ASTREINTE PERMANENTE !

Il n'existe aucun texte dans la fonction publique qui limite ou invite à la limitation du nombre de périodes ou de jours d'astreinte ou qui fixe un nombre maximal de périodes ou de jours d'astreinte.

Toutefois, le CDG 45 recommande de pas imposer un dispositif d'astreintes permanentes et ce pour 5 raisons :

- L'autorité territoriale, en tant qu'employeur public, est soumise à une obligation de préservation de la santé et de la sécurité de ses agents

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » → [Article L.4121-1 du Code du travail](#)

En raison de ses effets sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, de la nécessité de prévoir des temps de repos journalier et hebdomadaire et de prendre en compte les temps d'interventions potentiels et par conséquent du temps de travail effectif, le CDG 45 préconise d'organiser un dispositif d'astreintes en recourant au plus grand nombre d'agents afin d'instituer un roulement entre ces derniers et de faciliter la prise des temps de récupération/repos.

- Le droit du travail, applicable aux agents publics pour tout ce qui concerne la santé et la sécurité, préconise des limites dans le recours à l'astreinte

La [circulaire n° NOR : MEST0310036C DRT - 2003-06 du 14 avril 2003](#) précise que « l'attention des services est appelée sur la fréquence du recours aux astreintes et les abus éventuels qui seraient constatés, consistant à placer de façon trop importante un salarié en position d'astreinte, [...] »

- Les règles applicables aux agents de la fonction publique d'état limitent le recours aux astreintes

La [circulaire n° NOR : SANG0330443C2003-441 DAGPB n° 2003-441/Dagemo n° 2003-05 du 12 septembre 2003](#) recommande « qu'un même agent n'assure pas plus de quatorze semaines d'astreintes par année. »

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

- Le fait d'accorder des astreintes permanentes afin de compenser la faiblesse d'un régime indemnitaire ou d'accéder à un montant mensuel de rémunération correspondant au souhait d'un agent lors d'un recrutement, constitue une illégalité.
- L'autorité territoriale, en tant qu'employeur public, est soumise au respect des garanties minimales du temps de travail → cf. point 2-2/ ci-dessous

2-2/ LE RESPECT DES GARANTIES MINIMALES DU TEMPS DE TRAVAIL

2-2-1/ L'OBLIGATION DE PRINCIPE

Le temps d'astreintes (périodes + intervention) doivent respecter les garanties minimales de temps de travail prévues par l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000. → [CJUE, 4 mars 2011, Grigore, C-258/10](#)

En l'état des textes en vigueur, il n'existe aucune règle permettant de déroger à ces garanties minimales pour tenir compte des contraintes propres aux astreintes et aux permanences. Ainsi, la collectivité ou l'établissement doit respecter les deux garanties minimales suivantes :

- Le droit à un repos minimum quotidien de 11 h
- Le droit à un repos hebdomadaire d'une durée ne pouvant être inférieure à 35 h.

2-2-2/ L'INTERRUPTION DES PERIODES DE REPOS

Le droit européen pose le principe que le temps de repos quotidien est de 11h **consécutives**

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives. »

→ [Article 3 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail](#)

De ce fait, si ce temps de repos est interrompu par l'obligation de réaliser une nouvelle intervention au cours de la période d'astreinte, l'agent a droit à un nouveau temps de repos de 11h au terme de l'intervention s'il n'avait pu en bénéficier intégralement avant d'être appelé. → [CE, 16 novembre 2007, n°290485](#)

Le même raisonnement s'applique aux 35h de repos hebdomadaire minimal. En effet, la directive européenne précitée oblige au respect d'un temps de repos hebdomadaire de 24h auquel s'ajoute le temps de 11h journalier.

