



GUIDE PRATIQUE

L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

MISE À JOUR MARS 2018



SOMMAIRE

■ Édito	3
■ Création d'une structure syndicale dans la collectivité ou l'établissement	4
■ Les conditions matérielles d'exercice du droit syndical	5
■ La situation des représentants syndicaux	13

ÉDITO

NOUVEAUX DROITS SYNDICAUX ET DÉMOCRATIE

Mener la bataille revendicative pour de nouveaux droits, le respect des libertés syndicales et la défense nos militant.e.s.

Ce Guide a été conçu à partir des questions remontées par les syndicats à partir du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique territoriale.

Une bonne partie des droits syndicaux est issue des élections. Les droits syndicaux sont insuffisants pour répondre aux besoins locaux et nationaux. Il est nécessaire de mener bataille pour renforcer le droit syndical par la négociation de protocoles d'accords plus favorables. La transformation des périmètres des collectivités nécessite d'être à l'offensive pour la préservation, voire l'amélioration des protocoles existants.

Il est important aujourd'hui de se préoccuper du parcours militant, car le simple fait de se syndiquer est trop souvent source de stigmatisation et de discrimination. Il convient donc pour nos syndicats de conquérir des droits nouveaux, indispensables à la reconnaissance du militantisme syndical et à une démocratie sociale utile aux agents et au fonctionnement du Service public. Pour cela il est nécessaire que l'ensemble des agents utilisent le droit à la formation syndicale de 12 jours par an, seul levier à disposition des agents pour être acteur, vecteur de leur syndicat. (Art 57 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)

La question de droits syndicaux nouveaux doit être portée dans la Fédération, du syndicat local au niveau national. Cela pour nous permettre le renforcement des moyens d'informer, construire la revendication, négocier sous le contrôle des agents. Le mandat d'un-e élu-e ou mandaté-e ne doit être légitime que lorsqu'il/elle est au service des intérêts des salarié-e-s, de la syndicalisation, de la construction du rapport de force pour transformer les conditions de travail et satisfaire les revendications. Le nombre de listes et de voix cgt aux élections professionnelles doit être un objectif de tout moment.

Philippe Mouchel

Membre du pôle Vie syndicale

CRÉATION D'UNE STRUCTURE SYNDICALE DANS LA COLLECTIVITÉ OU L'ÉTABLISSEMENT

■ Constitution d'un syndicat

Les organisations syndicales des agents de la fonction publique territoriale déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 1 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

Le syndicat professionnel dépose les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction du syndicat. La seule obligation pour le syndicat est le dépôt en Mairie où le siège du syndicat est établi. C'est ainsi que le syndicat obtient la personnalité morale et donc une existence légale.

Articles L2131-3 et R2131-1 Code du travail

■ Constitution d'une section syndicale Qui peut constituer une section syndicale ?

Les organisations syndicales représentatives (ou affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national) ;

Les organisations syndicales qui satisfont au respect des valeurs républicaines et d'indépendance constituées depuis au moins 2 ans avec pour champ professionnel et géographique qui couvre la collectivité ou l'établissement

Article L2141-2 Code du travail

■ Quelles sont les formalités vis-à-vis de la collectivité ou de l'établissement lors de la constitution d'une section syndicale ?

1) Déclaration auprès de l'autorité territoriale dès lors qu'au moins un adhérent de la section syndicale ou du syndicat est un agent de ladite collectivité et établissement.

2) Déclaration accompagnée

- Pour les syndicats : des statuts, de la liste des responsables et du justificatif de dépôt en mairie
- Pour la section syndicale : seulement les statuts du syndicat dont elle émane et la liste des responsables étant donné qu'il n'y a aucune obligation pour la section syndicale de déposer ses statuts en mairie (CE, 31 mai 2007).

Sans ces formalités, les adhérents n'ont pas le bénéfice des droits syndicaux prévus par la réglementation. (CE, 26 juin 1991).

■ Qu'est-ce que la représentativité d'une organisation syndicale ?

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales représentées au comité technique local ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

• Sont appelées à participer aux négociations mentionnées aux I et II de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique (1) les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

• Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord

conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

Art 8 bis loi 83-634 du 13 juillet 1983

LES CONDITIONS MATÉRIELLES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

LA MISE À DISPOSITION DES LOCAUX À USAGE SYNDICAL

■ À partir de quels seuils d'effectifs un local syndical doit-il être mis à disposition d'un syndicat ?

Selon la circulaire 20 janvier 2016, l'évaluation des seuils à prendre en compte inclut :

Les agents titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent Les fonctionnaires stagiaires.

Les agents qui sont mis à disposition au sein de la collectivité ou l'établissement.

Par contre, ceux que la collectivité ou l'établissement a mis à disposition au sein d'un autre organisme ne sont pas pris en compte.

