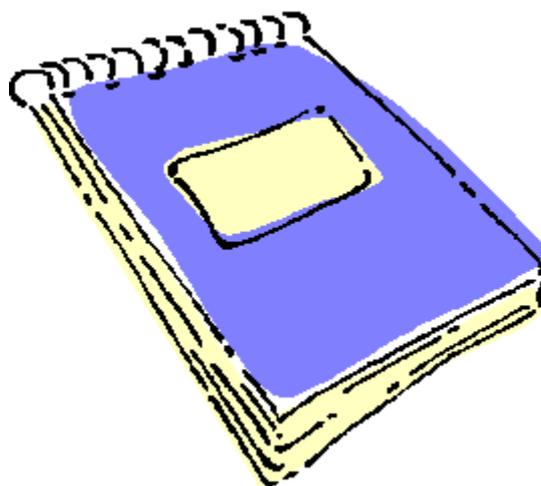


# LES CAHIERS DE LA FORMATION

N° 8



## LE DROIT SYNDICAL

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Première partie : Généralités</b>	p. 4
<b>I. Le principe de liberté syndicale</b>	p. 5
1. Fondement juridique	p. 5
2. Contenu	p. 5
<b>II. Rôle des syndicats</b>	p. 5
1. Action en justice	p. 6
2. Négociation et concertation	p. 6
<b>III. Accès aux élections</b>	p. 7
<b>IV. Conditions d'exercice</b>	p. 8
<b>Deuxième partie : Conditions matérielles</b>	p. 10
<b>I. Locaux</b>	p. 11
1. Principe	p. 11
2. Attribution	p. 11
3. Situation des locaux	p. 12
4. Aménagement des locaux	p. 12
5. Utilisation des technologies de l'information et de la communication	p. 12
<b>II. Réunions</b>	p. 13
A. Principes généraux	p. 13
B. Types de réunions	p. 14
1. Réunions mensuelles d'information	p. 14
2. Réunion d'information spéciale	p. 14
<b>III. Affichage et distribution de documents</b>	p. 15
1. Affichage	p. 15
2. Distribution	p. 15
<b>IV. Collecte des cotisations</b>	p. 16
<b>Troisième partie : Autorisations spéciales d'absence pour mandat syndical</b>	p. 17
<b>I. Principe</b>	p. 18
1. Les différentes autorisations d'absence	p. 18
2. Les notions de congrès et d'organismes directeurs	p. 19
a. Notion de congrès	p. 19
b. Notion d'organismes directeurs	p. 19
<b>II. Autorisations spéciales d'absence</b>	p. 19
<b>III. Autorisations d'absence, contingent du crédit de temps syndical</b>	p. 20
1. Principe	p. 20
2. Modalités de calcul	p. 21
3. Répartition entre les organisations syndicales	p. 21
4. Utilisation	p. 22
<b>IV. Autorisations d'absence pour les membres des organismes statutaires</b>	p. 23
<b>Quatrième partie : Décharges d'activité de service pour activités syndicales</b>	p. 25
<b>I. Principe général</b>	p. 26
<b>II. Situation de l'agent</b>	p. 27
1. Rémunération	p. 27
2. Evaluation, avancement, promotion	p. 28
<b>III. Contingent de décharges d'activité</b>	p. 30
<b>IV. Répartition entre les organisations syndicales</b>	p. 31
<b>V. Prise en charge par les centres de gestion</b>	p. 32

<b>Cinquième partie : Mise à disposition d'une organisation syndicale</b>	p. 33
<b>I. Définition</b>	p. 34
<b>II. Contingent</b>	p. 34
<b>III. Répartition entre les organisations syndicales</b>	p. 35
<b>IV. Procédure</b>	p. 35
<b>V. Situation des agents mis à disposition</b>	p. 36
1. Formation professionnelle et syndicale	p. 36
2. Discipline	p. 36
3. Evaluation et avancement	p. 36
<b>VI. Fin de la mise à disposition</b>	p. 37
1. Fonctionnaires	p. 37
2. Non titulaires	p. 37
<b>Sixième partie : Participation aux organismes statutaires</b>	
<b>Et autres</b>	p. 38
<b>I. Organismes statutaires</b>	p. 39
<b>II. Organismes mutualistes</b>	p. 39
<b>III. Caisses de sécurité sociale et d'allocations familiales</b>	p. 40
1. Elections	p. 40
a. Electeurs	p. 40
b. Assesseurs et délégués	p. 40
2. Membres des conseils d'administration	p. 40
<b>IV. Commissions d'agrément en matière d'adoption</b>	p. 40
<b>Septième partie : Congé pour formation syndicale</b>	p. 41
<b>I. Principe</b>	p. 42
<b>II. Organismes agréés</b>	p. 42
<b>III. Conditions d'octroi</b>	p. 42
<b>IV. Attestation de fin de stage</b>	p. 43
<b>V. Incidence sur la situation administrative</b>	p. 43

# LE DROIT SYNDICAL

## Première partie Généralités

## **I. Le principe de liberté syndicale**

### **1. Fondement juridique**

La liberté syndicale est un principe constitutionnel. Selon le préambule de la Constitution de 1946, « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.* »

Cette liberté est réaffirmée par le statut général des fonctionnaires pour les titulaires et les non titulaires (article 8 loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et article 136 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

### **2. Contenu**

Le principe de liberté syndicale recouvre :

- La liberté de constituer des organisations syndicales. Leur création s'effectue selon les modalités prévues par le code du travail.  
En cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, l'autorité territoriale (maire ou président) est informée des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents (article 1 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).
- La garantie de non discrimination à l'égard des syndiqués ou des non syndiqués. Il ne peut être tenu compte d'une appartenance syndicale en matière de recrutement, d'avancement, d'affectation et plus généralement dans la situation des fonctionnaires. Ainsi, le Conseil d'Etat a annulé des refus de mutation motivés par l'activité syndicale (CE 18 avril 1980 n° 11540).

Le principe de liberté syndicale n'affranchit pas les titulaires d'un mandat syndical de l'obligation de réserve. Ils y sont toutefois soumis de manière assouplie dans l'exercice de leur mandat.

## **II. Rôle des syndicats**

Le statut de la fonction publique reconnaît un certain nombre de pouvoirs aux organisations syndicales.

