



Direction générale déléguée aux  
ressources

Direction des ressources humaines

Campus Gérard MEGIE  
3, Rue Michel-Ange  
75794 Paris Cedex 16

<http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/>

Note à l'attention de

**Mesdames et Messieurs les délégués régionaux et  
Mesdames et Messieurs les directeurs d'institut**

Ref. : DRH / D - 2015 - 47

Objet : Amélioration de l'application de la circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003  
relative à l'indemnisation et à la compensation des sujétions et astreintes

Le dispositif d'indemnisation et de compensation des sujétions et astreintes au CNRS est encadré par la circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003. Ce dispositif implique un certain nombre d'acteurs : les instituts qui définissent par voie de décisions les situations d'emploi ouvrant droit à indemnisation et compensation, les délégations régionales qui gèrent l'enveloppe budgétaire allouée à l'indemnisation financière des agents soumis à des sujétions et astreintes dans leur circonscription et les directeurs d'unité qui déclarent auprès des délégations et des instituts les activités de leur unité relevant des sujétions et astreintes.

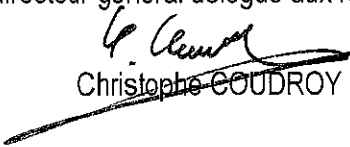
A l'issue d'un groupe de travail piloté par la direction des ressources humaines en concertation avec les organisations syndicales, il est apparu nécessaire de clarifier certains points de droit soulevés dans l'application de cette circulaire et rappeler les conditions de sa mise en œuvre.

Après un rappel du dispositif réglementaire dont l'économie reste inchangée jusqu'à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel en 2017, la présente note apporte des précisions relatives à la procédure et fixe un modèle de décision d'institut visant à harmoniser et améliorer la gestion des sujétions et astreintes par les instituts et les délégations régionales.

Je vous remercie de votre diligence dans la mise en œuvre de ces dispositions.

La direction des ressources humaines se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Le directeur général délégué aux ressources

  
Christophe COUDROY

**I. Fondements juridiques**

- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 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° 2002-69 du 15 janvier 2002 fixant le régime de la prime de participation à la recherche scientifique dans certains établissements publics à caractère scientifique et technologique ;
- Décret n° 2002-70 du 15 janvier 2002 relatif à la compensation des astreintes dans certains établissements publics à caractère scientifique et technologique et au Centre d'études de l'emploi ;
- Arrêté du 31 août 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique et au centre d'études de l'emploi ;
- Arrêté du 15 janvier 2002 portant application dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique et au Centre d'études de l'emploi des articles 1er, 5, 9 et 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat ;
- Décision n° DEC152383DRH du 17 novembre 2015 déterminant les situations d'emploi pouvant ouvrir droit à indemnisation et/ ou à compensation des sujétions et astreintes ;
- Circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003 relative à l'indemnisation et à la compensation des sujétions et astreintes.

**II. Définitions des sujétions et astreintes**

a. Sujétions

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précité, « la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine [...]. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum [...] ».

En outre, l'organisation du travail doit respecter des garanties minimales.

En particulier, la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures consécutives. La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures. Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures consécutives. L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures. Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail qui varient au CNRS entre 36h11 et 38h30 (*cf. règlement intérieur de l'unité d'affectation*) et est fonction du nombre de jours de congés auxquels les agents peuvent prétendre. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle et dans la plage horaire 8h/21h.

Lorsqu'il est dérogé à ces garanties, l'agent est susceptible d'entrer dans le champ des sujétions. Il convient dans ce cas, de se reporter aux dispositions de la circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003 susvisée.

#### b. Astreintes

Conformément à l'article 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précité, une 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.

Le cas échéant, il convient de se reporter aux dispositions de la circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003 susvisée.

### III. Indemnisation financière et/ ou compensation en temps de repos

#### a. Définitions de l'indemnisation financière et de la compensation en temps de repos

Les sujétions et astreintes peuvent faire l'objet d'une indemnisation financière ou d'une compensation en temps de repos dont les modalités de calcul diffèrent selon qu'il s'agit de la compensation d'une astreinte ou d'une sujétion et selon le type de sujétion ou astreinte à compenser. Ces modalités de calcul sont précisées par la circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003 susvisée.