Dès 50 agents, l'autorité publique doit mettre à disposition des organisations syndicales représentatives ayant créé une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement un local équipé. Avant d'atteindre ce seuil, l'autorité publique peut d'elle-même mettre à disposition un local, mais rien ne l'y oblige.

Article 3 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

■ Dans quelles conditions la mise à disposition d'un local a-t-elle lieu ?

À partir de 50 agents, l'autorité publique a l'obligation de mettre à disposition des organisations syndicales représentatives ayant créé une section syndicale un local commun. Les locaux doivent permettre à chaque organisation syndicale d'assurer la confidentialité de l'activité syndicale (armoires distinctes fermées à clefs entretiens personnalisés...)

À partir de 500 agents, l'octroi d'un local distinct pour chaque organisation syndicale représentative ayant créé une section syndicale est obligatoire.

PRÉCISION : la même affiliation à une fédération/confédération implique le même local donc, à contrario, l'affiliation à une union locale, une union départementale ou une union régionale implique toujours des locaux différents.

Article 3 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

■ Où doit être situé le local ?

Les locaux doivent se situer dans l'enceinte du bâtiment administratif. Si c'est impossible, les frais de locations sont supportés par l'administration selon deux hypothèses :

- La collectivité ou l'établissement loue elle/ lui-même le local, auquel cas le choix est opéré en concertation avec les organisations syndicales.
- Dans le cas où l'organisation syndicale loue directement un local, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux est versée par la collectivité.

Article 4 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

■ Quels équipements doivent être présents dans le local ?

Les locaux doivent contenir « les éléments indispensables à l'exercice de l'activité syndicale », c'est à dire selon la note d'information du 10 juin 2015 :

- Mobilier
- Poste informatique
- Connexion au réseau internet
- Téléphone
- Accès aux moyens d'impression

Sur décision de la collectivité et établissement, plutôt que de mettre à disposition un local déjà équipé, elle peut allouer une subvention en tenant compte de la représentativité. Le prix des équipements et une éventuelle subvention peuvent être déterminés par voie d'accord entre la collectivité ou l'établissement et les organisations syndicales. Les locaux mis à disposition doivent respecter les normes en terme d'hygiène et sécurité.

Article 4 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

PRISE EN CHARGE DES MOYENS POUR L'ACTIVITE SYNDICALE

La circulaire du 20 janvier 2016 ouvre la porte à la prise en charge financière des frais engendrés pour l'activité syndicale.

Elle renvoie à une négociation locale avec l'autorité territoriale.

Dans le cadre des protocoles, les syndicats doivent veiller à la prise en charge des abonnements numériques et papiers, la gratuité de la reprographie, l'indemnisation des frais de déplacement pour l'activité syndicale.

LES RÉUNIONS SYNDICALES

■ Quels sont les différents types de réunions syndicales ?

Les réunions statutaires ou d'information ;

Les réunions mensuelles d'information ;

Les réunions d'information spéciales en période préélectorale.

(Tableau en annexe)

■ Comment sont organisées les réunions statutaires ou d'information ?

Qui organise ? Toutes les organisations syndicales peuvent tenir ces réunions.

Qui peut organiser une heure d'information syndicale? Qui peut participer à une heure d'information syndicale?

Qui peut y participer ? Tous les agents de la collectivité ou l'établissement selon que la réunion ait lieu pendant ou en dehors des horaires de service.

Où ? Dans l'enceinte des bâtiments administratifs ou en cas d'impossibilité dans les locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales, mais dans tous les cas « hors des locaux ouverts au public ».

Article 8 décret 85-397 du 3 Avril 1985

Quand ?

Pendant les heures de services.

Comment ? L'agent en service doit demander une autorisation d'absence (AA) au moins trois jours à son chef de service. L'agent qui n'est pas en service est dispensée de toute démarche préalable.

Article 8 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

Combien de temps peut durer la réunion ?

Le texte du décret reste muet à ce propos donc, a priori, il n'y a pas de limite de temps hormis la réalisation d'un trouble au bon fonctionnement du service ou la réduction de la durée d'ouverture des services.

Article 8 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

PRÉCISION IMPORTANTE : selon la note d'information de 2016 « aucune réunion ne saurait être interdite pour un motif tiré de l'ordre du jour de cette réunion ».

Article 5 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

■ Comment sont organisées les réunions mensuelles d'information ?

Qui organise ? Seulement les organisations syndicales représentatives peuvent organiser ces réunions.

Qui peut y participer ? Chacun des membres du personnel a le droit de participer à ces réunions en demandant une ASA.

Le nombre d'ASA accordées par agent ne peut excéder 12 h par année civile, délais de route pour accéder à la réunion non compris !

Toute demande d'ASA doit faire l'objet d'une demande adressée à l'autorité territoriale au moins 3 jours avant la tenue de la réunion.

