

Les astreintes et interventions (fonctionnaires et contractuels de droit public)

Le dispositif d'astreintes peut être mise en place par les collectivités afin de répondre au besoin de continuité de service.

Sommaire

1. Le dispositif d'astreinte	3
1.1 La définition de l'astreinte	3
1.2 La définition de l'intervention	3
1.3 Les différents types d'astreintes	3
1.3.1 Les astreintes pour la filière technique	3
1.3.2 Les astreintes pour les autres filières	4
1.4 Les limitations aux astreintes	4
1.4.1 La nécessité d'encadrer la fréquence des astreintes	4
1.4.2 L'obligation de respecter les garanties minimales de temps de travail	4
2. L'organisation des astreintes au sein des collectivités	6
2.1 Les agents concernés	6
2.1.1 En cas de refus d'un agent d'effectuer une astreinte ou d'intervenir pendant une période d'astreinte	6
2.1.2 Cas particuliers des agents en congés	6
2.2 La mise en place et modalités d'organisation	7
3. La compensation des astreintes et interventions	7
3.1 La compensation des astreintes et interventions pour la filière technique	8
3.1.1 La compensation des interventions	8
3.1.2 La compensation des astreintes	9
3.2 La compensation des astreintes et interventions pour les autres filières	10
3.2.1 La compensation des astreintes	10
3.2.2 La compensation des interventions	11
3.3 L'incidence du jour férié sur les astreintes	11
3.4 Les cotisations et la fiscalité	12
3.4.1 Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial (CNRACL)	12
3.4.2 Pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC)	12
3.5 Les cas d'exclusion du versement de l'indemnité ou du repos compensateur	12
4. Ressources et modèles d'actes	13

1. Le dispositif d'astreinte

1.1 La définition de l'astreinte

L'article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005 définit l'astreinte : « 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 s'entend ainsi comme une situation de « veille » pendant laquelle l'agent **n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur**.

⇒ **L'astreinte ne constitue donc pas du temps de travail effectif.**

L'agent est cantonné à son **domicile ou à proximité** (il **n'est donc pas sur son lieu de travail**), afin d'être en mesure d'effectuer une intervention dans un délai court si son employeur le lui demande. L'agent doit donc rester joignable par son employeur pendant une période d'astreinte.

L'astreinte ne peut pas être considérée comme du télétravail (*art. 2 décret n°2016-151 du 11 février 2016*).

L'astreinte donne lieu soit :

- A une indemnisation,
- A un repos compensateur.

1.2 La définition de l'intervention

Les agents, dans le cadre de leur astreinte, peuvent être amenés à intervenir pour effectuer une tâche ou des actions à la demande de leur employeur.

A la différence de l'astreinte, sont considérés comme du **temps de travail effectif** (*art. 2 décret n°2005-542 du 19 mai 2005*) :

- **La durée de l'intervention,**
- **Le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.**

1.3 Les différents types d'astreintes

On distingue les astreintes de la filière technique et celles des autres filières.

1.3.1 Les astreintes pour la filière technique

Au sein de la filière technique, 4 types d'astreintes sont recensées :

- Astreinte d'exploitation,
- Astreinte de sécurité,
- Astreinte de décision,
- Astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence.

Type	Motif
Astreinte d'exploitation	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. Il s'agit de l'astreinte de droit commun.
Astreinte de sécurité	Concerne les agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en personnel dans l'hypothèse d'un événement soudain et imprévu (situation de crise ou de pré-crise).

Astreinte de décision	Concernes les agents d'encadrement pouvant être joints directement par l'autorité territoriale, en dehors des heures d'activités normales, afin de prendre les mesures et dispositions nécessaires.
Astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence	Concernes les agents qui interviennent dans le cadre du déclenchement d'un plan communal ou intercommunal de sauvegarde.

1.3.2 Les astreintes pour les autres filières

Pour les autres filières que la filière technique, seule l'astreinte de sécurité est prévue :

Type	Motif
Astreinte de sécurité	Concernes les agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en personnel dans l'hypothèse d'un événement soudain et imprévu.

1.4 Les limitations aux astreintes

1.4.1 La nécessité d'encadrer la fréquence des astreintes

Il n'existe aucun texte dans le droit de 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 par agent.

