



# COOPÉRATION DES CDG RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

## Fonction publique territoriale

### LE DROIT SYNDICAL

#### **Le droit syndical constitue une garantie fondamentale des agents publics.**

Cette garantie est issue, à l'origine, de [l'article 11 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentale](#) (CEDH), aux termes duquel « toute personne a le droit de prendre part à des réunions pacifiques et de créer des associations, y compris des syndicats, ou d'y adhérer. »

Et du [préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) de la IV<sup>ème</sup> République qui énonce dans son :

- Paragraphe 6, que « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » (principe de liberté syndicale),
- Paragraphe 8 que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail [...] » (principe de participation),

Ces textes de portée internationale sont retranscrits dans le Code général de la fonction publique. Ainsi l'article L.113-1 rappelle que « Le droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. »

Dans le prolongement, l'article L.112-1 pose le principe selon lequel « Les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de certaines décisions individuelles. »

La représentation syndicale favorise le dialogue social qui constitue un élément essentiel de bon fonctionnement d'une collectivité territoriale ou d'un établissement. Le statut prévoit différents modes d'expression de ce dialogue, que ce soit par l'existence d'instances spécifiques tant au niveau national (ex : CSFPT) ou local (ex : Comité social territorial, FSSCT, CAP, CCP) ou par l'attribution de droits pour les agents.

Ces droits offrent la possibilité aux agents publics et privés exerçant au sein des collectivités territoriales et des établissements publics locaux :

- De créer des organisations syndicales,
- D'y adhérer
- D'exercer des mandats de représentant du personnel.
- De bénéficier d'un crédit de temps syndical scindé entre des décharges d'activité syndicale et des autorisations d'absence
- D'obtenir la mise à disposition de locaux et de moyens matériels
- D'avoir le droit de procéder à de l'affichage et de la distribution de documents syndicaux
- D'organiser des réunions syndicales
- D'être protégé par un statut spécifique qui préserve la liberté d'expression syndicale dans le respect des règles relatives à l'expression publique et le devoir de neutralité, de réserve, et d'obéissance hiérarchique applicable à tout agent public.



Ces différents éléments formant le droit syndical sont recensés et présentés par le [décret n°85-397 du 3 avril 1985](#) relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale et la [circulaire n° NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016](#) relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Afin de faciliter la lecture et la compréhension des règles afférentes au droit syndical, les centres de gestion de la Région Centre Val-de-Loire proposent un guide destiné à accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics. Ce guide a pour objet de rappeler la réglementation applicable et de proposer des trames de documents dont pourront utilement se servir les collectivités et les représentants du personnel.

## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b>	<b>3</b>
<b>RÉFÉRENCES JURIDIQUES</b>	<b>6</b>
<b>LA LIBERTÉ SYNDICALE</b>	<b>7</b>
<i>1/ Le champ d'application</i>	7
<i>2/ La liberté de création d'une organisation syndicale</i>	7
2-1/ L'objet de l'organisation syndicale	7
2-2/ La procédure de création	8
<i>3/ La mission des organisations syndicales</i>	10
<i>4/ La conclusion éventuelle d'un protocole syndical</i>	11
<b>LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL</b>	<b>12</b>
<i>1/ Les locaux syndicaux et leurs équipements</i>	12
1-1/ Les seuils d'attribution des locaux syndicaux	12
1-1-1/ Collectivité ou établissement ayant un effectif de moins de 50 agents	13
1-1-2/ Collectivité ou établissement ayant un effectif supérieur ou égal à 50 agents et inférieur à 500 agents	13
1-1-3/ Collectivité ou établissement ayant un effectif supérieur à 500 agents	13
1-2 / La localisation des locaux syndicaux	14
1-3 / L'aménagement des locaux syndicaux	14
1-4/ L'utilisation des technologies de l'information et de la communication	15
1-4-1/ La messagerie	16
1-4-2/ Le site Intranet	17
1-4-3/ L'assistance technique et la formation	17
1-4-4/ La responsabilité	17
<i>2/ Les réunions syndicales</i>	18
2-1/ Le cadre général	18
2-2/ Les catégories de réunions syndicales	20
2-2-1/ Les réunions statutaires ou d'informations susceptibles d'être organisées par toutes les organisations syndicales	20
2-2-2/ Les réunions mensuelles d'information organisées seulement par les organisations syndicales représentatives	20
2-2-3/ Les réunions d'informations spéciales – élections professionnelles	20
<i>3/ L'affichage des documents syndicaux</i>	21
<i>4 / La distribution des documents syndicaux</i>	21
<i>5/ La collecte des cotisations syndicales</i>	22
<i>6/ Le droit d'accompagner les agents dans leurs recours administratifs</i>	22



<b>LA SITUATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX</b>	<b>23</b>
<i>1/ Les garanties individuelles</i>	23
1-1 / Le cadre juridique	23
1-2/ La protection contre les discriminations	23
1-3/ Les garanties procédurales	23
1-4/ Les limites à l'exercice du droit syndical – les sanctions disciplinaires	24
<i>2/ Les garanties spécifiques des représentants syndicaux bénéficiaires de décharges d'activité de service (DAS)</i>	26
2-1/ Leur carrière	26
2-1-1/ La position statutaire	26
2-1-2/ L'avancement	26
2-2/ Leur travail effectif	28
2-3/ Leur rémunération	28
2-3-1/ Pour les agents qui bénéficient d'une décharge d'activité de services à 100%	28
2-3-2/ Pour les agents qui bénéficient d'une décharge d'activité de service partielle (au moins 70% d'un service à temps plein)	30
2-3-3/ Pour les agents qui bénéficient d'une décharge d'activité de service partielle de moins 70% d'un service à temps plein	30
2-4/ Leur formation	30
2-5/ Leur entretien annuel d'évaluation	30
2-6/ Leur dispositif d'action sociale et de protection sociale	31
2-7/ Leur prise en charge au titre de la maladie et des accidents de travail	31
<i>3/ La position de l'agent</i>	31
3-1/ Le détachement	31
3-2/ La mise à disposition	31
3-2-1/ Les conditions de la mise à disposition	32
3-2-2/ Les modalités de mise à disposition	33
3-2-3/ Le remboursement de la mise à disposition	36
<b>LES ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES</b>	<b>38</b>
<i>1/ Présentation générale des absences pour raisons syndicales</i>	38
<i>2/ Le crédit de temps syndical – autorisations d'absence (ASA) de l'article 17 et décharges d'activité de service (DAS)</i>	40
2-1/ Le cadre juridique	40
2-2/ La mutualisation du crédit de temps syndical	41
2-3/ Les modalités de calcul	42
2-3-1/ Le contingent d'autorisations d'absence (article 17 : 1h pour 1000h)	43



2-3-2/ Le contingent de décharges d'activités de services _____	44
2-4/ Les modalités d'utilisation _____	46
2-4-1/ Les autorisations d'absence de l'article 17 _____	46
2-4-2/ La décharge d'activité de service _____	46
2-5/ Les modalités de prise en charge financière _____	48
2-5-1/ Les autorisations d'absence de l'article 17 _____	48
2-5-2/ Les décharges d'activité de service _____	49
<i>3/ Les absences syndicales – hors crédit de temps syndical _____</i>	<i>50</i>
3-1/ Les autorisations d'absence de l'article 16 _____	50
3-2/ Les autorisations d'absence de l'article 18 _____	51
3-3/ Les autorisations d'absence pour les membres de la FSSCT ou du CST en son absence _____	53
3-3-1/ La formation de 5 jours _____	53
3-3-2/ Les autorisations d'absence accordées pour mener les enquêtes ou effectuer des visites _____	55
2-3-3-3/ Le contingent annuel d'autorisations d'absence pour l'exercice des missions au sein de la FSSCT _____	55
<i>4/ Les congés de formation syndicale _____</i>	<i>57</i>
4-1/ Le congé de formation en matière d'hygiène pour les membres de la FSSCT ou du CST _____	57
4-2/ Le congé pour formation syndicale _____	58
4-2-1/ Conditions d'octroi : _____	58
4-2-2/ Modalités d'octroi : _____	58



## RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **Article R.1613-2** du Code général des collectivités territoriales,
- Articles **L.112-1** à **L.114-10** et **L.211-1** à **L.216-3** du Code général de la fonction publique,
- **Décret n°82-447 du 28 mai 1982** modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique,
- **Décret n°85-397 du 3 avril 1985** modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,
- **Décret n° 85-552 du 22 mai 1985** modifié relatif à l'attribution aux agents de la Fonction Publique Territoriale du congé pour formation syndicale,
- **Décret n°85-603 du 10 juin 1985** modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,
- **Décret n°89-229 du 17 avril 1989** modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- **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,
- **Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016** modifié relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- **Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017** relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale,
- **Décret du 8 février 2019** (NOR : CPAF1901849D) portant nomination au Conseil commun de la fonction publique,
- **Décret n°2021-571 du 10 mai 2021** relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- **Décret n° NOR : TFPF2300405D du 17 janvier 2023** portant nomination au Conseil commun de la fonction publique,
- **Arrêté du 9 février 1998** (NOR : FPPA981001A) modifié fixant la liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale,
- **Arrêté du 4 novembre 2014** (NOR : RDFS1410068A) relatif aux conditions générales d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication dans la fonction publique de l'État,
- **Arrêté du 18 janvier 2019** (NOR : TERB1834990A) portant répartition des sièges attribués aux représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au conseil national d'orientation placé auprès du conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale,
- **Arrêté du 9 avril 2019** (NOR : CPAF1907454A) fixant le montant des crédits de temps syndical accordés aux organisations syndicales représentatives de la fonction publique,
- **Arrêté du 2 janvier 2023** (n° NOR IOMB2236718A) portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale,
- **Arrêté n° NOR : IOMB2300393A du 25 janvier 2023** fixant la répartition entre les organisations syndicales des 103 agents de la fonction publique territoriale mis à disposition au titre de l'article L. 213-3 du code général de la fonction publique
- **Circulaire n°76-421 du 6 septembre 1976** relative à la protection des représentants syndicaux contre le risque d'accident de service,
- **Circulaire du 20 janvier 2016** relative à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale,
- **Circulaire du 26 décembre 2016** fixant les modalités de mise en œuvre du congé formation et du crédit temps pour le CHSCT,
- **Note d'information de la DGCL du 29 juillet 2016** (NOR : INTB1622038N) relative à la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical entre les centres de gestion et les collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés.

# LA LIBERTÉ SYNDICALE

Le droit syndical constitue l'une des garanties accordées à l'ensemble des fonctionnaires et contractuels de droit public par le statut général tel qu'il résulte des dispositions du Code général de la fonction publique, notamment l'article L.113-1 qui rappelle que « Le droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. »

Le juge administratif considère que la liberté syndicale constitue une liberté fondamentale et justifie à ce titre l'utilisation du référé-liberté prévu à l'article L.521-2 du Code de justice administrative pour la défendre.

→ **CE, 29 septembre 2008, n°315909**

Cependant, l'exercice du droit syndical au sein d'une collectivité appelle des précisions afin de concilier l'exercice du droit syndical avec les nécessités d'une bonne organisation du service et l'impératif de continuité de fonctionnement du service public.

## 1/ Le champ d'application

Les dispositions relatives au droit syndical dans la fonction publique territoriale concernent :

- Les fonctionnaires titulaires
- Les fonctionnaires stagiaires
- Les agents contractuels de droit public, qui exercent leurs activités dans une collectivité territoriale ou dans un établissement public à caractère administratif
- Les agents contractuels de droit privé, qui exercent leurs activités dans une collectivité territoriale ou dans un établissement public à caractère administratif
- Les agents détachés auprès des collectivités ou des établissements publics à caractère administratif
- Les agents mis à disposition

## 2/ La liberté de création d'une organisation syndicale

Les organisations syndicales se constituent dans le respect des articles L.2131-1 à L.2131-6 et R.2131-1 du Code du travail. Toutefois, il est précisé que « la référence faite par cette disposition au code du travail n'a ni pour effet ni pour objet de rendre applicable aux fonctionnaires l'ensemble de ses dispositions relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises et, en particulier, les dispositions [...] du code du travail » → **CE, 13 décembre 1985, n°43753**

### 2-1/ L'objet de l'organisation syndicale

« Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts. »

→ **Article L.2131-1 du Code du travail**

« Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement. » → **Article L.2131-2 du Code du travail**

Ainsi les organisations syndicales doivent avoir pour objet de défendre les intérêts collectifs et individuels des agents publics [titulaires ou contractuels] ou privés [ex : apprentis ou contrat aidés] occupant des emplois ou exerçant des fonctions au sein ou pour le compte des collectivités territoriales ou leurs établissements publics administratifs ou industriels et commerciaux.

## 2-2/ La procédure de création

**L'article 1er du décret n° 85-397 du 3 avril 1985** relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale dispose que « les organisations syndicales des agents de la fonction publique territoriale déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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. »

« Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction. Ce dépôt est renouvelé en cas de changement de la direction ou des statuts. » → **Article L.2131-3 du Code du travail**

Selon le Conseil d'État, cet article signifie que les sections des organisations syndicales n'ont pas l'obligation de créer une structure dotée d'une personnalité morale mais seulement l'obligation de rédiger des statuts destinés à permettre au Centre de gestion de disposer de la liste des responsables des organisations syndicales et aux autorités territoriales de connaître le nom de leurs agents qui exercent ces responsabilités syndicales afin de permettre l'application des dispositions du décret n°85-397 du 3 avril 1985, notamment le remboursement des décharges d'activité de service et d'autorisations d'absence.

« Considérant que la liberté syndicale présente le caractère d'une liberté fondamentale au sens de l'article L. 521-2 du code de justice administrative ; que les dispositions précitées de l'article 1er du décret du 3 avril 1985 n'ont pas pour objet, et ne sauraient d'ailleurs avoir légalement pour effet, d'imposer à une section syndicale de se constituer sous la forme d'une personne morale dotée de statuts mais tendent seulement à permettre à l'autorité administrative - qui aura, notamment, à prendre les mesures prévues aux articles 12 à 18 du même décret - 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 ; Considérant, toutefois, d'une part, que la section syndicale, simple émanation du syndicat qu'elle représente, n'avait pas, contrairement à ce que soutient l'office, à lui communiquer des statuts qui soient propres à cette section mais seulement à lui transmettre ceux du syndicat dont elle relève ; que ces statuts - qui ont notamment été produits dans le cadre de la présente instance de référé - ont été portés à la connaissance de l'office public de l'habitat [...] ; » → **CE, 31 mai 2007, n°298293**

Si la procédure de création n'est pas respectée, l'organisation syndicale ne peut pas désigner des représentants syndicaux → **CE, 26 juin 1991, n°90855**

« Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article **L. 2131-5**, accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat. » → **Article L.2131-4 du Code du travail**

« Tout membre français d'un syndicat professionnel chargé de l'administration ou de la direction de ce syndicat doit jouir de ses droits civiques et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Sous les mêmes conditions, tout ressortissant étranger âgé de dix-huit ans accomplis adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat. » → **Article L2131-5 du Code du travail**

Tout syndicat professionnel doit déposer ses statuts auprès du Maire de la commune-siège du syndicat et le Maire doit ensuite transmettre ces statuts au Procureur de la République du département.

→ **Article R.2131-1 du Code du travail**

Concrètement, la démarche de création comporte les étapes suivantes :



1

Les statuts de l'organisation syndicale doivent être établis en double exemplaire, datés et signés par le Président du syndicat

2

Les statuts doivent contenir la liste des dirigeants avec leurs nom, prénom, date et lieu de naissance ainsi que la copie de leurs cartes nationales d'identité (CNI). Cette demande de copie ne figure pas expressément dans le code du travail mais constitue un corollaire pratique de la demande.