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3. »

→ [Article 5 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail](#)

2-2-3/ LA DEFINITION DES BORNES HORAIRES

En l'absence de dispositions réglementaires définissant les bornes horaires des périodes d'astreinte, l'autorité territoriale peut s'appuyer sur le contenu d'une réponse ministérielle de 2017 :

« Dans tous les cas, la période d'astreinte débute dès la fin du temps de présence réglementaire dans le service jusqu'à la reprise le lendemain matin. Cette période est comptée comme une nuit et rémunérée forfaitairement. L'indemnisation de l'astreinte se fait par période (semaine complète, nuit, samedi, dimanche, jour férié, week-end ou journée de récupération). Il appartient à l'organe délibérant de définir les bornes horaires pour chacune de ces périodes. Pour les personnels techniques, quand l'astreinte d'exploitation ou de sécurité est de nuit, elle est indemnisée à un taux différent si elle est inférieure ou supérieure à dix heures. L'astreinte n'étant pas une période de travail, la période de moins ou plus de dix heures n'est pas obligatoirement fixée sur les horaires définis pour le « travail de nuit ». À titre d'exemple, la nuit peut commencer à vingt heures, vingt-et-une heures ou vingt-deux heures et finir à cinq, six ou sept heures. » → [Réponse ministérielle du 2 novembre 2017, n°01371](#)

Concrètement, cela signifie que

- L'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement doit prendre une délibération pour définir les bornes horaires de chacune des périodes d'astreinte donnant lieu à indemnisation (semaine complète, nuit, samedi, dimanche, jour férié, week-end ou journée de récupération)
- La période d'astreinte de nuit débute dès la fin du temps de présence réglementaire dans le service jusqu'à l'heure de la reprise le lendemain matin.
- Pour le calcul du seuil de 10h de l'astreinte d'exploitation ou de sécurité de nuit pour les agents de la filière technique, les bornes horaires ne sont pas obligatoirement celles définies pour le travail de nuit par l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 (bornes de 22h à 5h). Ainsi, la délibération de la collectivité ou l'établissement peut décider que la nuit commencera à 20, 21 ou 22 heures et finira à 5, 6 ou 7 heures.

3/ Les bénéficiaires

Les bénéficiaires des astreintes peuvent être les agents suivants :

- Les fonctionnaires titulaires
- Les fonctionnaires stagiaires
- Les agents contractuels de droit public exerçant des fonctions équivalentes dès lors que la délibération le prévoit

En revanche, certains agents sont exclus du bénéfice des astreintes :

- Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le dispositif des astreintes
- Les agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service

« Considérant qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que, si un agent territorial bénéficiant d'une concession de logement à titre gratuit pour nécessité absolue de service ne peut pas prétendre au paiement ou à la compensation de ses périodes d'astreinte, y compris lorsque ces périodes ne lui permettent pas de quitter son logement » → [Article 3 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#) + → [CAA de Douai, 17 janvier 2012, n°10DA01502](#)

- Les agents qui bénéficient d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois de direction mentionnés par le décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001

Par ailleurs, certains agents, considérés comme bénéficiaires, peuvent temporairement être exclus de ce dispositif

- L'agent en congé de maladie (CMO, CLM ou CLD) ne peut pas être placé ou maintenu en période d'astreinte. Il peut encore moins réaliser des interventions. S'agissant de l'astreinte sur la semaine, il est préconisé si l'agent était déjà placé en astreinte au moment de son arrêt maladie, de proratiser le montant de l'indemnité d'astreinte.
- L'agent en congé de toute nature (ex : congé annuel, congé bonifié, congé de proche aidant, etc.) ne peut pas être placé ou maintenu en période d'astreinte. Il peut encore moins réaliser des interventions.

Enfin, il est précisé que l'inclusion dans un dispositif d'astreintes ne constitue pas un droit pour l'agent. Le responsable de service, en charge de l'organisation de l'astreinte, peut, sur le fondement des critères définis par la délibération instaurant l'astreinte au sein de la collectivité ou de l'établissement, décider pour des raisons d'organisation ou de bon fonctionnement du service ou de l'astreinte elle-même de ne pas faire appel à un agent.

Toutefois, l'agent pourra obtenir l'indemnisation du préjudice moral et financier subi du fait de cette décision l'excluant d'un dispositif d'astreintes, si celle-ci est annulée et reconnue comme illégale par un jugement définitif du juge administratif.

