



Février 2019
(MAJ le 10/01/2023)

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

MODALITES PRATIQUES

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique ;*
- *Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;*
- *Décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié par le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;*
- *Décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif au congé pour formation syndicale dans la fonction publique territoriale ;*
- *Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale ;*
- *Décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;*
- *Code général des collectivités territoriales (CGCT) : articles. L. 1613-5, R. 1613-1 et R. 1613-2 ;*
- *Code du travail : articles L.2131-1 à L.2132-1 ; articles L.2132-3 à L.2134-2 et articles L.2136-1, L.2136-2 ;*
- *Circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.*

PLAN :

I – Les conditions matérielles d'exercice du droit syndical

- A – La mise à disposition de locaux
- B – Les conditions à l'utilisation des TIC
- C – Affichage et distribution des documents
- D – Collecte des cotisations
- E – Les réunions syndicales

II – Les conditions d'exercice du mandat syndical

- A – Les structures syndicales
- B – Les autorisations spéciales d'absence
- C – Le crédit de temps syndical
- D – La mise à disposition auprès d'une organisation syndicale
- E – Le détachement pour mandat syndical
- F – L'unicité du congé pour formation syndicale
- G – Les autorisations d'absence spécifiques aux membres du CHSCT

III – Activité syndicale et statut : droits, obligations et garanties

- A – Les obligations professionnelles
- B – La continuité de la carrière
- C – La rémunération
- D – La protection sociale

Annexe - Tableau récapitulatif des différents types d'autorisation d'absence

Introduction

Cette note d'information a pour objet, de présenter les différents moyens mis à disposition des organisations syndicales, afin de faciliter l'exercice du droit syndical de leurs représentants.

Outre les dispositions réglementaires, la signature d'un protocole d'accord précisant les conditions d'exercice des droits syndicaux, dans la collectivité ou l'établissement est recommandée, à chaque renouvellement général des instances statutaires, ainsi que lors de la création d'un syndicat ou d'une section locale.

En effet, l'article 2 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, précise que les dispositions réglementaires « *ne font pas obstacle à la conclusion entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales de conditions plus avantageuses* ».

I – Les conditions matérielles d'exercice du droit syndical

A – La mise à disposition de locaux

(articles 3, 4 et 4-1 du décret 85-397 du 3 avril 1985)

Afin de bénéficier de l'octroi d'un local, les organisations syndicales doivent :

- Être représentées au **Comité Social Territorial (CST)** local OU au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT)

ET

- Avoir une section syndicale au sein de la collectivité ou de l'établissement.

L'obligation de mise à disposition d'un local dépend du nombre de fonctionnaires et agents relevant de la collectivité, de l'établissement ou, le cas échéant du centre de gestion.

A ce titre, l'effectif à prendre en compte est déterminé de la manière suivante :

- Effectif des agents titulaires, stagiaires et des agents contractuels occupant un emploi permanent au sein de la collectivité ou de l'établissement ;
- Auquel on soustrait les agents mis à disposition auprès d'une autre administration ;
- Puis on ajoute les agents mis à la disposition de la collectivité ou de l'établissement.

→ **Lorsque l'effectif est inférieur à 50 agents** : les collectivités ou établissements concernés ne sont soumis à aucune obligation. Pour autant, rien n'empêche non plus l'autorité territoriale d'attribuer un local.

→ **Lorsque l'effectif est entre 50 et 500 agents** : l'autorité territoriale doit mettre à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales (*voir conditions supra*) un **local commun**.

→ **Lorsque l'effectif est supérieur à 500 agents** : l'autorité territoriale doit attribuer des **locaux distincts** à l'ensemble des organisations syndicales. Toutefois, les organismes affiliés à une même fédération ou à une même confédération se voient attribuer un même local. (*question écrite n°10748, JO A.N. du 24/11/1986*)



Pour un Centre de Gestion (CDG), l'effectif considéré est celui de l'ensemble de son personnel, ainsi que les effectifs des collectivités ou des établissements affiliés.

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives doivent être situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs, sauf impossibilité matérielle (*dans ce cas les locaux peuvent être situés en dehors de l'enceinte, Conseil d'Etat n°291399 du 28 mars 2006*).

Toutefois, si la collectivité ou l'établissement ont été dans l'obligation de louer des locaux, ils en supportent la charge.



A noter que : « l'autorité territoriale ne saurait se soustraire à cette obligation en excipant une impossibilité matérielle » (TA de Paris du 15 juin 1990).

A défaut de mise à disposition de locaux, la collectivité ou l'établissement versera aux organisations syndicales représentatives une subvention leur permettant de louer un local et de l'équiper (art.100 loi n°84-53).

Outre ce critère « géographique », **l'obligation de mettre à disposition des locaux s'étend également aux équipements « indispensables à l'exercice de l'activité syndicale »**, à savoir, le mobilier (armoire fermant à clef, bureaux, chaises...), le téléphone, les outils informatiques, les moyens de reprographie, etc.

Enfin, l'article 4 du décret n°85-397 énonce que : « Lors de la construction ou de l'aménagement de nouveaux locaux administratifs, l'existence de locaux affectés aux organisations syndicales doit être prise en compte ».



A noter que : en l'absence de mise à disposition de locaux équipés dans les conditions susmentionnées, la collectivité ou l'établissement se doit de verser aux organisations syndicales représentatives concernées une subvention égale aux frais de location et d'équipement des locaux. (Circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale)

B – Les conditions à l'utilisation des TIC

La Circulaire du 20 janvier 2016 précise, concernant l'accès aux Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) des organisations syndicales, que :

- doivent être mis à leur disposition une adresse de messagerie électronique ;
- des pages d'informations syndicales doivent leur être spécifiquement réservées sur le site intranet de la collectivité ou de l'établissement ;
- elles peuvent également demander la création de listes de diffusion.

