



Note :

Simplifier et améliorer le droit syndical

Séance Plénière du 04 juillet 2018

Pilote : Claire LE CALONNEC (CFDT)

Sous l'égide de la FS4 présidée par Daniel LEROY

Sommaire

Introduction	3
I - Projet de protocole d'accord cadre proposé à la négociation entre employeur et organisation syndicales.....	5
Annexe 1 : Exemple de répartition des subventions et du crédit de temps syndical	17
Annexe 2 : Les locaux syndicaux	19
Annexe 3 : La négociation locale entre employeur et organisations syndicales représentatives	21
Annexe 4 : La notion de nécessités de service	23
II - Proposition de modifications législatives ou réglementaires	25
Annexe : Répartition des décharges d'activité de service.....	36

Pour un dialogue social de proximité dans les collectivités locales : simplifier et améliorer l'utilisation du droit syndical

Introduction

Le CSFPT, instance nationale du dialogue social, est attaché aux conditions d'exercice des relations sociales entre employeurs et représentants des personnels afin de favoriser un dialogue social de qualité au niveau local. Celui-ci est d'autant plus fructueux que les organisations syndicales représentatives peuvent bénéficier concrètement des droits qui leur sont ouverts.

Dans le cadre de sa formation spécialisée n°4 chargée des questions sociales présidée par Daniel LEROY, un groupe de travail coordonné par Claire LE CALONNEC a préparé une note pour améliorer les conditions d'exercice du droit syndical.

L'objet de cette note n'est pas de « révolutionner » les droits et moyens existants, mais de proposer des améliorations par les voies conventionnelles d'une part, et réglementaires d'autre part, pour résoudre des difficultés d'application que les organisations syndicales et les collectivités locales rencontrent dans la mise en pratique des droits actuels.

En effet, il est temps de faire évoluer le droit syndical pour l'adapter aux conséquences des réorganisations territoriales. Les périmètres élargis des intercommunalités, des métropoles et des régions ont eu un impact important sur l'exercice et l'utilisation du droit syndical, qu'il convient de prendre en compte.

A cet effet, la présente note du CSFPT propose d'une part un projet de protocole d'accord cadre sur le droit syndical, élaboré à partir de documents existants et recommandé aux centres de gestion et aux collectivités pour engager la négociation avec les organisations syndicales, dès après la clôture des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Elle propose d'autre part des modifications législatives ou réglementaires adressées à la DGCL. Au fur et à mesure que celles-ci seront intégrées, elles permettront d'homogénéiser l'application du droit syndical sur tout le territoire et de concentrer la négociation sur les points les plus locaux.

Le parti-pris de cette note du CSFPT est de considérer que les agents bénéficiant de temps syndical ou mis à disposition des organisations syndicales contribuent au bon fonctionnement des collectivités et établissements publics dans lesquelles ils exercent leur mandat : ils doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et services que les agents qu'ils représentent (documentation, moyens de transport, outils informatiques par exemple).

Si le travail syndical n'est pas un travail comme les autres, il n'est pas non plus une absence d'activité. C'est pourquoi il est proposé de modifier la dénomination des

« autorisations d'absence syndicale » et des « décharges d'activité de service » pour promouvoir l'activité syndicale.

Il importe de prendre en compte pour l'exercice réel de leurs droits le cas des agents travaillant de nuit ou en horaires décalés ou encore très contraints dans leur disponibilité aux heures habituelles des réunions du fait de leurs missions (secrétaires de mairie, auxiliaires de soins ou de puériculture par exemple).

L'expérience tirée de la pratique des instances amène aussi les représentants des personnels à faire le constat que davantage de temps pour la préparation et le suivi des réunions des instances est nécessaire.

Simplifier la gestion du droit syndical, chronophage tant pour les organisations syndicales que pour les services des ressources humaines, fait consensus entre tous les participants. Des mesures de simplification « pour un bon usage » sont proposées, plusieurs d'entre elles sont déjà à l'œuvre dans la fonction publique d'État.

La plupart des propositions de simplifications et d'améliorations présentées font consensus et ont l'aval de la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) reçue en audition¹, à l'exception de celles portant sur l'augmentation de temps syndical : tripler le temps de la réunion pour l'autorisation d'absence pour siéger en instance représentative (article 18 du décret n°85-397) et adopter un barème de décharges d'activité de service proportionnel aux effectifs pris en compte.

Le groupe de travail préconise d'approfondir ces questions de mutualisation et de volume du temps syndical à partir d'une étude d'impact à réaliser. La possibilité de mutualisation du temps syndical entre un centre de gestion et une collectivité non affiliée n'a été que très rarement utilisée, la FNCDG prônant davantage que la gestion du droit syndical devienne une mission intégrée au socle commun qui deviendrait obligatoire. Les centres de gestion assureraient alors cette gestion au bénéfice de toutes les collectivités locales et leurs établissements, à laquelle elles et ils contribueraient. Si cette solution devait être adoptée, cela ne pourrait être au détriment du temps syndical alloué, via le barème actuel qui prévoit une dégressivité des heures allouées quand les effectifs concernés augmentent. A contrario, un barème linéaire ne peut être adopté sans réinterroger les ressources des centres de gestion pour assurer plus largement la gestion du temps syndical.

C'est tout l'objet d'une négociation qui devrait s'ouvrir après l'adoption de cette note entre employeurs, centres de gestion et organisations syndicales représentatives au CSFPT.

La note se présente en deux parties :

I - Projet de protocole d'accord cadre proposé à la négociation entre employeur et organisations syndicales

II - Proposition de modifications législatives ou réglementaires

¹ Monsieur HIRIART, Président, et Monsieur SENAMAUD, Directeur de la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) ont été auditionnés le 21 juin sur les propositions envisagées.

I - Projet de protocole d'accord cadre proposé à la négociation entre employeur et organisation syndicales

Présentation

Le projet ci-après se présente en 2 colonnes : celle de gauche contient le protocole d'accord cadre proprement dit ; celle de droite, des précisions et commentaires utiles.

Il s'adresse autant aux centres de gestion qu'aux collectivités et à leurs établissements publics :

- Les paragraphes qui concernent spécifiquement les centres de gestion sont signalés dans la colonne « Commentaires » ;
- Quant aux collectivités et établissements affiliés pour lesquels le centre de gestion calcule et gère les décharges d'activité de service, elles et ils sont invités à adopter un tel protocole d'accord, hors son article 6 consacré aux dites décharges d'activité de service.

Dans la colonne « Proposition de protocole », les paragraphes en caractères droits et noirs s'imposent : ce sont des rappels de la réglementation existante. *Les paragraphes en caractères bleu et italiques visent à améliorer le droit existant : ils sont ouverts à la négociation entre employeur et organisation syndicales.*

Le projet est suivi de quatre annexes :

- Un exemple de répartition des subventions et du crédit de temps syndical,
- Une fiche relative aux locaux syndicaux,
- Une fiche relative à la notion de nécessités de service,
- Une fiche relative à la négociation locale.