Où ? La seule information disponible concernant le lieu pour les réunions mensuelles d'information réside dans l'article 8 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 c'est-à-dire « hors des locaux ouverts au public ». En partant de là, elles peuvent avoir lieu dans les locaux administratifs ou dans les locaux syndicaux selon le souhait de l'organisation syndicale représentative tant qu'elles sont inaccessibles au public.

« En cas de grande collectivité ou de dispersion importante des services, l'organisation syndicale peut, après information de l'autorité territoriale, organiser ces réunions par direction ou par secteur géographique d'implantation des services ».

Quand ? Elles peuvent avoir lieu pendant les horaires de service (note d'information de 2015).

Comment ? Une demande d'organisation préalable doit être envoyée à l'autorité territoriale une semaine au moins avant la tenue de la réunion.

Article 8 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

■ Combien de temps peut durer la réunion ?

La réunion doit en principe durer 1 h, mais l'organisation syndicale représentative peut décider de regrouper plusieurs heures mensuelles par trimestre et donc faire moins de réunions, mais en faire des plus longues.

Selon la note d'information, si la réunion est organisée pendant la dernière heure de service de la matinée ou de la journée, elle pourra se prolonger au-delà.

PRÉCISION IMPORTANTE : selon la note d'information de 2015 « aucune réunion ne saurait être interdite pour un motif tiré de l'ordre du jour de cette réunion ».

Article 6 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

■ Comment sont organisées les réunions spéciales d'information en période préélectorale ?

Qui organise ? Toute organisation syndicale candidate au renouvellement de l'organisme considéré.

Qui peut y participer ? Chaque membre du personnel peut assister à une réunion spéciale d'information en demandant au préalable une ASA.

Selon la note d'information, cette ASA accordée s'ajoute au quota de 12 h légalement

prévu, offrant ainsi à l'agent un total de 13 h d'ASA en période pré-électorale.

Toute demande d'ASA doit faire l'objet d'une demande adressée à l'autorité territoriale au moins 3 jours avant la tenue de la réunion.

Où ? Selon la note d'information, ces réunions peuvent être organisées « au sein des services dont les personnels sont concernés par le scrutin ». Elles doivent aussi se tenir « hors des locaux ouverts au public ».

« En cas de grande collectivité ou de dispersion importante des services, l'organisation syndicale peut, après information de l'autorité territoriale, organiser ces réunions par direction ou par secteur géographique d'implantation des services ».

Quand ? Étant donné qu'une AA est mentionnée, il est logique que ces réunions puissent se tenir pendant les heures de services. D'autant que c'est pendant ces périodes que l'organisation syndicale pourra toucher le plus d'agents.

Comment ? Une demande d'organisation préalable doit être envoyée à l'autorité territoriale une semaine au moins avant la tenue de la réunion.

Article 8 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

■ Combien de temps peut durer la réunion ?

1 heure, 2 heures ou 3 heures, délais de route non compris.

Les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 3 sont en outre autorisées à tenir des réunions mensuelles

d'information d'une heure auxquelles peuvent participer les agents pendant leurs heures de service. Une même organisation syndicale peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre. Leur tenue ne peut conduire à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent douze heures par année civile, délais de route non compris.

Chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

PRÉCISIONS IMPORTANTES :

Selon la note d'information de 2015 « aucune réunion ne saurait être interdite pour un motif tiré de l'ordre du jour de cette réunion ».

Article 6 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

■ Dans quel cas un représentant d'une organisation syndicale peut-il participer à une réunion ?

Le problème ne se pose que si le représentant n'est pas un agent de la collectivité ou de l'établissement dans lequel se tient la réunion.

Deux cas de figure :

- si la réunion se tient dans les locaux administratifs, l'autorité territoriale devra être informée 24 h avant la réunion de la venue du représentant.
- si la réunion se passe dans des locaux syndicaux en dehors des locaux administratifs, aucune autorisation n'est nécessaire.

Article 7 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

Point JURISPRUDENCE

trois arrêts du CE sont à noter

CE, 27 novembre 2013 : pour la demande d'organisation d'une réunion, l'autorité administrative peut exiger que la demande de l'OS soit faite par écrit.

CE, 23 juillet 2014 : un agent souhaitant participer à une réunion tenue alors qu'il n'est pas en service n'a pas à demander une ASA et ne peut donc pas obtenir de compensation en temps de travail (même si l'ASA avait été acceptée par erreur par l'autorité territoriale).

CE, 28 octobre 2009 : la « délégation de masse », cas où plusieurs agents se rassemblent pendant les heures de service sans préavis pour exprimer bruyamment leurs revendications, n'est en aucun cas une réunion syndicale statutaire ou d'information.

du document affiché ou une notification en précisant le contenu. Elle ne peut s'opposer à son affichage qu'en cas d'injure ou de diffamation et le cas échéant le refus doit dument être motivé à l'organisation syndicale.

Pourtant, s'il est vrai que le syndicat en tant que personne morale ne peut être poursuivi pénalement, il est bon de préciser qu'une personne physique peut l'être.