3

Les statuts doivent être déposés ou envoyés au Maire de la commune-siège de l'organisation syndicale.

4

Le Maire de la commune-siège doit délivrer un récépissé constatant le dépôt ou la réception du dossier en mairie.

5

Le Maire de la commune-siège doit compléter un registre municipal comportant un numéro d'enregistrement (sa composition est à la libre appréciation de la commune), la dénomination du syndicat, le nom des dirigeants et la date de délivrance du récépissé

6

L'organisation syndicale doit envoyer aux autorités territoriales concernées une copie des statuts et la liste des responsables de l'organisation syndicale lorsque cette organisation compte des adhérents parmi les agents relevant de ces autorités territoriales.

7

Le Maire de la commune-siège doit transmettre un exemplaire des statuts au Procureur de la République du département

A chaque changement d'un ou plusieurs responsable(s), l'organisation syndicale informe l'autorité territoriale de rattachement du ou des agent(s) et le Centre de gestion.

### 3 / La mission des organisations syndicales

- Les organisations syndicales peuvent ester en justice : elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes<sup>1</sup> contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

<sup>1</sup> Le Tribunal administratif d'Orléans pour les collectivités des départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, du Loir-et-Cher, de l'Indre-et-Loire et du Loiret ; le Tribunal administratif de Limoges pour les collectivités du département de l'Indre.

- Actes réglementaires : délibération et pièces annexes (ex : conventions) de l'organe délibérant (conseil municipal, syndical, communautaire, métropolitain, départemental, régional) relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services de la collectivité ; → **CE, 27 mars 1991, n°80442**
- Actes individuels : arrêtés et contrats

En principe, l'acte faisant grief à l'agent public ne peut être attaqué que par lui et non par le syndicat. En effet, les syndicats ne doivent pas se substituer aux agents pour la défense de leurs droits individuels.

Ex : 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**

Toutefois, « les agents territoriaux peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles qui leur sont défavorables relatives à l'avancement de grade, à l'échelon spécial et à la promotion interne. Sur leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués. »

→ **Article L.216-2 du Code général de la fonction publique**

Par ailleurs, certaines décisions mettent en cause des principes qui au-delà de l'agent, concernent tous les fonctionnaires ou une partie d'entre eux). → **CE, Sect., 13 décembre 1991, n°74153 et 74154**

- Les organisations syndicales participent au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers.  
→ **Article L.221-1 du Code général de la fonction publique**
- « Les organisations syndicales représentatives et les autorités administratives et territoriales compétentes ont qualité au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité pour conclure et signer des accords portant sur les domaines mentionnés aux articles L. 222-3 ou dans les conditions prévues à l'article L. 222-4. » → **Article L.221-2 du Code général de la fonction publique**

Les organisations syndicales peuvent, dans le cadre des élections professionnelles, constituer des listes pour désigner les représentants du personnel au sein des instances de dialogue social (CAP, CCP, CST, FSSCT, CSFPT, CCFP) sous réserve de remplir les conditions suivantes :

« Peuvent se présenter aux élections professionnelles :

1° Les organisations syndicales représentant les agents publics qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;

2° Les organisations syndicales représentant les agents publics affiliées à une union de syndicats de la fonction publique remplissant les conditions mentionnées au 1°.

Pour l'application du 2°, ne sont prises en compte en qualité d'unions de syndicats de la fonction publique que les unions de syndicats dont les statuts déterminent le titre et prévoient l'existence d'organes dirigeants propres désignés directement ou indirectement par une instance délibérante et de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations par les membres. »

→ **Article L.211-1 du Code général de la fonction publique**

Toute organisation syndicale ou union de syndicats créée par fusion d'organisations syndicales ou d'unions de syndicats qui remplissent la condition d'ancienneté mentionnée au 1° de l'article L. 211-1 est présumée remplir elle-même cette condition. → **Article L.211-2 du Code général de la fonction publique**

Les organisations syndicales affiliées à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection. → **Article L.211-3 du Code général de la fonction publique**

➤ Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

- Aux conditions et à l'organisation du travail et au télétravail
- Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle
- A la formation professionnelle et continue
- A l'action sociale et à la protection sociale complémentaire
- A l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail
- A l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- A l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

## 4/ La conclusion éventuelle d'un protocole syndical

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 du présent décret ne font pas obstacle à la conclusion entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales de conditions plus avantageuses.

Les règles ou accords existants en matière de droits syndicaux antérieurement à la publication du présent décret demeurent en vigueur lorsqu'ils sont plus favorables et de même nature que ceux résultant de ce décret ».

Comme le souligne la circulaire du 20 janvier 2016, « si le décret prévoit en faveur des agents certains droits précisément définis, il demeure possible, dans le cadre de négociations entre l'autorité territoriale et les syndicats, de fixer des conditions plus avantageuses [...] ».

La conclusion d'un protocole syndical n'est pas obligatoire. Il s'agit d'une faculté laissée à l'appréciation des Centres de gestion (ou des Maires et Présidents pour les collectivités non affiliées) et des organisations syndicales.

# LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les organisations syndicales représentatives bénéficient de conditions matérielles destinées à faciliter l'exercice de leurs missions. Il s'agit de :

- Les locaux syndicaux et équipements (articles 3, 4 et 4-1 du décret) ;
- Les réunions syndicales (articles 5 à 8 du décret) ;
- L'affichage des documents d'origine syndicale (article 9 du décret) ;
- La distribution des documents d'origine syndicale (article 10 du décret) ;
- La collecte des cotisations syndicales (article 11 du décret).

Le fait pour un employeur public de refuser l'octroi de ces conditions matérielles ou d'y mettre fin, sans raison valable constitue une entrave à la liberté syndicale. L'organisation syndicale concernée est en droit de présenter un référé-liberté auprès du tribunal administratif compétent pour :

- Demander l'obtention ou le rétablissement de ses droits (ex : accès à un local, organisation de réunions d'information, obtention d'autorisations d'absence, etc.) → **CE, 31 mai 2007, n°298293**
- Demander l'obtention ou le rétablissement de ses droits sous astreinte → **CE, 4 novembre 2008, n°315909**

## 1/ Les locaux syndicaux et leurs équipements

L'article 3 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 rappelle que seules les organisations syndicales représentatives peuvent bénéficier de locaux syndicaux.

Sont considérées comme représentatives, les organisations syndicales qui ont une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement et qui sont représentées au comité social territorial local ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

L'arrêté en date du 2 janvier 2023 fixe la liste des organisations syndicales représentées au CSFPT, suite aux élections du 8 décembre 2022. Il s'agit des organisations syndicales suivantes : Fédération CGT des services publics, Fédération interco - CFDT, Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO, Fédération nationale UNSA territoriaux, Fédération autonome de la fonction publique territoriale, Fédération syndicale unitaire de la Territoriale.

→ **Arrêté du 2 janvier 2023** (n° NOR IOMB2236718A) portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale,

### 1-1/ Les seuils d'attribution des locaux syndicaux

Les collectivités territoriales et les établissements publics ont l'obligation d'attribuer des locaux  
→ **CAA de Versailles, 3 février 2005, n°02VE03438.**

Cette obligation varie selon l'effectif de la collectivité territoriale ou de l'établissement. La circulaire du 20 janvier 2016 vient apporter des précisions sur la détermination des effectifs.

L'effectif considéré est « celui de la collectivité territoriale, indépendamment de ses établissements publics, ou celui de l'établissement, indépendamment de l'effectif de la collectivité territoriale de rattachement, sauf si a été constitué un comité social territorial commun en application des dispositions de l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 [Article L.251-7 du Code général de la fonction publique]».

« Pour déterminer cet effectif, il convient de prendre en compte les fonctionnaires titulaires, les agents contractuels de droit public ou de droit privé, les fonctionnaires stagiaires, d'ajouter les agents accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement et de soustraire les agents mis à disposition ou détachés auprès d'une autre collectivité ou d'un autre établissement ».