## **1. Action en justice**

Elles peuvent former des recours devant les juridictions compétentes (Conseil d'Etat ou tribunal administratif) contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires (article 8 loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La jurisprudence a précisé les limites de cette action. Ainsi :

- Les syndicats ne doivent pas se substituer aux intéressés pour la défense de leurs droits individuels (CE 9 novembre 1983 n° 15116). Ils peuvent cependant être mandatés par des fonctionnaires pour agir contre les décisions individuelles les concernant.
- Les syndicats ne peuvent attaquer que les décisions individuelles susceptibles de porter atteinte aux intérêts collectifs de leurs membres.
- Une organisation syndicale n'a ainsi pas un intérêt à agir suffisant pour pouvoir demander l'annulation d'un arrêté fixant les modalités de rémunération d'un agent au titre de ses activités de direction d'un CCAS (CE 2 juin 2010 n°309445).

## **2. Négociation et concertation**

Les organisations syndicales ont qualité pour participer, avec les représentants du gouvernement et des employeurs publics, à des négociations nationales sur l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat (article 8 bis loi n°83-634 du 13 juillet 1983,).

Elles ont également qualité pour participer à tout niveau, avec les autorités compétentes, à des négociations portant sur (article 8 bis loi n°83-634 du 13 juillet 1983) :

- Les conditions et l'organisation du travail, et le télétravail ;
- Le déroulement des carrières et la promotion professionnelle ;
- La formation professionnelle et continue ;
- L'action sociale et la protection sociale complémentaire ;
- L'hygiène, la sécurité et la santé au travail ;
- L'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les conditions dans lesquelles ces négociations sont conduites et peuvent aboutir sont précisées à l'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Les personnels sont représentés par des délégués, désignés par les organisations syndicales ou élus sur des listes syndicales :

- Au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
- Dans les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, pour les questions d'ordre collectif ;
- Dans les commissions administratives paritaires pour les questions d'ordre individuel.  
(Article 9 loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Les fonctionnaires et les agents non titulaires sont dans une situation statutaire et réglementaire. Les négociations ne débouchent donc pas sur de véritables accords contractuels et il n'y a pas, dans la FPT, d'obligation de négocier comparable à celle prévue dans le code du travail pour le secteur privé. La concertation peut cependant avoir lieu à échéances régulières et donner lieu à des relevés d'accords.

**Les syndicats bénéficient ainsi d'un statut privilégié par rapport aux associations de fonctionnaires.**

### **III. Accès aux élections**

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 modifie les conditions dans lesquelles les organisations syndicales peuvent accéder aux élections professionnelles.

Aux termes de l'article 9 bis modifié de la loi n°84-634 du 13 juillet 1983, pourront désormais se présenter aux élections professionnelles :

- les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique concernée, sont légalement constituées depuis au moins deux ans (en partant de la date de dépôt légal de leurs statuts), et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- Les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats remplissant ces conditions.

Sont prises en compte en qualité d'unions de syndicats de fonctionnaires celles dont les statuts :

- Déterminent le titre ;
- Prévoient l'existence d'organes dirigeants propres désignés directement ou indirectement par une instance délibérante ;
- Prévoient l'existence de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations.

Les organisations affiliées à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection.

Lorsque des organisations syndicales ou unions de syndicats remplissant la condition d'ancienneté de deux ans font l'objet d'une fusion, les nouvelles organisations ou unions qui en résultent sont présumées remplir elles-mêmes cette condition.

#### **IV. Conditions d'exercice**

Les conditions d'exercice du droit syndical sont fixées par les articles 59, 100 et 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et précisées par le décret n° 85-397 du 3 avril 1985.

Les dispositions du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 ne font pas obstacle, ainsi que le prévoit son article 2 à la conclusion de conditions plus avantageuses entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales.

**Par ailleurs, le décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014, qui a modifié le décret du 3 avril 1985 à compter du 28 décembre 2014, contient dans son article 9 des dispositions transitoires.**

**Lorsque l'application du nouveau dispositif du crédit de temps syndical aboutit à périmètre équivalent, à des contingents d'autorisation d'absence et de décharges d'activité de services inférieurs aux facilités en temps contingentées qui étaient accordées aux syndicats avant l'entrée du nouveau dispositif. L'autorité territoriale peut maintenir par arrêté, pour une durée maximale d'un an, les droits à un niveau au plus égal à celui de l'année précédente.**

Les dispositions applicables prévoient, au niveau des moyens humains :

- L'octroi d'autorisations d'absence (voir plus loin)
- La mise à disposition d'agents (voir plus loin)
- L'octroi de décharges d'activité de service (voir plus loin)

Ces moyens ont été modifiés par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et par un décret d'application du 24 décembre 2014.

Les nouvelles dispositions entrées en vigueur le 28 décembre 2014, ont instauré la notion de « crédit de temps syndical », qui comprend (article 12 décret n° 85-397 du 3 avril 1985 ; article 100-1 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) :

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

Attribué aux organisations syndicales à la suite du renouvellement général des comités techniques, le montant de ce crédit est reconduit chaque année, sauf (article 12 décret n° 85-397 du 3 avril 1985) :

- Modification du périmètre du comité technique entraînant la mise en place d'un nouveau comité ;
- Variation de plus de 20% des effectifs.

En outre, l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit un congé pour formation syndicale.

Le juge administratif est venu préciser que l'attribution de facilités d'exercice des droits syndicaux supplémentaires aux organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique ou au comité technique ne porte atteinte ni au principe de liberté syndicale ni au principe de non discrimination entre organisations syndicales (CE 23 juillet 2014 n° 358349).

# LE DROIT SYNDICAL

## **Deuxième partie : Conditions matérielles**

## **I. Locaux**

### **1. Principe**

Des locaux à usage syndical sont attribués, sous certaines conditions, aux organisations syndicales représentatives (article 3 décret n°85-397 du 3 avril 1985) :

- Par la collectivité ou l'établissement ;
- Par le centre de gestion.

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

L'importance de cette attribution varie selon le nombre d'agents employés. Sont pris en compte les agents titulaires et non titulaires de la collectivité, sans ses établissements (ou de l'établissement indépendamment de la collectivité), à l'exception des fonctionnaires mis à disposition d'une autre administration. Les fonctionnaires mis à disposition de la collectivité par un autre organisme sont comptabilisés (circulaire ministérielle du 25 novembre 1985).