Toutefois, en application de l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, l'autorité territoriale est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.

⇒ La collectivité doit donc être vigilante à ne pas faire peser sur les agents un nombre trop important d'astreintes. La mise en place de roulements entre plusieurs agents peut être une solution pour encadrer la fréquence des astreintes.

A titre d'illustration, pour certains agents de la fonction publique d'Etat, une circulaire ministérielle du 12 septembre 2003 recommande qu'un même agent n'assure pas plus de quatorze semaines d'astreintes par an (*Circulaire DAGPB n° 2003-441 / Dagemo n° 2003-05 du 12 septembre 2003 relative aux astreintes pour les personnels des services centraux des ministères des affaires sociales, du travail et de la solidarité et de la santé, de la famille et des personnes handicapées*).

1.4.2 L'obligation de respecter les garanties minimales de temps de travail

Concilier astreintes et interventions avec le droit au repos :

Il n'existe aucune règle permettant de déroger aux garanties minimales de temps de travail fixées à l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 pour tenir compte des contraintes propres aux astreintes et interventions. Les collectivités doivent donc veiller au respect des deux garanties minimales suivantes :

- **Repos quotidien de 11 heures consécutives** (art. 3 directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003)
- **Repos hebdomadaire de 35 heures**, soit 24 heures + les 11 heures consécutives de repos (art. 5 directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003)

En l'absence de disposition plus précise spécifique applicable à la fonction publique, le Code du travail (art. 3121-10) nous indique que « exception 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 aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2. ».

Ainsi, **la durée de l'astreinte n'étant pas un temps de travail effectif, elle est incluse dans la durée du repos quotidien et hebdomadaire**. Seule une intervention (considérée comme du temps de travail effectif) peut venir interrompre cette période et obliger une nouvelle période de repos.

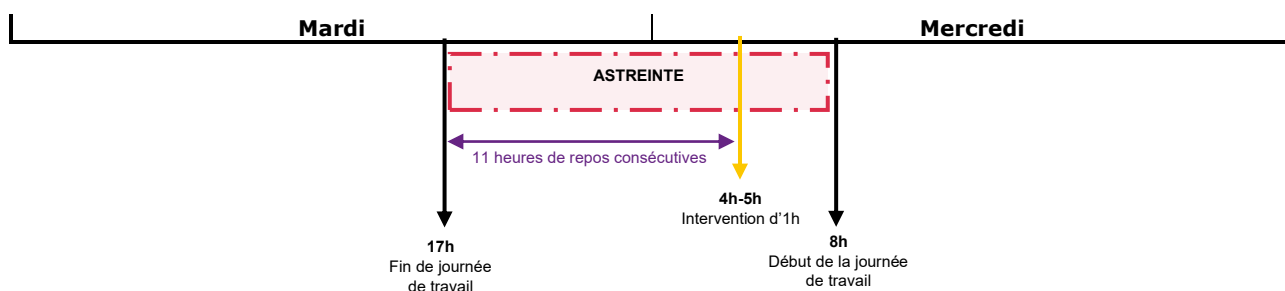
Ainsi, un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives doit être donné à l'agent en intégralité à la fin de son intervention au cours d'une période d'astreinte, sauf s'il en a déjà bénéficié en intégralité avant le début de son intervention (CE, 16 novembre 2017, n°290485).

⇒ **Exemple 1 :**

Un agent travaille 7 heures par jour, du lundi au vendredi (horaires de travail 8h-12h et 14h-17h). Il est d'astreinte en semaine, soit tous les soirs à compter de 17h jusqu'au lendemain 8h. Il effectue une intervention dans la nuit du mardi au mercredi, de 5h à 6h.

-> Cet agent a bénéficié de son repos quotidien de 11 heures consécutives (de 17h à 4h).

-> Il pourra reprendre son service normalement le mercredi matin à 8h.

