



Fiche Technique 2

LES PÉRIODES D'ASTREINTE DES PERSONNELS DE LA PJJ

MARS 2016

Voici la suite de nos fiches techniques. Celle-ci n'aborde que la question des astreintes. La suivante dans un prochain bulletin, traitera des temps partiels, de l'amplitude d'ouverture des services, des déplacements et de la comptabilisation des temps de récupération.

ERRATUM

Une erreur s'est glissée dans la fiche technique N°1 « Temps de travail » du dernier bulletin n° 270. Au chapitre « Durée hebdomadaire moyenne », la pastille en vert affiche à 38h20 la durée moyenne en hébergement qui est en réalité de 36h20 .

COMMENTAIRE

I. Les caractéristiques de l'astreinte

L'astreinte est une période pendant laquelle un agent a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, joignable téléphoniquement, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. En cas d'intervention au cours de la période d'astreinte, la durée de cette intervention, incluant le temps de déplacement entre le domicile de l'agent et son lieu de travail ou d'intervention, est considérée comme du travail effectif.

L'astreinte se distingue de la période de permanence qui suppose un temps de présence physique de l'agent dans son service. Selon la note DPJJ du 10 septembre 2015, l'organisation des astreintes permet de garantir la continuité du service public. Elle est une obligation de service liée aux fonctions de direction ou éducatives de certains agents. En lien et par principe, une astreinte ne peut être refusée. L'organisation des astreintes au niveau d'une unité relève du RUE sous l'autorité du directeur de service. Celui-ci doit veiller « à maintenir l'équité dans la charge de travail des agents » Les astreintes existent à tous les échelons de la DPJJ : AC, DIR, DT, établissements (UEHC, UEHD, UEHDR, CER, CEF), les services assurant les permanences éducatives auprès du tribunal et l'intervention en quartier mineur, les SEPM et SECJD.

« Les personnels d'astreinte doivent pouvoir saisir le personnel d'astreinte de niveau supérieur », à cette fin les personnels d'astreinte doivent être destinataire d'un planning trimestriel des astreintes et de la liste des personnels d'échelon hiérarchique supérieur concernés pour chaque type d'astreinte. L'administration fournit à l'agent d'astreinte un téléphone portable (et un ordinateur au niveau AC, DIR et DT). Un véhicule peut être mis à disposition de l'agent. La note précise également que l'agent doit « se situer à une distance permettant de rejoindre le service pour lequel il effectue l'astreinte dans un délai raisonnable ».

Au SNPES-PJJ/FSU, nous considérons que les obligations posées par l'administration pour la réalisation des astreintes sont à la fois trop contraignantes et/ou imprécises et que les moyens pour les assurer ne sont pas à la hauteur des ambitions annoncées. Ainsi l'administration avait prévu à la place de la formulation « délai raisonnable » de fixer à 30 minutes le délai maximal pour rejoindre le lieu de travail. Nous avons demandé l'augmentation de ce délai afin de tenir compte des réalités géographiques, l'administration n'a pas souhaité augmenter ce délai qui désormais ne figure plus dans la note, pour autant il est conseillé à titre indicatif en bas de page.



NOTA

Les agents cités dans l'ensemble de la note comme étant susceptible d'effectuer des astreintes sont : les directeurs, les CSE, les PT et les éducateurs.

De plus le lieu de travail est pris comme référence, alors que les interventions se situent parfois beaucoup plus loin du domicile habituel des agents, qui par ailleurs n'est soumis à aucune obligation de distance du lieu de travail. Par ailleurs les agents n'ont aucune obligation de fixer leur domicile à un temps de trajet raisonnable de leur lieu de travail. A moins de considérer que l'astreinte doit être effectuée en dehors du domicile habituel la formulation « délai raisonnable » n'a aucun fondement. De plus, nous avons interpellé l'administration concernant l'impossibilité pour un même agent d'exercer une double astreinte Quartier mineur/PEAT. La DPJJ a maintenu cette possibilité en arguant du fait qu'en cas de double intervention, c'est la PEAT qui est prioritaire. Le SNPES-PJJ/FSU réaffirme que cette double contrainte n'est pas envisageable, tant sur le plan matériel qu'éducatif.