Toutefois, **les conditions d'utilisation de ces TIC sont définies par l'autorité territoriale après avis du Comité Social Territorial.**

A ce titre, l'article 4-1 du décret n°85-397 énonce que :

« Les conditions d'utilisation par les organisations syndicales, au sein d'une collectivité ou d'un établissement, des technologies de l'information et de la communication ainsi que de certaines données à caractère personnel contenues dans les traitements automatisés relatifs à la gestion des ressources humaines, **sont fixées par décision de l'autorité territoriale, après avis du comité**

technique (devenu Comité Social Territorial), dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination auxquelles cette utilisation est subordonnée. Le cas échéant, cette décision précise les conditions dans lesquelles cette utilisation peut être réservée aux organisations syndicales représentatives au sens de l'article 3, compte tenu des nécessités du service ou de contraintes particulières liées à l'objet des facilités ainsi accordées.

Pendant la période de six semaines précédant le jour du scrutin organisé pour la mise en place ou le renouvellement de tout organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents, **toute organisation syndicale dont la candidature a été reconnue recevable a accès à ces mêmes technologies de l'information et de la communication** et peut utiliser ces mêmes données dans le cadre du scrutin. »

Cela étant, pour « encadrer » l'utilisation des TIC il est vivement recommandé que la collectivité conclue avec les organisations syndicales une « **convention** » visant à **déterminer les modalités d'accès et d'utilisation des TIC** (accès à l'intranet, création d'une adresse email syndicale, création d'une liste de diffusion avec les adresses de messageries professionnelles, etc.)



A noter que : conformément à la Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et notamment à son article 38, **les agents peuvent « s'opposer, pour des motifs légitimes, à ce que des données à caractère personnel les concernant fassent l'objet d'un traitement ».**

C – Affichage et distribution de documents

→ Concernant l'affichage des documents d'origine syndicale, l'article 9 du décret n°85-397 prévoit que :

« Les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement ainsi que les organisations représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale peuvent **afficher toute information d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage** en nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation des documents.

Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès, et déterminés après concertation entre les organisations syndicales et l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale est immédiatement avisée de cet affichage par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur. »

→ Quant à la distribution des documents d'origine syndicale, l'article 10 du même décret énonce que :

« Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux agents **dans l'enceinte des bâtiments administratifs**. Ils sont également **communiqués pour information à l'autorité territoriale**. Ces distributions ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du

service. Lorsqu'elles ont lieu pendant les heures de service, elles ne peuvent être assurées que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service. »



A noter que : par une décision en date du 6 février 2018, la Cour Administrative d'Appel de Paris a jugé que : « **aucun texte n'impose à un agent titulaire d'un mandat syndical souhaitant procéder à une distribution de matériel syndical de prévenir sa direction ni, a fortiori, d'obtenir une autorisation préalable** ».

En l'espèce, cet agent de la Poste, titulaire d'un mandat syndical, avait été suspendu de ses fonctions pour une durée de quatre mois, ce dernier s'étant rendu dans les locaux d'une plateforme de distribution de courrier sans l'accord préalable de sa directrice, et ce, afin de faire signer une pétition contre le licenciement de l'un de ses collègues.

Toutefois :

Les organisations syndicales ne peuvent procéder à l'affichage ou à la distribution de documents étrangers à l'exercice du droit syndical (*Conseil d'Etat n°43753 du 13 décembre 1985*).

Les documents d'origine syndicale ne peuvent faire l'objet d'aucune distribution par des agents en service (*Conseil d'Etat n°277945 du 27 février 2006*) et ne peut en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service public (*TA de Paris, 18 avril 1991, SNP-STI-CGT*).

D – Collecte des cotisations

L'article 11 du décret n°85-397 prévoit que :

*« Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais en dehors des locaux ouverts au public, **par les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service.** Ces collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du service. »*

E – Les réunions syndicales

(articles 5,6,7 et 8 du décret n°85-397)

Est considérée comme syndicale, une réunion dont la demande d'autorisation émane d'une organisation syndicale.

→ **Les réunions statutaires ou d'information :**



Toutes les organisations syndicales peuvent tenir des réunions dans les locaux de travail dans un lieu mis à disposition par l'autorité territoriale, que ce soit pour des motifs statutaires (réunions de bureau d'une section locale par exemple) ou d'information des personnels.

Ces réunions doivent se tenir en dehors des heures de service ou ne concerner que des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation d'absence ou d'une décharge d'activité syndicale.

→ La réunion mensuelle d'information :

Les organisations syndicales représentées au CST local ou au CSFPT peuvent organiser, pendant le temps de service, une **réunion d'information d'une heure chaque mois ; cette durée peut être portée à 2 heures sur une période de 2 mois ou 3 heures sur un trimestre, sans possibilité de report.**

Tout agent a le droit de participer, à son choix, et sans perte de traitement, à ces réunions, dans la limite de 12 heures par année civile, délais de route non compris.

→ La réunion spéciale d'information pendant une campagne électorale :

Pendant la période de 6 semaines qui précède le jour du scrutin, les organisations syndicales candidates peuvent organiser des réunions d'information spéciales dont la durée ne peut excéder 1 heure par agent.

→ Dispositions communes applicables à toutes les réunions :

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 réunions syndicales ont lieu **dans l'enceinte des bâtiments administratifs**, mais elles ne peuvent avoir lieu qu'en **dehors des locaux ouverts au public** et elles ne doivent ni porter atteinte au bon fonctionnement du service, ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers.

Toutefois, en cas d'impossibilité, ces réunions peuvent se tenir en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs dans des locaux mis à la disposition des organisations syndicales.