##### 1. Indemnisation financière

L'indemnisation financière, selon qu'il s'agit d'une sujétion ou d'une astreinte et selon le type de sujétion, constitue une majoration des taux moyens individuels de la PPRS, de la PPE ou de l'IFTS égale :

- soit à une indemnisation journalière forfaitaire d'un montant équivalent à des points d'indice majoré ;
- soit à une majoration de la rémunération horaire qui est fonction du salaire horaire de base de l'agent effectuant la sujétion.

Ainsi, les missions embarquées ou les missions longues de terrain et les astreintes font l'objet d'une indemnisation journalière forfaitaire d'un montant équivalent à des points d'indice majoré. A l'inverse, les sujétions font l'objet d'une majoration de la rémunération horaire qui est fonction du salaire horaire de base de l'agent concerné.

Exemple :

*Un agent effectue du lundi au vendredi l'intégralité de sa durée hebdomadaire de travail, soit 38h30 conformément au règlement intérieur de son unité. Il a une sujétion d'une heure le dimanche. Celle-ci doit être majorée au sens de la circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003 susvisée à hauteur de 100% de la durée de la sujétion.*

*Il bénéficie ainsi d'une indemnisation égale à 1 heure de son salaire horaire de base laquelle est majorée à hauteur de 100%, soit égale à deux heures de son salaire horaire de base.*

*La semaine suivante, du lundi au vendredi, ce même agent n'effectue pas l'intégralité de sa durée hebdomadaire de travail mais seulement 37h30, par anticipation de la sujétion d'une heure qu'il a le dimanche. Cette heure, qui est donc effectuée dans le cadre de la durée du cycle hebdomadaire de travail, doit être majorée au sens de la circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003 susvisée à hauteur de 75% de la durée de la sujétion.*

*Il bénéficie ainsi d'une indemnisation égale à 45 min de son salaire horaire de base (75% de 60min). L'heure de sujétion s'inscrivant dans le cadre de la durée du cycle hebdomadaire de travail, elle fait déjà l'objet d'une rémunération. Seule la majoration doit donc faire l'objet d'une indemnisation.*

*Ainsi, il convient de distinguer au cas par cas selon que la sujétion s'inscrit ou non dans le cadre de la durée du cycle hebdomadaire de travail.*

2. Compensation en temps de repos

*La durée du temps de repos compensatoire en cas de sujétion accordé à l'agent est égale à la durée de la sujétion, à laquelle s'ajoute une majoration. Cette majoration est un pourcentage de la durée de la sujétion. Le montant de ce pourcentage diffère selon le moment où a lieu la sujétion (nuit, week-end, ...).*

Exemple :

*Un agent effectue du lundi au vendredi l'intégralité de sa durée hebdomadaire de travail, soit 38h30 conformément au règlement intérieur de son unité. En outre, il a une sujétion d'une heure le dimanche. Celle-ci doit être compensée au sens de la circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003 susvisée à hauteur de 50% de la durée de la sujétion.*

*Il bénéficie donc d'un repos d'une heure qui compense l'heure effectuée au-delà du cycle hebdomadaire de 38h30. De plus, cette sujétion ayant eu lieu le dimanche, il bénéficie d'une majoration de 50%, soit d'une demi-heure de repos compensatoire supplémentaire. Il bénéficie donc en tout d'une heure et demie de repos compensatoire.*

*L'astreinte, bien que ne constituant pas un temps de travail effectif, peut faire l'objet d'une compensation en temps de repos. Celle-ci ouvre droit à une compensation en temps de repos égale à 10% de la durée de l'astreinte.*

Exemple :

*Un agent effectue une astreinte de 6 heures. Il peut bénéficier d'un repos compensatoire au titre de cette astreinte de 36 min (6 x 60 min = 360 min, 10% de 360 min = 36 min).*

b. Choix entre l'indemnisation financière et la compensation en temps de repos

Les sujétions et astreintes peuvent ouvrir droit à une indemnisation financière et/ ou à une compensation en temps de repos. Le choix entre l'indemnisation financière et la compensation en temps de repos appartient à l'administration.