a. Les agents concernés :

L'administration cite prioritairement les agents de catégorie « A » directeurs et RUE comme devant être mobilisés pour les astreintes. Cependant le volume d'astreintes à effectuer, en particulier, en établissement de placement et l'impossibilité de mobiliser les RUEs sur la totalité des week-end et nuits impose que celles-ci soient également effectuées par des personnels de catégorie « B ». Si les directeurs stagiaires peuvent « à titre exceptionnel » effectuer des astreintes, les éducateurs stagiaires en sont heureusement exclus !

b. Les périodes concernées :

Trois types de périodes sont distingués et donnent lieu à des taux de rémunérations différents :

- l'astreinte de week-end
- l'astreinte d'une journée, samedi, dimanche ou jour férié
- l'astreinte de semaine du lundi au vendredi qui n'inclut que les nuits et peut être fractionnée à titre exceptionnel

Les temps d'astreintes se situent en dehors des heures d'ouverture des services. Dans les établissements accueillant des mineurs en continu ces temps sont compris en semaine entre 20h et 8h le lendemain et le week-end du vendredi 20h au lundi 8h. Pour les SEAT, UEAT, PEAT et intervention en QM, la période d'astreinte couvre les week-end et jours fériés à l'exclusion des nuits.

c. Astreinte en EPM, en QM :

Selon la note sur les astreintes du 10 septembre 2015 : en EPM et au SE CJD l'astreinte existe pour les week-end et jours fériés. « Elle est assurée prioritairement par les RUEs ».

Elle précise en outre : « L'astreinte organisée par les services » intervenant « auprès des mineurs détenus a pour objectif de pouvoir rencontrer tout nouvel arrivant dans le délai légal de 24h ou 48h et d'assurer une continuité éducative pour un mineur qui serait placé en quartier disciplinaire ». La circulaire DAP/DPJJ du 24 mai 2013 citée en référence de la note sur les astreintes indique : « les professionnels de la PJJ interviennent quotidiennement auprès du mineur par la mise en œuvre d'actions d'éducation individuelles et adaptées au cadre contraignant du confinement ou du quartier disciplinaire ».

L'administration réaffirme le principe de l'intervention quotidienne dans tous les lieux de détention week-end et jours fériés compris, soit pour recevoir un nouvel arrivant soit pour rendre visite aux mineurs placés en quartiers disciplinaires. S'il n'y a pas obligation de rencontrer un nouvel arrivant le dimanche, la visite en quartier disciplinaire doit se faire tous les jours samedis, dimanches et jours fériés compris. Au titre de l'intervention auprès des mineurs détenus, les EPM, SE CJD et QM devraient être concernés de la même manière, cependant la note établit un distinguo qui prête à confusion entre EPM et QM. De surcroît, dans les EPM et au SE CJD, ce sont les RUEs qui sont sollicités en priorité pour les astreintes, la note réaffirmant cependant le principe d'une répartition équitable des astreintes au sein du service.

d. Le forfait de 20 week-end et logement de fonction :

Au titre du logement de fonction attribué par nécessité absolue de service dans les UEHC, UEHD, UEHDR et CEF au RUE, celui-ci doit effectuer un forfait de 20 week-end d'astreinte par an. Ceci vaut même si le RUE fait le choix de ne pas occuper le logement de fonction. Si c'est le directeur qui occupe le logement c'est à lui que revient l'obligation d'effectuer ce forfait. Lorsque l'administration n'est pas en mesure de mettre à disposition un logement de fonction adapté à sa situation familiale, les astreintes sont alors rémunérées pendant la période concernée. L'astreinte de jour férié équivaut à un demi week-end.