### **2. Attribution**

Chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents doit attribuer un local commun à usage de bureau aux organisations qui ont une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement et qui sont représentatives, c'est-à-dire représentées au comité technique local ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Dans la mesure du possible, chaque organisation dispose d'un local distinct.

A défaut de possibilité de mise à disposition de locaux équipés, la collectivité ou l'établissement doit verser aux organisations syndicales représentatives une subvention leur permettant de louer et d'équiper un local (article 100 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 3 et 4 décret n°85-397 du 3 avril 1985).

Si les effectifs sont supérieurs à 500 agents, des locaux distincts sont de droit pour chaque organisation syndicale représentative.

En cas d'effectif supérieur à 500 agents, en cumulant les effectifs des collectivités et des établissements affiliés au centre de gestion, un local distinct est obligatoirement attribué par le centre de gestion à chacune des organisations syndicales représentatives. Les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local (article 3 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Cette obligation vaut, à partir de 50 agents, pour le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) envers les organisations ayant une section syndicale dans l'établissement et représentées au comité technique local ou au CSFPT (circulaire ministérielle du 25 novembre 1985).

### **3. Situation des locaux**

Ils sont normalement situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs (bâtiments abritant plusieurs services), sauf impossibilité matérielle.

Si la collectivité ou l'établissement est contraint de louer des locaux il ou elle en supporte la charge.

Dans l'hypothèse de construction ou d'aménagement de nouveaux locaux, l'existence de locaux affectés aux organisations syndicales devra être prise en compte (article 4 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

### **4. Aménagement des locaux**

Les locaux comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale (article 4 décret n° 85-397 du 3 avril 1985). Sont considérés comme tels quelques éléments de mobilier dont un ordinateur et un téléphone. La collectivité prend en charge le coût de l'abonnement et éventuellement le coût des communications dans des conditions définies après concertation avec les organisations syndicales.

Les conditions dans lesquelles peuvent être utilisés les moyens de reprographie de la collectivité ou obtenu le concours pour l'acheminement de la correspondance devraient être également établies après concertation (circulaire ministérielle du 25 novembre 1985).

### **5. Utilisation des technologies de l'information et de la communication**

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, dans le respect de garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination. Le cas échéant, cette décision précise les conditions dans lesquelles cette utilisation peut être réservée aux organisations syndicales représentatives, compte tenu des nécessités du service ou de contraintes particulières liées à l'objet des facilités ainsi accordées (article 4-1 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Par dérogation, pendant la période de six semaines précédant les élections à un 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 (article 4-1 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

## **II. Réunions**

Les organisations syndicales peuvent organiser des réunions, dans le cadre fixé par le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 et, dans le respect de la réglementation, par l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale doit accorder aux agents des facilités pour assister aux réunions d'information syndicale (article 100 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Pour une illustration du pouvoir de réglementation de ces réunions par l'autorité administrative, on pourra se reporter au CE du 27 novembre 2013 (CE 27 novembre 2013 n° 359801).

### **A. Principes généraux**

Les organisations syndicales peuvent tenir, en dehors des heures de service ou pendant le service, des réunions dans l'enceinte des bâtiments administratifs ou dans les locaux extérieurs mis à leur disposition.

Seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence peuvent assister aux réunions organisées pendant les heures de service.

Ces réunions doivent avoir lieu en dehors des locaux ouverts au public. Elles ne doivent ni perturber le bon fonctionnement du service, ni entraîner de réduction de la durée d'ouverture des services au public.

La demande doit en être formulée une semaine à l'avance (article 5 et 8 décret n° 85-397 du 3 avril 1985). Elle ne peut être rejetée en raison de l'ordre du jour (circulaire ministérielle du 25 novembre 1985).

Tout représentant mandaté par une organisation syndicale a libre accès aux réunions organisées par cette organisation même s'il n'appartient pas à la collectivité ou à l'établissement.

L'autorité territoriale doit être informée au moins 24 heures à l'avance de la venue de ce représentant sauf si la réunion se tient à l'extérieur des locaux administratifs (article 7 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

La pratique des "délégations de masse", consistant à se présenter en groupe et sans préavis dans le bureau d'un chef de service pour lui présenter des revendications, ne constitue pas une forme autorisée d'exercice du droit syndical de réunion (CE 28 octobre 2009 n°317313).

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 (article 6 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Lorsqu'une autorisation d'absence est exigée pour participer à une réunion d'information, celle-ci doit être demandée à l'autorité territoriale au moins trois jours avant. Elle est accordée sous réserve des nécessités du service (article 6 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

## **B. Types de réunions**

### **1. Réunions mensuelles d'information**

Des réunions mensuelles d'information d'une heure peuvent par ailleurs être organisées par les seules organisations représentatives (représentées au comité technique local ou au CSFPT) ; les agents peuvent y participer, y compris pendant leurs heures de service. Les organisations peuvent regrouper leurs heures par trimestre (article 6 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Chaque agent a le droit de participer à l'heure mensuelle d'information de son choix ou aux réunions tenues sur des heures regroupées. Un même agent ne peut bénéficier de plus de 12 heures d'autorisation d'absence par an au titre des réunions mensuelles d'information, délais de route non compris (article 6 décret n° 85-397 du 3 avril 1985 ; circulaire ministérielle du 25 novembre 1985).

### **2. Réunions d'information spéciale**

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 (article 6 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

### **III. Affichage et distribution de documents**

Les collectivités et établissements doivent permettre l'affichage et la diffusion des informations d'origine syndicale et autoriser la distribution des publications syndicales (article 100 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

#### **1. Affichage**

L'article 9 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 prévoit que les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement ainsi que celles représentées au CSFPT 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.

Un document d'origine syndicale est un document qui émane d'une organisation syndicale.

Le texte ne précise ni la notion de nombre suffisant ni celle de dimensions convenables ni encore les moyens à mettre en oeuvre pour assurer la conservation des documents. L'on peut doter ces panneaux de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures (circulaire ministérielle du 25 novembre 1985).

Ils 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.