Propositions ouvertes à la négociation

- Lorsque la Collectivité / l'Établissement n'équipe pas entièrement le local qu'elle fournit, la subvention qu'elle doit alors verser aux organisations syndicales est répartie avec une part fixe et une part variable selon leurs résultats électoraux et réévaluée chaque année ;
- De même en cas de subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux ;
- La Collectivité / l'Établissement met à disposition des militants syndicaux et de représentants du personnel les mêmes moyens de fonctionnement qu'aux autres agents et à défaut, verse aux organisations syndicales une subvention de fonctionnement répartie avec part variable et une part fixe selon leurs résultats électoraux et réévaluée chaque année ;
- Une subvention exceptionnelle complémentaire est allouée l'année suivant les élections pour que les organisations syndicales représentatives débutent le mandat dans de bonnes conditions matérielles ;

- La Collectivité / l'Établissement prend sa part pour informer les agents de la tenue de permanences syndicales et permet à ces derniers de s'y rendre au moyen « d'autorisations d'absence pour consultation syndicale » ;
- La Collectivité / l'Établissement donne aux organisations syndicales divers moyens d'information et de communication ;
- Les deux contingents du crédit de temps syndical, autorisations d'absence des articles 14 et 17 du décret n°85-397 et décharges d'activité de service, sont additionnés et utilisés selon les modalités applicables à ces dernières ;
- La journée de travail syndical se substitue à la journée de service pour respecter les amplitudes maximales de travail et minimales de repos, notamment pour les agents travaillant de nuit ou en horaires atypiques. Si l'agent devait être en repos, celui-ci est reporté ;
- La Collectivité / l'Établissement s'engage à étudier favorablement les demandes de mutualisation du droit syndical avec un·e autre Collectivité / Établissement ;
- La durée de l'autorisation d'absence pour siéger en instance représentative (article 18 du décret n°85-397) est du triple de la durée de la réunion ;
- La Collectivité / l'Établissement rembourse aussi les frais de déplacement et de repas des représentants suppléants ;
- Le protocole d'accord donne lieu à une réunion annuelle de suivi, il est revu tous les 4 ans.

Concernant particulièrement les centres de gestion

- Ils calculent et gèrent le droit syndical pour toutes les collectivités affiliées, que ce soit à titre obligatoire ou volontaire ;
- Les absences des représentants du personnel pour siéger en CT et CHSCT donnent lieu à remplacement des agents ou à indemnisation des Collectivités / Établissements concernés par ces absences.