« *Considérant qu'ainsi qu'il a été dit, il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que les décisions du directeur du centre hospitalier de Clamecy excluant M. A... du dispositif des astreintes et rejetant son recours gracieux tendant à sa réintégration dans ce dispositif ont été annulées pour excès de pouvoir par un jugement du tribunal administratif de Dijon du 26 décembre 2013, devenu définitif, au motif qu'elles n'étaient justifiées par aucun motif réel se rapportant à l'intérêt du service ; que, si l'exercice d'astreintes ne saurait constituer un droit, la cour n'a pu, sans erreur de droit, eu égard à la nature de l'illégalité constatée par le tribunal administratif et à l'autorité qui s'attachait à son jugement, exclure toute possibilité pour l'intéressé d'une indemnisation au titre du préjudice financier subi du fait des décisions fautives du directeur du centre hospitalier* »

→ [CE, 26 juillet 2018, n°410724](#)

4/ La procédure de mise en place

Elle se déroule en 4 étapes :

4-1/ LA CONSULTATION DES AGENTS

En raison de l'impact du dispositif d'astreintes sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et dans un objectif d'adapter le mécanisme des astreintes au plus proche des besoins du service public, le CDG45 conseille fortement d'associer les agents concernés à l'élaboration du règlement des astreintes ou en l'absence de règlement, à la définition des règles régissant les astreintes afin que ce dispositif recueille leur assentiment et se mette en place dans les meilleures conditions possibles.

4-2/ L'AVIS PREALABLE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

L'autorité territoriale doit saisir le comité social territorial dont dépend sa collectivité ou son établissement sur son projet de règlement des astreintes. Cette consultation est obligatoire.

« Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

1° A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ; [...]

6° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire »

→ [Article L.253-5 du Code général de la fonction publique](#)

4-3/ LA DELIBERATION + LE REGLEMENT INTERIEUR

Une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit préalablement déterminer :

- Les cas de recours aux astreintes

Les cas dans lesquels le recours aux astreintes sont multiples et dépendent des compétences exercées par la collectivité territoriale ou l'établissement. Il appartient à chaque collectivité ou établissement de déterminer avec précision l'ensemble des missions pouvant relever d'une période d'astreinte et l'ensemble des tâches pouvant relever d'une intervention afin d'encadrer le recours aux astreintes.

- La liste des emplois concernés

La délibération instaurant le dispositif des astreintes doit mentionner par catégorie d'astreintes :

- Les services concernés
- Les cadres d'emplois concernés
- Les emplois concernés

En revanche, le nom des agents ne doit surtout pas figurer dans la délibération !

- Les modalités de leur organisation

La délibération doit fixer pour chaque catégorie d'astreinte

- Les périodes retenues (ex : astreinte de nuit, de weekend ou de semaine, etc.)
- Le calendrier de principe (ex : astreinte uniquement sur la période d'été ou sur la période d'hiver)
- Les règles de roulement entre les agents concernés
- Le délai de prévenance (périodes où le calendrier des astreintes est diffusé)
- Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes



A NOTER : Utilisation du téléphone personnel – obligation d'un accord écrit de l'agent !

« La transmission des données personnelles étant protégée par la loi, la communication du numéro de téléphone privé d'un agent territorial à son employeur ne peut être effectuée qu'à titre volontaire. En dehors du temps de travail effectif qui s'entend comme 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, les agents territoriaux ne sont pas contraints d'être joignables en cas d'urgence. Toutefois, l'organe délibérant peut déterminer, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. À ce titre, une délibération peut prévoir qu'un téléphone professionnel soit ou non mis à la disposition de l'agent en astreinte. Le juge administratif considère que doivent être regardées comme étant des périodes d'astreinte les périodes durant lesquelles un fonctionnaire, bien qu'il ne se soit pas déplacé pour effectuer des interventions, a été pourvu d'un téléphone portable professionnel afin d'être joignable à tout moment (Cour administrative d'appel de Versailles, 7 novembre 2013, n° 12VE00164). [...] Si l'exercice de ces missions implique que l'employeur territorial soit en capacité de contacter l'agent en astreinte voire en permanence, ces modalités devront être définies d'un commun accord entre eux. »

[Réponse ministérielle du 26 septembre 2019, n°11295](#)



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

4-4/ L'ARRETE INDIVIDUEL

L'octroi d'une indemnité d'astreinte implique la prise d'un arrêté individuel

→ [Cf. modèle d'arrêté portant attribution d'une indemnité d'astreinte \(filière technique\)](#)