En pratique :

- 1- **La demande d'organisation préalable** (Cf. Point jurisprudence ci-dessous) doit en être formulée par l'organisation syndicale auprès de l'autorité territoriale, **une semaine au moins avant la date de la réunion** et ne peut être rejetée en raison de l'ordre du jour.
- 2- **La demande d'autorisation d'absence** (Cf. Point jurisprudence ci-dessous) : les agents qui souhaitent participer à ces réunions doivent demander une autorisation d'absence à l'autorité territoriale **au moins 3 jours avant la réunion**. Cette autorisation ne peut être refusée que pour des motifs liés aux nécessités de service.



Conformément à la Circulaire du 20 janvier 2016, le délai susmentionné peut être raccourci, dans la mesure où la réunion concerne un nombre limité d'agents et que cela ne porte pas atteinte au bon fonctionnement des services.



A noter que :

Tout représentant mandaté par une organisation syndicale peut accéder librement à toutes les réunions dispensées par l'organisation, et ce, quand bien même il n'appartient pas à la collectivité ou l'établissement dans laquelle se déroule la réunion.

Cela étant, conformément à l'article 7 du décret n°85-397 :
« **L'autorité territoriale doit être informée de la venue de ce représentant au moins vingt-quatre heures avant la date fixée pour le début de la réunion dans la mesure où celle-ci se tient dans les locaux administratifs.** »

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.

II – Les conditions d'exercice du mandat syndical

A – Les structures syndicales

Conformément à l'article 1 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 :

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

Ainsi, les « structures » syndicales peuvent prendre plusieurs formes :

- De grandes centrales syndicales appelées également **confédérations**, lesquelles regroupent **au niveau national ou international** des unions de syndicats et des fédérations de même tendance.
- **Des unions syndicales**, lesquelles regroupent au **niveau régional, départemental, ou local**, des syndicats de toute profession et même tendance.
- **Des fédérations**, lesquelles regroupent au **niveau national ou régional** des syndicats d'un même secteur d'activité professionnelle,
- **Des syndicats locaux** : il s'agit d'organisations locales. **Ces structures, pour être créées, doivent respecter le formalisme prévu par les dispositions des articles L.2131-3 et R.2131-1 du Code du travail.** A ce titre, le syndicat professionnel dépose les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction du syndicat. Ces statuts doivent être déposés à la mairie de la localité où le syndicat est établi. Le Maire communique ensuite ces éléments au Procureur de la République, afin qu'il vérifie, au vu de leur casier judiciaire, la capacité des dirigeants. **C'est ainsi que le syndicat obtient la personnalité morale** et a donc une existence légale.
- **Des sections syndicales** : organisations autonomes constituées par les agents d'une même collectivité ou d'un même établissement, adhérant à un même syndicat, que ce dernier soit

propre ou extérieur à la collectivité ou l'établissement. **A la différence des syndicats locaux, rien n'impose à ces sections de respecter les préalables posés par les articles L.2131-3 et R.2131-1 du Code du travail**, à savoir, qu'elles ne sont pas obligées de se constituer sous la forme d'une personne morale dotée de statuts propres (*cf. Conseil d'Etat n°298293 du 31 mai 2007*).

Enfin, l'article 1 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 précise que :

« L'autorité territoriale est informée, en cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents relevant de cette autorité territoriale. »

En pratique, ces dispositions ont pour objet de permettre à l'autorité administrative de connaître le nom des responsables syndicaux qui seront ses interlocuteurs et d'être informée des statuts de l'organisation dont relève la section syndicale. En aucun cas, ces dispositions ont pour objet, d'imposer à une section syndicale de se constituer sous la forme d'une personne morale.

B – Les autorisations spéciales d'absence

(articles 15,16 et 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985)

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) permettent à l'agent, représentant syndical, de s'absenter de son poste de travail pour participer aux activités syndicales de l'organisation dont il relève, sans que cela n'affecte sa rémunération et sans que cela ne soit imputable aux décomptes de ses congés annuels ou de ses RTT.

A ce titre, les ASA ne sont accordées qu'aux agents **effectivement en activité** au sein de leur collectivité ou établissement.

Sont bénéficiaires des ASA :

- **Les représentants syndicaux mandatés pour participer aux réunions tenues par les organisations syndicales auxquelles ils appartiennent.** Dans la limite de la nature et du niveau de responsabilités qui leurs incombent.
- **Les représentants syndicaux, appelés également « représentants du personnel » (titulaires ou suppléants) siégeant au sein des instances « statutaires »** (*Commission Administrative Paritaire ; Conseil Commun de la Fonction Publique ; Comité Social Territorial ; Conseil médical, etc.*).

1. Les autorisations spéciales d'absence des représentants syndicaux mandatés pour participer à des congrès ou à des réunions d'organismes directeurs à un niveau au moins départemental (*articles 15 et 16 du décret n°85-397*)

Avant toute chose, il est nécessaire de préciser que :

- Est considéré comme un « **congrès** », une assemblée générale ayant pour but de rassembler tous les membres afin qu'ils se prononcent sur l'activité et l'orientation du syndicat.
- Est considéré comme un « **organisme directeur** », l'instance qualifiée comme telle par les statuts de l'organisation syndicale considérée (conseil syndical, commission exécutive, conseil d'administration, bureau, ...).

Des ASA sont accordées aux agents mandatés, **sous réserves des nécessités de service**, pour assister aux congrès professionnels syndicaux, internationaux, confédéraux et fédéraux, ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations et confédérations, dont ils sont membres élus.