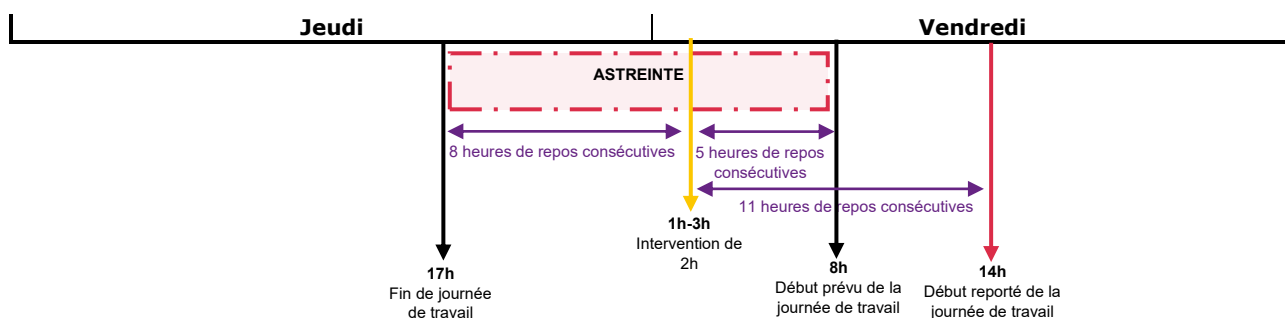


⇒ **Exemple 2 :**

Ce même agent effectue une intervention dans la nuit du jeudi au vendredi, de 1h à 3h.

-> Cet agent n'a pas bénéficié de son repos quotidien de 11 heures consécutives (première période de 8 heures consécutives avant l'intervention puis seconde période de 5 heures après l'intervention).

-> Il ne pourra pas reprendre son service le vendredi avant 14h.



La nécessité de fixer les bornes horaires :

En l'absence de dispositions réglementaires définissant les bornes horaires des périodes d'astreinte, une réponse ministérielle a apporté les précisions suivantes (*rép ministérielle du 28 septembre 2017 à la QE n°1371*) :

- Une période d'astreinte de nuit débute dès la fin du temps de présence réglementaire dans le service jusqu'à la reprise le lendemain matin, elle est alors comptée comme une nuit et rémunérée forfaitairement.

- Il appartient à l'organe délibérant de définir les bornes horaires pour chacune des périodes d'astreinte donnant lieu à indemnisation (semaine complète, nuit, samedi, dimanche, jour férié, week-end ou journée de récupération).
- L'astreinte n'étant pas une période de travail, lorsqu'elle se déroule de nuit, elle n'est pas obligatoirement fixée sur les horaires définis pour le « travail de nuit », par exemple : la nuit peut commencer à vingt heures, vingt-et-une heures ou vingt-deux heures et finir à cinq, six ou sept heures.

2. L'organisation des astreintes au sein des collectivités

2.1 Les agents concernés

Les astreintes concernent :

- Les **fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agents contractuels de droit public** exerçant des fonctions équivalentes dès lors qu'une délibération le prévoit,
- A temps complet, à temps non complet, à temps partiel,
- Toutes filières confondues.

La collectivité détermine par délibération la liste des emplois concernés par le régime d'astreintes.

Tous les agents affectés à ces emplois pourront alors être amenés à réaliser des astreintes.

2.1.1 En cas de refus d'un agent d'effectuer une astreinte ou d'intervenir pendant une période d'astreinte

Il pourra être considéré comme commettant une faute susceptible de conduire à une procédure disciplinaire, pour refus d'obéissance hiérarchique (CAA Lyon, 5 décembre 1997, n°94LY00503 ; CAA Bordeaux, 2 novembre 2011, n°10BX02435 ; CAA Nancy, 12 août 2020, n°19NC00518 ; CAA Paris, 12 mai 2022, n°20PA04078).

Il est recommandé que la collectivité mette à jour les fiches de poste des agents concernés afin d'y intégrer les astreintes.

⇒ A noter cependant que le fait que la réalisation d'astreintes ne soit pas expressément mentionnée dans la fiche de poste ne prive pas la collectivité d'engager une procédure disciplinaire pour refus d'obéissance hiérarchique. Le juge administratif a en effet validé la sanction disciplinaire infligée à un agent qui a refusé d'accomplir une mission, bien que non prévue dans sa fiche de poste (CAA Marseille, 10/12/2013, n°10MA04458).

A NOTER

Le Conseil d'Etat rappelle que « l'exercice de l'astreinte ne saurait constituer un droit ». Néanmoins, le juge administratif indique clairement que la décision d'exclure un agent du dispositif d'astreinte doit être motivée par l'intérêt du service, dans le cas contraire cette décision serait fautive.