→ [Cf. modèle d'arrêté portant attribution d'une indemnité d'astreinte \(hors filière technique\)](#)

L'octroi des indemnités d'intervention s'effectue sous la forme d'un arrêté d'attribution d'heures supplémentaires –

IHTS → [Cf. modèle d'arrêté portant attribution des IHTS](#)

5/ Les différents types d'astreintes

- Astreinte d'exploitation : les agents sont tenus, pour les nécessités du service de demeurer soit à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir (astreinte de droit commun) ;
- Astreinte de sécurité : les agents participent à un plan d'intervention suite à un événement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise) ;
- Astreinte de décision : les personnels d'encadrement peuvent être joints directement, par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service.
- Astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence. Cela concernera les agents qui interviennent dans le cadre du déclenchement d'un plan communal ou intercommunal de sauvegarde.

→ [Article 2 du décret n°2015-415 du 14 avril 2015](#)



6/ La rémunération des astreintes

Les agents appelés à participer à une période d'astreinte sont rémunérés en prenant en compte trois conditions

- Leur filière d'appartenance. Les textes opèrent une différence entre les agents de la filière technique et ceux des autres filières
- Leur filière de référence au sein de la fonction publique d'État

Le régime d'indemnisation ou de compensation est distinct selon les agents en fonction de leurs filières (technique ou autres)

- Pour les agents de la filière technique, il convient de se référer à la réglementation applicable dans la FPE aux agents des ministères chargés du développement durable et du logement (appellation de l'époque).
- Pour les agents des filières autres que techniques, il convient de se référer à la réglementation applicable aux agents de la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur.
- Le travail réalisé. Ainsi, l'agent peut percevoir une double rémunération
 - L'indemnité d'astreinte ou sa compensation en temps qui rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être sollicité
 - La rémunération de l'intervention qu'il effectue pendant la période d'astreinte

6-1/ LA REMUNERATION DE LA PERIODE D'ASTREINTE

6-1-1/ POUR LES AGENTS DE LA FILIERE TECHNIQUE

La réglementation ne prévoit pas la possibilité d'octroyer une compensation en temps. En effet, l'arrêté n° NOR : DEVK1425770A du 14 avril 2015 est intitulé « *fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions* »

Dans ces conditions, seule l'indemnisation est possible !

6-1-1-1/ Les montants d'indemnité

Les montants sont les suivants :

Durée	Astreinte d'exploitation	Astreinte de sécurité	Astreinte de décision	Astreinte de continuité
Semaine complète ¹	159.20 €	149.48 €	121.00 €	149.48 €
Nuit	10.75 € (Le taux est de 8,60 € dans le cas d'une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures)	10.05 € (Le taux est de 8,08 € dans le cas d'une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures)	10.00 €	10.05 € (Le taux est de 8,08 € dans le cas d'une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures)
Samedi ou journée de récupération	37.40 €	34.85 €	25.00 €	34.85 €
Dimanche ou jour férié	46.55 €	43.38 €	34.85 €	43.38 €
Week-end, du vendredi soir au lundi matin	116.20 €	109.28 €	76.00 €	109.28 €

→ [Article 2 de l'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

6-1-1-2/ Les règles de calcul

➤ La semaine complète

¹ Une semaine complète équivaut à 7 nuits du samedi au dimanche : « Ainsi, conformément aux dispositions du 1° de l'article 2 de l'arrêté du 14 avril 2015 précité, pour les agents territoriaux de la filière technique, le montant forfaitaire d'indemnisation octroyé pour une astreinte d'exploitation qui se déroule sur une semaine complète (159,20 euros) correspond à l'indemnisation cumulée de sept nuits (10,75 euros la nuit), d'un samedi (37,40 euros) et d'un dimanche (46,55 euros). » → [Réponse ministérielle, 15 mai 2018, n°5880](#)

➤ Le délai de prévenance

L'astreinte d'exploitation, l'astreinte de sécurité ou l'astreinte de continuité qui est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours francs de sa date de réalisation entraîne une majoration du taux de l'indemnisation de 50%. → [Article 3 de l'arrêté du 3 novembre 2015](#)

➤ La prise en compte du jour férié !