La note ne précise pas la répartition des astreintes de week-end et jours fériés restantes au-delà du forfait compensatoire du logement attribué par nécessité de service, auxquelles s'ajoutent les astreintes de semaine. Seul le principe de l'égalité de répartition de la charge de travail de tous les agents est fixé au Directeur du service pour établir la charge d'astreintes revenant à chaque agent : Directeur, RUE, éducateur. Pour le SNPES-PJJ/FSU, même si le forfait est fixé par rapport au bénéfice du logement, il n'est pas acceptable qu'un RUE ou un Directeur soit mobilisé au-delà de 20 week-end par an, ce qui représente déjà une contrainte importante, correspondant à plus de la moitié des week-end hors congés (cf.IIb).

II. Compensation horaire et rémunération.

En compensation des astreintes effectuées, les agents peuvent bénéficier d'une rémunération ou d'une compensation horaire, exclusive l'une de l'autre.

Les agents soumis à l'article 10 (régime du forfait d'heure) ne peuvent bénéficier que d'une compensation financière. Les agents soumis au décompte horaire (CSE, PT, éducateurs) peuvent avoir le choix entre la compensation horaire et la rémunération. La note précise qu'il faut privilégier l'indemnisation afin de ne pas entraver le bon fonctionnement du service et entraîner le recours aux heures supplémentaires pour les agents hors astreinte.

Les agents contractuels peuvent effectuer des astreintes si cette possibilité est prévue dans leur contrat qui doit préciser l'objet des astreintes. Dans l'application des astreintes les contractuels sont soumis aux mêmes règles que les titulaires.

Les agents effectuant des astreintes au titre d'un intérim ne peuvent bénéficier que d'une compensation indemnitaire qu'ils relèvent ou non du régime de décompte horaire.



a) la compensation horaire

L'astreinte (hors temps d'intervention) ne constituant pas un temps de travail effectif, il n'est pas possible de récupérer le nombre d'heures correspondant à la durée réelle de l'astreinte. Un forfait est donc établi, comme suit : une demi-journée de temps de récupération est attribuée pour une astreinte sur un jour férié ou un jour de week-end ou encore une semaine (soit 4 nuits consécutives).

b) la compensation par rémunération

L'arrêté du 28 décembre 2001 fixe le taux de rémunération des astreintes, à savoir :

- 80 euros pour une astreinte du vendredi soir au lundi matin
- 40 euros pour une astreinte un samedi, un dimanche ou un jour férié (de la veille au soir au lendemain matin)
- 50 euros pour une astreinte de semaine, du lundi soir au vendredi matin

Tous les agents d'astreinte perçoivent les mêmes montants quels que soient leur corps, leur grade et leur situation (titulaires ou contractuels).

Cependant sont exclus de l'indemnisation et de la compensation horaire les agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire, qu'ils occupent ou non ce logement. Toutefois, la note du 10 septembre 2015 précise que « cela ne doit pas conduire à faire peser l'ensemble du dispositif des astreintes sur ces agents. Le principe de continuité du service public doit reposer sur l'ensemble des agents ». de plus, l'Administration réaffirme que le nombre de week-ends exigé des RUEs doit tenir compte du forfait de 20 astreintes de week-end par an, « l'objectif étant de s'y limiter ».

III Compensation des temps d'intervention

Tout agent, soumis au régime du forfait d'heures (article 10) ou à celui du décompte horaire, peut bénéficier d'une compensation horaire des temps d'intervention réalisée à l'occasion d'une astreinte, « s'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail ».

La durée de la compensation horaire correspond au temps d'intervention incluant le temps de déplacement entre le domicile de l'agent et son lieu de travail ou d'intervention.

La note précise bien que « ce mode de compensation est exclusif du bénéfice de tout autre mode de compensation ayant le même objet », la prime de travail dominical en hébergement par exemple.

Pour le SNPES-PJJ/FSU, toutes les heures passées en intervention, hors du domicile personnel doivent être comptabilisées comme du travail effectif et par conséquent récupérées intégralement, y compris lorsque cela comprend une nuit à l'hôtel lors d'un déplacement lointain et tardif, par exemple lors d'un accompagnement dans le cadre d'une PEAT.

COMMENTAIRE