La Cour de cassation considère qu'un syndicat, en tant que personne morale, ne peut être poursuivi pour diffamation [3] ou injure (publique ou non publique) [4], l'article 43-1 de la loi du 29 juillet 1881 excluant une telle responsabilité. Dans plusieurs décisions, les hauts magistrats ont eu l'occasion de rappeler ce principe : « Aucune disposition de la loi du 29 juillet 1881 ni aucun texte ultérieur n'autorise la poursuite d'une personne morale du chef de diffamation ou d'injure. » (Cass. crim., 9 juin 2001, n°00-86667 ; Cass. crim., 10 septembre 2013, n°12-83672).

Article 9 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

AFFICHAGE DE DOCUMENTS D'ORIGINE SYNDICALE

■ Qui peut afficher des documents ?

Les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement

Les organisations syndicales représentées au CSFPT même si elles ne disposent pas d'une section syndicale ou d'un syndicat dans la collectivité ou l'établissement.

L'autorité territoriale doit recevoir une copie

■ Où peuvent être affichés ces documents ?

Des panneaux doivent être placés en nombre suffisant et de dimensions convenables dans chaque bâtiment administratif là où le public n'a pas normalement accès.

Ces panneaux doivent être aménagés de façon à assurer la conservation des documents, c'est-à-dire selon la note d'information de 2015 :

Munis de vitre ou de grillage

Munis d'une serrure

Point JURISPRUDENCE :

un arrêt d'une CAA à noter CAA de Versailles, 12 juin 2008 : l'absence de transmission du document à l'autorité territoriale peut justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire.

DISTRIBUTION DES DOCUMENTS D'ORIGINE SYNDICALE

■ Qui peut distribuer des documents d'origine syndicale ?

Chaque militant peut distribuer des documents d'origine syndicale sous réserve de communiquer les documents en question à l'autorité territoriale pour information.

■ Où peut-on distribuer ces documents ?

Ils peuvent être distribués dans l'enceinte des bâtiments administratifs, dans la mesure du possible en dehors des lieux ouverts au public ou sinon lorsqu'ils ne sont pas ouverts.

■ Quand ces documents peuvent-ils être distribués ?

Ils peuvent être distribués pendant les heures de service sous plusieurs conditions :

La distribution ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service. Elle doit être assurée par un agent qui n'est pas en service ou qui bénéficie d'une décharge de service (voir plus loin).

En dehors des horaires de service, tous les militants peuvent distribuer ces documents.

■ Quel peut être le contenu de ces documents ?

Tout document d'origine syndicale doit s'inscrire dans le cadre des objectifs de l'activité syndicale définis par l'article L2313-1 du Code du travail comme étant « la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts ».

La circulaire du 20 janvier 2016 précise par ailleurs qu'elle ne doit concerner que les agents de la collectivité

Point JURISPRUDENCE :

un arrêt d'une CAA est à noter : CAA, Marseille 18 janvier 2005 : l'autorité territoriale ne peut en aucun cas soumettre la distribution des documents syndicaux à une autorisation préalable.

L'ACCÈS AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (=TIC)

■ Que faut-il entendre par TIC ?

la circulaire du 20 janvier 2016 précise deux choses pour les organisations syndicales :

- mise à disposition des organisations syndicales d'une adresse de messagerie électronique.
- des pages d'informations syndicales spécifiquement réservées sur le site Intranet de la collectivité ou de l'établissement.

Les organisations syndicales ont aussi la possibilité de demander la création de listes de diffusion selon plusieurs critères :

L'adresse de messagerie professionnelle nominative des agents

- Le service auquel ils sont affectés
- Le cadre d'emploi ou la catégorie dont ils relèvent

■ Qui définit les conditions d'utilisation des TIC ?

C'est l'autorité territoriale qui s'en charge après un avis du comité technique.

Elle doit le faire dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination.

En cas de nécessité du service ou contrainte particulière, l'autorité territoriale peut limiter l'accès et l'utilisation des TIC aux seules organisations syndicales représentatives.

Cependant l'article 4-1 du décret précise que pendant 6 semaines précédant une élection dans un organisme consultatif, toute organisation syndicale déposant une liste de candidature bénéficie des mêmes accès et d'utilisation des TIC.

En l'état actuel du droit, les notions des nécessités du service ou des contraintes particulières sont floues. La jurisprudence se chargera de les définir plus clairement.

■ Quelles sont les garanties pour les agents ?

Selon la circulaire du 20 janvier 2016: les échanges électroniques entre les organisations syndicales et les agents doivent être confidentiels.

La liberté d'accepter ou de refuser un message électronique doit pouvoir s'exercer à tout moment.

Decret 2014-1624 du 24 decembre 2014

Les organisations syndicales doivent explicitement désigner des agents pour utiliser les TIC et certaines données à caractère personnel (qui pourront être des modérateurs).