« Si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant de la semaine complète auquel s'ajoute le montant du jour férié (46,55 euros). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi. » → [Réponse ministérielle, 15 mai 2018, n°5880](#)

 Exemples

- Si un jour férié a lieu durant un jour de semaine :

Exemple : mercredi 1^{er} mai => 1 semaine complète + 1 jour férié = 159.20 € + 1 jour férié (46.55€) soit 205,75 €

- Si un jour férié a lieu durant le dimanche :

Exemple : dimanche 14 juillet => 1 semaine complète + 1 jour férié soit 4 nuits (10.75 € x 4) + 1 weekend (116.20 €)* = 159.20 €

*Détail des 116.20 € du WE = nuit du vendredi au samedi (10.75 €) + journée du samedi (37.40 €) + nuit du samedi au dimanche (10.75 €) + dimanche 14 juillet (jour férié) (46.55 €) + nuit du dimanche au lundi (10.75 €)

- Si un jour férié a lieu le samedi :

Exemple : 1 semaine complète + 1 jour férié soit 4 nuits (10.75 € x 4) + weekend (125.35 €)* = 168.35 €

*Détail des 125.35 € = nuit du vendredi au samedi (10.75 €) + journée du samedi qui est un jour férié (46.55 €) + nuit du samedi au dimanche (10.75 €) + dimanche (46.55 €) + nuit du dimanche au lundi (10.75 €)

➤ **L'absence de cumul de motif d'astreinte**

L'indemnité d'astreinte est octroyée au titre d'un seul motif d'astreinte. Il n'est donc pas possible de cumuler les motifs d'astreinte et par voie de conséquence les indemnités d'astreinte

« L'indemnité d'astreinte est exclusive de toute autre indemnisation ou compensation en temps des astreintes ou des permanences. » → [Article 3 du décret n°2015-415 du 14 avril 2015](#)

6-1-2/ LES AGENTS DE TOUTES LES AUTRES FILIERES

Ces agents peuvent bénéficier d'une indemnité d'astreinte ou d'un repos compensateur équivalent.

Ils ne peuvent exercer qu'une astreinte de sécurité.

La rémunération d ces astreintes est soumise à 2 règles :

- La rémunération et la compensation en temps sont exclusives l'une de l'autre.
→ [Article 2 du décret n°2015-415 du 14 avril 2015](#)
- Le choix de recourir à l'indemnisation ou au repos compensateur relève exclusivement de l'organe délibérant (avec avis préalable du CST). L'organe délibérant peut donner compétence à l'autorité territoriale pour effectuer le choix entre indemnisation et repos compensateur.

Astreinte de sécurité	Montant	Astreinte de sécurité	Durée de compensation
Semaine complète	149.48 €	Semaine complète	1 journée et demi
Du vendredi soir au lundi matin	109.28 €	Du vendredi soir au lundi matin	1 journée
Du lundi matin au vendredi soir	45.00 €	Du lundi matin au vendredi soir	½ journée
Un samedi	34.85 €	Un samedi	½ journée
Un dimanche ou un jour férié	43.38 €	Un dimanche ou un jour férié	½ journée
Une nuit de semaine	10.05 €	Nuit de semaine	2 heures

→ [Article 1 de l'arrêté du 3 novembre 2015](#) fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur

L'astreinte de sécurité qui est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours de sa date de réalisation entraîne une majoration du taux de l'indemnisation ou de la compensation horaire en appliquant un coefficient de 1,5. → [Article 3 de l'arrêté du 3 novembre 2015](#)

6-1-3/ LES CHARGES SOCIALES APPLICABLES A LA REMUNERATION DE LA PERIODE D'ASTREINTE

Les charges sociales diffèrent selon le statut de l'agent

6-1-3-1/ Les agents relevant du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux (CNRACL)

L'indemnité d'astreinte est uniquement soumise aux cotisations suivantes :

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

6-1-3-2/ Les agents relevant du régime général de sécurité sociale (IRCANTEC)

L'indemnité d'astreinte est uniquement soumise aux cotisations suivantes :

- Cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès (part employeur)
- Cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- Cotisation à la CNAF ;
- Cotisations au titre de l'assurance vieillesse ;
- Cotisations à l'IRCANTEC ;
- CSG ;
- CRDS ;
- Contribution de solidarité autonomie ;
- Cotisations au FNAL ;
- Versement mobilité

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

6-1-4/ LES CUMULS EXCLUS

Les astreintes ne sont pas cumulables entre elles. Un agent ne peut pas à la fois bénéficier d'une indemnité d'astreinte d'exploitation et d'une indemnité d'astreinte de décision.