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<u>ARTICLE 1 : LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS</u> Au regard de la réglementation en vigueur : Sont concernées, les organisations représentées au Comité Technique de la Collectivité / l'Établissement ou au Conseil Supérieur de la FPT, à savoir : _____ (les nommer) <u>En cas d'attribution de locaux</u> La Collectivité / l'Établissement met ____ bureaux à la disposition des organisations syndicales : cf. plan joint en annexe I. Elle les assure comme locaux habilités à recevoir du public et répondant aux normes d'accessibilité. L'occupation de ces bureaux et des locaux communs fait l'objet d'une convention entre l'employeur et les organisations syndicales concernées. - Dans le cas où tout l'équipement du local est fourni par la Collectivité/l'Établissement Ces bureaux sont équipés de mobilier de bureau (inventaire en annexe II) et d'un poste téléphonique. Les matériels et logiciels informatiques fournis sont compatibles avec ceux utilisés par la Collectivité / l'Établissement pour bénéficier de la même maintenance. La confidentialité des données des organisations syndicales est garantie. - Dans le cas où tout ou partie de l'équipement du local n'est pas fourni par la Collectivité/l'Établissement La Collectivité / l'Établissement accorde une subvention financière annuelle pour compléter l'équipement du local et en assurer la maintenance. Montant et actualisation de l'enveloppe consacrée ➤ <i>Montant de l'enveloppe pour 2019 : _____ €</i> <i>Cette subvention fait l'objet d'une revalorisation annuelle en fonction de l'indice du coût de la vie.</i> Modalités de répartition issues de la négociation <i>Le montant de cette compensation financière annuelle sera réparti comme suit :</i> ➤ <i>____ % de cette somme, constituant la part fixe, répartis à parts égales entre les différentes organisations syndicales concernées.</i> ➤ <i>les ____ % restants, constituant la part variable, répartis proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections au Comité Technique.</i>	<i>Les locaux attribués aux organisations syndicales doivent autant que possible être aux normes d'établissements recevant du public, répondre aux normes d'accessibilité, et être assurés comme tels.</i> <i>La convention précisera les horaires d'accès aux locaux qui doivent être aussi larges que possible.</i>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<u>En cas de subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux</u> En l'absence de mise à disposition de locaux, la Collectivité / l'Établissement accorde en compensation une subvention financière annuelle, qui intègre les frais d'assurance. Montant et actualisation de l'enveloppe consacrée ➤ Montant de l'enveloppe pour 2019 : _____ € <i>Cette subvention fait l'objet d'une revalorisation annuelle en fonction de la valeur moyenne de référence des loyers en prenant pour référence l'indice du 3^{ème} trimestre de chaque année (art. 35 de la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 - art. 9 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 - décret n° 2005-1615 du 22 décembre 2005).</i> Modalités de répartition issues de la négociation <i>Le montant de cette compensation financière annuelle sera réparti comme suit :</i> ➤ <i>___ % de cette somme, constituant la part fixe, répartis à parts égales entre les différentes organisations syndicales concernées.</i> ➤ <i>les ___ % restants, constituant la part variable, répartis proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections au Comité Technique.</i> <u>ARTICLE 2 : MOYENS DE FONCTIONNEMENT</u> <i>En outre, la Collectivité / l'Établissement assure aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement par :</i> - <i>la mise à disposition de ressources d'une part,</i> - <i>l'attribution d'une subvention de fonctionnement d'autre part.</i> Moyens communs mis à disposition : - <i>l'abonnement et les frais de consommation téléphoniques,</i> - <i>l'abonnement Internet,</i> - <i>les frais d'affranchissement du courrier,</i> - <i>les frais de reprographie,</i> - <i>les frais d'abonnement à des revues ou collections sur le statut de la fonction publique territoriale,</i> - <i>l'accès au parc des véhicules de service,</i> - <i>le remboursement des frais kilométriques,</i> - <i>d'une manière générale, tout bien ou service mis à disposition des services de la Collectivité / l'Établissement.</i>	<i>Quelle que soit la répartition, elle doit permettre à chaque organisation syndicale représentative de pouvoir disposer d'un local assuré et équipé d'au moins 15 m². Cf. annexe.</i> <i>Les représentant-es du personnel font partie intégrante de la Collectivité / l'Établissement : ils et elles doivent bénéficier des mêmes facilités que tout autre agent dans la mise à disposition des ressources.</i>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
Montant et actualisation de l'enveloppe consacrée <i>Pour les moyens de fonctionnement qu'elle ne peut mettre à disposition, la Collectivité / l'établissement attribue aux organisations syndicales une subvention de fonctionnement :</i> ➤ Montant de l'enveloppe pour 2019 : _____ € <i>Cette subvention fait l'objet d'une revalorisation annuelle en fonction de l'indice du coût de la vie.</i> Modalités de répartition issues de la négociation <i>Le montant global de cette subvention annuelle est réparti comme suit :</i> ➤ ____ % de cette somme, constituant la part variable, répartis proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections au Comité Technique. ➤ les ____ % restants, constituant la part fixe, répartis à parts égales entre les différentes organisations syndicales concernées. <i>Si la totalité de la somme n'est pas entièrement utilisée au cours d'une année, elle pourra, après accord entre les signataires, être reportée sur l'année suivante.</i> Majoration exceptionnelle « renouvellement des instances » <i>Un montant de _____ € sera alloué à chaque organisation syndicale représentative l'année suivant le renouvellement des instances.</i> <u>ARTICLE 3 : PERMANENCES</u> <i>Les organisations syndicales pourront tenir des permanences dont elles choisiront les dates et horaires. Elles en fourniront le calendrier annuel, révisable mensuellement, à la Collectivité / l'Établissement pour qu'une information sur ces permanences figure sur le site Intranet de la Collectivité / l'Établissement et facilite l'accès des agents territoriaux qui lui sont rattachés aux organisations syndicales.</i> <i>Il sera donné toute facilité aux agents pour se rendre à ces permanences sur leur temps de travail, au moyen d'une enveloppe annuelle d'autorisations d'absence pour consultation syndicale de ____ h.</i> <u>ARTICLE 4 : SUPPORTS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION</u> La Collectivité / l'Établissement mettra à disposition des panneaux d'affichage sécurisés sur chaque site de travail.	<i>Les panneaux doivent être vitrés ou grillagés et munies de serrures. Préciser le nombre de panneaux par site.</i>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<i>La Collectivité / l'Établissement :</i> <i>attribuera à chaque organisation syndicale une adresse courriel et une page sur son site Intranet dans le respect de la confidentialité ;</i> <i>communiquera par mail la lettre d'information du centre de gestion diffusée hebdomadairement aux collectivités affiliées intégrant la bourse de l'emploi et d'autres circulaires ;</i> <i>adressera aux organisations syndicales sur leur demande des textes réglementaires ou jurisprudentiels contenus dans sa base documentaire ;</i> <i>fournira des fichiers par mail, pour la réalisation de jeux d'étiquettes ;</i> <i>fournira par mail des fichiers établissant les listes d'agents relevant de la Collectivité / l'Établissement (nom, prénom, adresse administrative) de manière ponctuelle et à la demande des organisations syndicales afin de répondre au mieux à leurs attentes.</i> <i>Ces données et documents seront communiqués dans un délai raisonnable.</i> <i>Par ailleurs, dans le cadre de la maîtrise des coûts de fonctionnement des différentes instances consultatives, une étude sera engagée dans le cadre de la transmission par voie dématérialisée des différents documents relatifs au fonctionnement desdites instances. Si un accord de principe est prononcé en faveur de la dématérialisation des supports, la Collectivité / l'Établissement s'engage à maintenir la transmission aux organisations syndicales par voie papier d'un exemplaire de l'ensemble des dossiers examinés par ces instances.</i> ARTICLE 5 : CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL À la suite de chaque renouvellement général des Comités Techniques, la Collectivité / l'Établissement attribue un crédit de temps syndical aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité. Le montant de ce crédit est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf en cas de modification du périmètre du Comité Technique : • Soit par la mise en place d'un nouveau Comité Technique • Soit au constat d'une variation des effectifs de plus de 20%. Le crédit de temps syndical comprend deux contingents : 1) Un contingent de décharges d'activité de service, 2) Un contingent d'autorisations d'absence. <i>Par mesure de simplification, ces 2 contingents qui composent le crédit de temps syndical seront additionnés, annualisés et pourront être utilisés selon les modalités applicables aux décharges d'activité de service (cf. ARTICLE 6).</i>	<i>Spécifique aux centres de gestion</i> <i>En vertu du règlement général sur la protection des données (RGPD), la Collectivité / l'Établissement veillera à recueillir le consentement des agents.</i>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
Modalités pratiques <i>Les organisations syndicales font connaître à la Collectivité / l'Établissement en début de chaque année et à chaque changement la liste des agents bénéficiaires de décharges de service et/ou d'autorisations d'absence régulières (article 14 et 17) avec la quotité de temps d'emploi (exemple : temps complet, temps partiel 90 %, temps partiel 50 %...) et la quotité de décharge et/ou d'autorisations d'absence attribuée (complète, partielle ou ponctuelle et nombre d'heures correspondantes).</i> Le centre de gestion rembourse les rémunérations et charges sociales correspondant à ces décharges de service et autorisations d'absence aux Collectivités / Établissements affiliés. Le remboursement s'effectue au fur et à mesure qu'ils présentent l'imprimé fourni par le centre de gestion, accompagné d'une copie de la demande de l'organisation syndicale. ➤ Possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical : <i>La Collectivité / l'Établissement étudiera favorablement les demandes de toute organisation syndicale représentative pour qu'une convention de mutualisation des crédits de temps syndical, telle que prévue à l'article 100-1 Ibis de la loi n°84-53, puisse être signée entre le centre de gestion et une collectivité volontairement ou non affiliée.</i> <i>Par analogie, la Collectivité / l'Établissement examinera également favorablement les demandes visant à la mutualisation de son crédit de temps syndical avec une autre Collectivité / un autre Établissement non affilié au centre de gestion.</i>	<i>Spécifique aux centres de gestion</i> <i>Pour les Collectivités / Établissements de moins de 50 agents qui emploient un agent bénéficiant d'un crédit de temps syndical régulier, le coût budgétaire et humain de l'activité syndicale est proportionnellement plus élevé. Pour les encourager à ne pas apporter de restriction au droit syndical, il serait souhaitable que les centres de gestion les remboursent sur la base de rémunération des agents, soit 151,67h pour un agent bénéficiant d'un crédit de temps syndical à temps complet - 75,83h pour un agent à mi-temps - 30,33h pour un agent à 20%, etc.</i> <i>Cette possibilité permet à l'organisation syndicale qui le demande de pouvoir mieux organiser le travail de ses militant·es au service de tous les agents du département.</i> <i>Convention entre le centre de gestion et une collectivité :</i> - « volontairement affiliée » dans le cas où celles-ci n'ont pas été incluses dans le périmètre de calcul des crédits de temps syndical du centre de gestion, - « non affiliée » dans tous les cas. <i>Spécifique aux collectivités et établissements non affiliés au centre de gestion</i>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<u>ARTICLE 6 : DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE</u> (art. 19 et 20) Rappel du dispositif réglementaire : Les décharges de service peuvent être définies comme étant l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale au lieu et place de son activité administrative normale. Elles peuvent être totales ou partielles. Périmètre de calcul • Les collectivités et établissements publics qui sont obligatoirement affiliés au centre de gestion, • <i>Et par extension, les collectivités et établissements publics volontairement affiliés au centre de gestion.</i> Organisations syndicales bénéficiaires Celles qui ont présenté des listes de candidats aux élections des représentants du personnel aux Comités Techniques présents dans le périmètre défini ci-dessus, à savoir : _____ (les nommer) Détermination et répartition du contingent (annexe III) Conformément au barème fixé par le décret, le nombre d'heures du contingent est défini en référence au nombre total d'électeurs inscrits sur les listes électorales du ou des Comités Techniques présents dans le périmètre de calcul, à savoir : Pour la mandature 2019-2023, _____ électeurs inscrits au scrutin du 6 décembre 2018, soit _____ heures allouées par mois équivalant à _____ heures par an. Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales représentatives comme suit : • 50 % (soit _____h) répartis en fonction du nombre de sièges détenus dans les CT du périmètre • 50 % (soit _____h) répartis en fonction du nombre de voix obtenues dans les CT du périmètre	<i>Spécifique aux centres de gestion</i>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
ARTICLE 7 : AUTORISATIONS D'ABSENCE (articles 14, 17 et 18) Différentes autorisations d'absence sont accordées sur demande des agents pour l'activité syndicale : 1) Autorisations d'absence faisant partie du crédit de temps syndical (art. 14 et 17) Détermination et répartition du contingent (annexe IV) Le contingent est défini proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du Comité Technique, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci. Pour la mandature 2019-2023, _____ électeurs (hors congé parental) représentant _____ équivalent temps plein, au scrutin du 6 décembre 2018, soit _____ heures allouées par an. Sont concernées par ce contingent, les organisations syndicales ayant présenté des listes de candidatures aux élections des représentants des personnels au Comité Technique de la Collectivité / l'Établissement, à savoir : _____ (les nommer) 2) Autorisations d'absence pour siéger en instances représentatives (article 18) Une autorisation d'absence est accordée aux représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi qu'aux experts : • Pour siéger dans les instances représentatives instituées en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 à savoir : - Au CCFP, CSFPT, CNFPT (instances nationales, délégations régionales et conseils régionaux d'orientation) et au Conseil économique social et environnemental (national ou régional), - En CT, CHSCT, CAP, CCP, conseil de discipline, conseil de discipline de recours et commission de réforme. - Pour participer aux réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations en application de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983. Dans tous les cas, la durée de l'autorisation d'absence est égale au double de la durée prévisible de la réunion, qui sera indiquée sur la convocation, majoré des délais de route. <i>Pour les réunions des instances représentatives placées sous sa responsabilité, la Collectivité / l'Établissement, consciente du travail important de préparation et de compte-rendu que ces instances demandent, majore la durée légale rappelée ci-dessus d'une fois la durée prévisible de la réunion.</i>	<i>La durée de l'autorisation d'absence est alors égale au triple de la durée prévisible de la réunion, qui sera indiquée sur la convocation, majoré des délais de route.</i>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
Le centre de gestion prend en charge les frais afférant au déroulement des réunions des instances et de travail qu'il organise, à savoir : • Selon la réglementation : les frais de déplacements et le cas échéant, le repas des représentants titulaires ou siégeant comme tels. • À son initiative : - les frais de déplacements et le cas échéant, le repas des représentants suppléants, - soit le remplacement du ou des agents absents, - soit une indemnisation forfaitaire des collectivités-employeurs en compensation du temps d'absence, établie sur la base de 7 h pour une journée d'absence, calculée sur l'indice majoré moyen de la catégorie hiérarchique de l'agent, à savoir : (indice le plus élevé de la catégorie C, B ou A + premier indice de la même catégorie) / 2 Préalablement au versement de cette indemnisation, le centre de gestion s'assurera auprès des collectivités que les agents qui ne devaient pas travailler le jour de la réunion (temps partiel, ARTT, congés annuels) bénéficieront de ce repos non pris. À noter : si l'indemnisation est forfaitaire (7h), la durée de l'autorisation d'absence et le décompte du crédit d'heures s'effectuent sur les bases définies ci-dessus. ARTICLE 8 : SUIVI DE L'APPLICATION DU PROTOCOLE Les parties signataires se rencontreront une fois par an au cours du premier semestre pour apprécier les conditions d'application du présent protocole sur l'année précédente, et plus particulièrement l'état de la consommation et du remboursement des heures de décharge de service et des autorisations d'absence. Le cas échéant, elles pourront être amenées à l'aménager par voie d'avenant(s). ARTICLE 9 : DURÉE D'APPLICATION DU PROTOCOLE Le présent protocole est conclu pour la période du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2023 à l'exception des crédits de décharges de services et d'autorisation d'absence qui découlent des résultats aux élections professionnelles et sont attribuées pour les années civiles 2019 à 2023.	<i>Spécifique aux centres de gestion</i> Indemnisation forfaitaire : par exemple : indices majorés à prendre en compte pour l'indemnisation forfaitaire d'un agent de catégorie C : 1^{er} échelon de l'échelle C1 en 2019 : 326 10^{ème} et dernier échelon de l'échelle C3 en 2019 : 466 Indice de calcul de l'indemnisation = $(326 + 466) / 2 = 396$ Donne 6 mois après les élections professionnelles pour négocier un protocole d'accord, sans empêcher que leur résultat s'applique aussitôt pour le calcul du temps syndical.