En effet, dans l'hypothèse où ces astreintes auraient été retirées sans aucun motif tiré de l'intérêt du service, l'agent serait alors fondé à demander une indemnisation au titre du préjudice financier subi (CE, 26 juillet 2018, n°410724)

2.1.2 Cas particuliers des agents en congés

Pendant une période de congé, quelle qu'en soit sa nature (congés annuels, congés pour raison de santé), l'agent est exonéré de tout service.

Il ne peut donc pas lui être demandé d'être en astreinte et encore moins d'intervenir.

L'agent ne peut pas percevoir les indemnisations ou bénéficier des compensations horaires afférentes à l'astreinte et à l'intervention (*circulaire du Ministère de la culture et de la communication du 11 janvier 2016*).

2.2 La mise en place et modalités d'organisation

(Art. 5 décret n°2001-623 du 12 juillet 2001)

La collectivité doit déterminer par **délibération** :

- Les **cas** dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes
- La liste des **emplois concernés**
 - ⇒ Ce sont bien les emplois qui doivent être listés et non les grades.
 - ⇒ La délibération ne doit en revanche pas mentionner les noms des agents concernés.
 - ⇒ La délibération doit préciser si les agents contractuels sont concernés par le dispositif d'astreinte.
- Les **modalités de leur organisation**
 - ⇒ 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),
 - ⇒ Le délai d'intervention demandé,
 - ⇒ La zone géographique à couvrir,
 - ⇒ Les moyens mis à la disposition (téléphone portable professionnel par exemple),
 - ⇒ Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes.

La délibération doit être soumise à **l'avis préalable du comité social territorial (CST) compétent**.

La délibération peut être précisée par un **règlement intérieur**.

3. La compensation des astreintes et interventions

Les règles de compensation des astreintes sont différentes en fonction de la filière à laquelle appartient l'agent et sont régies conformément aux règles applicables aux agents de l'Etat (*art. 3 décret n°2005-542 du 19 mai 2005*).

- Pour les personnels de la filière technique, la compensation s'effectue sur la base des dispositions applicables aux fonctionnaires du Ministère du développement durable et du logement (*décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et deux arrêtés ministériels du 14 avril 2015*),
- Pour les agents des autres filières, la compensation s'effectue sur la base des dispositions applicables aux fonctionnaires du Ministère de l'Intérieur (*décret n°2002-147 du 7 février 2002 et arrêté ministériel du 3 novembre 2015*).

3.1 La compensation des astreintes et interventions pour la filière technique

3.1.1 La compensation des interventions

Les agents éligibles à toute autre indemnisation ou compensation en temps attribué ne peuvent pas prétendre au dispositif de compensation des interventions prévus par la réglementation (*art. 5 décret n°2015-415 du 14 avril 2015*).

Il est donc nécessaire de distinguer les agents éligibles aux heures supplémentaires (IHTS) et les agents non éligibles.

Agents de la filière technique éligibles à l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité d'intervention les agents à temps complet relevant des cadres d'emplois suivants :

- Adjoints techniques territoriaux
- Adjoint techniques territoriaux des établissements d'enseignement
- Agents de maîtrise
- Techniciens territoriaux

En effet, les agents relevant de ces cadres d'emplois sont éligibles à une autre modalité de compensation des heures supplémentaires, l'**IHTS** (*art. 5 décret n°2015-415 du 14 avril 2015*).

⇒ La collectivité doit avoir pris une délibération relative à l'indemnisation des heures supplémentaires (IHTS), en application du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002. Il conviendra de se référer à cette délibération pour les modalités de compensation de l'intervention.

Rappel de la réglementation applicable aux IHTS :

Les heures supplémentaires font l'objet d'une indemnité (IHTS) **ou** d'un repos compensateur.

En effet, une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation au titre de l'IHTS.

Pour le calcul de l'IHTS, la rémunération horaire de l'agent est multipliée par 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

Pour le repos compensateur, l'agent bénéficie d'un repos d'une durée équivalente au nombre d'heures de travail effectif éventuellement majoré dans les mêmes proportions que l'IHTS sur décision de l'organe délibérant.