L'usage des accusés de réception et des accusés de lecture est interdit, les modalités d'envoi des messages garantissent l'anonymat des autres destinataires.

L'administration fournit aux agents désignés par les organisations syndicales une formation à l'utilisation des TIC et une assistance technique.

PRÉCISION IMPORTANTE :

L'utilisation des TIC doit être intégrée dans les protocoles d'accord relatifs à l'exercice du droit syndical.

Article 4-1 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

■ Où percevoir les cotisations ?

Les cotisations syndicales pourront être prélevées dans les locaux administratifs sous deux conditions :

- effectuée dans des locaux non accessibles au public
- aucun trouble au bon fonctionnement du service

■ Qui peut s'en charger ?

Les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service.

■ Les subventions sont-elles la seule source de revenus ?

Les organisations syndicales peuvent aussi percevoir des subventions locales sous certaines conditions :

- avoir la personnalité morale (formalités d'enregistrement...)
- être représentatives
- remplir une mission d'intérêt général au plan local

ATTENTION : ces subventions doivent respecter le principe de neutralité et d'égalité entre les OS du Service public.

LA SITUATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE (AA)

■ Dans quels cas un agent peut-il bénéficier d'une AA ?

Les AA permettent à la fois de mener l'activité syndicale sans restriction et de participer aux réunions syndicales institutionnelles (réunions de directions syndicales) sous les articles 15,16,17.

Deux cas permettent à un agent de bénéficier d'une AA :

- celles accordées pour des activités syndicales « institutionnelles » prévues aux articles 15 et 16 du décret n°85-397 du 3 avril 1985.
- celles accordées pour des activités institutionnelles administratives prévues à l'article 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985.

I. LES AA ACCORDÉES POUR LES ACTIVITÉS SYNDICALES INSTITUTIONNELLES

■ Que faut-il entendre par activités syndicales institutionnelles ?

Il s'agit de la participation des représentant.e.s mandaté.e.s, élu.e.s ou nommé.e.s aux congrès syndicaux et aux réunions des organismes directeurs auxquels elles/ils sont élus ou nommés.

Article 15 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

La circulaire du 25 novembre 1985 apporte des précisions sur ces deux notions :

- un congrès syndical est une assemblée générale ayant pour but de rassembler tous les membres pour qu'ils se prononcent sur l'activité et l'orientation du syndicat.
- un organisme directeur est une instance qualifiée comme telle dans les statuts du syndicat.

■ Dans quelles conditions sont accordées ces AA ?

Il faut différencier la représentation ou non de l'organisation syndicale au CCFP :

Si l'organisation syndicale est représentée au CCFP : tout représentant mandaté pour participer à des congrès ou organisme directeur au niveau des unions, fédération, confédération ou organisations syndicales internationales dispose de 20 jours maximum d'AA.

Si l'organisation syndicale n'est pas représentée au CCFP : tout représentant mandaté pour participer à des congrès ou organisme directeur au niveau des unions, fédération, confédération ou organisations syndicales internationales dispose de 10 jours maximum d'AA.

Tous les syndicats affiliés à ces organisations disposent bien sûr des mêmes droits, mais la limite des 20 ou 10 jours vaut pour la totalité et n'est pas cumulable par niveau.

Ces AA sont accordées selon une procédure particulière :

- elles ne peuvent être délivrées qu'aux représentants syndicaux justifiant d'un mandat.

- l'agent doit être en service au moment du congrès ou de l'organisme directeur pour bénéficier de l'AA, si ce n'est pas le cas il ne pourra pas demander le bénéfice d'une compensation.
- la demande d'AA doit être formulée au moins trois jours avant la tenue de la réunion avec à l'appui la convocation (selon la note d'information de 2016) sous peine de sanction disciplinaire.

Les AA sont accordées selon les nécessités du service et tout refus doit faire l'objet d'une motivation de l'autorité territoriale.

PRÉCISIONS IMPORTANTES :

Pour les réunions d'un niveau différent comme celle de la section syndicale ou du syndicat non affilié, la participation s'impute sur le contingent d'absences de l'article 14 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 (voir analyse plus loin).

Article 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

Les délais de route ne sont pas compris pour le calcul des AA.

Article 16 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

II. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE ACCORDÉES POUR LES ACTIVITÉS INSTITUTIONNELLES ADMINISTRATIVES

■ Que faut-il entendre par activités institutionnelles administratives ?

Il est question ici de la participation des représentants syndicaux à des instances ou organismes de la Fonction publique.

L'article 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 en pose la liste :

Le Conseil Commun de la Fonction Publique
Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Le Centre National de la Fonction publique Territoriale

Les Comités Techniques

Les Commissions Administratives Paritaires

Les Commissions Consultatives Pari-taires

Les CHSCT

Les Commissions de Réforme

Le Conseil Économique, Social et Environnemental ou les Conseils Économiques Sociaux et Environnementaux Régionaux.

De même, pour la participation à des réunions de travail avec l'administration ou à des négociations professionnelles, selon l'article 8bis de la loi du 13 juillet 1983, notamment l'évolution des rémunérations, les conditions et l'organisation du travail, le déroulement des carrières et la promotion... Cet article permet de décompter du temps syndical l'ensemble des réunions convoquées par l'administration ou à des négociations dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Les réunions à l'initiative de la direction ou

dans le cadre du dialogue social relèvent désormais de l'article 18 et ne sont plus être décomptées du temps syndical attribué au syndicat. Ces autorisations d'absence ne sont pas soumises à nécessité de service, ne peuvent pas faire l'objet de refus. Elles sont de droit.

■ Dans quelles conditions sont accordées ces AA ?

Ce sont les agents titulaires et suppléants qui peuvent bénéficier de ces AA dans la mesure où ils sont convoqués pour participer à la réunion. Cas particulier du suppléant qui peut y participer sans voix délibérative. Selon la note d'information de 2015, il faut qu'il ait été informé de la tenue de la réunion probablement par le titulaire bien que le texte reste imprécis.

Ces AA sont accordées pour une durée prenant en compte :

- Les délais de route
- La durée « prévisible de la réunion »
- Le même temps de la réunion est accordé à l'agent pour qu'il puisse la préparer et en rendre compte.

■ Y-a-t-il une prise en charge de frais dans le cadre de la participation aux instances ?

Les titulaires peuvent être indemnisés de leurs frais de transport et de séjour.

« Les agents de l'État qui collaborent aux commissions, conseils,... peuvent être remboursés des frais de transport et de séjour qu'ils sont appelés à engager pour se rendre aux convocations de ces commissions ».

Article 3 – décret n°90 437 du 28 mai 1990

Point JURISPRUDENCE : un arrêt du CE est à noter
CE, 13 février 2006 : pour les suppléants se rendant à une Commission Administrative Paritaire, ils ne peuvent être indemnisés pour les mêmes frais que lorsqu'ils s'y déplacent en tant que suppléants des titulaires absents sur convocation.

LE CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

Le crédit de temps syndical est composé de deux contingents :

- Un contingent d'Autorisation d'Absence (AA)
- Un contingent de crédit mensuel d'heures de Décharge d'Activité de Service

III. LA RÉPARTITION DES CONTINGENTS ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES COMPTE TENU DE LEUR REPRÉSENTATIVITÉ

■ Comment est opérée la répartition ?

Elle se fait selon deux critères :

D'une part, une moitié est attribuée aux organisations syndicales représentées au comité technique retenues pour le calcul du contingent et l'autre moitié est attribuée à celles ayant présenté des candidats, mais qui ne sont pas représentées au Comité Technique.

D'autre part, chaque organisation syndicale reçoit une proportion de cette moitié de contingent en fonction du nombre de sièges

obtenus pour les organisations syndicales représentatives ou de voix obtenues pour les simples organisations syndicales.

Selon l'article 9 du décret du 24 décembre 2014, il est possible de maintenir les droits dont bénéficiaient les organisations syndicales avant l'entrée en vigueur du décret si ces derniers sont plus avantageux que ceux prévus dans le décret.

Cette décision est prise par un arrêté de l'autorité territoriale.

Les droits antérieurs ne peuvent être maintenus que pour une durée maximale d'un an.

■ Quand est opérée la répartition ?

Le montant du crédit de temps syndical est établi lors du renouvellement du Comité Technique puis reconduit chaque année jusqu'aux prochaines élections.

Il est recalculé dans l'hypothèse où il y a une modification du périmètre du Comité Technique ainsi que lorsqu'il y a une variation de plus de 20 % des effectifs.

Articles 12 et 13 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

IV. LE CONTINGENT D'AUTORISATIONS D'ABSENCE

■ Par qui est calculé le contingent de crédit de temps syndical autorisations d'absence, articles 12, 13 et 14 ?

Pour les collectivités et établissements publics dont le Comité Technique est placé auprès du centre de gestion, celui-ci calcule, selon ce barème appliqué au nombre d'heures de travail accomplies par les électeurs inscrits sur la liste électorale de ce Comité Technique, un contingent réparti dans les conditions prévues à l'article 13. Pour les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents sont remboursés par le centre de gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

Pour les collectivités de plus de 50 agents, qu'elles soient en Commission Administratives locales ou au centre de gestion, le contingent est calculé par chaque collectivité ou établissement et reste à charge de l'employeur.

Pour déterminer le montant du contingent deux options sont possibles :

1h d'AA accordée pour 1000h de travail effectuées par les électeurs inscrits sur la liste électorale du CT. Selon la note d'information de 2016 : n'est prise en compte que la durée effective de travail sans les heures supplémentaires et sans les heures faites par les agents mis à disposition à l'extérieur de la collectivité.

Selon la circulaire du 25 novembre 1985, un

accord entre les organisations syndicales et l'autorité territoriale peut permettre l'application d'une formule forfaitaire :

1607 (durée annuelle de travail effectif) x nombre d'électeurs inscrits au CT 1 000 h

■ Qui peut bénéficier de ces AA ?

Chaque organisation syndicale désigne, parmi ses représentants au niveau du Comité Technique, ceux qui pourront bénéficier des AA dans la limite du contingent.

■ Les AA, quelle destination ?

Les AA sont à mettre en relation avec les ASA pour aller aux congrès et organismes directeurs de certains niveaux (voir plus haut) Les AA servent donc à aller aux congrès et organismes directeurs pour les structures non prévues par les ASA donc, en pratique, à ceux des sections syndicales.

■ Quelle est la procédure à respecter pour l'octroi des AA ?

L'agent doit être en service au moment du congrès ou de l'organisme directeur pour bénéficier de l'AA, si ce n'est pas le cas il ne pourra demander le bénéfice d'une compensation.

La demande d'AA doit être formulée au moins trois jours avant la tenue de la réunion avec à l'appui la convocation (selon la note d'information de 2016) sous peine de sanction disciplinaire.

Les AA sont accordées selon les nécessités du service et tout refus doit faire l'objet d'une motivation de l'autorité territoriale.

V. LE CONTINGENT DE DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE

■ Comment est calculé le contingent de Crédit de temps syndical de décharges d'activité ?

Ce contingent varie selon le nombre d'électeurs inscrit sur la liste électorale du Comité Technique :

Nombre d'électeurs inscrits	Nombre d'heures mensuelles de décharges
Moins de 100	Egal au nombre d'électeurs
100 à 200	100
201 à 400	130
401 à 600	170
601 à 800	210
801 à 1000	250
1001 à 1250	300
1251 à 1500	350
1501 à 1750	400
1751 à 2000	450
2001 à 3000	550
3001 à 4000	650
4001 à 5000	1000
5001 à 10 000	1500
10 001 à 17 000	1700
17 001 à 25 000	1800
25 001 à 50 000	2000
plus de 50 000	2500

Le contingent de décharges d'activité de service mentionné au 2° de l'article 12 est calculé par chaque collectivité ou établissement non obligatoirement affilié à un centre de gestion.

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion ou à un centre prévu aux articles 17,18 et 112 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, ce contingent est calculé par le centre de gestion.

Le contingent à accorder sous forme de décharges d'activité de service est égal au nombre d'heures fixées pour la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du Comité Technique ou des Comités Techniques du périmètre retenu pour son calcul.

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion, ces heures sont réparties par le centre entre les organisations syndicales selon les critères définis à l'article 13. Les centres de gestion remboursent les rémunérations supportées par ces collectivités et établissements dont certains agents bénéficient de décharges de service ou, le cas échéant, mettent à leur disposition des fonctionnaires assurant l'intérim. Les dépenses afférentes sont réparties entre ces collectivités et établissements.

Le montant du crédit est déterminé à chaque renouvellement du Comité Technique. Il est recalculé dans l'hypothèse où il y a une modification du périmètre du Comité Technique ainsi que lorsqu'il y a une variation de plus de 20 % des effectifs.

Article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

■ Qui peut bénéficier des heures de décharges d'activités ?

- les collectivités de plus de 350 agents ayant leur CAP locale bénéficient des DAS

- les collectivités de moins de 350 agents affiliées au centre de gestion bénéficient des DAS mutualisées par l'intermédiaire de l'organisation CGT départementale.

Chaque organisation syndicale désigne parmi ses représentants en activité au niveau du Comité Technique ceux qui pourront bénéficier des décharges d'activité dans la limite du contingent.

La liste nominative doit être communiquée à l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale peut refuser une désignation si elle s'avère incompatible avec la bonne marche du service. Ce refus doit être motivé et l'autorité territoriale invite à porter son choix sur un autre agent. La Commission Administrative Paritaire est alors informée de cette décision (ou la Commission Consultative Paritaire).

Article 20 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

■ Quelles sont les conséquences d'une décharge d'activité pour l'agent ?

Il faut d'abord noter que, selon la circulaire du 25 novembre, 1985, un agent stagiaire ou en formation ne peut bénéficier d'une décharge d'activité (totale ou partielle).

La décharge d'activité peut être totale ou partielle et l'agent devra voir sa charge de travail diminuer proportionnellement en conséquence.

L'agent n'est néanmoins pas « propriétaire de ses heures de décharges » et l'organisation syndicale pourra les lui retirer en en faisant la demande à l'autorité territoriale qui est obligée d'y procéder (CE, 15 janvier 2010).

En aucun cas, la situation statutaire du fonctionnaire et non titulaire n'est modifiée, il demeure en position d'activité avec les droits qui y sont attachés.