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

Les périodes d'astreinte ne peuvent donner lieu au versement d'IHTS.

6-2/ LA REMUNERATION DE L'INTERVENTION

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

L'intervention pendant une astreinte peut être indemnisée ou à défaut compensée par une durée d'absence.

« Les interventions effectuées à l'occasion d'une période d'astreinte peuvent donner lieu à une compensation en temps majorée ou une rémunération.

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

→ [Article 4 du décret n°2015-415 du 14 avril 2015](#)

La rémunération et la compensation en temps des interventions sont exclusives l'une de l'autre. Il revient à l'organe délibérant soit de déterminer si les périodes d'intervention sont rémunérées ou compensées, soit de donner à l'autorité territoriale compétence pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités.

6-2-2/ POUR LES AGENTS DE LA FILIERE TECHNIQUE

Il est nécessaire de distinguer les agents éligibles aux heures supplémentaires et les agents non éligibles.

6-2-2-1/ les agents de la filière technique éligibles aux heures supplémentaires - IHTS

Les agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Cadre d'emplois des adjoints techniques
- Cadre d'emplois des adjoint techniques territoriaux des établissements d'enseignement
- Cadre d'emplois des agents de maîtrise
- Cadre d'emplois des techniciens territoriaux

Ne peuvent pas bénéficier d'une indemnité d'astreinte

« Les agents éligibles à toute autre indemnisation ou compensation en temps attribué notamment au titre des décrets du 21 mai 1965 et du [14 janvier 2002](#) [décret sur les IHTS] susvisés ne peuvent prétendre au dispositif institué par le présent titre. » → [Article 4 du décret n°2015-415 du 14 avril 2015](#)

➤ La rémunération

Ces agents, lorsqu'ils réalisent des interventions au titre des astreintes sont rémunérés selon les règles propres aux heures supplémentaires, dénommées « IHTS ».

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



A NOTER : La collectivité ou l'établissement doit absolument disposer d'une délibération relative aux heures supplémentaires – IHTS pour rémunérer les agents de la filière technique qui effectuent des astreintes. A défaut, la collectivité ou l'établissement ne peut mettre en œuvre un dispositif d'astreinte !

› *Le repos compensateur*

S'agissant des agents éligibles aux IHTS, si les interventions conduisent l'agent à dépasser ses obligations normales de service définies dans le cycle de travail, les interventions non indemnités ou compensées à ce titre peuvent donner lieu à une compensation 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. 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 accordés doivent être pris dans un délai de six mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ces repos.

→ [cf. étude relative aux heures complémentaires et supplémentaires](#)

6-2-2-2/ les agents de la filière technique non éligibles aux heures supplémentaires - IHTS

› *La rémunération*

Pour les agents de la filière technique qui ne sont pas éligibles aux IHTS, les modalités de rémunération des interventions effectuées sous astreinte sont prévues par le décret n°2015-415 du 14 avril 2015.

Période d'intervention	Indemnité horaire
Intervention effectuée un jour de semaine	16.00 €
Intervention effectuée une nuit, un samedi ou jour de repos, un dimanche	22.00 €

→ [Article 4 de l'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

➤ *Le repos compensateur*

S'agissant des agents non éligibles aux IHTS, le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 fixe les modalités du repos compensateur. La durée de ce repos compensateur est égale au temps de travail effectif majoré dans les conditions suivantes :

Période d'intervention	Repos compensateur
Heures effectuées le samedi ou un jour de repos	25 %
Heures effectuées la nuit	50 %
Heures effectuées le dimanche ou un jour férié	100 %

→ [Article 1 de l'arrêté du 14 avril 2015](#) fixant les conditions de compensation horaire des heures supplémentaires aux ministères chargés du développement durable et du logement