### 1-1-1/ Collectivité ou établissement ayant un effectif de moins de 50 agents

Les collectivités ou établissements dont l'effectif est inférieur à 50 agents ne sont soumis à aucune obligation. Ils peuvent néanmoins faire droit à la demande d'une organisation syndicale pour la mise à disposition d'une salle ponctuellement.

### 1-1-2/ Collectivité ou établissement ayant un effectif supérieur ou égal à 50 agents et inférieur à 500 agents

La mise à disposition gracieuse d'un local commun à usage de bureau est obligatoire pour les organisations syndicales qui ont une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement et qui sont représentées au comité social territorial local ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (les organisations syndicales représentatives). Les modalités d'utilisation du local commun sont fixées par accord entre les organisations syndicales bénéficiaires. A défaut d'accord, elles sont fixées par l'autorité territoriale.

Cependant, dans toute la mesure du possible, chaque organisation syndicale doit pouvoir disposer d'un local distinct. A défaut, la collectivité ou l'établissement doit verser aux organisations syndicales représentatives une subvention leur permettant de louer et d'équiper un local → **Article L.213-2 du Code général de la fonction publique**

### 1-1-3/ Collectivité ou établissement ayant un effectif supérieur à 500 agents

Lorsque les effectifs du personnel de la collectivité ou de l'établissement sont supérieurs à 500 agents, l'octroi de locaux distincts est de droit pour chacune des organisations syndicales représentatives. Les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local quelles que soient leurs structures locales.

L'article 3 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 dispose également que lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un centre de gestion et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliés sont supérieurs à 500 agents, le centre de gestion met de droit un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations syndicales. Les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.

A défaut, la collectivité ou l'établissement doit verser aux organisations syndicales représentatives une subvention leur permettant de louer et d'équiper un local → **Article L.213-2 du Code général de la fonction publique**

## 1-2 / La localisation des locaux syndicaux

L'article 4 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 et la circulaire du 20 janvier 2016 précisent que :

- Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives sont situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs (ex : Hôtel de Ville).
- Lorsqu'il n'est pas matériellement possible d'octroyer des bureaux dans l'enceinte des bâtiments administratifs, ces bureaux pourront, par exception, être situés en dehors de cette enceinte mais demeurés à proximité de celle-ci. → **CE, 28 mars 2006, n°291399** - référé
- Lorsqu'il n'est pas matériellement possible d'octroyer des bureaux dans l'enceinte des bâtiments administratifs et que la collectivité ou l'établissement sont dans l'obligation de louer des locaux, ils en supportent la charge financière (loyers, charges locatives, assurance, etc...).
- Lorsqu'il n'est pas matériellement possible d'octroyer des bureaux dans l'enceinte des bâtiments administratifs et que la location est effectuée par les organisations syndicales, « une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux leur est versée. Les frais de location sont estimés sur la base d'une location consentie dans des conditions équivalentes, en termes de superficie et de coût, à celles mises en œuvre au sein de l'administration concernée et tiennent compte de l'évolution du coût de l'immobilier ».
- Lors de la construction de nouveaux locaux ou le réaménagement de locaux existants, l'octroi de bureaux aux organisations syndicales doit être examiné. Cet octroi n'est pas automatique !

« Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que la ville de Rouen ait, à l'occasion d'un réaménagement de ses services, omis de prendre en compte la mise à disposition, prescrite par les dispositions précitées, d'un local à usage de bureau au bénéfice des organisations syndicales représentatives ;

Considérant que la ville de Rouen, qui avait mis à la disposition du syndicat requérant un local non éloigné de l'Hôtel de Ville, dans un immeuble appartenant à la ville, a pu légalement refuser de faire droit à la demande du syndicat requérant de transférer le local dont il disposait ainsi, dans les nouveaux bâtiments en cours d'aménagement dès lors que le réaménagement dont s'agit, nécessité par une meilleure adaptation des services municipaux aux besoins du public, ne permettait pas de dégager l'espace utile pour l'attribution au syndicat requérant d'un local à usage de bureau dans lesdits bâtiments ; » → **CE, 4 juillet 1994, n°126152**

Cependant, le refus de l'autorité territoriale d'étudier l'octroi d'un local dans l'attente de la future construction de bâtiments n'est pas légale → **CE, 9 juillet 2007, n°307046**

## 1-3 / L'aménagement des locaux syndicaux

Comme l'indique la circulaire du 20 janvier 2016, « Les locaux mis à disposition des organisations syndicales comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale : mobilier, poste informatique, connexion au réseau Internet, téléphone, accès aux moyens d'impression. »

« Les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement prend éventuellement en charge, en fonction de ses possibilités budgétaires, le coût des communications, sont définies par l'autorité territoriale après concertation avec les organisations syndicales concernées. De même, la concertation doit permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations peuvent avoir accès aux moyens de reprographie de la collectivité ou de l'établissement, ou obtenir son concours matériel pour l'acheminement de leur correspondance. »

La collectivité ou l'établissement peut ainsi définir, au sein d'un protocole syndical ou en son absence d'un document spécifique négocié avec les organisations syndicales, la prise en charge :

- Du coût de l'abonnement (téléphonie et internet)
- Du coût des communications,
- Du coût de reprographie (consommables informatiques, papier),
- Du coût des dépenses postales.

## 1-4/ L'utilisation des technologies de l'information et de la communication

Aux termes de l'article 4-1 du décret n°85-397 du 3 avril 1985, « 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 social territorial, dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination auxquelles cette utilisation est subordonnée ».

Au regard de ces dispositions, le juge administratif considère que l'autorité territoriale a la faculté d'accorder ou de refuser l'utilisation des nouvelles technologies (messagerie électronique et intranet) aux organisations syndicales.

« [...] la diffusion de l'information syndicale par la voie électronique doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique du service et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. D'autre part, les modalités de cette diffusion doivent préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. En outre, les syndicats peuvent librement diffuser des publications et tracts sur les réseaux de communication au public en ligne et les agents s'inscrire sur des listes de diffusion afin de recevoir par voie électronique les publications et tracts syndicaux. Par suite, la liberté de communication des syndicats n'est pas méconnue lorsque l'utilisation de l'intranet ou de la messagerie électronique du service ne leur sont pas autorisés. »

→ **CAA de Bordeaux, 17 octobre 2017, n°15BX01438**

De même, l'autorité territoriale peut rappeler l'interdiction de l'utilisation de la messagerie et de l'intranet pour des messages qui n'auraient aucun lien avec l'activité syndicale. En l'espèce, le juge administratif a validé un blâme infligé à une représentante syndicale qui a diffusé un message de nature politique :

« Considérant qu'il n'est pas contesté que le maire de LONS-LE-SAUNIER pouvait légalement interdire à son personnel, comme il l'a fait par la note de service du 18 novembre 2003, l'usage d'internet à des fins politiques ; qu'il ressort des pièces du dossier, notamment des termes mêmes du message litigieux et du tract qui y était joint, que Mme X s'en prend, en termes virulents et polémiques, à la politique conduite au niveau national dans les domaines éducatifs et sociaux et qu'il n'existe dans ce document, dont il n'est nullement démontré que le maire en aurait eu connaissance illicitement, aucune revendication à proprement parler syndicale ; que, par suite, le nouveau motif invoqué par la commune devant le juge était de nature à fonder légalement la sanction du blâme ; Considérant que les moyens tirés de ce que la charte internet de la commune ne pouvait légalement interdire la diffusion de messages à caractère syndical, qu'aucune plainte pour diffamation ou injures publiques n'a été déposée, que seule la requérante a été sanctionnée ou que le maire utiliserait lui-même la messagerie à des fins politiques sont inopérants ; »

→ **CAA de Nancy, 2 août 2007, n°07NC00217**

Enfin, la décision de l'autorité territoriale peut prévoir que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication est réservée aux organisations syndicales représentatives pour des raisons de contrainte technique et de nécessité de service qu'elle devra justifier.



A NOTER : Le décret prévoit que pendant une période de 6 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 (ex : comité social territorial), 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 les données à caractère personnel mentionnées à l'article 4-1 précité dans le cadre du scrutin.

Comme le souligne la circulaire du 20 janvier 2016, l'autorité territoriale peut se référer aux dispositions prévues dans la fonction publique de l'État, c'est-à-dire :

- Le décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- L'arrêté NOR/RDFF1410068A du 4 novembre 2014 relatif aux conditions générales d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication dans la fonction publique de l'État.

Ces dispositions permettent à l'autorité territoriale de fixer les règles relatives à :

### 1-4-1/ La messagerie

- La création d'une adresse de messagerie électronique au nom du syndicat
  - → Article 7 de l'arrêté du 4 novembre 2014
- La taille, la fréquence des messages, le nombre de destinataires par envoi, l'envoi de pièces jointes aux messages  
→ Article 7 de l'arrêté du 4 novembre 2014
- La création d'une liste de diffusion qui ne peut pas être utilisée à d'autres fins que la diffusion d'information d'origine syndicale (les données personnelles autorisées dans ce cadre sont les adresses professionnelles nominatives, les services et cadres d'emplois ou catégories pour les contractuels)  
→ Article 8 de l'arrêté du 4 novembre 2014
- L'origine syndicale qui doit être clairement mentionnée dans l'objet des messages  
→ **Article 8 de l'arrêté du 4 novembre 2014**
- La liberté, à tout moment, pour chaque agent, d'accepter ou de refuser un message électronique d'origine syndicale. Sur ce point, l'usage des accusés de réception et des accusés de lecture est interdit. Cette liberté doit être rappelée de manière claire et lisible dans chaque message électronique envoyé par l'organisation syndicale  
→ **Article 8 de l'arrêté du 4 novembre 2014**
- La garantie de l'anonymat des destinataires et la confidentialité des échanges entre les agents et l'organisation : **l'article 5 de l'arrêté du 4 novembre 2014** précise que « les échanges électroniques entre les agents et les organisations syndicales sont confidentiels. Dans le respect des règles générales de sécurité du système d'information, les messages électroniques en provenance des organisations syndicales parviennent à leurs destinataires sans blocage ni lecture par un tiers L'administration ne recherche pas l'identification des agents qui se connectent aux pages d'information syndicale accessibles sur le site intranet. Elle ne collecte pas de données à des fins de mesure d'audience sur ces pages ».



## 1-4-2/ Le site Intranet

L'accès au site intranet et la mise à disposition d'une ou plusieurs pages d'informations syndicales

→ **Article 9 de l'arrêté du 4 novembre 2014**

L'insertion sur ces pages des liens hypertextes vers des sites syndicaux extérieurs, avec accord de la collectivité

→ **Article 9 de l'arrêté du 4 novembre 2014**

Les pages d'information syndicale accessibles sur le site intranet peuvent servir de support à des échanges avec et entre les agents ayant accès à ce site. Dans ce cas, un ou plusieurs modérateurs sont désignés par l'organisation syndicale → **Article 9 de l'arrêté du 4 novembre 2014**

Qu'il s'agisse de la messagerie ou de l'intranet, la violation des règles fixées en accord avec l'autorité territoriale justifie la suspension de l'utilisation de ces outils numériques → **CE, 18 juillet 2011, n°350911**

## 1-4-3/ L'assistance technique et la formation

La collectivité fournit aux organisations syndicales une assistance technique, dans les mêmes conditions qu'à tout agent, pour assurer le bon usage des technologies de l'information et de la communication au sein des services de la collectivité → **Article 10 de l'arrêté du 4 novembre 2014**

La collectivité fournit aux organisations syndicales la formation nécessaire à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication → **Article 10 de l'arrêté du 4 novembre 2014**

## 1-4-4/ La responsabilité

La collectivité veille à la sécurité et au fonctionnement du système d'information. Elle décide des dispositifs de surveillance à mettre en place pour respecter ces objectifs. Les agents sont informés des dispositifs de surveillance et de leurs finalités.

Les organisations syndicales se conforment à la politique de sécurité du système d'information, notamment au respect des règles liées à la protection de l'intégrité du réseau informatique

→ **Article 12 de l'arrêté du 4 novembre 2014**

Par ailleurs, les données recueillies par les organisations syndicales (ex : adresses de messagerie) constituent un traitement de données à caractère personnel. Ce traitement doit être inscrit au registre des activités de traitement de la collectivité. Il pourra faire l'objet de contrôles, de conseils et d'informations du Délégué à la protection des données (DPO) désigné par la collectivité.

Enfin, lorsque des données personnelles sont recueillies par les organisations syndicales, chaque agent doit être informé des finalités poursuivies, de la base légale du dispositif, des destinataires des données, de la durée de conservation des données, de son droit d'opposition pour motif légitime, de ses droits d'accès et de rectification, de la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

La CNIL met à disposition sur son site internet un guide à destination des organisations syndicales.

→ **Guide de sensibilisation au RGPD pour les organisations syndicales**

## 2/ Les réunions syndicales

### 2-1/ Le cadre général

L'article L.215-2 du Code général de la fonction publique rappelle que « Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements [...], accordent aux agents territoriaux des facilités pour assister aux réunions d'information syndicale ».<sup>1</sup>



**A NOTER** : Une « délégation de masse » n'est pas une réunion syndicale !

*Considérant que la pratique dite des délégations de masse, visée par la décision attaquée, consiste, pour les agents qui y participent, à se présenter en groupe sans préavis dans le bureau d'un chef de service pour lui présenter leurs revendications ; qu'en jugeant que cette forme d'action revendicative constituait l'une des formes d'exercice des réunions statutaires ou d'information prévues par les dispositions précitées, la cour a entaché son arrêt d'une erreur de droit ; → CE, 28 octobre 2009, n°317313*

Les réunions syndicales sont de trois ordres :

- Les réunions susceptibles d'être organisées par toutes les organisations syndicales : les réunions statutaires ou d'information → **Article 5 du décret n°85-397 du 03 avril 1985**  
Les réunions organisées seulement par les organisations syndicales représentatives : les réunions mensuelles d'information → **Article 6 du décret n°85-397 du 03 avril 1985**
- Les réunions organisées par les organisations syndicales candidates aux élections professionnelles  
→ **Article 6 du décret n°85-397 du 03 avril 1985**

La circulaire du 20 janvier 2016 rappelle qu'« une réunion d'information doit être considérée comme syndicale dès lors que la demande tendant à obtenir l'autorisation de l'organiser émane d'une organisation syndicale s'il s'agit d'une réunion d'information organisée en vertu de l'article 5 du décret, ou d'une organisation syndicale représentée au comité social territorial ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'il s'agit d'une réunion d'information organisée en vertu de l'article 6 du décret. »

Une réunion d'information est une réunion d'échanges pour la défense des intérêts professionnels. En revanche, les assemblées du personnel organisées par les organisations syndicales à l'occasion d'un conflit collectif de travail ne sont pas des réunions d'information syndicale.

« Considérant que la seule circonstance qu'y seraient exposées des revendications des salariés n'est pas de nature à priver les réunions tenues par les organisations syndicales de leur caractère de réunions syndicales d'information au sens de la note de service en date du 30 janvier 1975 du directeur de l'Assistance publique de Paris, seule réglementation applicable à l'Assistance publique de Paris à la date de la décision attaquée ; que, toutefois, les assemblées du personnel se déroulant, même à l'initiative des organisations syndicales, à l'occasion des conflits collectifs du travail dans les services ou dans l'établissement ne peuvent être regardées comme de telles réunions »  
→ **CE, 1er décembre 1995, n°119657**

Comme le précise la circulaire du 20 janvier 2016, « chaque réunion tenue par une organisation syndicale (syndicat ou section syndicale) en application de l'article 5 ou de l'article 6 du décret ne peut s'adresser qu'aux personnels appartenant à la collectivité ou à l'établissement au sein duquel la réunion est organisée ».

<sup>1</sup> Contrairement à l'ancien article 100 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le terme « doivent » accorder a disparu de la nouvelle rédaction.