**Annexe 1 : EXEMPLE DE RÉPARTITION
des subventions et du crédit de temps syndical**

ARTICLE 1 : Subvention d'équipement du local mis à disposition

Enveloppe globale : 3 000 €

Syndicat	Nb voix	Part fixe 50%	Part variable 50%	Total
A	400	300 €	462 €	762 €
B	350	300 €	404 €	704 €
C	270	300 €	312 €	612 €
D	190	300 €	219 €	519 €
E	90	300 €	104 €	404 €
Total	1 300	1 500 €	1 500 €	3 000 €

OU : Subvention représentative des frais de location et d'équipement du local

Enveloppe globale : 10 000 €

Syndicat	Nb voix	Part fixe 75%	Part variable 25%	Total
A	400	1 500 €	769 €	2 269 €
B	350	1 500 €	673 €	2 173 €
C	270	1 500 €	519 €	2 019 €
D	190	1 500 €	365 €	1 865 €
E	90	1 500 €	173 €	1 673 €
Total	1 300	7 500 €	2 500 €	10 000 €

ARTICLE 2 : Subvention de fonctionnement

Enveloppe globale : 5 000 €

Syndicat	Nb voix	Part fixe 30%	Part variable 70%	Total
A	400	300 €	1 077 €	1 377 €
B	350	300 €	942 €	1 242 €
C	270	300 €	727 €	1 027 €
D	190	300 €	512 €	812 €
E	90	300 €	242 €	542 €
Total	1 300	1 500 €	3 500 €	5 000 €

ARTICLE 7 : Autorisations d'absence dites millièmes (art. 14 et 17 du décret n°85-397)

Nombre d'électeurs 2 000
Durée annuelle du travail 1 607 h
Enveloppe annuelle 3 214 h

Syndicat	Nb voix	Nb sièges	Répartition de l'enveloppe		
			/ voix	/ sièges	Total
A	400	4	494 h	643 h	1 137 h
B	350	3	433 h	482 h	915 h
C	270	2	334 h	321 h	655 h
D	190	1	235 h	161 h	396 h
E	90	0	111 h	0 h	111 h
Total	1 300	10	1 607 h	1 607 h	3 214 h

ARTICLE 6 : Décharges d'activité de service (articles 19 et 20 du décret n°85-397)

Nombre d'électeurs 2 000
Enveloppe mensuelle 450 h
Enveloppe annuelle 5 400 h

Syndicat	Nb voix	Nb sièges	Répartition de l'enveloppe		
			/ voix	/ sièges	Total
A	400	4	831 h	1 080 h	1 911 h
B	350	3	727 h	810 h	1 537 h
C	270	2	561 h	540 h	1 101 h
D	190	1	395 h	270 h	665 h
E	90	0	187 h	0 h	187 h
Total	1 300	10	2 700 h	2 700 h	5 400 h

Décharges d'activité de service dans un centre de gestion où il faut préalablement additionner le nombre de voix et de sièges obtenus par chaque syndicat dans tous les CT des collectivités et établissements affiliés

Nombre d'électeurs 8 000
Enveloppe mensuelle 1 500 h
Enveloppe annuelle 18 000 h

Syndicat	Nb voix	Nb sièges	Répartition de l'enveloppe		
			/ voix	/ sièges	Total
A	770	22	1 575 h	1 980 h	3 555 h
B	1 240	32	2 536 h	2 880 h	5 416 h
C	800	20	1 636 h	1 800 h	3 436 h
D	420	9	859 h	810 h	1 669 h
E	650	12	1 330 h	1 080 h	2 410 h
F	180	2	368 h	180 h	548 h
G	340	3	695 h	270 h	965 h
Total	4 400	100	9 000 h	9 000 h	18 000 h

Annexe 2 : LES LOCAUX SYNDICAUX

Les locaux syndicaux et équipements constituent le premier volet du protocole d'accord à conclure localement, à la suite des élections professionnelles syndical dans la Fonction Publique Territoriale.

L'article 3 du décret n°85-397 dispose que lorsque les effectifs du personnel de la collectivité ou de l'établissement sont supérieurs à 500 agents, la mise à disposition de locaux distincts est de droit pour chacune des organisations syndicales représentatives, ayant une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement.

Cette obligation n'est qu'une recommandation pour celles et ceux dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 agents et inférieur à 500 (bien entendu dans le cadre de la négociation, il conviendra de tout mettre en œuvre afin d'obtenir la mise à disposition d'un local distinct).

Toutefois cette recommandation, tout en n'ayant pas valeur contraignante, pourrait revêtir la forme d'une obligation quand il aura été précisé que le local commun affecté ne peut pas accueillir plus de cinq personnes, correspondant à un groupe de travail homogène ; ce qui semble imposer des locaux distincts afin de préserver l'action en propre de chaque organisation syndicale.

En toute hypothèse, qu'il s'agisse d'un local commun ou de bureaux distincts, il est important de connaître ses caractéristiques en termes, outre de localisation et d'équipement, de surface minimale.

Si aucune obligation réglementaire pour la Fonction Publique Territoriale n'existe en matière de surface minimale, il convient néanmoins, au titre des exigences de sécurité et d'hygiène, de se référer au Code du travail, lequel prévoit en son article R 4214-22 :

« Les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et leur surface, sont telles qu'elles permettent aux travailleurs d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être.

L'espace libre au poste de travail, compte tenu du mobilier, est prévu pour que les travailleurs disposent d'une liberté de mouvement suffisante. »

Bref, cela revient à réserver par occupant une surface minimale au regard de normes NF existantes (NFX35-102) datant certes de 1998 mais qui font l'objet d'un projet d'actualisation (Pr NFS31-199) en discussion depuis 2016.