Le repos compensateur accordé doit être pris dans un délai de 6 mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ce repos. Les jours et heures du repos sont fixés par le responsable de service, compte tenu du vœu de l'intéressé et des nécessités du service. [Article 3 de l'arrêté du 14 avril 2015](#)

6-2-3/ POUR LES AGENTS DES AUTRES FILIERES

➤ *La rémunération*

Elle est fixée selon le barème suivant :

Période d'intervention	Indemnité horaire
Un jour de semaine	16.00 €
Un samedi	20.00 €
Une nuit	24.00 €
Un dimanche ou un jour férié	32.00 €

→ [Article 1 de l'arrêté du 3 novembre 2015](#) fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur

Les modalités de repos sont fixées comme suit :

Période d'intervention	Repos compensateur
Heures effectuées les jours de la semaine, et les samedis	110 %
Heures effectuées les nuits, dimanches et jours fériés	125 %

→ [Article 2 de l'arrêté du 3 novembre 2015](#)

LA PERMANENCE

1/ Définition

Elle est donnée par les textes :

« 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. »

→ [Article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#)

Le temps de la permanence est un temps de travail effectif. Cela résulte d'une jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. → [CJUE, 1^{er} décembre 2005, n°C-14/04](#)

« Que selon l'interprétation donnée par la Cour de justice européenne, notamment par son arrêt C14/04 du 1^{er} décembre 2005, la qualification du temps de travail au sens de la directive d'une période de présence du salarié sur le lieu de son travail ne saurait dépendre de l'intensité de l'activité du travailleur, mais est fonction uniquement de l'obligation pour ce dernier de se tenir à disposition de son employeur ; Considérant qu'il résulte de l'instruction que M. X, affecté au centre d'essais de la Méditerranée (CEM) sur l'île du Levant, a été astreint à des permanences sur le lieu du travail ; que ces périodes de permanence devaient être intégrées, pour la totalité de leur durée, au calcul du temps de travail effectif, quelle que fût l'intensité de l'activité de l'intéressé, dès lors qu'elles lui imposaient de demeurer sur son lieu de travail, à la disposition du commandant du centre d'essais ; que, par suite, en l'absence d'un régime d'équivalence d'horaire régulièrement institué, les permanences effectuées par M. X devaient donner lieu à la rémunération correspondant au travail effectif et, le cas échéant, au versement d'heures supplémentaires dans les conditions définies par la réglementation applicable » → [CAA de Marseille, 20 juin 2006, n°03MA01611](#)

2/ Les bénéficiaires

Les bénéficiaires des permanences peuvent être les agents suivants :

- Les fonctionnaires titulaires
- Les fonctionnaires stagiaires
- Les agents contractuels de droit public exerçant des fonctions équivalentes dès lors que la délibération le prévoit

En revanche, les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le dispositif des permanences.

3/ La procédure de mise en place

Elle se déroule en 4 étapes :

3-1/ LA CONSULTATION DES AGENTS

En raison de l'impact du dispositif d'astreintes sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et dans un objectif d'adapter le mécanisme des astreintes au plus proche des besoins du service public, le CDG45 conseille fortement d'associer les agents concernés à l'élaboration du règlement des astreintes ou en l'absence de règlement, à la définition des règles régissant les astreintes afin que ce dispositif recueille leur assentiment et se mette en place dans les meilleures conditions possibles.

3-2/ L'AVIS PREALABLE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

L'autorité territoriale doit saisir le comité social territorial dont dépend sa collectivité ou son établissement sur son projet de règlement des astreintes. Cette consultation est obligatoire.

« Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

1° A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ; [...]

6° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire »

→ [Article L.253-5 du Code général de la fonction publique](#)

3-3/ LA DELIBERATION + LE REGLEMENT INTERIEUR

Une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit préalablement déterminer :

- Les cas de recours aux permanences

Les cas dans lesquels le recours aux permanences sont multiples et dépendent des compétences exercées par la collectivité territoriale ou l'établissement. Il appartient à chaque collectivité ou établissement de déterminer avec précision l'ensemble des missions pouvant relever d'une période de permanence.

- La liste des emplois concernés

La délibération instaurant le dispositif des permanences doit mentionner :

- Les services concernés
- Les cadres d'emplois concernés
- Les emplois concernés

En revanche, le nom des agents ne doit surtout pas figurer dans la délibération !