L'article 16 du décret n°85-397 précise également que : « *Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.* »

Dans ce cadre, la **durée maximale d'ASA par agent est limitée à** :

- **10 jours** au cours d'une année lorsque :
 - il ne s'agit pas d'une participation à un congrès ou à une réunion d'un organisme directeur d'une organisation internationale ;
 - l'organisation syndicale n'est pas représentée au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP).
- **20 jours** au cours d'une année lorsque :
 - il s'agit d'une participation à un congrès ou à une réunion d'un organisme directeur d'une organisation internationale ;
 - l'organisation syndicale est représentée au CCFP.



Les délais de route ne sont pas compris dans la durée calculée.



Les autorisations d'absences peuvent être accordées par journées ou fractionnées par demi-journées.

Peuvent bénéficier de ces autorisations d'absence :

- pour les réunions d'organismes directeurs : les membres de cet organisme, élus ou désignés conformément aux statuts de l'organisation syndicale et régulièrement convoqués. Les agents concernés doivent pouvoir justifier, auprès de l'autorité territoriale, du mandat dont ils sont investis (en produisant les statuts par exemple) et fournir leur convocation à la réunion.
- pour les congrès : les adhérents de l'organisation syndicale régulièrement convoqués (l'agent devra fournir une copie de sa convocation).

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée 3 jours au moins avant la date de la réunion.

L'autorité territoriale peut opposer un refus à la demande :

- pour nécessité de service,
- en cas de dépassement du nombre total de jours autorisés,
- en cas d'absence ou d'irrégularité de la convocation.

Le refus d'autorisation d'absence, en raison des nécessités de service, doit être motivé (article 15 du décret n°85-397). La seule mention d'un « *avis défavorable pour nécessité de service* » qui

n'apporte pas d'autre indication, ne satisfait pas à l'obligation de motivation et la décision de refus pourrait être jugée illégale par le juge administratif.

Par ailleurs, seules des raisons objectives et particulières tenant à la continuité du service public peuvent être invoquées. Le Conseil d'Etat a pu rejeter, le refus d'un maire ayant simplement invoqué les nécessités de service liées à la présence d'enfants, alors que cet élément était inhérent aux fonctions quotidiennes de l'agent.

2. Les autorisations spéciales d'absence des représentants syndicaux siégeant au sein des instances statutaires (article 18 du décret n°85-397)

Conformément à l'article L622-5 du CGFP, des autorisations d'absences sont accordées : « aux membres du Conseil commun de la fonction publique et des organismes statutaires créés en application du présent code. »

Sont concernées les instances suivantes :

- CCFP : Conseil Commun de la Fonction Publique ;
- CSFPT : Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale ;
- CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale ;
- CST : Comité Social Territorial ;
- CAP : Commission Administrative Paritaire ;
- CCP : Commission Consultative Paritaire ;
- CM : Conseil Médical
- FSSSCT : Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail ;
- CESE : Conseil Economique, Social et Environnemental ;
- CESER : Conseils Economiques, Sociaux et Environnementaux Régionaux.

Dans ce cadre, leurs sont accordées des **autorisations d'absence de droit** sur présentation d'une **convocation** auprès de l'autorité territoriale.

La durée de ces ASA est déterminée selon :

- le temps prévu de déroulement de la réunion ;
- le temps global destiné à la préparation de la réunion ainsi qu'à l'élaboration du compte-rendu afférent. Ce temps global est d'une durée égale au temps de réunion ;
- le temps correspondant aux délais de route.

(Cf. page 9, jurisprudence CE du 23/07/2014)



A noter également, que dans les mêmes conditions susmentionnées, **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 L221-1 du CGFP.**

C – Le crédit de temps syndical

(articles 12, 13, 14, 17 et 19 du décret n°85-397)

1) Principe

Instauré par le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 (qui a modifié le décret n°85-397 du 3 avril 1985) le crédit de temps syndical comprend :

- Un **contingent d'autorisations d'absence** : remboursable par le CDG pour les collectivités de moins de 50 agents.
- Un **contingent de décharge d'activité de service** : remboursable par le CDG pour toute collectivité obligatoirement affiliée.

La détermination de ces contingents entre les organisations syndicales est fonction de leur représentativité au sein des **Comités Sociaux Territoriaux**.

→ La répartition des contingents

Cette répartition se fait selon deux critères.

D'une part, **une moitié est attribuée aux organisations syndicales représentées au comité social territorial** 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 Social Territorial**.

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.

→ Le moment de la répartition des contingents

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

Ces contingents peuvent être recalculés dans l'hypothèse où, il y aurait une modification du périmètre du **Comité Social Territorial** entraînant la mise en place d'une nouvelle instance, ou, en cas de variation de plus de 20 % des effectifs.

(Articles 12 du décret n°85-397 du 3 avril 1985)

2) Le contingent d'autorisation d'absence

Avant toute chose, il est à retenir que ces autorisations d'absence sont accordées aux « **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.** » (article 17 du décret n°85-397).

Autrement dit, **ces AA sont accordées aux syndicats locaux ou aux sections syndicales locales, pour la tenue de leurs réunions de bureau ou lors de la tenue d'un congrès syndical local.**

Concernant le calcul, pour la répartition du contingent d'autorisations d'absence entre les organisations syndicales, l'article 14 du décret n°85-397 précise que ce contingent est calculé :

- **proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du Comité Social Territorial ;**
- **à raison d'une heure d'AA pour 1000 heures de travail effectuées par les électeurs inscrits sur la liste électorale du Comité Social Territorial.**

Une fois ce contingent global calculé et conformément à l'article 13 du décret 85-397, **la répartition se fait ensuite de la manière suivante :**

- **la moitié entre les organisations syndicales (OS) représentées au Comité Social Territorial ou aux Comités Sociaux Territoriaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;**
- **l'autre moitié entre toutes les organisations syndicales (OS) ayant présenté leur candidature à l'élection du Comité Social Territorial ou des Comités Sociaux Territoriaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.**

Procèdent au calcul de ce contingent :

- pour les collectivités et établissements de moins de 50 agents affiliées dont le CST est placé auprès du Centre de gestion (CDG) : ce contingent d'AA est calculé par le CDG.
- pour les collectivités et établissements de plus de 50 agents : le contingent est calculé par chaque collectivité ou établissement.