Cette autorité est immédiatement avisée de tout affichage par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur (article 9 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

#### **2. Distribution**

Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux seuls agents de la collectivité dans l'enceinte des bâtiments administratifs sous réserve des conditions suivantes (article 10 décret n°85-397 du 3 avril 1985) :

- La distribution ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ;

- Si elle a lieu durant les heures de service elle ne peut être assurée que par des agents qui ne sont pas en service ou bénéficiaires d'une décharge de service ;
- Communication pour information doit en être faite à l'autorité territoriale.

#### **IV. Collecte des cotisations**

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs mais en dehors des locaux ouverts au public. La collecte est effectuée par les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge. Elle ne doit en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du service (article 100 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 11 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

# LE DROIT SYNDICAL

## **Troisième partie : Autorisations spéciales d'absence pour mandat syndical**

## **I. Principe**

### **1. Les différentes autorisations d'absence**

Les personnels continuant à exercer une activité au sein de leur collectivité ou établissement peuvent bénéficier de facilités accordées pour accomplir les missions qui leur sont confiées par leur organisation syndicale, sous la forme d'autorisations d'absence. Celles-ci peuvent être accordées au titre de trois dispositifs :

- L'article 59,1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit des autorisations spéciales d'absence accordées aux représentants syndicaux pour assister aux congrès et réunion des organismes directeurs syndicaux d'un certain niveau ;
- L'article 100-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit des autorisations d'absence, dans le cadre du « crédit de temps syndical » accordé aux organisations syndicales compte tenu de leur représentativité, pour permettre à leurs représentants de participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs syndicaux d'un autre niveau que celui correspondant à l'article 59,1 ;
- L'article 59,2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit des autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux pour siéger au Conseil commun de la fonction publique ou aux organismes statutaires.

Sur la demande de l'agent justifiant d'une convocation et présentée à l'avance dans un délai raisonnable, l'administration est tenue, dans la limite du contingent, d'accorder l'autorisation, en l'absence d'un motif s'y opposant tiré de réelles nécessités du service. Le juge a eu l'occasion de préciser les obligations à respecter dans le cadre de la demande d'autorisation (CE 19 février 2009 n° 324864).

Une absence n'ayant pas fait l'objet d'une demande d'autorisation préalable expose l'agent à une retenue sur sa rémunération, ainsi qu'à une sanction disciplinaire (CAA Marseille 17 février 2004, n° 99MA02231).

Un agent qui n'est pas en service au moment de la réunion syndicale n'a pas à solliciter une autorisation d'absence et ne peut prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail (CE 23 juillet 2014 n° 362892).

## **2. Les notions de congrès et d'organismes directeurs**

### **a. Notion de congrès**

Est considérée comme congrès, une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation considérée, ayant pour but d'appeler l'ensemble des membres à se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire de délégués spécialement mandatés à cet effet (circulaire ministérielle du 25 novembre 1985).

### **b. Notion d'organismes directeurs**

Doit être considéré comme organisme directeur tout organisme ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée.

Parmi ces organismes on peut citer :

- Le conseil syndical ou la commission exécutive ;
- Le bureau.

## **II. Autorisations spéciales d'absence**

L'article 59,1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit des autorisations spéciales d'absence accordées aux représentants syndicaux pour assister aux congrès et réunion des organismes directeurs syndicaux d'un certain niveau.

Ces autorisations d'absence 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 (article 15 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

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 15 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

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 (article 16 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Cette limite est portée à vingt jours par an dans le cas de participation (article 16 décret n° 85-397 du 3 avril 1985) :

- 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.

### **III. Autorisations d'absence, contingent du crédit de temps syndical**

#### **1. Principe**

Les représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales d'un autre niveau que ceux donnant droit aux autorisations spéciales d'absence mentionnés à l'article 59,1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 peuvent bénéficier d'autorisations d'absence imputées sur le crédit de temps syndical (article 100-1 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 17 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Ces autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités du service. 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 15 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Ce crédit de temps syndical est attribué aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité, à la suite de chaque renouvellement général des comités techniques, par la collectivité territoriale, l'établissement public ou le centre de gestion (article 12 décret n° 85-397 du 3 avril 1985). Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

- Un contingent d'autorisations d'absence ;
- Un contingent de décharges d'activité de service (voir plus loin).

## 2. Modalités de calcul

Le contingent d'autorisations d'absence 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 (article 14 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Le calcul a lieu sur la base de 1 607 heures, durée annuelle du travail depuis le passage au 35 heures, qui correspond à 230 jours de travail par an (1 607/7 heures de travail par jour).

## 3. Répartition entre les organisations syndicales

Le contingent d'autorisation d'absence est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité, de la manière suivante (article 13 décret n° 85-397 du 3 avril 1985) :

- 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 ;
- 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.

### Exemple :

Soit une collectivité ayant 505 agents inscrits sur la liste électorale du comité technique avec un contingent global annuel d'autorisations d'absence de :

$$(230 \times 505) / 1\,000 = 116 \text{ jours}$$

Soit 450 suffrages exprimés pour la répartition des 6 sièges au comité technique entre les organisations syndicales A, B, C et D :

- Organisation syndicale A = 180 voix soit 3 sièges
- Organisation syndicale B = 150 voix soit 2 sièges
- Organisation syndicale C = 100 voix soit 1 siège
- Organisation syndicale D = 20 voix soit aucun siège

Pour la moitié du contingent à distribuer entre les organisations syndicales représentées au comité technique, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent, on obtient :

(moitié du nombre de jours à distribuer X nombre de siège obtenu par l'OS) / nombre de siège total au CT = nombre de jours pour l'OS

- Organisation syndicale A =  $(58 \times 3) / 6 = 29$  jours
- Organisation syndicale B =  $(58 \times 2) / 6 = 19$  jours
- Organisation syndicale C =  $(58 \times 1) / 6 = 10$  jours
- Organisation syndicale D =  $(58 \times 0) / 6 = 0$  jours

Pour l'autre moitié du contingent à distribuer entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues, on obtient :

(moitié du nombre de jours à distribuer X nombre de voix pour l'OS) / suffrages exprimés = nombre de jours pour l'OS

- Organisation syndicale A =  $(58 \times 180) / 450 = 23$  jours
- Organisation syndicale B =  $(58 \times 150) / 450 = 19$  jours
- Organisation syndicale C =  $(58 \times 100) / 450 = 13$  jours
- Organisation syndicale D =  $(58 \times 20) / 450 = 3$  jours

Soit la répartition suivante des 116 jours :

- Organisation syndicale A =  $29 + 23 = 52$  jours
- Organisation syndicale B =  $19 + 19 = 38$  jours
- Organisation syndicale C =  $10 + 13 = 23$  jours
- Organisation syndicale D =  $0 + 3 = 3$  jours

#### **4. Utilisation**

Aucune disposition ne précise les modalités d'utilisation du contingent réparti. Chaque syndicat utilise sa part de contingent comme elle l'entend. Le nombre des bénéficiaires n'est pas limité.

Toutefois, les agents bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné (article 14 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

En outre, par analogie avec la fonction publique de l'Etat :

- Le contingent pourra être utilisé par demi-journées ;
- Les délais de route ne sont pas déduits du contingent global d'autorisations spéciales d'absence obtenu (circulaire ministérielle du 25 novembre 1985).

Ces autorisations sont cumulables, pour l'agent, avec le contingent individuel de 10 ou 20 jours au maximum d'autorisations spéciales d'absence par an, accordé au titre de l'article 59,1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Lorsque des autorisations d'absence sont accordées aux agents employés par des collectivités et établissements publics dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, les collectivités et établissements publics, dont certains agents sont désignés, sont remboursés par le centre de gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations (article 100-1 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 14 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

#### **IV. Autorisations d'absence pour les membres des organismes statutaires**

Se voient accorder une autorisation d'absence, 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 (article 59,2° loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 18 décret n°85-397 du 3 avril 1985) :

- 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 ;
- Au sein des commissions administratives paritaires ;
- Au sein des commissions consultatives paritaires ;
- Au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- Au sein des commissions de réforme ;
- Au sein du Conseil économique, social et environnemental, ou au sein des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux.

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 n° 83-634 du 13 juillet 1983.

La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux (article 18 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Ces autorisations se cumulent avec celles accordées pour assister aux congrès et aux réunions des organismes directeurs (circulaire ministérielle du 25 novembre 1985).

# LE DROIT SYNDICAL

## **Quatrième partie : Décharges d'activité de service pour activités syndicales**

## **I. Principe général**

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent aux responsables des organisations syndicales représentatives (représentées au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou au comité technique) un crédit de temps syndical (article 100-1 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Ce crédit de temps syndical est attribué aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité, à la suite de chaque renouvellement général des comités techniques, par la collectivité territoriale, l'établissement public ou le centre de gestion (article 12 décret n° 85-397 du 3 avril 1985). Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

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

La décharge consiste à permettre à des 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.

Le crédit de temps syndical accordé sous la forme de décharges d'activité de service est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents (article 100-1 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Totale ou partielle, la décharge d'activités de service est cumulable avec les autorisations d'absence pour mandat syndical. 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 (article 20 décret n° 85-397 du 3 avril 1985). 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 (article 20 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Les précisions suivantes ont été apportées par la jurisprudence ou par voie ministérielle :

- Un agent en congé de maladie peut bénéficier d'une décharge totale d'activité de service (CAA Versailles 24 janvier 2013 n° 11VE01303) ;

- Les stagiaires qui accèdent pour la première fois à la fonction publique territoriale et les agents qui doivent suivre d'une manière continue les cours d'un organisme de formation ne peuvent pas bénéficier d'une décharge d'activité de service même partielle. Cette règle peut être assouplie si la durée du stage est supérieure à un an (circulaire ministérielle du 25 novembre 1985).

## **II. Situation de l'agent**

La position statutaire de l'agent ne peut être modifiée par son activité syndicale ; il est réputé en position d'activité (article 56 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) et continue à bénéficier des droits attachés à cette position. Concernant la nature des fonctions confiées par l'organisation syndicale durant la décharge, l'administration n'a, en dehors du pouvoir disciplinaire, aucun droit de contrôle sur les activités de l'agent (CE 10 juillet 1995 n° 127746 et autres). La charge administrative doit être allégée proportionnellement à la décharge dont bénéficie l'agent. De même, la valeur professionnelle et les droits à avancement sont appréciés en fonction des tâches qu'il continue d'assumer et non par rapport à celles d'un agent exerçant à temps plein.

### **1. Rémunération**

En matière de rémunération, l'agent qui bénéficie d'une décharge d'activité de service, partielle ou totale, continue à percevoir, pour le même montant, le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Concernant le régime indemnitaire, le Conseil d'Etat a établi que le fonctionnaire en décharge totale de service a droit au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités attachées à l'emploi qu'il occupait avant la décharge, à l'exception (CE 27 juillet 2012 n° 344801) :

- Des indemnités représentatives de frais ;
- Des indemnités compensant des charges et contraintes particulières, liées notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé en raison de la décharge.

Sous ces deux réserves, le droit au maintien concerne ainsi notamment les primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions. Ce principe ne lui ouvre en revanche

aucun droit au taux moyen de ces primes et indemnités accordé aux agents de son grade (CAA Paris 13 mai 2013 n° 11PA01120).

De même, le fonctionnaire en décharge partielle de service a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités au titre des fonctions qu'il continue d'exercer, « *au taux déterminé pour les fonctions effectivement occupées appliqué sur la base d'un temps plein* » (CE 27 juillet 2012 n°344801).

Cette formule signifie que le régime indemnitaire doit être versé sur la base d'un temps plein, malgré la décharge partielle de service, ainsi que le juge administratif l'avait déjà établi (CE 7 juillet 2008 n°295039).

Pour ce qui est de la NBI, le Conseil d'Etat avait établi que le fonctionnaire totalement déchargé de service ne pouvait plus la percevoir, dans la mesure où il ne remplissait plus la condition d'exercice effectif des fonctions (CE 27 juillet 2005 n°255395). Toutefois, il semble que la jurisprudence plus récente sur le régime indemnitaire remette en cause cette position.

## **2. Evaluation, avancement, promotion**

L'évaluation étant subordonnée à la présence effective du fonctionnaire au cours de l'année pendant une durée suffisante, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées, pour que sa valeur professionnelle puisse être appréciée (CE 3 septembre 2007 n° 284954), un agent qui serait absent durant toute l'année ne pourrait être évalué.