- Les modalités de leur organisation

La délibération doit fixer pour chaque catégorie d'astreinte

- Les périodes retenues (ex : permanence de soirée, de weekend ou de jour férié, etc.)
- Le calendrier de principe (ex : permanence uniquement sur la période d'été ou sur la période d'hiver)
- Les règles de roulement entre les agents concernés
- Le délai de prévenance (périodes où le calendrier des permanences est diffusé)
- Les modalités de la rémunération ou de la compensation des permanences

3-4/ L'ARRETE INDIVIDUEL

L'octroi d'une indemnité de permanence implique la prise d'un arrêté individuel

→ [Cf. modèle d'arrêté portant attribution d'une indemnité de permanence \(filière technique\)](#)

→ [Cf. modèle d'arrêté portant attribution d'une indemnité de permanence \(hors filière technique\)](#)

4/ La rémunération de la permanence

La permanence peut faire l'objet d'une indemnisation ou d'une compensation en temps. Les modalités de compensation ou d'indemnisation diffèrent en fonction de la filière des agents.

Pour bénéficier d'une indemnité de permanence ou d'un temps de repos compensateur, l'agent doit être soumis à des obligations liées au travail qui lui imposent « *de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou en un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.* »

→ [Article 1 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#)

4-1/ POUR LES AGENTS DE LA FILIERE TECHNIQUE

« *Par exception, la rémunération et la compensation des [permanences] des agents relevant d'un cadre d'emplois des fonctions techniques, [...], sont déterminées suivant les règles et dans les conditions prévues par les décrets du 15 avril 2003 et du 18 juin 2003 susvisés.* » → [Article 3 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#)

« *Le montant de l'indemnité de permanence est fixé à trois fois celui de l'indemnité d'astreinte d'exploitation définie au 1° de l'article 2 de l'arrêté du 14 avril 2015* » → [Article 1 de l'arrêté n° NOR : DEVK1425758A du 14 avril 2015](#)

Les montants de l'indemnité de permanence sont donc les suivants :

Durée	Astreinte d'exploitation
Semaine complète ¹	159.20 x 3 = 477.60 €
Nuit	10.75 x 3 = 32.25 € (Le taux est de 8,60 € x 3 = 25.80 € dans le cas d'une permanence fractionnée inférieure à 10 heures)
Samedi ou journée de récupération	37.40 x 3 = 112.20 €
Dimanche ou jour férié	46.55 x 3 = 139.65 €
Week-end, du vendredi soir au lundi matin	116.20 x 3 = 348.60 €

L'agent en permanence bénéficie de la majoration de 50% lorsqu'il « *est prévenu de la permanence pour une période donnée moins de 15 jours francs avant le début de cette période* »

→ [Article 1 de l'arrêté n° NOR : DEVK1425758A du 14 avril 2015](#)

La réglementation ne prévoit pas la possibilité d'octroyer une compensation en temps. En effet, l'arrêté n° NOR : DEVK1425770A du 14 avril 2015 est intitulé « *fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions* ». Dans ces conditions, seule l'indemnisation est possible !

4-2/ POUR LES AGENTS DES AUTRES FILIERES

« La rémunération et la compensation des [permanences] des agents sont déterminées suivant les règles et dans les conditions prévues par les décrets du 7 février 2002 susvisés. » → [Article 3 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#)

Les montants de l'indemnité de permanence sont donc les suivants :

Période d'intervention	Montant
Samedi	45.00 €
Demi-journée du samedi	22.50 €
Dimanche ou jour férié	76.00 €
Demi-journée du dimanche ou jour férié	38.00 €

→ [Article 1 de l'arrêté NOR : INTA0100805A du 7 février 2002](#)

Si elles ne sont pas indemnisées, les périodes de permanence peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré de 25 %.

→ [Article 2 de l'arrêté n° NOR : INTA0100805A du 7 février 2002](#)

La rémunération et la compensation en temps des permanences sont exclusives l'une de l'autre ; il revient à l'organe délibérant soit de déterminer si les permanences sont rémunérées ou compensées, soit de donner à l'autorité territoriale compétence pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités.