

GUIDE PRATIQUE

L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
SUITE AUX MODIFICATIONS
DU DÉCRET N°85-397
DU 3 AVRIL 1985



02



sommaire

Edito	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	14

Novembre 2015

EDITO

PHILIPPE MOUCHEL

MEMBRE DU BUREAU FÉDÉRAL, PÔLE VIE SYNDICALE

DROITS SYNDICAUX NOUVEAUX ET DÉMOCRATIE

**Mener la bataille revindicative pour de nouveaux droits,
le respect des libertés syndicales et la défense
de 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.

Le décret modifié est loin d'être une amélioration et de garantir les moyens nécessaires pour la démocratie sociale. Depuis le mois de juin, la Direction Générale des Collectivités Locales a publié une note préparatoire à une nouvelle circulaire d'application. La Fédération est intervenue auprès de Madame Marylise Lebranchu, ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique, sur le contenu de cette note. Presque un an après l'élection, la circulaire n'est pas sortie, cela entraîne des problèmes d'application des droits.

Une bonne partie des droits syndicaux est issue des élections professionnelles, de la représentativité. Les droits syndicaux ne sont pas au niveau des besoins, 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 doit nous demander 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 fait syndical et à une démocratie sociale utile aux agents et au fonctionnement du Service public.

La question de droits syndicaux nouveaux doit être portée dans la Fédération, du syndicat au niveau national, pour nous permettre le renforcement des moyens pour 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.

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

■ Constitution d'un syndicat

Dépôt du statut et des noms de ceux qui sont chargés d'assurer la direction et l'administration du syndicat à la maison de la localité où le syndicat est établi.

C'est là que le syndicat obtient la personnalité morale et donc une existence légale.

Articles L2131-3 Code du travail 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 répu-

blicaines 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 l'établissement ?

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).

Les organisations syndicales s'organisent comme elles l'entendent et ne sont en aucun cas soumises aux collectivités ou aux établissements pour leur organisation ou rédaction de leurs statuts.

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

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

Une organisation syndicale est considérée comme représentative dès lors qu'elle est représentée au comité technique ou au Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Avec cette qualité, l'OS obtient des droits supplémentaires, le principal étant la capacité de conclure des accords collectifs avec l'autorité territoriale concernée.

V

LES CONDITIONS MATERIELLES 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 du 25 novembre 1985, 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 pu-

06

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.

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, a 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.
- L'organisation syndicale loue directement un local, la collectivité ou l'établissement doit lui verser une subvention en se référant au prix de l'immobilier et au prix que paye l'administration pour un local équivalent (circulaire 3 juillet 2014 pour FPE mais applicable).

**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 représentative. Le prix des équipements et une éventuelle suspension peuvent être déterminés par voie d'accord entre la collectivité ou l'établissement et les organisations syndicales.

La surface doit être adaptée compte tenu de l'effectif des représentants, en cas de doute il peut être utile de se référer à la norme NF X 35-102 qui fixe les surfaces minimales recommandées pour les dimensions des bureaux.

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

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 prélectorale.

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

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

Qui peut y participer ? Les agents de la collectivité ou l'établissement selon que la réunion a 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 de 1984

Quand ? En dehors des horaires de service ou en cas d'impossibilité pendant les horaires de service, mais dans ce cas seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) peuvent y participer.

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 ? 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

08

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 2015 « 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 prélectorale ?

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 également prévu, offrant ainsi à l'agent un total de 13 h d'ASA en période prélectorale.

- 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 ASA 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

10

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 repré-

sentant 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 informé 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.

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.

■ Où peuvent être affichés ces documents ?

Des panneaux doivent être placés en nombre suffisant et de dimensions convenables dans les locaux administratifs 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

L'autorité territoriale doit recevoir une copie 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.

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

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 ?

12

Ils peuvent être distribués dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais 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 produit aucun trouble au 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 ».

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 ?

Pour le moment, il faut se référer à la note d'information de 2015 et cela implique 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.

- En l'état actuel du droit, ces deux notions sont floues. La jurisprudence se chargera de les définir plus clairement.

■ Quelles sont les garanties pour les agents ?

Selon la note d'information de 2015 :

- 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.

Selon l'arrêté d'application du décret du 4 novembre 2014 n° 2014-1319 :

- Article 4 arrêté : les organisations syndicales doivent expressément dési-

gner des agents pour utiliser les TIC et certaines données à caractère personnel (qui pourront être des modérateurs).

- Article 8 arrêté : l'usage des accusés de réception et des accusés de lecture est interdit.
- Article 8 arrêté : les modalités d'envoi des messages garantissent l'anonymat des autres destinataires.
- Article 10 : l'administration fournit aux agents désignés par les organisations syndicales une formation à l'utilisation des TIC et une assistance technique.