En tout état de cause, la circulaire n°95-07 du 15 avril 1995 relative aux lieux de travail vise expressément cette norme qui recommande une surface minimale que devront présenter les locaux assimilables à ceux de travail à usage de bureaux prévus pour différentes tâches nécessitant l'emploi des équipements tels que téléphone, télécopieur, micro-ordinateur, modem, lecteur de CD-ROM, imprimante, photocopieur, etc.

Il en résulte qu'à minima, les bureaux affectés aux organisations syndicales devront tenir compte du nombre de personnes susceptibles d'occuper les locaux affectés, à raison de 10 à 15 m² par personne avec un minimum de 11 m² par personne dans un bureau collectif.

Cette superficie sera portée à 15 m² si dès lors que dans l'espace proposé est retenu le principe de « réception », donc à plus forte raison si plusieurs organisations syndicales viennent à occuper le même local.

La répartition des surfaces devra donc tenir compte de certaines contraintes, à savoir le débatement du poste, la surface nécessaire au poste (*liberté de mouvement*), l'emplacement des meubles et autres équipements d'utilisation permanente.

En outre, il est à relever que toute surface supérieure à 25 m² - *ce qui semble être un minimum* - réponde à une configuration faisant que la longueur soit inférieure à trois fois la largeur, sans oublier de rappeler que la hauteur libre entre plancher et plafond doit être au moins de 2,50 m voire 2,70 m et les circulations avoir une largeur minimale de 0,80 m pour autoriser le passage d'une personne et de 1,50 m pour que deux personnes puissent se croiser.

Ainsi, au-delà de la surface minimale recommandée, que le bureau soit individuel ou collectif, il est nécessaire de tenir compte du mobilier, des équipements et autres dispositifs mais aussi de l'activité principale des occupants du bureau, notamment collectif, fondé sur des communications verbales qui nécessitent alors de prévoir au moins 15 m² par personne afin de limiter les interférences entre locuteurs.

En effet, les locaux de bureau doivent permettre de bouger librement, d'accueillir des visiteurs et de stocker le matériel requis. Ils constituent le moyen indispensable à la bonne réalisation de l'activité syndicale, que ce soit en termes d'efficacité, de convivialité (*ne faisant pas obstacle à la concentration ou à la compréhension de ce qu'expose votre interlocuteur*), de préservation de la confidentialité lors d'entretiens quand on sait notamment l'importance de l'utilisation du téléphone qui occupe une grande partie du temps de la relation syndicale.

Cela revient donc à élaborer à tout le moins un mini cahier des charges, fil conducteur lors de la discussion de la détermination des locaux mis à disposition des organisations syndicales.

Annexe 3 : LA NÉGOCIATION LOCALE entre employeur et organisations syndicales représentatives

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice.

Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Champ législatif de la négociation locale en application de la loi du 5 juillet 2010

Les organisations syndicales des salariés de tout statut ayant des représentants au sein du comité technique de la Ville de _____ ont qualité pour participer, au niveau de leur collectivité employeur, à des **négociations relatives notamment à l'évolution des compléments de rémunération statutaires dont l'application et le montant relèvent du pouvoir de décision de la collectivité.**

Les organisations syndicales ont également qualité pour participer, avec l'autorité territoriale, à des négociations relatives :

- 1° Aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;**
- 2° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;**
- 3° A la formation professionnelle et continue ;**
- 4° La définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs et à la protection sociale complémentaire.**
- 5° A l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;**
- 6° A l'insertion professionnelle des personnes handicapées**
- 7° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Définition de la négociation

Conformément aux préconisations de la circulaire du 22 juin 2011 relative à la négociation dans la fonction publique, la négociation doit être organisée distinctement des dispositifs d'échanges, de consultation, de concertation, qui doivent se déployer, par ailleurs, dans le cadre des instances consultatives réglementaires de la collectivité, ou des groupes de travail, ateliers et commissions organisés sous l'égide de ces instances.

La négociation a pour objet la recherche d'accords locaux, à travers la confrontation de propositions et points de vue distincts de l'employeur et des organisations syndicales représentatives. Elle suppose une marge de progrès pour les salariés de la collectivité et une volonté des interlocuteurs de rapprocher ou de rendre compatibles leurs positions par un jeu de concessions mutuelles.

La négociation est ouverte sur la base de propositions présentées, soit par l'autorité territoriale, soit par l'un ou plusieurs des syndicats représentatifs. Si les deux partenaires sociaux présentent des propositions, la discussion devra porter successivement et équitablement sur l'ensemble d'entre elles.

Modalités

La **négociation** sur l'ensemble des questions précédentes intervient entre l'autorité territoriale et les représentants du personnel :

- soit dans le cadre des rencontres périodiques prévues dans le calendrier de négociation prévu en application du présent protocole,
- soit dans le cadre de rencontres organisées en réponse à une demande de syndicats majoritaires,
- soit lors d'une rencontre organisée à réception d'un préavis de grève dans le cadre du délai de ce préavis,

La périodicité de l'organisation de ces négociations et les questions qu'elles recouvrent, en application du cadre législatif fixé pour le dialogue social dans la fonction publique, sont détaillées en annexe du présent protocole. Ces négociations doivent être organisées au minimum une fois par an, à une période de l'année permettant que leurs résultats puissent être pris en compte dans le budget primitif de l'année suivante.

Sont appelées à participer à ces négociations, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs compétents à l'échelon de la collectivité, en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

Elles choisissent librement leurs représentants pour ces négociations. Le temps de réunion, les trajets et un temps égal de préparation qui leur sont consacrés donnent lieu à des autorisations d'absences pour les participants, hors temps syndical.

Hiérarchie des normes

Si l'objet de la négociation porte sur la mise en œuvre locale d'un accord conclu à un niveau supérieur, ou d'un texte réglementaire, il ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'application au bénéfice des salariés concernés, dans le respect de ses stipulations essentielles.

Un accord sera validé, s'il est signé, par une ou plusieurs organisations syndicales d'agents ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

Annexe 4 : LA NOTION DE NÉCESSITÉS DE SERVICE

Les autorisations d'absence (AA) et décharges d'activité de service (DAS) peuvent être refusées par l'employeur public **si et seulement si les nécessités de service motivent ce refus**. C'est pourquoi, il convient de définir cette notion afin de tenter de déterminer dans quelles circonstances l'employeur public pourra valablement opposer un refus.

En l'absence de définition posée par les textes, la nécessité de service peut se définir comme **l'ensemble des circonstances qui peuvent conduire l'employeur public à prendre certaines mesures limitant les droits des fonctionnaires, telles que l'astreinte, le refus de mutation...**² Il nous est apparu intéressant de prendre connaissance de ces circonstances, au regard de la jurisprudence existante (relativement mince).

Dans quels cas les employeurs peuvent-ils opposer un refus de temps syndical pour nécessités de service ?

Le juge administratif a pu apporter quelques éléments d'analyse pour que l'administration puisse justifier ces refus par les nécessités de service. En effet, selon le Conseil d'État³, l'administration peut valablement invoquer quatre éléments pour fonder les nécessités de service : des restrictions budgétaires ; des impératifs économiques de l'établissement ; l'effectif du service concerné ou **l'absence prévue de plusieurs agents du même service**.

D'une part, le Conseil d'État considère que la seule mention d'un « avis défavorable pour nécessités de service », sans aucune autre indication, ne satisfait pas à l'obligation de motivation. Ainsi, **la simple évocation des nécessités de service dans le motif du refus ne peut suffire** à refuser un congé syndical⁴.

D'autre part, il considère comme illégale la décision d'un maire qui **refuse systématiquement** à un agent communal travaillant dans une école, un congé pour formation syndicale pendant la période scolaire⁵. Cette jurisprudence s'applique aux AA et aux DAS dès lors que les dispositions des textes sont les mêmes.

Le juge administratif considère toutefois comme légaux les refus d'accorder une AA ou une DAS lorsque l'effectif du service est celui qui est normalement constaté⁶. En d'autres termes, si l'employeur public démontre que l'effectif du service considéré n'aurait pas été suffisant si l'autorisation avait été accordée, son refus sera considéré comme étant suffisamment motivé. Il doit néanmoins rechercher tous les autres moyens de remplacer l'agent qui demande une AA ou une DAS, d'autant plus quand cette demande est faite suffisamment en amont du ou des jours d'absence.

En outre, **les refus de demande de temps syndical sont principalement dus à un défaut d'informations suffisantes sur la nature exacte des réunions de la part des syndicats**.

² Définition du cabinet d'avocats André ICARD, sur le site internet : <<http://www.jurisconsulte.net>>

³ CE, Sect., 27 avril 1990, n°88319

⁴ CE, Sect., 27 avril 1990, n°88319

⁵ CE, 25 septembre 2009, Commune de Saint-Martin-de-Valgagues, n°314265

⁶ CE, 17 mai 1991, n°108589 (AA) ; CE, 27 avril 1990, n°88319 (DAS)

En effet, le juge administratif a validé un refus à une demande présentée lorsque l'information donnée par le syndicat ne répond pas aux exigences de fond et de procédures requises par les textes⁷. En l'espèce, le syndicat avait demandé une AA sans faire référence aux réunions envisagées.

Il en est de même, lorsque les autorisations demandées ont pour objet de se rendre à des réunions syndicales mais qu'aucune justification n'est donnée⁸. Il convient donc d'être vigilant quant aux informations données à l'employeur dans ces hypothèses.

7 CE, 19 décembre 2008, n°323072

8 CE, 19 février 2009, n°324864

II - Proposition de modifications législatives ou réglementaires

Présentation

Les modifications proposées concernent la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et le décret n°85-397 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale. Pour beaucoup, elles simplifient les dispositions existantes et sont déjà en vigueur dans les autres versants de la fonction publique.

Les propositions sont tout d'abord résumées ci-après.

Figurent en italiques celles qui n'ont pas fait l'objet d'un consensus entre employeurs et organisations syndicales et méritent d'être approfondies sur la base d'une étude d'impact lors d'une négociation ultérieure.

Elles sont ensuite présentées dans les articles de la loi et du décret en caractères :

- bleus quand il s'agit de propositions d'ajouts,
- bleus et barrés quand il s'agit de propositions de suppressions.

Cette partie de la note est suivie d'une **annexe** qui donne l'exemple des conséquences du changement de calcul de la répartition des décharges d'activité de service entre organisations syndicales en fonction du nombre de sièges, lorsque ce calcul est effectué à partir de leurs résultats électoraux dans plusieurs comités techniques (cas des décharges d'activité de service calculés par les centres de gestion). *Il est à souligner toutefois que cette proposition ne fait pas l'unanimité des organisations syndicales*

Principales propositions de modifications législatives :

- Modifier les appellations des autorisations d'absence et des décharges d'activité de service pour donner une vision positive de l'activité syndicale.
- Redéfinir l'affiliation obligatoire aux centres de gestion pour qu'elle concerne tous les établissements publics des collectivités territoriales de moins de trois cent cinquante fonctionnaires, y compris ceux dont les départements et régions sont membres.
- Permettre que le contingent d'autorisations d'absence compris dans le crédit de temps syndical puisse être utilisé comme le contingent de décharges d'activité de service.
- *Prévoir que les centres de gestion calculent les décharges d'activité de service et en remboursent le coût à toutes les collectivités et établissements obligatoirement ou volontairement affiliés, si le barème est revu.*
- Rendre possible la mutualisation de crédits de temps syndical entre plusieurs collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion.

Principales propositions de modifications réglementaires :

- Pouvoir annualiser les heures d'information syndicale, élargir leur nombre maximal à seize (16) par agent et par an pour qu'elles puissent aussi servir aux agents pour aller rencontrer l'organisation syndicale de leur choix.

- Décompter l'utilisation d'un crédit de temps syndical comme du temps de travail dans tous les cas, y compris pour les agents à temps partiel ou non complet, travaillant de nuit ou avec horaires atypiques, ce qui peut conduire à décaler des temps de repos.
- Revoir la répartition des décharges d'activité de service entre organisations syndicales en fonction du nombre de sièges, lorsque ce calcul est effectué à partir de leurs résultats électoraux dans plusieurs comités techniques (cas des décharges d'activité de service calculés par les centres de gestion). *(cette proposition ne fait pas l'unanimité des organisations syndicales)*
- Prévoir la possibilité de reporter les crédits de temps syndical d'une année sur l'autre.
- Élargir le bénéfice des autorisations d'absence du crédit de temps syndical à tout agent d'une collectivité ou établissement affilié au centre de gestion.
- *Augmenter la durée d'autorisation d'absence pour siéger en instance à trois (3) fois le temps de la réunion.*
- *Adopter un barème de décharges d'activité de service proportionnel aux effectifs pris en compte.*
- Rendre possible les mises à disposition de représentants syndicaux par tranche de 20% d'un temps plein.
- Actualiser la somme perçue par les organisations syndicales pour les mises à disposition non prononcées.

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES PROPOSÉES

■ Dans tous les textes concernés :

Procéder à des changements d'appellation pour ne plus associer l'activité syndicale à une forme d'absentéisme et lutter contre les représentations discriminantes :

- autorisation (spéciale) d'absence *devient* **autorisation d'activité syndicale**
- décharge d'activité de service *devient* **décharge pour activité syndicale**

■ Proposition de simplification de la loi n°84-53 modifiée

❖ Article 15 et suivants

Article 15

Sont obligatoirement affiliés aux centres de gestion les communes et ~~leurs~~ les établissements publics ~~des collectivités territoriales~~ qui emploient moins de trois cent cinquante fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet. Pour les communes, sont pris en compte les effectifs cumulés des fonctionnaires de la commune, du centre communal d'action sociale et, le cas échéant, de la caisse des écoles qui lui sont rattachés.

L'affiliation est facultative pour les autres collectivités et établissements.

Les offices publics de l'habitat, lorsqu'ils emploient des fonctionnaires régis par les dispositions de la présente loi, sont affiliés au centre de gestion. Ils cotisent pour ces personnels dans les mêmes conditions que les collectivités et établissements administratifs mentionnés à l'article 2. Les caisses de crédit municipal, lorsqu'elles emploient des fonctionnaires régis par les dispositions de la présente loi, sont affiliées aux centres de gestion et cotisent pour ces personnels dans les mêmes conditions que les collectivités et établissements administratifs mentionnés à l'article 2.

Peuvent, en outre, s'affilier volontairement aux centres les communes et ~~leurs~~ les établissements publics ~~des collectivités territoriales~~ qui n'y sont pas affiliés à titre obligatoire, ainsi que les départements et les régions et leurs établissements publics. ~~Les départements et les régions peuvent également s'affilier aux centres de gestion pour les seuls agents relevant des cadres d'emplois constitués pour l'application de l'article 109 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales en vue de l'accueil des personnels ouvriers et de service exerçant leurs missions dans les collèges ou les lycées. Il peut être fait opposition à cette demande par les deux tiers des collectivités et établissements déjà affiliés représentant au moins les trois quarts des fonctionnaires concernés ou par les trois quarts de ces collectivités et établissements représentant au moins les deux tiers des fonctionnaires concernés. Les mêmes conditions de majorité sont requises pour le retrait des collectivités ou établissements concernés. (à supprimer si n'a pas été utilisé)~~

Les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics qui s'affilient volontairement à un centre de gestion ne peuvent remettre en cause cette option qu'après un délai de six ans.

Article 16

Les communes et ~~leurs~~ les établissements publics ~~des collectivités territoriales~~ qui n'emploient que des fonctionnaires à temps non complet sont obligatoirement affiliés aux centres de gestion.

Article 17

Les communes des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne et les établissements publics visés à l'article 2 et remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont affiliés obligatoirement à un centre interdépartemental unique qui assure les missions normalement dévolues aux centres de gestion. Par dérogation au deuxième alinéa de l'article 13, chaque commune visée au présent article dispose d'un même nombre de voix pour l'élection des membres du conseil d'administration dans des conditions fixées par décret.