	IHTS	Repos compensateur
Jour de semaine	Taux de l'heure supplémentaire (selon si 14 premières heures ou au-delà)	Nombre d'heures de travail effectif
Samedi ou un jour de repos imposé par l'organisation collective du travail	Taux de l'heure supplémentaire (selon si 14 premières heures ou au-delà)	Nombre d'heures de travail effectif
Nuit	Taux de l'heure supplémentaire (selon si 14 premières heures ou au-delà) majoré de 100%	Nombre d'heures de travail effectif, avec possibilité de prévoir une majoration de 100% par délibération
Dimanche ou jour férié	Taux de l'heure supplémentaire (selon si 14 premières heures ou au-delà) majoré des 2/3	Nombre d'heures de travail effectif, avec possibilité de prévoir une majoration des 2/3 par délibération

Les majorations pour travail de nuit et dimanche ou jour férié ne peuvent pas se cumuler.

Agents de la filière technique NON éligibles à l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Ingénieurs territoriaux
- Ingénieurs en chef territoriaux

Pour ces agents, les heures d'intervention effectuées font l'objet **d'une indemnité d'intervention ou d'un repos compensateur.**

En effet, une même heure d'intervention ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une rémunération (*art. 4 décret n°2015-415 du 14 avril 2015*).

⇒ 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.

	Indemnité d'intervention*	Repos compensateur*
Jour de semaine	16€ / heure	Durée de l'intervention
Samedi ou un jour de repos imposé par l'organisation collective du travail	22€ / heure	Durée de l'intervention majorée de 25%
Nuit	22€ / heure	Durée de l'intervention majorée de 50%
Dimanche ou jour férié	22€ / heure	Durée de l'intervention majorée de 100%

*Fixés par [décret n°2015-415 du 14 avril 2015](#) et par [arrêté ministériel du 14 avril 2015 \(indemnité\)](#) et par [arrêté ministériel du 14 avril 2015 \(repos compensateur\)](#)

Les jours et heures du repos compensateur sont fixés par le responsable de service, compte tenu du vœu de l'agent et des nécessités du service (*art. 3 arrêté ministériel du 14 avril 2015*).

Les repos compensateurs doivent être pris dans un délai de six mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ces repos (*art. 3 arrêté ministériel du 14 avril 2015*).

3.1.2 La compensation des astreintes

La réglementation ne prévoit pas la possibilité d'octroyer une compensation en temps pour les agents de la filière technique qui sont d'astreinte.

⇒ **Seule l'indemnisation est possible.**

	Astreinte d'exploitation*	Astreinte de décision*	Astreinte de sécurité*	Astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence*
Semaine complète	159,20€	121€	149,48€	149,48€
Nuit	10,75€ (ou 8,60€ si astreinte fractionnée inférieure à 10h)	10€	10,05€ (ou 8,08€ si astreinte fractionnée inférieure à 10h)	10,05€ (ou 8,08€ si astreinte fractionnée inférieure à 10h)

Samedi ou jour de récupération	37,40€	25€	34,85€	34,85€
Dimanche ou jour férié	46,55€	34,85€	43,38€	43,38€
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	116,20€	76€	109,28€	109,28€

*Montants fixés par [arrêté ministériel du 14 avril 2015](#)

Délai de prévenance pour les astreintes d'exploitation, de sécurité et de continuité :

Si l'agent est prévenu **moins de 15 jours francs** avant le début de l'astreinte, l'indemnité est **majorée de 50%**.

3.2 La compensation des astreintes et interventions pour les autres filières

Les agents des autres filières effectuant des astreintes et interventions bénéficient **d'une indemnité ou d'un repos compensateur**. Le paiement de ces indemnités et le repos compensateur ne sont pas cumulables.

3.2.1 La compensation des astreintes

	Indemnité d'astreinte*	Repos compensateur*
Semaine complète	156,95€	1,5 jour
Du vendredi soir au lundi matin	114,74€	1 jour
Du lundi matin au vendredi soir	48,02€	½ journée
Samedi	36,59€	½ journée
Dimanche ou jour férié	45,55€	½ journée
Nuit de semaine	10,55€	2 heures

*Fixés par [arrêté ministériel du 3 novembre 2015](#).