PRÉCISION IMPORTANTE : selon un avis de la commission d'accès aux documents administratifs (CADA), la liste du personnel d'une collectivité faisant apparaître les nom, prénom, affectation des agents et adresse est un document communicable à toute personne qui en fait la demande. C'est donc un moyen pour les organisations syndicales d'obtenir les informations concernant les éventuelles listes de diffusion.

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

LA COLLECTE DES COTISATIONS

■ Où récupérer les cotisations ?

14

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 REPRESENTANTS SYNDICAUX

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE (ASA)

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

Deux cas permettent à un agent de bén-

neficier d'une ASA :

- 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 pré-

vues à l'article 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985.

I) LES ASA ACCORDÉES POUR LES ACTIVITÉS SYNDICALES INSTITUTIONNELLES

■ Que faut-il entendre par activités syndicales institutionnelles ?

Il s'agit de la participation des représentants mandatés aux congrès syndicaux et aux réunions des organismes directeurs auxquels 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 ASA ?

Il faut différencier la représentation

ou non de l'organisation syndicale au CCFP (=Conseil commun de la fonction publique) :

- 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'ASA.
- 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'ASA.

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 ASA 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'ASA, si ce n'est pas le cas il ne pourra pas demander le bénéfice d'une compensation.
- La demande d'ASA doit être

16

formulée au moins trois jours avant la tenue de la réunion avec à l'appui la convocation (selon la note d'information de 2015) sous peine de sanction disciplinaire.

- Les ASA 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 ASA.

Article 16 du décret n°85-397

du 3 avril 1985

II. LES ASA ACCORDÉES POUR LES ACTIVITÉS INSTITUTIONNELLES ADMINISTRATIVES

■ Que faut-il entendre par activités institutionnelles administratives ?

On parle 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 paritaires
- 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 ASA ?

Ce sont les agents titulaires et suppléants qui peuvent bénéficier de ces ASA 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 ASA 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

18

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 condi-

tions prévues à l'article 13. Pour les collectivités et établissements publics de moins 50 agents sont remboursés par le centre de gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

Pour les collectivité 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 a charge de l'employeur .

Pour déterminer le montant du contingent deux options sont possibles :

- 1h d'AA accordée pour 1 000 h de travail effectuées par les électeurs inscrits sur la liste électorale du CT. Selon la note d'information de 2015, 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

**1° et 2° articles 14 du décret n°85-397
du 3 avril 1985**

■ 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.

**3° et 4° de l'article 14 du décret
n°85-397 du 3 avril 1985**

■ 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.

Article 17 du décret 1984

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

C'est la même procédure que pour les ASA dans le cadre des activités syndicales institutionnelles.

- Elles ne peuvent être déli-



vrées 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 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 2015) 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

■ Par qui est calculer le contingent de Crédit de temps syndical de décharges d'activité article 19 ?

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	Égal au nombre d'électeurs
100 à 200	100
201 à 400	130
401 à 600	170
601 à 800	210
801 à 1.000	250
1.001 à 1.250	300
1.251 à 1.500	350
1.501 à 1.750	400
1.751 à 2.000	450
2.001 à 3.000	550
3.001 à 4.000	650
4.001 à 5.000	1.000
5.001 à 10.000	1.500
10.001 à 17.000	1.700
17.001 à 25.000	1.800
25.001 à 50.000	2.000
Plus de 50.000	2.500

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 ?

Chaque organisation syndicale désigne parmi ses représentants 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**

■ Les heures non utilisées pendant un mois peuvent-elles être reportées ?

Selon la circulaire du 25 novembre 1985, les heures non consommées pendant le mois ne peuvent être reportées sur le mois suivant que sur autorisation de l'autorité territoriale.

■ 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 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 (= Commission administrative paritaire) 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

■ 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 du décret n°85-397
du 3 avril 1985**

- Le congé de formation syndicale ne peut excéder la durée de 12 jours.

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, l'agent est réintégré à son ancien poste

dans sa collectivité et établissement et si c'est impossible dans un emploi équivalent.

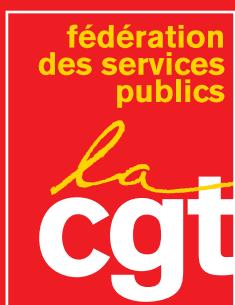
**Article 26 du décret n°85-397
du 3 avril 1985**

■ 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 (1^{er} mars 2015).



Fédération CGT des Services publics
Case 547 - 263, rue de Paris
93515 MONTREUIL
www.sterritoriaux.cgt.fr