Les formules de calcul et de répartition à retenir sont donc les suivantes :

Calcul du contingent d'AA

$$\frac{1607 \text{ heures (1) (durée annuelle légale)} \times \text{nombre d'électeurs inscrits sur liste électorale du CST}}{1000}$$

Répartition du contingent entre OS

50% entre les OS représentées au CST et en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent

50% entre les OS ayant présenté leur candidature au CST et proportionnellement au nombre de voix obtenues.

(1) Pour les agents à temps non complet remplacer les 1607 heures par la durée réelle d'emploi



A noter que :

- les collectivités et établissements de moins de 50 agents dont le CST est placé auprès du Centre de Gestion (CDG) sont remboursés par celui-ci de toutes les charges financières afférentes à ces AA.
- En cas de CST commun et en l'absence de dispositions règlementaires, le calcul et la répartition du contingent d'AA entre les OS pourrait être déterminés proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits au CST pour chacune d'elles.

La demande d'autorisation d'absence, accompagnée d'une convocation établie par l'organisation syndicale, doit être formulée 3 jours au moins avant la date de la réunion.

L'autorité territoriale peut opposer un refus à la demande :

- pour nécessité de service,
- en cas de dépassement du nombre total de jours autorisés,
- en cas d'absence ou d'irrégularité de la convocation.

Le refus d'autorisation d'absence, en raison des nécessités de service doit être motivé (*article 15 du décret n°85-397*). La seule mention d'un « avis défavorable pour nécessité de service » qui n'apporte pas d'autre indication, ne satisfait pas à l'obligation de motivation et la décision de refus pourrait être jugée illégale par le juge administratif.

Par ailleurs, seules des raisons objectives et particulières tenant à la continuité du service public peuvent être invoquées. Le Conseil d'Etat a pu rejeter, le refus d'un maire ayant simplement invoqué les nécessités de service liées à la présence d'enfants, alors que cet élément était inhérent aux fonctions quotidiennes de l'agent.

3) Le contingent de décharges d'activité de service (DAS)

(articles 12, 13, 19 et 20 du décret n°85-397)

Cette seconde composante du crédit de temps syndical (*articles L214-4 et suivants du CGFP*) permet, aux agents fonctionnaires titulaires (sauf stagiaires) et contractuels, d'exercer, pendant leurs heures de services, tout en conservant leur rémunération, une activité syndicale au profit de l'OS à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec l'autorité territoriale.

Cette DAS, accordée sous forme de crédit d'heures, peut être **totale** (*l'agent est totalement libéré de ses obligations de service*) ou **partielle** (*l'agent est libéré de ses obligations de service proportionnellement au volume de sa DAS*).

Concernant les modalités de répartition du crédit d'heures de décharges entre les OS, elles sont identiques que pour celles retenues concernant la répartition du contingent des AA.

(Cf. page 15 de la présente note).

Toutefois, la détermination de ce contingent diffère et est définie par l'article 19 du décret n°85-397 de la manière suivante :

« 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 au nombre d'heures fixées pour la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique ou des comités techniques (**devenu Comités Sociaux Territoriaux**), du périmètre retenu pour son calcul. 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. »*

Les formules de calcul et de répartition à retenir sont donc les suivantes :

<p style="text-align: center;">Calcul du contingent de DAS</p> <p>Si moins de 100 électeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'heures par mois = au nombre d'électeurs inscrits sur liste électorale du CST <p>Si plus de 100 électeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Se reporter aux barèmes définis par l'article 19 du décret n°85-397 	<p style="text-align: center;">Répartition du contingent entre OS</p> <p>50% entre les OS représentées au CST et en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent</p> <p>50% entre les OS ayant présenté leur candidature au CST et proportionnellement au nombre de voix obtenues.</p>
---	---

Concernant l'attribution de ces DAS aux agents (article 20 du décret n°85-397), il est à retenir que :

- Les OS désignent les agents bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs **représentants en activité dans le périmètre du ou des Comité Sociaux Territoriaux** pris en compte pour le calcul du contingent concerné.
- Les OS doivent fournir une **liste nominative** des agents désignés pour bénéficier des heures de décharges auprès de l'autorité territoriale.
- Les OS doivent fournir également cette liste nominative au Président du CDG dans le cas où la décharge d'activité de service donne lieu à remboursement des charges salariales par le centre de gestion.
- **L'autorité territoriale peut refuser la désignation d'un agent si elle est incompatible avec la bonne marche du service.** Le cas échéant, l'autorité territoriale doit :
 - motiver son refus ;

- inviter l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent ;
- informer la CAP ou la CCP (pour les agents contractuels) de cette décision.

Concernant la mobilisation des heures de DAS :

- Par principe les heures de décharges ne peuvent pas être reportées d'un mois à l'autre sauf cas de non utilisation de ces heures pour cause de congés annuels ou de maladie, après accord de l'autorité territoriale (cf. *Circulaire du 20 janvier 2016*), voire après accord du CDG lorsque l'agent relève d'une collectivité obligatoirement affiliée (cf. *question écrite n°5137, JO A.N., 25 octobre 1993*).
- Lorsque la décharge d'activité de l'agent est « partielle » rien ne l'empêche de solliciter en parallèle, des autorisations d'absence, du moment où ces dispositifs ne se cumulent pas sur un même temps d'activité syndicale. (cf. *Conseil d'Etat n°362892 du 23 juillet 2014*).

