

Si au cours de l'astreinte, le salarié est intervenu - une ou plusieurs fois à distance ou sur le lieu de travail - il est considéré que l'astreinte aura présenté un caractère plus contraignant et, de ce fait, cette compensation est doublée, indépendamment de la prise en compte du temps d'intervention prévu à l'article 3.

Ceci se fera sur la base d'une auto-déclaration faite par le salarié à son supérieur hiérarchique.

3. Prise en compte de l'intervention

En cas d'intervention à distance ou sur le lieu de travail, la durée du travail réalisé dans le cadre de cette intervention sera considérée comme du temps de travail effectif. A cette fin, le salarié en régime de décompte horaire prendra soin de fournir un relevé d'heures de travail à son responsable hiérarchique.

Ces heures de travail donneront lieu à rémunération sur la base du traitement mensuel fixe éventuellement majorée selon les dispositions en vigueur (période entre 22 h et 6 h, dimanche, jour férié, heures supplémentaires...).

Par ailleurs, lorsque l'intervention aura nécessité un déplacement sur le lieu de travail, le temps de déplacement (aller-retour), qui n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sera rémunéré sur la base d'un forfait égal à 1h de traitement mensuel fixe.

En cas de déplacement avec son véhicule particulier, chaque intervention donnera lieu au versement de l'indemnité kilomètre service.

Pour les cadres en convention en jours travaillés, en fonction des caractéristiques de l'intervention, la démarche de déclaration, en jour travaillé ou non travaillé, est applicable conformément à la logique inhérente à ce régime.

Les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 ainsi que de sa circulaire d'application en matière de repos s'appliquent.

4. Information du salarié

En tout état de cause, la programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit informé au moins un jour franc à l'avance.

5. Organisation de l'astreinte

L'astreinte est organisée de façon à être équitablement répartie entre les personnels susceptibles de l'assurer et en faisant prioritairement appel aux volontaires. Les personnels concernés peuvent ainsi s'organiser et éventuellement se faire remplacer par un autre salarié se portant volontaire. L'information et l'accord du chef de service sont un préalable à tout remplacement.

Cette situation ne doit pas conduire à ce qu'un même salarié soit systématiquement d'astreinte durant ses périodes de repos quotidien ou hebdomadaire.

6. Obligation de suivi

Chaque mois, le responsable hiérarchique organisant l'astreinte remettra au salarié un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. La copie de ce document sera tenue à la disposition des agents de contrôle de l'Inspection du travail et conservée par le service du personnel dont dépend le salarié pendant un an.



Guillaume LAURENT
Directeur de la politique salariale
et de la protection sociale