Toutefois, il convient de rappeler que ce choix trouve une limite qui réside dans le respect des taux réglementaires de plafonds de la PPRS<sup>1</sup>, de l'enveloppe de crédits, des nécessités de service ou plus particulièrement de la population concernée.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de la circulaire n° 030001DRH du 13 février 2003 relative à l'indemnisation et à la compensation des sujétions et astreintes, seuls les personnels ITA du CNRS et de physique nucléaire, les personnels contractuels techniques et administratifs du CNRS régis par les dispositions du décret n° 59-1405 du 9 décembre 1959 peuvent connaître au titre de leurs fonctions des sujétions et astreintes. Ainsi, les personnels chercheurs sont exclus du dispositif.

Les agents contractuels « accompagnement de la recherche » peuvent également connaître des sujétions et astreintes, mais ils ne peuvent, le cas échéant, prétendre qu'à une compensation en temps de repos, tel que cela est précisé dans la circulaire précitée. En effet, il est indiqué que lorsque les sujétions et/ ou astreintes ne sont pas compensables par une majoration de la PPRS, de la PPE ou de l'IFTS, elles donnent lieu à une compensation en temps de repos. Or, ces agents contractuels ne rentrent ni dans le champ d'application du décret n° 2002-69 du 15 janvier 2002 fixant le régime de la PPRS dans certains EPST, ni dans celui du décret n° 86-678 du 14 mars 1986 fixant le régime de la PPE allouée aux fonctionnaires de physique nucléaire, et ni dans celui du décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'IFTS des services déconcentrés.

Compte tenu de ces éléments, lorsqu'il est procédé au recrutement d'un agent contractuel « accompagnement de la recherche » sur des fonctions qui vont emporter nécessairement l'exercice fréquent et régulier de sujétions et/ ou astreintes, il est conseillé de procéder à une majoration de la rémunération forfaitaire fixée conformément à la circulaire N°CIR130864DRH du 12 mars 2013 modifiée le 20 mars 2015 relative à l'emploi des personnels contractuels du CNRS. Cette majoration, limitée à 15% de la rémunération forfaitaire, devra être fixée au moment de la conclusion du contrat. Elle devra figurer expressément dans le contrat de travail, ainsi que le motif, à savoir l'exercice fréquent et régulier de sujétions et/ ou astreintes. Dans ces conditions, cette majoration ne pourra être cumulée avec une quelconque compensation en temps de repos des sujétions et/ ou astreintes.

---

<sup>1</sup> Les taux réglementaires de plafonds de la PPRS, qui diffèrent des taux de gestion CNRS, sont ceux fixés par l'arrêté du 15 janvier 2002 fixant les conditions dans lesquelles sont déterminés les taux moyens et les attributions individuelles de la PPRS

c. Non cumul de l'indemnisation financière et de la compensation en temps de repos

Il convient de rappeler que le cumul entre une indemnisation financière et une compensation en temps de repos pour une même sujétion ou astreinte est interdit, conformément à l'article 3 de l'arrêté du 15 janvier 2002 précité. En d'autres termes, une même sujétion ou astreinte est soit indemnisée, soit compensée en temps de repos.

Néanmoins, ce principe ne fait pas obstacle à ce que pour un même agent une partie des sujétions ou astreintes soit indemnisée et qu'une autre partie soit compensée en temps de repos.

Par ailleurs, dans un souci de prévention des risques pour la santé des agents, compte tenu des paragraphes ci-dessus, lorsqu'un agent effectue une mission embarquée ou une mission longue de terrain au sens de la circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003 susvisée, les instituts sont invités à préconiser aux directeurs de leurs unités d'accorder à l'agent la compensation systématique d'une partie de sa mission en jours de repos à utiliser immédiatement au retour de la mission. Le reste de la mission pourra donner lieu à une indemnisation financière ou à une compensation en temps de repos, dans les mêmes conditions que celles fixées par la circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003.