Concernant la prise en charge financière des agents en DAS :

- Conformément au dernier alinéa de l'article 19 du décret n°85-397, pour les collectivités territoriales ou les établissements affiliés obligatoirement aux CDG, se sont ces derniers qui : « *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.* »
- Quant aux établissements ou collectivités non obligatoirement affiliés, c'est à eux d'assurer cette prise en charge financière.



A noter que :

- L'attribution d'une DAS, totale ou partielle, doit faire l'objet d'un **arrêté individuel** pour l'agent concerné.
- Depuis la loi de « Déontologie » du 20 avril 2016 et conformément à la note d'information de la DGCL, NOR-INTB1622038N du 29 juillet 2016, il est **possible de mutualiser le crédit de temps syndical** (AA et DAS) entre un CDG et une ou plusieurs collectivités non obligatoirement affiliées. Cette mutualisation devant faire l'objet d'une convention formalisant les modalités financières et les agents bénéficiaires de ces droits mutualisés.

D – La mise à disposition auprès d'une organisation syndicale

(articles L213-3 et suivants du CGFP et articles 21 à 30 du décret n°85-397)

Conformément aux *articles L213-3 et suivants du CGFP* et par application de l'article R.1613-2 du CGCT, peuvent être mis à disposition d'une OS, les agents fonctionnaires et contractuels exerçant un **mandat syndical à l'échelon national**.

Ce même article R.1613-2 du CGCT précise également que **le nombre total d'agents en équivalent temps plein pouvant être mis à disposition des OS « est fixé à 103 auxquels s'ajoutent les agents territoriaux mis à disposition au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique »**.

L'article 20 du décret n°85-397 ajoute à cela que :

« 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. »

Concernant l'attribution de la mise à disposition il est à retenir qu'elle s'opère **sous réserve** :

- des **nécessités de service** ;
- de recueillir l'**accord préalable de l'agent concerné** ainsi que de l'organisation syndicale « d'accueil » ;
- de l'**avis préalable favorable de la CAP ou de la CCP** (pour les agents contractuels).

La décision de mise à disposition quant à elle, doit être ensuite formalisée via un arrêté de l'autorité territoriale, lequel est soumis à transmission auprès du Préfet et du Ministre chargé des collectivités territoriales (*article 21 du décret n°85-397*).

Cet arrêté de mise à disposition fixe :

- la durée de la mise à disposition ;
- les règles de préavis relative à la fin de mise à disposition. Ce préavis ne pouvant être inférieur à 1 mois (*article 22 du décret n°85-397*).

Concernant la prise en charge financière des dépenses dues à la mise à disposition :

- les collectivités ou établissements publics sont remboursés des charges salariales de « toute nature » correspondantes, par le biais d'une **dotation spécifique** fixée chaque année par le Comité des Finances Locales (*article L. 1613-5 CGCT*).
- l'organisation syndicale pour laquelle la mise à disposition d'un ou plusieurs agents n'a pas été prononcée, pourra percevoir une **compensation financière** conformément à l'article 28 du décret n°85-397.

Concernant la fin de la mise à disposition de l'agent, il est à retenir selon l'article 26 du décret n°85-397 que :

*« Lorsque la mise à disposition prend fin, le fonctionnaire remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine est **réaffecté** dans cette collectivité ou dans cet établissement, soit dans l'emploi qu'il occupait avant sa mise à disposition, soit dans un emploi correspondant à son grade ou à défaut ¹, si cette collectivité ou cet établissement est affilié, pris en charge dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.*

¹ En l'absence d'emploi vacant.

L'agent non titulaire continue d'être employé dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicable ou suivant les stipulations de son contrat qui n'y sont pas contrares. »

E – Le détachement pour mandat syndical

En application de l'article 2 13° du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions statutaires, un fonctionnaire peut être détaché pour exercer un mandat syndical. Dans ce cadre, il sera rémunéré par l'organisation syndicale pour laquelle il est détaché, sans donner lieu à remboursement.

Ce détachement est de droit.

⇒ *Pour plus d'informations, consultez la note d'information relative au détachement.*

F – L'unicité du congé pour formation syndicale

(article L215-1 du Code Général de la Fonction Publique, article 6 du décret n°88-145, décret. n°85-552)

Tout fonctionnaire en activité a droit « au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an ».

Le congé pour formation syndicale est également **ouvert aux agents contractuels.**

Ce congé ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts figurant sur une liste arrêtée annuellement par le ministre chargé des collectivités territoriales, sur proposition du CSFPT.

La demande de congé doit être faite par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session.

A défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

Les décisions de rejet sont communiquées à la CAP ou à la CCP.

Dans les collectivités ou établissements employant 100 agents ou plus, les congés sont accordés dans la limite de 5% de l'effectif réel.

Dans tous les cas, **le congé n'est accordé que si les nécessités du service le permettent.**

A la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation à l'autorité territoriale au moment de la reprise des fonctions.

G – Les autorisations d'absence spécifiques aux membres du FSSSCT (ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, membres des comités sociaux territoriaux)

(Article 96 du décret n°2021-571 ; articles 1 et 2 du décret n°2016-1626)

Les membres bénéficient, selon la nature de leurs missions d'autorisations d'absence contingentées ou non.

1. Les autorisations d'absence ponctuelles et non contingentées

Une autorisation d'absence peut être accordée ponctuellement aux membres de la FSSSCT (ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, membres des comités sociaux territoriaux) pour leur permettre de participer :

- aux visites de service ;
- aux enquêtes en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ;
- dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives, en particulier lorsqu'un agent a fait usage de son droit de retrait face à une situation de danger grave et imminent.

La durée de l'absence est fixée en fonction du temps nécessaire à la réalisation de l'enquête ou de la recherche.