Par dérogation à l'alinéa ci-dessus, l'ensemble des communes des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne et leurs établissements publics qui étaient, en application des dispositions de l'article L. 443-2 du code des communes, obligatoirement affiliés au syndicat des communes pour le personnel continuent à bénéficier des prestations de la banque de données moyennant une participation, par habitant pour les villes et par agent pour les établissements publics, destinée à couvrir les dépenses d'amortissement, de fonctionnement et de maintenance de cet équipement public financé par l'État et l'ensemble de ces collectivités. Le taux de cette participation est fixé chaque année par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales, sur proposition du conseil d'administration du centre de gestion. Cette dépense revêt un caractère obligatoire.

Les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, les communes situées dans ces trois départements et leurs établissements publics dont l'affiliation n'est pas obligatoire peuvent s'affilier volontairement à ce centre interdépartemental de gestion, dans les conditions visées à l'article 15.

La métropole du Grand Paris peut s'affilier volontairement au centre interdépartemental de gestion dans les conditions mentionnées à l'article 15.

Article 18

Les communes des départements de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines et ~~leurs établissements publics~~ les établissements publics ~~des collectivités territoriales~~ dont le siège est situé dans la région, remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont affiliés obligatoirement à un centre interdépartemental unique qui assure les missions normalement dévolues aux centres de gestion.

Les départements de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines, les communes situées dans ces trois départements, leurs établissements publics ainsi que la région d'Île-de-France et les établissements publics à vocation régionale ou interdépartementale dont le siège est situé dans la région peuvent s'affilier volontairement à ce centre interdépartemental unique dans les conditions visées à l'article 15.

Article 18-1

Un centre de gestion unique est compétent sur les territoires du département du Rhône et de la métropole de Lyon.

Les communes situées sur le territoire du département du Rhône et sur celui de la métropole de Lyon et ~~leurs~~ les établissements publics ~~des~~ collectivités territoriales remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont affiliés obligatoirement à un centre de gestion unique qui assure les missions normalement dévolues aux centres de gestion.

Le département du Rhône, la métropole de Lyon, les communes situées sur le territoire de l'une de ces deux collectivités, leurs établissements publics qui y ont leur siège ainsi que la région Rhône-Alpes et les établissements publics à vocation régionale ou interrégionale dont le siège est situé dans la région peuvent s'affilier volontairement à ce centre de gestion unique, dans les conditions mentionnées à l'article 15.

Sans préjudice des dispositions de la seconde phrase du deuxième alinéa de l'article 14, la Corse comprend deux centres de gestion, le centre de gestion de Haute-Corse et le centre de gestion de Corse-du-Sud.

Les communes situées en Haute-Corse et ~~leurs~~ les établissements publics ~~des~~ collectivités territoriales remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont affiliées obligatoirement au centre de gestion de Haute-Corse qui assure les missions normalement dévolues aux centres de gestion.

Les communes situées en Haute-Corse et leurs établissements publics dont l'affiliation n'est pas obligatoire, peuvent s'affilier volontairement au centre de gestion de Haute-Corse dans les conditions visées à l'article 15.

Les communes situées en Corse-du-Sud et ~~leurs~~ les établissements publics ~~des~~ collectivités territoriales remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont affiliées obligatoirement au centre de gestion de Corse-du-Sud qui assure les missions normalement dévolues aux centres de gestion.

Les communes situées en Corse-du-Sud, la collectivité de Corse et leurs établissements publics dont l'affiliation n'est pas obligatoire, peuvent s'affilier volontairement au centre de gestion de Corse-du-Sud dans les conditions visées à l'article 15.

❖ Proposition de simplification de l'article 100-1 de la loi n°84-53

Créé par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 100

Modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 51

I. — Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives. ~~Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement.~~ Celui-ci comprend deux contingents :

1° Un contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence ~~accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au 1° de l'article 59.~~ Il est calculé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent.

Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, ce contingent d'autorisations d'absence est calculé par les centres de gestion. Ceux-ci versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations aux collectivités et établissements ~~précités dont certains employant les agents ont été~~ désignés par les organisations syndicales pour bénéficier desdites autorisations d'absence ;

2° Un contingent est accordé sous forme de décharges d'activité de service. ~~Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement.~~ Il est calculé selon un barème ~~dégressif~~ appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents.

Les centres de gestion calculent ce contingent de décharges d'activité de service pour les collectivités et établissements ~~obligatoirement~~ affiliés et leur versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges d'activité de service ~~concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements.~~

I bis. — Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non ~~obligatoirement~~ affiliés au centre de gestion, ~~ou un ou plusieurs collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion entre eux,~~ peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention.

II. — Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article.

■ Proposition de modifications du décret n°85-397 modifié

Chapitre I : Conditions d'exercice des droits syndicaux

• Section II : Réunions syndicales

Article 6

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 sur une~~ **année civile**. Leur tenue ne peut conduire à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent ~~douze~~ **seize** 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 ~~d'une part et de rencontrer l'une ou l'autre organisation syndicale d'autre part~~ dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Sans préjudice des dispositions du premier alinéa, pendant la période de six semaines précédant le jour du scrutin organisé pour le renouvellement de tout organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents, chacun des membres du personnel peut assister à une réunion d'information spéciale, dont la durée ne peut excéder une heure par agent. Cette réunion spéciale peut être organisée par toute organisation syndicale candidate à l'élection considérée.

Chaque organisation syndicale organise ses réunions à l'intention des agents de l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement public. Toutefois, dans les grandes collectivités ou en cas de dispersion importante des services, l'organisation syndicale peut, après information de l'autorité territoriale, organiser des réunions par direction ou par secteur géographique d'implantation des services.

Les autorisations d'absence pour participer aux réunions d'information ~~et rencontres avec les organisations syndicales~~ susmentionnées doivent faire l'objet d'une demande adressée à l'autorité territoriale au moins trois jours avant. Elles sont accordées sous réserve des nécessités du service.

Chapitre II : Situation des représentants syndicaux

• Section I : Crédit de temps syndical

Article 12

À la suite de chaque renouvellement général des comités techniques, la collectivité territoriale, l'établissement public ou le centre de gestion attribue un crédit de temps syndical aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité.

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du comité technique entraînant la mise en place d'un nouveau comité technique dans les conditions prévues à l'article 32 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

- 1° Un contingent d'autorisations d'absence ;
- 2° Un contingent de décharges d'activité de service.

L'agent bénéficiaire d'un crédit de temps syndical sur une journée se voit décompter le temps de service qu'il aurait dû assurer ce jour-là, avec un plancher de 7 heures, ouvrant droit à récupération si son temps de service était inférieur ce jour-là. Les modalités sont les mêmes pour une demi-journée, avec un plancher de 3,5 heures.

Pour les agents travaillant en horaire atypique (horaires décalés, travail de nuit), la journée de crédit de temps syndical se substitue à la journée de service afin de respecter les amplitudes légales maximales de travail et minimum de repos.

Article 13

Chacun des contingents mentionnés aux 1° et 2° de l'article 12 est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

1° La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité technique ou aux comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;

2° L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Dans le cas où le contingent est calculé à partir des résultats électoraux de plusieurs comités techniques, le nombre de sièges détenu par chaque organisation syndicale est recalculé fictivement à partir du nombre de voix total qu'elles y ont obtenu, appliqué à un nombre de sièges total à pourvoir de 15.

Dans le cas où une organisation syndicale n'utilise pas tout le crédit de temps syndical qui lui est attribué au titre d'une année civile, il peut être reporté l'année suivante.

• Section II : Autorisations d'absence

Article 14

Le contingent d'autorisations d'absence mentionné au 1° de l'article 12 est calculé au niveau de chaque comité technique, à l'exclusion des comités techniques facultatifs, proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci.

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.

Les agents bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné ou, en cas d'application du deuxième alinéa, dans les collectivités et établissements ~~mentionnés à ce même alinéa~~ affiliés au centre de gestion.