Exemple :

*Un agent effectue une mission embarquée d'une durée de sept jours du lundi au dimanche inclus. Au sens de la circulaire n° CIR030001DRH du 13 février 2003, il bénéficie d'une indemnisation journalière d'un montant équivalent à 12 points d'indice majoré.*

*Il est recommandé dans ce cas d'indemniser les six premiers jours de la mission et de compenser en temps de repos la septième journée de la mission. L'agent bénéficiera d'une indemnisation totale égale à 6 x 12 points d'indice majoré et d'un repos compensatoire d'une journée et demie à prendre, si possible, dès l'issue de la mission embarquée.*

<b>Rappel de la procédure</b>
-------------------------------

Seuls certains agents sont amenés à supporter des contraintes particulières de travail les soumettant ainsi à des sujétions ou à des astreintes dans le cadre de leurs fonctions. Ces contraintes particulières de travail sont régies par un cadre réglementaire spécifique permettant de les caractériser et de définir le moyen de leur indemnisation et/ ou compensation.

Sont uniquement susceptibles d'émarger au bénéfice des indemnités et/ou à la compensation en temps des sujétions et astreintes, les agents placés dans les situations d'emplois et/ou activités identifiées par la décision-cadre jointe à la présente note et définies par l'institut auquel est rattachée l'unité d'affectation. Par ailleurs, ces agents doivent être affectés auprès d'une unité identifiée par son institut de rattachement.

## I. Identification des situations d'emplois et/ou activités par la DGDR

Les contraintes particulières de travail sont toutes identifiées de manière assez générale, conformément aux dispositions du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susvisé, par une décision-cadre qui détermine les situations d'emplois et/ou activités susceptibles de se présenter au CNRS et d'ouvrir droit à indemnisation financière et/ ou à compensation en temps de repos au titre des sujétions et/ ou astreintes.

Cette décision-cadre est actualisée régulièrement.

## II. Définition des situations d'emplois et/ou activités par les instituts

Les contraintes particulières de travail sont définies avec davantage de précision par chaque institut par une décision qui leur est propre.

Après un recensement annuel auprès des unités qui lui sont rattachées, chaque institut liste, dans une première annexe, les situations d'emplois et/ou activités susceptibles de se présenter dans ces unités. A cet effet, l'institut doit également établir une liste précise des unités concernées par chacune des situations d'emplois et/ou activités. Cette seconde liste constitue l'annexe 2 de la décision prise par l'institut. Il est rappelé que certaines situations d'emplois et/ou activités peuvent être présentes dans toutes les unités rattachées à l'institut (*ex : les situations administratives exceptionnelles que peut constituer la gestion des colloques, conférences ou salons*).

En outre, chaque institut doit veiller à définir avec précision, dans l'annexe 1, les situations d'emplois et/ou activités afin d'apporter des précisions et éclaircissements nécessaires permettant d'inclure tous les agents concernés. Il est impératif que chaque institut publie au *Bulletin officiel* du CNRS sa décision, accompagnée de ses annexes. Cette décision et les annexes doivent faire l'objet d'une actualisation régulière.

Dans un souci d'harmonisation et d'amélioration de la gestion de l'indemnisation financière et/ ou de la compensation en temps de repos des sujétions et astreintes, vous trouverez en pièce jointe ainsi que sur Doc'utiles un modèle de décision, accompagné des modèles d'annexe.

### P.- J. :

- Décision n° DEC152383DRH du 17 novembre 2015 déterminant les situations d'emploi pouvant ouvrir droit à indemnisation et/ ou à compensation des sujétions et astreintes ;
- Modèle de décision fixant les situations d'emplois et/ou activités pouvant ouvrir droit à l'indemnisation et/ou à la compensation des sujétions et astreintes, accompagnée des modèles d'annexe.