Ils ont d'ailleurs certaines garanties de carrière : L'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 : leur avancement doit se faire sur la base de celui des fonctionnaires du cadre d'emploi ou corps auquel l'intéressé appartient.

L'article 31 du décret du 24 décembre 2014 précise que cette règle s'applique pour une quotité minimale de 70 % de temps complet. Article 12 de la loi du 13 juillet 1983 : les fonctionnaires qui consacrent la totalité de leur temps à l'exercice d'une activité syndicale peuvent bénéficier de mesures de promotion interne sans qu'ils soient obligés d'abandonner leur mandat.

Article 15 de la loi du 13 juillet 1983 : les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

LA MISE À DISPOSITION AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE REPRÉSENTATIVE

■ Quelle est la procédure à respecter pour la mise à disposition ?

Certains agents (fonctionnaires ou non titulaires sans distinction) peuvent être mis à disposition d'une organisation syndicale représentative pour exercer un mandat à échelon national (R1613-2 CGCT).

La mise à disposition est décidée par un arrêté de l'autorité territoriale :

- 1) L'accord de l'agent doit impérativement être recueilli ;
- 2) De même pour l'organisation syndicale représentative ;
- 3) La CAP doit rendre un avis ;
- 4) L'autorité territoriale transmet une copie de l'arrêté au préfet et au ministre des collectivités territoriales.

Article 21 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

L'arrêté de l'autorité territoriale doit prévoir la durée de la mise à disposition et les règles pour y mettre fin, notamment le respect d'un préavis d'une durée d'un mois minimum. L'autorité territoriale et l'organisation syndicale représentative peuvent arbitrairement décider de mettre fin à une mise à disposition.

Articles 22 et 25 du décret du 3 avril 1985

■ Quelles sont les conséquences pour l'agent ?

C'est toujours la collectivité qui détient et exerce le pouvoir disciplinaire. Article 24 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

L'agent ne peut bénéficier d'une formation professionnelle ou d'un congé de formation professionnelle qu'avec l'accord de l'organisation syndicale représentative.

Article 23 bis du décret n°85-397 du 3 avril 1985

Carrières

■ I.- Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire.

■ II.- Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, de l'une des mesures prévues au I et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :

1) Son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ;

2) Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifie en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial ;

3) Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce

grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

■ III.-Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale est soumis au II.

■ IV.-Par dérogation à l'article 17, le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I du présent article et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle.

Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque les dispositions du statut particulier de son corps ou cadre d'emplois d'origine prévoient le maintien d'un système de notation.

■ V.-Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

■ VI.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le fonctionnaire soumis aux II et III conserve le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et dans lesquelles le fonctionnaire soumis au

même II bénéficie d'un entretien sans appréciation de sa valeur professionnelle.

Article 57 de la loi du 26 janvier 1984

Il dispose des mêmes garanties de carrière qu'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service.

Lorsque la mise à disposition prend fin, le fonctionnaire remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine est réaffecté dans cette collectivité ou dans cet établissement, soit dans l'emploi qu'il occupait avant sa mise à disposition, soit dans un emploi correspondant à son grade ou à défaut, si cette collectivité ou cet établissement est affilié, pris en charge dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Article 26 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais qui effectue son service auprès d'une organisation syndicale. Il continue donc de percevoir les indemnités qu'il percevait avant d'être mis à disposition et qui sont liées au grade et à l'affectation.

Circulaire du 20 janvier 2016

■ Comment sont répartis les effectifs pouvant être mis à disposition ?

Deux articles permettent de déterminer les effectifs disponibles :

L'article 1613-2 CGCT dispose que « Le nombre total en équivalent temps plein des agents de la Fonction publique territoriale mis à disposition auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national (...) est fixé à cent trois auxquels s'ajoutent les agents territoriaux mis à disposition au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique ».

L'article 27 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 précise que chaque organisation syndicale représentée au Conseil commun de la Fonction publique dispose de quatre agents.

Les effectifs de l'article 1613-2 CGCT sont répartis proportionnellement au nombre de suffrages obtenus pour la répartition des sièges au CSFPT. Ex : la CGT dispose de 30 agents

ainsi que la circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, de la LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et de loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique

■ Lexique :

ASA : Autorisations Spéciales d'Absence

AA : Autorisations d'Absence

CAA : Cour d'Appel Administrative

CAP : Commission Administrative Paritaire

CCFP : Conseil Commun de la Fonction Publique

CE : Conseil d'Etat

CSFPT : Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

DAS : Décharges d'Activité de Service

**fédération
des services
publics**

la
cgtp

FIER-E-S
D'ÊTRE
FONCTIONNAIRES !

FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS

263 rue de Paris - Case 547 93515 Montreuil cedex

Tél. 01 55 82 88 20 - Fax. 01 48 51 98 20 - Email : fdsp@cgtp.fr