« Tout représentant mandaté par une organisation syndicale à cet effet a libre accès aux réunions tenues par cette organisation, même s'il n'appartient pas à la collectivité ou à l'établissement dans lequel se tient la réunion ». 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 ».

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

Le juge administratif a précisé que la tenue de la réunion par d'anciens fonctionnaires (agent à la retraite, agent révoqué, etc.) n'a pas d'incidence sur sa légalité. Il suffit simplement que la réunion, lorsqu'elle se tient à l'intérieur des bâtiments, ne perturbe pas le fonctionnement du service → **CE, Sect., 28 juillet 1989, n°55921**

Si la réunion a lieu durant le temps de travail effectif, l'agent devra solliciter une autorisation d'absence au moins 3 jours avant, qui ne pourra être refusée que pour des motifs liés aux nécessités de service.

Si la réunion a lieu en dehors des heures de services de l'agent, ce dernier n'a pas à solliciter d'autorisation ; il ne peut pas non plus prétendre à la récupération des heures

« que ni ces dispositions [ancien article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984], ni celles du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale pris pour leur application ne prescrivent ni n'impliquent qu'un agent de la fonction publique territoriale participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service ait à solliciter une autorisation d'absence ; que, dès lors qu'il n'a pas à solliciter une telle autorisation, un agent placé dans cette situation ne saurait prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail, sans qu'y fasse obstacle ni la circonstance qu'alors qu'il n'avait pas à le faire, il ait demandé une autorisation d'absence, ni celle qu'il ait, le cas échéant, reçu une réponse positive à cette demande; »

→ **CE, 23 juillet 2014, n°362892.**

La demande doit indiquer le lieu, le jour, l'heure, la durée et la nature de la réunion. L'autorité territoriale peut exiger la production d'une demande ÉCRITE par l'organisation syndicale. → **CE, 27 novembre 2013, n°359801**

Ces réunions doivent faire l'objet d'une demande d'organisation préalable. La demande doit être formulée une semaine au moins avant la date de la réunion auprès de l'autorité territoriale. Toutefois, l'autorité territoriale peut faire droit à des demandes présentées dans un délai plus court dans la mesure où elles ne concernent, par exemple, qu'un nombre limité d'agents et ne portent pas atteinte au fonctionnement du service.

Ces réunions ne peuvent avoir lieu qu'en dehors de locaux ouverts au public, et ne doivent ni porter atteinte au bon fonctionnement du service ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers.

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

Dans l'hypothèse où la collectivité et les organisations syndicales ont conclu un protocole d'accord local, celui-ci peut définir les conditions de déroulement de ces réunions (salles mises à disposition, horaires, etc...)

En tout état de cause, l'organisation par un membre d'une organisation syndicale, de réunions non autorisées dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement, pendant les heures de service est considérée comme une faute disciplinaire et est susceptible d'entraîner une sanction à l'égard de l'agent.

## 2-2/ Les catégories de réunions syndicales

### 2-2-1/ Les réunions statutaires ou d'informations susceptibles d'être organisées par toutes les organisations syndicales

L'article 5 du décret n°85-397 du 03 avril 1985 dispose que toutes les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires (ex : réunion de bureau ou d'assemblée d'une section locale de l'organisation syndicale) ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs en dehors des horaires de service.

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.

Ces réunions peuvent également se tenir durant les heures de service, mais dans ce cas seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence prévue à l'article 14 ou 16 du décret n°85-397 du 3 avril 1985, peuvent y assister.

### 2-2-2/ Les réunions mensuelles d'information organisées seulement par les organisations syndicales représentatives

L'article 6 du décret n°85-397 du 03 avril 1985 prévoit que « les organisations syndicales représentatives [...] sont en outre autorisées à tenir des réunions mensuelles d'information d'une heure auxquelles peuvent participer les agents pendant leurs heures de service ».

Ce même article précise qu'«une même organisation syndicale peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre. Leur tenue ne peut conduire à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent 12 heures par année civile, délais de route non compris ».

Tout agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement à l'une de ces réunions, qu'elles soient mensuelles ou regroupées. Il doit cependant solliciter au préalable une autorisation d'absence dans les conditions évoquées ci-dessus.

A cet égard, l'autorité territoriale peut exiger des agents qui se rendent à une réunion mensuelle d'information, un délai de prévenance de 24h de leur responsable hiérarchique afin d'organiser au mieux le service → CE, 27 novembre 2013, n°359801

Les heures non utilisées à l'issue de l'année civile sont perdues. Il est conseillé à la collectivité de tenir un tableau de décompte de ces 12 heures par agent.

### 2-2-3/ Les réunions d'informations spéciales – élections professionnelles

Pendant la période de 6 semaines précédant le jour du scrutin organisé pour le renouvellement de tout organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents (CAP, CT, CCP...), 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.

### 3/ L'affichage des documents syndicaux

L'article 9 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 dispose 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»

Il n'est pas obligatoire de mettre à disposition, à titre exclusif, un panneau d'affichage par organisation syndicale.

→ CAA de Douai, 25 novembre 1999, n°96DA02038

La circulaire du 20 janvier 2016 précise que « tout document doit pouvoir être affiché dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale ». Par ailleurs, dans les collectivités au sein desquelles il n'existe pas de section syndicale, un lieu d'affichage doit être prévu pour les documents émanant des organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Concernant la conservation des documents, la circulaire précise également que « les panneaux doivent être, d'une part, aménagés de façon à assurer la conservation des documents, c'est-à-dire être dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures et, d'autre part, installés dans chaque bâtiment administratif »

Le document doit concerner une information d'origine syndicale. Sont donc exclus les affichages (et les distributions) dans les locaux de documents politiques → **CE, 24 janvier 1991, n°101234**

L'autorité territoriale ne peut s'opposer à l'affichage, sauf si le document contrevient aux législations relatives à la diffamation et aux injures publiques ou représente par lui-même le caractère d'une infraction pénale<sup>2</sup>. Sa décision de refus devra être motivée → **CE, 24 janvier 1991, n°101234**

Dans l'hypothèse où la collectivité et les organisations syndicales ont conclu un protocole d'accord local, celui-ci permet de définir les modalités de l'affichage syndical (lieu, type de panneaux, nombre...).

L'organisation syndicale a l'obligation de transmettre de manière simultanée à l'affichage une copie du document à l'autorité territoriale. → **CAA de Versailles, 12 juin 2008, n°06VE02672**

### 4 / La distribution des documents syndicaux

Tout représentant d'une organisation syndicale, déclarée ou non dans la collectivité, représentée ou non au Comité social territorial local ou au CSFPT, peut procéder à la distribution de documents d'origine syndicale dans l'enceinte des bâtiments administratifs, sous certaines conditions :

<sup>2</sup> Loi du 29 juillet 1881 et article 421-2-5, 621-1, R.625-7, R.625-8 et R.625-8-1 du Code pénal



- La distribution ne doit concerner que les agents de la collectivité ou l'établissement,
- L'organisation syndicale doit concomitamment communiquer un exemplaire du document à l'autorité territoriale ; cet exemplaire peut être transmis sous forme numérique,
- La distribution ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement des services,
- La distribution ne peut être assurée que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service,
- Dans la mesure du possible, la distribution se déroule en dehors des locaux ouverts au public. Sur ce point, la pratique consistant à entrer ou tenter d'entrer dans des bureaux vides de personnes exerçant des fonctions de direction, collaborateur de cabinet ou d'élu pour y déposer des tracts, est interdite  
→ **CAA de Paris, 10 décembre 2013, n°13PA00509**
- La distribution de documents syndicaux à l'intérieur d'un bâtiment communal n'est pas soumise à autorisation préalable de l'autorité territoriale,
- La distribution de documents à caractère politique est interdite

→ **CE, 13 décembre 1985, n°43753**

→ **CE, 27 février 2006, n°277945**

→ **CAA de Marseille, 18 janvier 2005, n°00MA00600**



**A NOTER** : La pétition électronique ! La démarche d'interpellation de responsables hiérarchiques ou d'autorités territoriales par l'envoi, en nombre, de messages électroniques comportant le même contenu, n'est pas validée par le juge administratif → **CAA de Nantes, 2 juillet 2010, n°10NT00319**

## 5/ La collecte des cotisations syndicales

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais en dehors des locaux ouverts au public, par des représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service. Comme dans le cas de la distribution de documents, ces collectes ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service.

## 6/ Le droit d'accompagner les agents dans leurs recours administratifs

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs (recours gracieux auprès de l'autorité territoriale et contentieux auprès du tribunal administratif) contre les décisions individuelles qui leur sont défavorables relatives à l'avancement de grade, à l'échelon spécial et à la promotion interne. Sur leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

→ **Article L.216-2 du Code général de la fonction publique**

Le C.G.F.P. mentionne que l'organisation syndicale doit être « représentative ». Le Conseil constitutionnel a déclaré cette mention inconstitutionnelle ! → **Cons. const., décision n°2022-1007 QPC, du 5 août 2022**

En conséquence, tout agent public peut solliciter un syndicat qui lui désignera un représentant pour l'assister dans la rédaction et la défense de ses recours.

# LA SITUATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

## 1/ Les garanties individuelles

### 1-1 / Le cadre juridique

Les représentants syndicaux bénéficient

- Des dispositions générales du statut de la fonction publique territoriale fixées par le Code général de la fonction publique et ses décrets d'application.
- De règles spécifiques liées à leur qualité de représentant syndical (décret n°85-397 du 3 avril 1985, décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017) pour les agents mis à disposition et ceux bénéficiant d'une décharge d'activité de service : des règles protectrices ont été édictées concernant l'avancement et la promotion interne, le régime indemnitaire, l'action sociale, la protection sociale complémentaire et l'entretien professionnel).

### 1-2/ La protection contre les discriminations

L'appartenance d'un agent à une organisation syndicale

- Ne doit pas être inscrite dans son dossier individuel : « il ne peut être fait état dans le dossier individuel d'un agent public, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé ni de mentions le concernant contrevenant aux dispositions de l'article 133-11 du code pénal relatives à l'amnistie » → **Article L.137-2 du Code général de la fonction publique + CE, 28 septembre 1988, n°43958**. Seules peuvent figurer l'octroi d'autorisations spéciales d'absence liées à l'exercice d'un mandat syndical → **CE, 27 septembre 2000, n°189318**
- Ne peut justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement, un changement d'affectation ou une mutation en raison de ses activités syndicales → **CE, 26 octobre 1960, n°42718 + CE, 28 avril 1989, n°85664**
- Ne doit avoir aucune influence sur les conditions de recrutement, de rémunération, d'avancement, de formation, etc... L'agent ne doit subir aucune discrimination directe ou indirecte  
→ **Article L.131-1 du Code général de la fonction publique**

### 1-3/ Les garanties procédurales

Les agents contractuels de droit public bénéficient de garanties procédurales avec la saisine préalable de la commission consultative paritaire

Aux termes de l'**article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988**, « les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ».

Aux termes de l'article 42-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, la commission consultative paritaire (CCP) est obligatoirement consultée pour les agents contractuels de droit public en cas de licenciement d'un agent ayant obtenu au cours des douze mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret du 3 avril 1985 ou ayant bénéficié d'une décharge d'activité de service égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail

Aux termes de l'article 20 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016, la commission consultative paritaire (CCP) doit également être informée de tout refus opposé à une demande de congé de formation syndicale

Pour l'ensemble des représentants syndicaux, le temps consacré à l'exercice du droit syndical, et les conséquences éventuelles sur l'organisation du service, ne peuvent être reprochés à l'agent public représentant syndical, notamment dans le cadre de son entretien professionnel. → CAA de Marseille, 10 mai 2005, n°01MA01678

De même, seuls les cas prévus par les textes (articles 8 et 17 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 pour les représentants du personnel au CST) justifient la suspension ou la cessation du mandat. A ce titre, la suspension de fonctions ou l'exclusion temporaire des fonctions ne justifie pas le retrait du mandat de représentant du personnel.  
→ CE, 05 février 2016, n°936431 - Référé

Cependant, la qualité de représentant syndical n'exonère pas l'agent de ses obligations statutaires durant son activité syndicale

## 1-4/ Les limites à l'exercice du droit syndical – les sanctions disciplinaires

Les agents qui exercent une activité syndicale disposent, à l'égard de l'employeur public, d'une liberté d'expression et d'intervention dans l'organisation et le fonctionnement plus étendue qu'un agent « lambda ». Toutefois, le juge administratif a rappelé certaines règles élémentaires de ton et de comportement et ce principe incontournable que l'agent public, même lorsqu'il intervient dans le cadre d'un mandat syndical demeure soumis à toutes les obligations qui s'imposent aux agents publics. Ainsi :

« Considérant que l'exercice du droit syndical doit pour les fonctionnaires se concilier avec le respect de la discipline nécessaire au bon fonctionnement du service public ; que les propos contenus dans la « Lettre » de novembre 2003 à l'encontre du directeur de l'administration générale et des finances excèdent, par leur caractère outrageant et en l'absence de tout lien avec la défense des intérêts professionnels, les limites que les fonctionnaires doivent respecter en raison de leur obligation de réserve et du devoir de correction auquel ils sont tenus notamment à l'égard de leur hiérarchie ; que le tract, diffusé en séance publique du conseil général le 15 décembre 2003 et faisant part de la prétendue intention du personnel de s'abstenir d'accomplir l'ensemble de ses obligations de service en cas de vote de la réforme du régime indemnitaire, était, par ses termes outranciers et les menaces de désobéissance qu'il comportait, de nature à nuire au bon déroulement des délibérations de l'assemblée départementale et au bon fonctionnement du service public ; que cette diffusion est en outre intervenue en méconnaissance des prescriptions de l'article 9 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 aux termes desquelles les tracts syndicaux sont distribués aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs autres que ceux ouverts au public ; que, enfin, le message adressé par M. X en décembre 2003 à l'un de ses collègues, constitue, en raison de son caractère injurieux, un grave manquement au devoir de retenue et de correction s'imposant dans le cadre des relations professionnelles aux fonctionnaires et tout particulièrement à ceux de catégorie A ; qu'en conséquence, le président du conseil général des Deux-Sèvres n'a pas commis d'erreur dans la qualification juridique des faits en estimant que les faits précités étaient constitutifs de manquements aux obligations de réserve et de correction ; qu'eu égard à la gravité de ces fautes disciplinaires ainsi qu'au grade de M. X et à sa manière antérieure de servir, il n'a pas davantage commis d'erreur manifeste d'appréciation en estimant qu'ils justifiaient la sanction de la rétrogradation ; »

→ CAA de Bordeaux du 26 juin 2007, n°05BX00679



« Il ressort des pièces du dossier que le 24 janvier 2017, Mme A... ainsi que deux de ses collègues se sont présentés, arborant des badges de leur syndicat d'appartenance, la Confédération générale du travail (CGT), afin de solliciter auprès de la cadre de santé des explications immédiates sur des dysfonctionnements du service dont ils affirmaient avoir été alertés par l'équipe. Le rapport et les témoignages précités indiquent qu'ils se sont adressés à la cadre de service sur un ton agressif, en adoptant une posture physique intimidante consistant à l'encercler, et ont refusé de poursuivre la discussion dans son bureau alors que les agents présents avaient interrompu leurs activités de soins et que les patients et leurs accompagnants entendaient l'altercation en cours. Ainsi, contrairement à ce que soutient la requérante, la matérialité des faits sur lesquels est fondée la sanction disciplinaire en litige doit être regardée comme établie.