A noter néanmoins qu'un tribunal administratif a estimé qu'un agent en décharge totale d'activité peut prétendre à une note chiffrée équivalant à celle résultant de la moyenne constatée pour les autres agents de son cadre d'emplois ou de son grade (TA Melun 16 mai 2013 n° 1202845).

Concernant l'avancement, il a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois ou de l'emploi, sous réserve que le fonctionnaire bénéficie, pour l'exercice de son mandat syndical, d'une décharge de services accordée pour une quotité minimale de 70% de temps complet (article 77 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 31 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Pour le calcul de la quotité minimale de temps complet exigée pour bénéficier de l'avancement moyen, sont pris en compte (article 77 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) :

- La décharge d'activité de service ;
- Ainsi que les droits individuels à absence au titre :

- Des autorisations d'absence accordées en qualité de représentant dûment mandaté d'un syndicat (article 59, 1° et article 100-1, I loi n°84-53) ;
- Des autorisations d'absence accordées en qualité de membre du Conseil commun de la fonction publique, ou d'un autre organisme statutaire (article 59, 2° loi n° 84-53) ;
- Des congés accordés au titre des 1° à 7° de l'article 57 de la loi n°84-53.

Une circulaire du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical a précisé la portée de ce droit à l'avancement moyen :

- En ce qui concerne l'avancement d'échelon, l'agent doit bénéficier de réductions d'ancienneté égales à la moyenne de celles dont ont bénéficié tous les agents du même cadre d'emploi et du même grade que le sien demeurés en service au titre de la même année et pour le même échelon.  
Si ces dispositions, qui doivent être appliquées au niveau du centre de gestion ou au niveau de la collectivité lorsqu'elle n'est pas affiliée, ne peuvent être mises en pratique, l'intéressé bénéficie en alternance d'un avancement à l'ancienneté maximale et d'un avancement à l'ancienneté minimale si en moyenne un fonctionnaire sur deux du cadre d'emplois, ou à défaut du grade, bénéficie d'un avancement à l'ancienneté minimale.
- Pour ce qui est de l'avancement de grade, l'agent peut être promu au grade supérieur lorsqu'il est titulaire de son grade depuis un temps égal à celui nécessaire en moyenne, aux agents de ce grade demeurés en service, pour être promu.

Les dispositions de l'article 77 de la loi prévoyant un avancement "*sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois*" ne créent pas un droit automatique à l'avancement au grade supérieur pour les fonctionnaires dont l'ancienneté de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade (CE 29 octobre 2012 n° 347259).

Le droit à l'avancement moyen est en effet établi en calculant la moyenne de l'ancienneté des agents qui détiennent le même grade ou classe dans le corps auquel appartient le fonctionnaire déchargé, et qui ont été promus au grade d'avancement au titre du ou des précédents tableaux (CE 26 novembre 2012 n° 350953).

Enfin, le fait d'être, même totalement, déchargé de service n'empêche pas de bénéficier d'une promotion interne (article 12 loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

### III. Contingent de décharges d'activité

Les décharges d'activité de service sont attribuées annuellement par la collectivité, l'établissement ou le centre départemental de gestion, sous la forme d'un crédit global d'heures, selon un barème appliqué au nombre d'agents employés.

Le contingent de décharges d'activité de service est calculé par chaque collectivité ou établissement non obligatoirement affilié à un centre de gestion. Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion, ce contingent est calculé par celui-ci (article 19 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Le crédit d'heures à accorder sous forme de décharges d'activité de service est fixé en fonction du nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour son calcul (article 19 décret n° 85-397 du 3 avril 1985) :

<b>Nombre d'agents inscrits</b>	<b>Nombre d'heures de décharge mensuelles</b>
moins de 100	= au nombre d'électeurs
100 à 200	100
201 à 400	130
401 à 600	170
601 à 800	210
801 à 1 000	250
1 001 à 1 250	300
1 251 à 1 500	350
1 501 à 1 750	400
1 751 à 2 000	450
2 001 à 3 000	550
3 001 à 4 000	650
4 001 à 5 000	1 000
5 001 à 10 000	1 500
10 000 à 17 000	1 700
17 001 à 25 000	1 800
25 001 à 50 000	2 000
Au delà de 50 000	2 500

La circulaire du 25 novembre 1985 a indiqué que les heures de décharge d'activité accordées mensuellement non utilisées ne pouvaient être reportées le mois suivant qu'après autorisation de l'autorité territoriale. Le juge administratif a toutefois établi qu'il était de nature à créer un doute sérieux quant à sa légalité une décision de l'autorité territoriale refusant le report d'heures de décharge d'activité de service non utilisées d'un mois sur l'autre et exigeant que les demandes de décharge soient présentées pour une année entière (CE 28 décembre 2007 n° 304384).

#### **IV. Répartition entre les organisations syndicales**

Le contingent de décharges d'activité est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité, de la manière suivante (article 13 décret n° 85-397 du 3 avril 1985) :

- 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 ;
- 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.

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion, la répartition est effectuée par ce dernier (article 19 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

#### **Exemple**

Soit une collectivité ayant 500 agents inscrits sur les liste électorale du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu ; 450 suffrages ont été exprimés lors des élections au comité technique et 6 sièges sont à pourvoir :

- Organisation syndicale A = 180 voix soit 3 sièges
- Organisation syndicale B = 150 voix soit 2 sièges
- Organisation syndicale C = 100 voix soit 1 siège
- Organisation syndicale D = 20 voix soit aucun siège

170 heures mensuelles de décharge sont attribuées.