Cela étant, en ce qui concerne les **visites de services sur site**, l'autorisation d'absence devra être accordée par **demi-journée minimum**. (cf. Note d'information de la DGCL n°ARCB1632468N du 26 décembre 2016).

2. Les autorisations d'absence contingentées

Les membres de la FSSSCT (ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, membres des comités sociaux territoriaux) bénéficient également d'autorisations d'absence contingentées, fixées en jours et utilisables pour l'exercice de l'ensemble des autres missions qui leurs sont dévolues (participation aux démarches d'analyse des risques professionnels, action de promotion de la prévention des risques professionnels, participation à des groupes de travail thématiques, etc.)

Il peut être majoré pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels particuliers. La liste des comités qui bénéficient de cette majoration est fixée par arrêté de l'autorité territoriale.

La liste des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'en existe pas, des comités sociaux territoriaux qui bénéficient de cette majoration est fixée par arrêté de l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées.

L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée sous réserve des nécessités du service.

L'autorité territoriale peut déterminer par arrêté un barème de conversion en heures de ce contingent annuel d'autorisations d'absence pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée, des comités sociaux territoriaux.

Cet arrêté peut également prévoir la possibilité pour chaque membre de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence dont il bénéficie au profit d'un autre membre ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.



Les règles ou accords existants antérieurs à l'entrée en vigueur du décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016 en matière de droits syndicaux de même nature peuvent demeurer en vigueur lorsqu'ils sont plus favorables.

Ainsi, il est à retenir que l'attribution des autorisations d'absences contingentées est définie par décret de la manière suivante (article 1 et 2 du décret n°2016-1626) :

<i>Effectifs FSSCT (ou à défaut, des CST)</i>		<i>Contingent annuel en jours</i>	<i>Contingent annuel majoré (enjeux particuliers) en jours</i>
<i>Membres titulaires et suppléants</i>	0 à 199	2	2,5
	200 à 499	3	5
	500 à 1499	5	9
	1500 à 4999	10	18
	5000 à 9999	11	19
	Plus de 10000	12	20

<i>Effectifs FSSCT (ou à défaut, des CST)</i>		<i>Contingent annuel en jours</i>	<i>Contingent annuel majoré (enjeux particuliers) en jours</i>
<i>Secrétaires</i>	0 à 199	2,5	3,5
	200 à 499	4	6,5
	500 à 1499	6,5	11,5
	1500 à 4999	12,5	22,5
	5000 à 9999	14	24
	Plus de 10000	15	25



En l'absence de programmation de l'utilisation de ces autorisations d'absence contingentées, la demande d'AA, doit, a minima, être adressée 3 jours avant à l'autorité territoriale.

III – Activité syndicale et statut : droits, obligations et garanties

(En dehors du cas de détachement pour mandat syndical)

Nous venons de voir, au travers des différents textes règlementaires, que l'exercice du droit syndical est pluriel et très encadré.

Mais qu'en est-il de l'articulation de cette activité syndicale avec la situation administrative de l'agent ? Quelles garanties leurs sont accordées ? A quelles obligations restent-ils soumis vis-à-vis de l'autorité territoriale ? Quelles sont, a contrario, les obligations auxquelles reste soumise l'autorité territoriale ?

A ce titre, **le décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017** a apporté des précisions, celui-ci visant à clarifier et harmoniser les règles d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire, ainsi qu'à sécuriser le parcours professionnel des agents investis d'une activité syndicale, et ce, en favorisant les passerelles entre l'exercice d'une activité syndicale et la carrière administrative au sein des trois fonctions publiques.

A – Les obligations professionnelles

Les agents exerçant une activité syndicale restent soumis à leurs obligations professionnelles, en ce qu'ils restent sanctionnables par l'autorité territoriale.

C'est ainsi que l'article 24 du décret n°85-397 énonce, concernant les agents mis à disposition que : **« le pouvoir disciplinaire est exercé par l'autorité territoriale »**.

De plus, il est à rappeler que, **l'agent exerçant une activité syndicale reste en position d'activité**. Que, par voie de conséquences, il reste soumis à ses obligations professionnelles, en ce qu'il continue d'être évalué par le biais l'entretien professionnel, ou encore, en ce qu'il continue de bénéficier de ses congés annuels, de maladie, de maternité, etc.

A noter concernant **l'entretien professionnel**, que **lorsque l'agent exerce une activité syndicale supérieure à 70%** celui-ci, outre l'entretien professionnel annuel « classique », peut également bénéficier d'un « **entretien annuel d'accompagnement** » (article 15 du décret n°2017-1419.).

A contrario, **cet entretien d'accompagnement est obligatoire lorsque l'agent exerce une activité syndicale à 100%** et doit nécessairement avoir lieu avant la fin de son engagement syndical.

Aussi, l'article 5 du décret n°2017-1419 prévoit que : *« L'obligation de suivi de la formation résultant d'une promotion dans un grade supérieur, un corps ou cadre d'emplois peut être reportée, à la demande de l'intéressé, jusqu'à sa réintégration dans le service. **Ce report ne peut toutefois être accordé lorsque la formation permet d'apprécier, lors des épreuves de fin de formation, l'aptitude de l'agent à exercer les missions de son nouveau grade, corps ou cadre d'emplois.** »*

B – La continuité de la carrière

L'agent exerçant une activité syndicale continue de bénéficier de l'avancement d'échelon, de grade ainsi que de la promotion interne.

Pour autant **les articles L.212-2 à L.212-5 du CGFP** précisent que, lorsque le fonctionnaire bénéficie, *« depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile »* d'une DAS ou est mis à disposition d'une OS et qu'il y consacre au moins 70% de son temps, il est soumis à un avancement **« sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade »**.

