



L'ASTREINTE



Définition :

L'astreinte est une période pendant laquelle l'agent qui, sans être sur son lieu de travail, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au sein de son établissement.

L'astreinte n'est pas une période de travail contrairement à la garde. Toutefois, lorsque l'agent doit intervenir, la durée de chaque intervention, temps de trajet inclus est considéré comme du temps de travail.

L'autorité investie du pouvoir de nomination établit après avis du CTE, la liste des activités, des services et des catégories de personnels concernés par les astreintes et leurs conditions d'organisation.

Un même agent ne peut pas être au maximum d'astreinte un samedi, un dimanche et un jour férié par mois. La durée de l'astreinte ne peut pas dépasser 72 heures pour 15 jours (120 heures pour les services de pré-lèvement et transplantation d'organes). Les astreintes sont organisées en faisant appel en priorité aux volontaires. Toutefois, ce service ne peut être confié aux agents autorisés à accomplir un service à mi-temps pour raisons thérapeutiques ou aux agents exerçant un service à temps partiel.

Le service d'astreinte peut être commun à plusieurs établissements de santé, ce qui amènera les établissements concernés à passer une convention dans laquelle il sera indiqué le respect et les limites de l'astreinte mais également les modalités d'organisation du service d'astreinte ainsi que les dispositions relatives au remboursement entre les établissements de compensation financière accordée aux agents.

Mais qui peut faire des astreintes ?

La liste des grades est fixée par un Arrêté Ministériel.

Dans la filière infirmière :

- infirmier cadre et cadre supérieur de santé-surveillant des services médicaux ;
- infirmier de bloc opératoire cadre et cadre supérieur de santé-surveillant des services médicaux ;
- infirmier anesthésiste cadre et cadre supérieur de santé-surveillant des services médicaux ;
- puéricultrice cadre et cadre supérieur de santé-surveillant des services médicaux ;
- infirmier anesthésiste ;
- infirmier de bloc opératoire ;
- puéricultrice ;
- infirmier ;
- aide-soignant exerçant dans les services d'urgence, les services de transplantation, les services de grands brûlés, les services de neurochirurgie, les services de réanimation-néonatalogie, en bloc opératoire et en stérilisation.



Dans la filière de rééducation :

- masseur-kinésithérapeute cadre et cadre supérieur de santé-surveillant ;
- masseur-kinésithérapeute.

Dans la filière médico-technique :

- technicien de laboratoire cadre et cadre supérieur de santé-surveillant ;
- manipulateur d'électroradiologie médicale cadre et cadre supérieur de santé-surveillant ;
- technicien de laboratoire ;

- manipulateur d'électroradiologie médicale ;
- préparateur en pharmacie.

Personnels sages-femmes :

- sage-femme cadre et cadre supérieur ;
- sage-femme.

Personnels administratifs :

- attaché d'administration hospitalière-chef de bureau ;
- adjoint des cadres hospitaliers ;
- adjoint administratif hospitalier.

Personnels techniques :

- ingénieur hospitalier ;
- technicien supérieur (adjoint des cadres techniques à l'Assistance publique-hôpitaux de Paris).
- Personnels ouvriers :
- agent chef (agent technique de coordination à l'Assistance publique-hôpitaux de Paris) ;
- contremaître (agent technique à l'Assistance publique-hôpitaux de Paris) ;
- maître ouvrier (ouvrier d'Etat à l'Assistance publique-hôpitaux de Paris) ;
- ouvrier professionnel ;
- conducteur d'automobile ;
- chef de garage ;
- conducteur ambulancier.
- Personnels socio-éducatifs :
- cadre socio-éducatif ;
- assistant socio-éducatif ;
- éducateur de jeunes enfants.

Sont également autorisés à réaliser des astreintes les agents contractuels exerçant le même emploi que les fonctionnaires appartenant aux corps mentionnés ci-dessus ainsi que les personnels de l'informatique.

Contrepartie de l'astreinte :

La période où l'agent est placé en astreinte donne lieu à repos compensateur ou à une indemnisation.

Repos compensateur :

La durée du repos compensateur est fixée au quart de la durée de l'astreinte.

Exemple : une astreinte de 36 heures donne lieu à un repos compensateur de 9 heures.

L'indemnisation :

L'indemnisation horaire est calculée en prenant en compte le traitement brut annuel de l'agent au moment de l'astreinte (attention au changement de grade et/ou d'échelon avec effet rétroactif sur la date d'effet), l'indemnité de résidence annuelle divisé par 1820.

Exemple :

Un agent a un traitement brut annuel de 35 876.21€.

Il bénéficie d'une indemnité de résidence annuelle de 358.76€.

$1/4 \times 35\,876.21 + 358.76 / 1820 = 5,12\text{€ Brut de l'heure.}$

Le montant de l'indemnité horaire peut, de manière exceptionnel, être porté au 1/3 du traitement et de l'indemnité de résidence, si les contraintes de continuité sont particulièrement élevées.

Les dispositions ne sont pas applicables aux astreintes auxquelles sont soumis, en raison de leurs fonctions, les personnels de direction ainsi que les cadres, désignés par le chef d'établissement, qui bénéficient soit d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, soit d'une indemnité compensatrice.

Le chef d'établissement établit, après avis du comité technique d'établissement, la liste des activités, des services et des catégories de personnels concernés par les astreintes, ainsi que le mode d'organisation retenu, compte tenu de l'évaluation des besoins, notamment du degré de réponse à l'urgence, des délais de route et de la périodicité des appels.

Conseils :

Lorsqu'un agent qui est d'astreinte et habite à plusieurs dizaines de kilomètres de son lieu d'intervention cela peut engendrer de nombreuses problématiques qui doivent en plus d'être débattues au CTE mais surtout au CHSCT car il ne faut pas oublier que le travail démarre dès que l'agent sort de chez lui et se termine lorsque celui-ci est retourné à son domicile.

Il faudra que le délai déterminé par l'employeur soit compatible avec les limitations de vitesses fixées par le code de la route mais également un temps dédié la nuit pour que l'agent soit à minima éveiller pour conduire.

Le CHSCT a un rôle important dans le cadre de la prévention des risques, il doit aussi s'assurer que le temps d'intervention de l'astreinte soit d'une durée raisonnable.

Exemple : un agent d'astreinte 36 heures qui aurait un temps d'intervention de 24 heures.