Pour la moitié du contingent à distribuer entre les organisations syndicales représentées au comité technique, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent, on obtient :

(moitié du nombre d'heures à distribuer X nombre de siège obtenu par l'OS) / nombre de siège total au CT = nombre d'heures pour l'OS

- Organisation syndicale A =  $(85 \times 3) / 6 = 42\text{h}30$
- Organisation syndicale B =  $(85 \times 2) / 6 = 28\text{h}20$
- Organisation syndicale C =  $(85 \times 1) / 6 = 14\text{h}10$
- Organisation syndicale D =  $(85 \times 0) / 6 = 0\text{h}$

Pour l'autre moitié du contingent à distribuer entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues, on obtient :

(moitié du nombre d'heures à distribuer X nombre de voix pour l'OS) / suffrages exprimés = nombre d'heures pour l'OS

- Organisation syndicale A =  $(85 \times 180) / 450 = 34\text{h}$
- Organisation syndicale B =  $(85 \times 150) / 450 = 28\text{h}20$
- Organisation syndicale C =  $(85 \times 100) / 450 = 18\text{h}53$
- Organisation syndicale D =  $(85 \times 20) / 450 = 3\text{h}47$

Soit la répartition suivante des 170 heures :

- Organisation syndicale A =  $42\text{h}30 + 34\text{h} = 76\text{h}30$
- Organisation syndicale B =  $28\text{h}20 + 28\text{h}20 = 56\text{h}40$
- Organisation syndicale C =  $14\text{h}10 + 18\text{h}53 = 33\text{h}03$
- Organisation syndicale D =  $0\text{h} + 3\text{h}47 = 3\text{h}47$

## V. Prise en charge par les centres de gestion

Les centres de gestion versent aux collectivités et établissements qui leurs sont obligatoirement affiliés les charges salariales de toute nature afférentes aux décharges d'activité de service (article 100 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Concrètement, 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 19 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

# LE DROIT SYNDICAL

## **Cinquième partie : Mise à disposition d'une organisation syndicale**

## **I. Définition**

La mise à disposition constitue une modalité de la position d'activité.

Le fonctionnaire demeure dans son cadre d'emplois ou emploi mais effectue son service auprès d'une organisation syndicale (article 61 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements mettent des fonctionnaires à disposition des organisations syndicales représentatives (représentées au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou au comité technique) (article 21 et 27 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

En contrepartie, ils sont remboursés des charges salariales de toute nature correspondantes par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement (article 100 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 21 et 27 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Lorsqu'une organisation ne bénéficie pas des mises à disposition auxquelles elle peut prétendre, elle perçoit une somme égale au coût de la rémunération nette d'un nombre d'agents correspondant à celui des mises à disposition non prononcées. Cette somme est prélevée sur la dotation particulière ; elle ne peut être utilisée pour financer des dépenses de personnel. Les modalités de calcul et de versement de cette compensation financière sont précisées aux articles 28 à 30 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985.

Cette modalité de mise à disposition concerne également les agents non titulaires, l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 leur rendant applicable l'article 100. Le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 mentionne d'ailleurs expressément cette possibilité ; il fait toutefois intervenir dans la procédure les commissions consultatives paritaires qui, pour l'heure, n'ont pas été mises en place.

## **II. Contingent**

Le nombre total en équivalent temps plein des agents de la fonction publique territoriale (titulaires et non titulaires) mis à disposition des organisations syndicales pour exercer un mandat national est fixé à 103 à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, auxquels s'ajoutent les agents territoriaux mis à disposition au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique (article R. 1613-2 CGCT).

Ce contingent global est réparti entre les différentes organisations (voir ci-dessous).

Les organisations syndicales peuvent obtenir des fonctionnaires supplémentaires par détachement.

### **III. Répartition entre les organisations syndicales**

Le nombre total en équivalent temps plein des agents de la fonction publique territoriale mis à disposition est réparti entre les organisations syndicales à raison (article 27 décret n° 85-397 du 3 avril 1985) :

- De 4 agents pour chaque organisation représentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
- De la répartition du nombre restant entre toutes les organisations ayant participé au scrutin pour la répartition des sièges au Conseil supérieur, à la proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages pris en compte à cette occasion.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, la répartition est la suivante (arrêté ministériel du 29 juin 2010) :

- Fédération CGT des services publics : 32
- Fédération INTERCO-CFDT : 22
- Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière : 19
- Fédération autonome de la fonction publique territoriale : 9
- Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 8
- Fédération nationale des agents des collectivités territoriales CFTC : 8
- Fédération syndicale unitaire : 2
- Fédération solidaire unitaire démocratique des collectivités territoriales : 2
- Union fédérale des cadres des fonctions publiques CGC : 1 agent

### **IV. Procédure**

La mise à disposition est décidée, sous réserve des nécessités du service, en accord avec le fonctionnaire et de l'organisation syndicale concernée (article 21 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Elle est prononcée, après avis de la commission administrative paritaire, ou de la commission consultative paritaire compétente, par arrêté de l'autorité territoriale, dont une copie est transmise au préfet et au ministre chargé des collectivités territoriales (article 21 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

L'arrêté fixe (article 21 décret n°85-397 du 3 avril 1985) :

- La durée de la mise à disposition ;
- Les règles de préavis au cas où l'organisation syndicale ou le fonctionnaire souhaiteraient qu'il soit mis fin à la mise à disposition avant la date prévue. Le préavis ne peut être inférieur à un mois.

## **V. Situation des agents mis a disposition**

### **1. Formation professionnelle et syndicale**

Les agents mis à disposition d'une organisation syndicale ne peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle ou de formation syndicale qu'avec l'accord de l'organisation intéressée (article 23 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

### **2. Discipline**

Le pouvoir disciplinaire est exercé par l'autorité territoriale dont relève l'agent (article 24 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

### **3. Evaluation et avancement**

L'évaluation étant subordonnée à la présence effective du fonctionnaire au cours de l'année pendant une durée suffisante, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées, pour que sa valeur professionnelle puisse être appréciée (CE 3 septembre 2007 n° 284954), un agent mis à disposition d'une organisation syndicale et qui serait absent durant toute l'année ne pourrait être évalué.

Les avancements d'échelon et de grade ont lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois auquel l'agent mis à disposition appartient dès lors que la mise à disposition est accordée pour une quotité minimale de 70% (article 77 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 31 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

En matière d'avancement de grade, la formule « *sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois* » ne crée pas un droit automatique à l'avancement au grade supérieur pour les fonctionnaires dont l'ancienneté de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade.

Les agents mis à disposition d'une organisation syndicale restent soumis aux procédures d'avancement de grade qui s'appliquent à tous les fonctionnaires (CE 29 octobre 2012 n° 347259).