3.2.2 La compensation des interventions

	Indemnité d'intervention*	Repos compensateur*
Jour de semaine	16,80€ / heure	Durée de l'intervention majorée de 10%
Samedi	21€ / heure	Durée de l'intervention majorée de 10%
Nuit	25,20€ / heure	Durée de l'intervention majorée de 25%
Dimanche ou jour férié	33,60€ / heure	Durée de l'intervention majorée de 25%

*Fixés par arrêté ministériel du 3 novembre 2015.

Délai de prévenance :

Si l'agent est prévenu **moins de 15 jours francs** avant le début de l'astreinte, la compensation financière ou le repos compensateur seront **majorés en appliquant un coefficient de 1,5**.

3.3 L'incidence du jour férié sur les astreintes

Il convient d'avoir à l'esprit que l'indemnisation de l'astreinte tombant un jour férié indemnise la partie diurne du jour férié.

⇒ Exemple d'application à l'astreinte d'exploitation de la filière technique :

- Forfait pour la semaine d'astreinte = **159,20 euros**
- Si on décompose ce montant, cela correspond à : 7 nuits x 10,75 euros + 37,40 euros (samedi) + 46,55 euros (dimanche).
- Le montant du jour férié est de 46,55 euros.

Jour férié en semaine du lundi au vendredi :

Dans le cas où une semaine d'astreinte inclut un jour férié (du lundi au vendredi), il conviendra d'additionner au montant de l'indemnité forfaitaire pour une semaine le montant forfaitaire pour un jour férié.

Indemnité d'astreinte pour la semaine complète + 1 astreinte de jour férié

→ 159,20€ + 46,55€ = **205,75€**

Jour férié un samedi :

Dans le cas où une semaine d'astreinte inclut un jour férié un samedi, le montant forfaitaire du jour férié remplace celui du samedi :

Indemnité d'astreinte pour la semaine complète – 1 astreinte du samedi + 1 astreinte de jour férié

→ 159,20€ - 37,40€ + 46,55€ = **168,35€**

(Réponse ministérielle du 15 mai 2018 à la QE n°5509)

Jour férié un dimanche :

Sous réserve de l'interprétation du juge, dans le cas où une semaine d'astreinte inclut un jour férié un dimanche, dans la mesure où le montant de l'indemnité forfaitaire du dimanche est la même que celle d'un jour férié, l'indemnité d'astreinte restera de 159,20€.

L'exemple précité concerne l'astreinte d'exploitation. **Le raisonnement est le même pour les autres types d'astreintes** (Rép. Ministérielle du 22 août 2023 à la QE n°5509).

3.4 Les cotisations et la fiscalité

3.4.1 Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial (CNRACL)

Les indemnités d'astreinte et d'intervention n'entrent pas dans l'assiette de cotisations retraite et de sécurité sociale.

Elles sont par contre soumises au régime de retraite additionnelle de la Fonction Publique (R.A.F.P), de la CSG, CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

3.4.2 Pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC)

Ces indemnités entrent dans l'assiette des cotisations du régime général et de l'IRCANTEC. Elles sont également soumises à la CSG, CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

3.5 Les cas d'exclusion du versement de l'indemnité ou du repos compensateur

L'indemnité d'astreinte ou d'intervention et le repos compensateur ne peuvent pas être attribués (*art. 3 décret n°2005-542 du 19 mai 2005 et art. 2 décret n°2002-147 du 7 février 2002*) :

- Aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service
 - ⇒ Toutefois, les agents peuvent prétendre au paiement ou à la compensation d'heures supplémentaires, à la double condition que :
 - ces heures correspondent à des interventions effectives, à la demande de l'autorité hiérarchique, réalisées pendant le temps d'astreinte ou de permanence ;
 - et qu'elles aient pour effet de faire dépasser à cet agent les bornes horaires définies par le cycle de travail (*CAA de Paris, 9 février 2024, n°23PA01470*).
- Aux fonctionnaires percevant la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux fonctionnaires détachés sur certains emplois administratifs de direction.

Principales références juridiques :

Textes communs :

- Code général de la fonction publique
- 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 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
- Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale

Textes applicables à la filière technique :

- 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
- 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.
- Arrêté ministériel 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

Textes applicables aux autres filières :

- 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 et arrêté du même jour fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes
- Arrêté ministériel 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



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le thème abordé :

⇒ **Nom de la fiche** = *Indemnité d'astreinte et d'intervention (INDAST)*