Afin de calculer cet « avancement moyen », ce même article précise qu'il s'effectue : *« au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade (ou échelon) et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade (ou échelon) relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade (ou échelon) supérieur »*.

Concernant la promotion interne **l'article L411-8 du CGFP** précise que : *« Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle. Toutefois, le présent alinéa ne fait pas obstacle à la promotion interne du fonctionnaire qui, placé dans la position statutaire prévue à cette fin, est soumis aux articles L. 212-2 à L. 212-5 »*.

Autrement dit, **l'agent qui consacre la totalité de son service à son activité syndicale ou qui, tout du moins, y consacre 70% de son temps, déroge au principe visant à interdire les nominations « pour ordre » et peut ainsi bénéficier de la promotion interne au même titre que les autres agents.**

L'article L212-7 du CGFP énonce également que : « **Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.** »

Il est également à retenir, qu'en tout état de cause, **l'agent qui met fin à l'exercice de son mandat syndical (cas notamment de la mise à disposition) est obligatoirement réintégré** dans l'emploi qu'il occupait, ou tout du moins, dans un emploi correspondant à son grade ou correspondant « *aux stipulations de son contrat* » (article 26 du décret n°85-397)

C – La rémunération

(articles 7 à 13 du décret n°2017-1419)

Article 7 du décret n°2017-1419 :

L'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé.

Toutefois, pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion.

L'agent logé qui perd le droit à une concession de logement du fait de cette décharge d'activité de service bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

Sont exclues du champ d'application du présent article les primes et indemnités :

- 1° Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent ;
- 2° Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois ;
- 3° Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois ;
- 4° Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci. Les fractions non échues à la date de la décharge d'activité de service ne font pas l'objet de versement à l'agent, qui n'est pas tenu de rembourser celles perçues avant cette date.

Sont également exclues du champ d'application du présent article, une fois leur délai d'attribution expiré, les primes et indemnités soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée.

Pour ce qui est de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), l'article 13 du décret n°2017-1419 prévoit que :

« *Le fonctionnaire qui exerce pendant une durée d'au moins six mois des fonctions donnant lieu au versement d'une nouvelle bonification indiciaire ou d'une bonification indiciaire avant d'être soumis aux dispositions du présent décret conserve le bénéfice de ces versements.*

Le maintien de la nouvelle bonification indiciaire ou de la bonification indiciaire n'est pas pris en compte dans le contingent des bonifications accordées ».

Autrement dit, l'agent qui aura exercé pendant au moins 6 mois des fonctions lui ouvrant droit à l'attribution d'une NBI, la verra maintenue, quand bien même il exercerait une activité syndicale.

D – La protection sociale

L'agent exerçant une activité syndicale, ce dernier conservant sa position d'activité, peut bénéficier des congés de maladie et continue de se voir appliquer les règles relatives à la reconnaissance des accidents de service (*en ce sens cf. Circulaire n°76-421 du 6 septembre 1976*)

Enfin, l'article 14 du décret n°2017-1419 précise que : « *L'agent qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical **bénéficie de l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire** institués, en application des articles 9 et 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée, par l'employeur qui a accordé la décharge d'activité ou la mise à disposition. »*

Annexe - Tableau récapitulatif des différents types d'autorisation d'absence

(source : CIG Versailles)



L'ensemble de ces autorisations d'absences peuvent être cumulables entre elles, celles-ci n'ayant pas le même objet d'attribution.

Motif de l'autorisation	Limite d'octroi
<p><i>Article 16</i></p> <p>Congrès ou réunion des organismes directeurs des :</p> <ul style="list-style-type: none"> + unions, + fédérations, + confédérations, <p>de syndicats <u>non représentés au Conseil commun</u> 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> = 10 jours par an et par agent = Délais de route non compris = Sous réserve des nécessités de service
<p>Congrès ou réunion des organismes directeurs des :</p> <ul style="list-style-type: none"> + organisations syndicales internationales + unions, + fédérations, + confédérations, <p>de syndicats <u>représentés au Conseil commun</u> de la fonction publique (CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, CGC, FAFP). Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> = 20 jours par an et par agent = Délais de route non compris = Sous réserve des nécessités de service
<p><i>Article 17</i></p> <p>Congrès ou réunion des organismes directeurs d'un autre niveau (sections syndicales, ou syndicats locaux non affiliés à une union, fédération ou confédération notamment).</p>	<ul style="list-style-type: none"> = Contingent calculé au titre de l'article 14 (voir ci-dessous) = Délais de route non compris = Sous réserve des nécessités de service
<p><i>Article 18</i></p> <p>Réunions des différentes instances :</p> <ul style="list-style-type: none"> + CCFP (conseil commun de la fonction publique), + CSFPT (conseil supérieur de la fonction publique territoriale), + CNFPT, + Comité technique, + CAP (commission administrative paritaire, pour les titulaires), + CCP (commission consultative paritaire, pour les contractuels), + CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), + Commission de réforme, + CESE (Conseil économique, social et environnemental), + CESER (Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux). <p>Réunions de travail convoquées par l'administration</p> <p>Négociation collective</p>	<ul style="list-style-type: none"> = Toutes réunions auxquelles les agents (titulaires, suppléants ou experts) sont convoqués, ou dont ils sont informés. = Délais de route compris = Durée de la réunion + temps égal pour la préparation et le compte rendu = Autorisation accordée de droit

Remarque concernant les réunions des différentes instances (article 18) :

Un représentant syndical qui démissionne de son syndicat, reste élu en tant que représentant du personnel (sans étiquette syndicale) et continue à siéger aux organismes dont il est membre. Il bénéficie donc toujours des autorisations d'absence pour exercer son mandat de représentant du personnel.

CE 149610 du 26.10.1994