## **VI. Fin de la mise à disposition**

La mise à disposition peut prendre fin avant l'expiration de la période prévue, à la demande de l'organisation syndicale ou du fonctionnaire, sous réserve du respect du préavis fixé par l'arrêté de mise à disposition. Ce préavis ne peut être inférieur à un mois (article 22 et 25 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

### **1. Fonctionnaires**

L'agent est réaffecté dans sa collectivité ou son établissement, soit dans l'emploi qu'il occupait avant sa mise à disposition, soit dans un emploi correspondant à son grade, ou à défaut, si cette collectivité ou cet établissement est affilié, pris en charge dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 (article 26 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

### **2. Non titulaires**

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 contraires (article 26 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

# LE DROIT SYNDICAL

## **Sixième partie :** **Participation aux organismes** **statutaires et autres**

## **I. Organismes statutaires**

Sur présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion, les représentants syndicaux membres des commissions administratives paritaires et des organismes statutaires créés en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ou de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 bénéficient d'autorisations spéciales d'absence (article 59 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 18 décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Sont concernées les instances suivantes :

- Le Conseil commun de la fonction publique ;
- Le Conseil supérieur (assemblée plénière ou formations spécialisées) de la FPT ;
- Les commissions administratives paritaires ;
- Les comités techniques ;
- Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- Les commissions de réforme ;
- Le CNFPT et ses délégations ;
- Le Conseil économique, social et environnemental ainsi que les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux.

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

Ces autorisations se cumulent avec les autorisations spéciales d'absence obtenues à un autre titre, y compris à titre syndical.

## **II. Organismes mutualistes**

L'article L. 114-24 du code de la mutualité prévoit des autorisations d'absence pour les membres d'un conseil d'administration d'une mutuelle, Union ou Fédération pour se rendre et participer aux séances de ce conseil ou de ses commissions.

Les conditions d'application de cet article seront fixées par un décret en conseil d'Etat. Dans l'attente de celui-ci, l'autorité territoriale peut accorder ces autorisations d'absence dans les conditions prévues pour les organismes statutaires de la fonction publique territoriale.

### **III. Caisses de sécurité sociale et d'allocations familiales**

#### **1. Elections**

Une circulaire ministérielle du 3 octobre 1983 recommande l'application aux agents territoriaux des dispositions prévues pour les agents de l'Etat.

##### **a. Electeurs**

Des aménagements d'horaires, non récupérables, peuvent être accordés aux agents ne pouvant exercer leur droit de vote en respectant leurs horaires de travail, en raison notamment de la distance entre la résidence et le lieu de travail d'une part, de la durée d'ouverture des bureaux de vote d'autre part.

##### **b. Assesseurs et délégués**

Des autorisations d'absence peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service, sur présentation d'une pièce justificative.

#### **2. Membres des conseils d'administration**

Les employeurs sont tenus d'accorder, aux membres des conseils d'administration des caisses de sécurité sociale et d'allocations familiales, les autorisations nécessaires pour assister aux séances plénières ou aux commissions qui en dépendent (article L. 231-9, L. 231-10, L. 231-11 et L. 231-12 code de la sécurité sociale).

### **IV. Commissions d'agrément en matière d'adoption**

Les membres des commissions chargées de se prononcer sur l'agrément des personnes souhaitant adopter un enfant bénéficient d'autorisations spéciales d'absence (article 59 alinéa 4 loi n° 84-53 du 26 janvier. 1984).

# LE DROIT SYNDICAL

## **Septième partie : Congé pour formation syndicale**

## **I. Principe**

Les fonctionnaires ont droit à un congé avec traitement pour formation syndicale dans la limite de 12 jours ouvrables par an (article 21 loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; article 57 loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Ce congé se substitue à l'ancien congé, non rémunéré, d'éducation ouvrière du code des communes. Il peut se cumuler avec le congé de représentation et le congé de formation de cadres pour la jeunesse mais sans dépasser ces 12 jours ouvrables. Le congé pour formation syndicale est ouvert aux non titulaires (article 6 décret n° 88-145 du 15 fév. 1988).

## **II. Organismes agréés**

Le congé ne peut être accordé que pour suivre un stage ou une session dans l'un des centres ou instituts figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé des collectivités territoriales, sur proposition du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou dans des structures décentralisées agissant sous l'égide ou l'autorité de ceux-ci (article 1<sup>er</sup> décret n° 85-552 du 22 mai 1985).

La liste des centres agréés est fixée par arrêté ministériel du 9 février 1998.

## **III. Conditions d'octroi**

L'octroi du congé est subordonné à une demande écrite de l'agent. Cette demande doit être adressée au moins un mois avant le début du stage ou de la session à l'autorité territoriale (article 2 décret n° 85-552 du 22 mai 1985).

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.

Le congé n'est accordé que si les nécessités du service le permettent. Tout refus doit être motivé (circulaire ministérielle du 2 juin 1992).

A chaque demande, l'autorité territoriale doit, en cas de refus, préciser en quoi les nécessités de service empêchent, pour la période concernée, d'accorder le congé : un motif présentant, compte tenu des fonctions de l'agent, un caractère systématique, porte atteinte à l'exercice des droits syndicaux.

A ainsi été jugé illégal le motif lié à la présence des enfants qui, invoqué à l'encontre d'un agent de service d'une école, interdisait par principe sa participation à des formations syndicales de plusieurs jours hors congés scolaires (CE 25 septembre 2009 n° 314265).

Les décisions de rejet sont communiquées à la commission administrative paritaire lors de sa réunion la plus proche (article 2 décret n° 85-552 du 22 mai 1985).

Dans les collectivités employant au moins 100 agents, les autorisations sont accordées dans la limite de 5% de l'effectif réel.

#### **IV. Attestation de fin de stage**

A la fin du stage ou de la session, le centre de formation délivre une attestation constatant l'assiduité de l'agent. Celui-ci doit la remettre à l'autorité territoriale au moment de sa reprise de fonctions (article 4 décret n° 85-552 du 22 mai 1985). L'obligation de remettre ce document devra être notifié à l'agent, avec la décision d'octroi du stage par exemple.

#### **V. Incidence sur la situation administrative**

Le bénéficiaire d'un congé pour formation syndicale demeure en position d'activité. Il conserve tous les droits attachés à cette position notamment en matière d'avancement et de retraite.