Lorsque des autorisations d'absence sont accordées aux agents employés par les collectivités et établissements publics ~~mentionnés au deuxième alinéa~~ affiliés au centre de gestion, ces collectivités et établissements publics sont remboursés par le centre de gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

Article 15

Les autorisations d'absence mentionnées aux articles 16 et 17 sont accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

Les demandes d'autorisation doivent être formulées trois jours au moins avant la date de la réunion. Les refus d'autorisation d'absence font l'objet d'une motivation de l'autorité territoriale.

Article 16

Dans le cas de participations aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au Conseil commun de la fonction publique, la durée des autorisations spéciales d'absence accordées à un même agent, au cours d'une année, ne peut excéder dix jours. Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.

Cette limite est portée à vingt jours par an dans le cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, ou aux congrès et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations représentées au Conseil commun de la fonction publique. Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.

~~Article 17~~

~~Les représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales d'un autre niveau que ceux mentionnés à l'article 16 peuvent bénéficier d'autorisations d'absence imputées sur les crédits d'heure définis en application de l'article 14.~~

Article 18

Sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion de ces organismes, les représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi que les experts, appelés à siéger au Conseil commun de la fonction publique, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au Centre national de la fonction publique territoriale, au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, ~~des conseils de discipline de recours~~, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des commissions de réforme, du Conseil économique, social et environnemental ou des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux, se voient accorder une autorisation d'absence.

Les représentants syndicaux bénéficient du même droit lorsqu'ils participent à des réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal ~~à~~ **au double de** cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

• Section III : Décharges de service

Article 19

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 conformément au barème ci-dessous.

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 conformément au barème ci-dessous.

Le contingent à accorder sous forme de décharges d'activité de service est égal **à un équivalent temps plein pour 350** ~~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, **arrondi au dixième d'équivalent temps plein le plus proche.**

~~Il est déterminé par application du barème suivant :~~

~~Moins de 100 électeurs : nombre d'heures par mois égal au nombre d'électeurs.~~

~~100 à 200 électeurs : 100 heures par mois.~~

~~201 à 400 électeurs : 130 heures par mois.~~

~~401 à 600 électeurs : 170 heures par mois.~~

~~601 à 800 électeurs : 210 heures par mois.~~

~~801 à 1 000 électeurs : 250 heures par mois.~~

~~1 001 à 1 250 électeurs : 300 heures par mois.~~

~~1 251 à 1 500 électeurs : 350 heures par mois.~~

~~1 501 à 1 750 électeurs : 400 heures par mois.~~

~~1 751 à 2 000 électeurs : 450 heures par mois.~~

~~2 001 à 3 000 électeurs : 550 heures par mois.~~

~~3 001 à 4 000 électeurs : 650 heures par mois.~~

~~4 001 à 5 000 électeurs : 1 000 heures par mois.~~

~~5 001 à 10 000 électeurs : 1 500 heures par mois.~~

~~10 001 à 17 000 électeurs : 1 700 heures par mois.~~

~~17 001 à 25 000 électeurs : 1 800 heures par mois.~~

~~25 001 à 50 000 électeurs : 2 000 heures par mois.~~

~~Au-delà de 50 000 électeurs : 2 500 heures par mois.~~

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.

Article 20

Les organisations syndicales désignent les agents bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des comités techniques pris en compte pour le calcul du contingent concerné. Elles en communiquent la liste nominative à l'autorité territoriale et, dans le cas où la décharge d'activité de service donne lieu à remboursement des charges salariales par le centre de gestion, au président du centre de gestion.

Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétente doit être informée de cette décision.

• Section IV : Mise à disposition des représentants syndicaux

Article 27

L'effectif mentionné à l'article R. 1613-2 du code général des collectivités territoriales, hormis les agents mis à disposition au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique, est ainsi réparti :

1° Chaque organisation syndicale représentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dispose de quatre agents mis à disposition ;

2° L'effectif restant des agents mis à disposition est réparti entre les organisations syndicales à la proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Le nombre des agents ainsi réparti s'apprécie en équivalent temps plein. Leur mise à disposition ne peut être inférieure ~~au mi-temps~~ à 20% d'un temps plein.

Article 28

Pour l'application du troisième alinéa de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, le coût de la rémunération nette d'un agent correspondant à celui d'une mise à disposition non prononcée est déterminé par rapport au traitement mensuel d'un fonctionnaire classé à l'indice ~~médian du grade initial du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, exerçant ses fonctions à Paris et percevant l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés au taux moyen fixé pour la 3e catégorie~~ moyen entre le premier indice du premier grade de la catégorie C et le dernier indice du grade d'attaché principal.

Pour le calcul de ce montant, il est tenu compte de la valeur du point d'indice au 1er janvier de l'année du versement de la compensation.

Annexe : RÉPARTITION DES DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE

Exemple des conséquences du changement de répartition des décharges d'activité de service entre organisations syndicales en fonction du nombre de sièges, lorsque ce calcul est effectué à partir des résultats électoraux de plusieurs comités techniques (cas des décharges d'activité de service calculés par les centres de gestion).

RÉSULTAT DES ÉLECTIONS CT ET RÉPARTITION DES DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE Exemple du CDG de l'Ain

Collectivité	Inscrits	Votants	Expr.	Sièges à pourvoir	Interco CFDT		CGT		Force Ouvrière		UNSA	
					Voix	Sièges	Voix	Sièges	Voix	Sièges	Voix	Sièges
AMBERIEU EN BUGEY	197	140	133	5	45	2	88	3				
BELLEGARDE SUR VALSERINE	258	134	122	4			122	4				
BELLEY	197	133	123	4	123	4						
BELLIGNAT	66	37	30	4			30	4				
BEYNOST (+ CCAS)	79	62	62	5	32	3	30	2				
CHATILLON / CHALARONNE	66	52	51	4	51	4						
DIVONNE-LES-BAINS (+ CCAS)	161	116	116	4	96	4			20	0		
FERNEY-VOLTAIRE	155	96	94	3	65	2	29	1				
GEX	126	51	41	5			41	5				
JASSANS-RIOTTIER	70	56	38	3			38	3				
MEXIMIEUX (+ CCAS)	115	77	71	3			71	3				
MIRIBEL	115	89	81	4	81	4						
MONTLUEL	89	50	48	3	48	3						
MONTREAL LA CLUSE	56	42	40	3			40	3				
PERONNAS	74	55	40	3					40	3		
PREVESSIN MOENS	79	67	67	3	37	2			30	1		
ST GENIS POUILLY	138	94	93	5	56	3			37	2		
SAINT MAURICE DE BEYNOST	73	50	47	3			47	3				
THOIRY	100	52	49	3	49	3						
TREVOUX (+ CCAS)	69	39	39	4	39	4						
VIRIAT	88	53	50	3	50	3						
Com d'agglo de Bourg en Bresse	210	178	174	3	107	2			67	1		
Com com Plaine de l'Ain	65	47	46	4	46	4						
Com com Miribel et Plateau	62	48	45	4	21	2	11	1			13	1
Com com Haut Bugey	56	40	38	3	38	3						
Com com de Montrevel	261	147	135	5	135	5						
Com com du Pays de Gex	126	78	75	3	34	2	12	0	29	1		
CDG 01	3 901	1 539	1 479	7	571	3	346	2	321	1	241	1
Totaux :	7 052	3 622	3 427	107	1 724	62	905	34	544	9	254	2
Répartition des DAS selon la réglementation actuelle (art. 13 et 19 - décret n°85-397)	% nombre de voix :				50,3%		26,4%		15,9%		7,4%	
	% nombre de sièges :					57,9%		31,8%		8,4%		1,9%
	DAS par mois : 1500 h				812 h		436 h		182 h		70 h	
Avec la modification proposée à l'article 13	sièges recalculés :			15	8	53,3%	4	26,7%	2	13,3%	1	6,7%
	DAS par mois : 1500 h				777 h		398 h		219 h		106 h	

