



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

Déclaration sur dossier CST du 07 Octobre 2026

Dossier 3 - Astreintes et permanences

L'UNSA salue la volonté de la Ville de Marseille de mettre en place un règlement intérieur commun sur les astreintes et les permanences.

Nous partageons l'objectif d'harmoniser les pratiques et de mieux concilier les nécessités du service public avec la protection des agents et le respect de leurs temps de repos.

Cependant, plusieurs points importants appellent, pour nous, des explications et des garanties avant l'adoption définitive de ce règlement.

Premier point : le tableau des astreintes

Le rapport précise que le tableau recensant les astreintes, les permanences, les emplois concernés, les filières et les modalités particulières sera élaboré dans un second temps. Pour l'UNSA, c'est un élément essentiel du dispositif.

Nous souhaitons donc savoir quand ce tableau sera présenté au CST et selon quelle procédure il sera ensuite modifié.

Il nous paraît important que les représentants du personnel puissent avoir une vision précise des catégories et filières réellement concernés, et pas uniquement du cadre général.

Deuxième point : les références juridiques

Nous soulevons, nous semble-t-il, une erreur dans les références : le texte cite un « décret n° 2005-545 du 18 juin 2003 », alors qu'il s'agit du décret n° 2003-545 du 18 juin 2003.

Mais surtout, nous demandons que soit clairement expliquée l'articulation entre le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, qui constitue le texte de référence pour la fonction publique territoriale, et les décrets pris pour les personnels du ministère de l'Équipement auxquels ce texte territorial renvoie pour la filière technique.

Nous demandons donc simplement que la chaîne juridique soit clairement identifiée dans le règlement afin d'éviter toute ambiguïté.

Troisième point : le régime des 72 heures

C'est pour nous le principal point d'interrogation juridique.

Le règlement prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles et d'action renforcée, un agent peut rester jusqu'à 72 heures à la disposition de l'autorité hiérarchique, avec des règles de repos dérogatoires.

Or, le régime des 72 heures auquel le règlement fait référence correspond au décret n° 2002-259 du 22 février 2002, relatif à certaines catégories de personnels du Ministère de l'Équipement.

Nous demandons donc à l'administration une réponse très précise :

Quel est le fondement juridique permettant d'appliquer ce régime dérogatoire de 72 heures aux agents territoriaux de la Ville de Marseille ?

Et, le cas échéant, quel texte permet cette transposition ?

Pour l'UNSa, une dérogation aussi importante aux règles habituelles de repos doit être juridiquement parfaitement sécurisée.

Quatrième point : la protection des agents

Le règlement prévoit des limites au nombre d'astreintes : 14 semaines ou 98 jours par an, une semaine toutes les quatre semaines, ainsi qu'un week-end et un jour férié toutes les quatre semaines. Mais ces limites sont présentées comme de simples préconisations.

Nous demandons donc pourquoi ces limites ne sont pas davantage encadrées et comment seront contrôlés les éventuels dépassements.

Nous insistons également sur le respect des temps de repos. Le règlement prévoit bien qu'une intervention d'astreinte constitue du temps de travail effectif et prévoit le décalage de la reprise lorsque les repos minimaux ne sont pas respectés.

Pour nous, ce décalage doit être automatique, traçable et ne pas dépendre d'une négociation entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

Enfin, un point doit être réécrit : les informations médicales.

Le règlement demande actuellement à l'agent de signaler à son responsable tout « facteur physique ou médical » pouvant l'empêcher d'effectuer une intervention.

Cette rédaction nous paraît trop large. Nous demandons qu'elle soit remplacée par une rédaction garantissant que :

l'agent informe sa hiérarchie uniquement de toute restriction fonctionnelle ou incompatibilité avec les missions d'astreinte ayant une incidence sur l'organisation du service ;

En effet, les éventuelles restrictions liées à son état de santé sont établies dans le cadre du suivi médical et transmises à la collectivité sous la forme strictement nécessaire à l'organisation du service, dans le respect du secret médical.

L'agent n'a pas à communiquer à sa hiérarchie la nature, le diagnostic ou le motif médical de cette restriction.

Cette modification permettrait de concilier les nécessités du service avec le respect de la confidentialité des informations de santé.

En conclusion, pour l'UNSa, ce règlement peut constituer un cadre commun utile, mais nous sollicitons des réponses précises à ces questions et la prise en compte de nos demandes de modification avant la mise en œuvre définitive du dispositif.

Nous vous remercions.