Les faits ci-dessus décrits, qui ne correspondent nullement à l'exercice normal d'un mandat de représentant du personnel au CHSCT, [...], qui ont été de nature à perturber le fonctionnement du service hospitalier, constituent une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire. Enfin, il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que la sanction en litige a été infligée, non pas à raison des activités syndicales et de membre du CHSCT de Mme A..., mais au motif que l'intéressée avait adopté un comportement particulièrement agressif et intimidant à l'égard d'une cadre de santé, en présence des patients et de leurs familles. Dans ces conditions, cette décision ne saurait être regardée comme constitutive d'une discrimination, ni comme ayant eu pour finalité d'entraver l'exercice de son mandat de représentante du personnel au CHSCT. » → **CAA de Bordeaux, 14 octobre 2021, n°19BX02214**

« Il résulte de ce qui précède que les mises en cause réitérées et virulentes, par M. A... C..., de la probité et de la compétence de ses supérieurs hiérarchiques, ne reposant sur aucun commencement de preuve, révèlent une attitude malveillante de ce dernier à leur rencontre et sa volonté de leur nuire [...], dépassent le libre exercice de l'action syndicale et ne sauraient être regardés comme nécessaires à la défense des intérêts professionnels défendus par le syndicat auquel il appartient, [...] et constituent un comportement gravement fautif, de nature à justifier une sanction disciplinaire (exclusion temporaire de fonctions de deux mois pour des manquements à l'honneur, aux devoirs de réserve, de probité et de dignité, à l'obligation de servir et à l'obligation de discrétion professionnelle) »

→ **CAA de Versailles, 10 novembre 2021, n°19VE02414**

« Si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales disposent de la liberté d'action et d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect des règles encadrant l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et le droit de grève, ainsi que de leurs obligations déontologiques et des contraintes liées à la sécurité et au bon fonctionnement du service. » Un agent, dans le cadre de son activité syndicale, ne peut venir perturber le fonctionnement d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public auquel il n'est pas affecté.

→ **CE, 30 décembre 2021, n°445128**

Enfin, un agent, simple sympathisant ou membre d'une organisation syndicale mais ne disposant pas de mandats syndicaux demeure soumis aux obligations élémentaires d'un agent public. → **CE, 13 mai 1981, n°14429**

A l'inverse, la simple exposition de revendications professionnelles, même avec une certaine pugnacité ou vivacité n'est pas constitutif d'une sanction disciplinaire → **CE, 19 mai 1956, Boddaert**



**A NOTER :** La sanction disciplinaire supérieure ou égale à 16 jours d'exclusion temporaire met fin au mandat de représentant du personnel au sein des instances consultatives (CST, CAP et CCP) ; à l'inverse, la suspension de fonctions et la sanction d'exclusion temporaire inférieure à 15 permettent à l'agent de conserver son mandat

→ Articles **17** et **34** du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 (CST)

→ Articles **6** et **11** du décret n°89-229 du 17 avril 1989 (CAP)

→ Articles **5** et **10** du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 (CCP)

## 2/ Les garanties spécifiques des représentants syndicaux bénéficiaires de décharges d'activité de service (DAS)



**A NOTER** : si les textes accordent des garanties aux agents en décharges d'activités de service ou mis à disposition d'une organisation syndicale entre 70% et 100%, le Conseil d'Etat est venu préciser que l'appréciation du seuil de 70% devait prendre en compte : le temps de DAS + le temps de mise à disposition + le temps accordé au titre d'ASA !

« Si ces dispositions subordonnent le bénéfice des garanties qu'elles instituent au fait que l'agent concerné bénéficie d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de services au titre de son activité syndicale, elles n'imposent pas que la quotité minimale de temps de travail consacrée à cette activité par l'agent soit atteinte exclusivement par l'un de ces deux moyens, cette condition de quotité pouvant être satisfaite en combinant ceux-ci avec les autres moyens prévus par la réglementation en vigueur, notamment les crédits d'heures et autorisations spéciales d'absence mentionnés aux articles 11 et suivants du décret du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ». → **CE, 13 juillet 2021, n°452072**

### 2-1/ Leur carrière

#### 2-1-1/ La position statutaire

La position statutaire de l'agent ne peut pas être modifiée par son activité syndicale ; il est réputé en position d'activité et continue à bénéficier des droits attachés à cette position (ex : congés annuels, rémunération, congés maladie, droit à avancement, etc...)

« Sous réserve des nécessités du service, l'agent public est réputé conserver sa position statutaire ou les stipulations de son contrat lorsque :

- 1° En qualité de fonctionnaire, il bénéficie, en position d'activité ou de détachement, d'une décharge d'activité de services à titre syndical ;
- 2° En qualité d'agent contractuel, il bénéficie d'une décharge d'activité de services à titre syndical ;
- 3° En qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel, il est mis à la disposition d'une organisation syndicale. »

→ **Article L.212-1 du Code général de la fonction publique**

Le poste de l'agent n'est donc pas vacant. A la fin de sa décharge, l'agent recouvre ses fonctions ou à défaut il est réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

#### 2-1-2/ L'avancement

L'agent titulaire qui bénéficie d'une décharge d'activité syndicale continue de bénéficier de droits à avancement similaires aux autres fonctionnaires.

Ainsi le fonctionnaire bénéficie des avancements suivants :

### 2-1-2-1/ L'avancement d'échelon

Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale a droit, dès la première année, à un avancement d'échelon sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même grade, constaté au sein de la même autorité de gestion.

→ **Article L.212-2 du Code général de la fonction publique**

### 2-1-2-2/ L'avancement à l'échelon spécial

« Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale a droit, dès la première année, s'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou de son grade d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial. » → **Article L.212-3 du Code général de la fonction publique**

### 2-1-2-3/ L'avancement de grade

« Le fonctionnaire, qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale a droit, dès la première année, s'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou de son cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans son grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur. »

→ **Article L.212-4 du Code général de la fonction publique**

Il n'existe pas un droit à l'avancement de grade automatique pour les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge d'activités de service et dont l'ancienneté dépasse l'ancienneté moyenne des fonctionnaires du même grade.

→ **CE, 29 octobre 2012, n°347259**

Ces avancements sont également applicables aux fonctionnaires à temps non complet qui bénéficient d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à cette activité syndicale. →

**Article L.212-5 du Code général de la fonction publique**

Enfin, Lorsque l'ancienneté détenue dans son échelon peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, l'agent bénéficie d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon. → **Article 3 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**



**A NOTER** : L'article L.522-3 du Code général de la fonction publique indique que « Les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois peuvent prévoir que l'avancement d'échelon est également fonction de la valeur professionnelle, selon des modalités de contingentement. ». Cependant, aucun statut particulier, dans la fonction publique territoriale ne prévoit cette opportunité pour le moment.

## 2-1-2-4/ La promotion interne

« 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. Ces dispositions ne font 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. »

→ **Article L.411-8 du Code général de la fonction publique**

Le fait d'être déchargé de service ne fait donc pas obstacle à ce que l'agent puisse bénéficier d'une promotion interne. Cependant, cette disposition ne donne aucun droit automatique à bénéficier d'une promotion interne !

## 2-2/ Leur travail effectif

La décharge peut être totale ou partielle. Lorsqu'elle est partielle, la charge administrative de l'agent doit être alléguée proportionnellement au temps de la décharge d'activité de service.

Un employeur ne peut demander à un agent de réaliser des heures supplémentaires pour assurer un service équivalent à celui qu'il aurait assuré s'il n'avait pas été déchargé.

## 2-3/ Leur rémunération

- Pendant la période de décharge d'activité de services, l'agent continue de percevoir en intégralité sa rémunération indiciaire et son supplément familial de traitement, quel que soit le temps de décharge octroyé, sans proratisation → **Article 7 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**
- L'agent déchargé totalement ou partiellement (au moins à 70%) ne conserve le bénéfice de l'intégralité de la NBI que s'il en bénéficiait depuis au moins 6 mois avant sa décharge dans le cadre de ses fonctions → **Article 13 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**
- Sur ce point, il convient de rappeler que les agents déchargés à moins de 70% ne relèvent pas du champ d'application du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017. Cependant, faute de précision dans les textes, le juge administratif a déterminé la règle suivante, à savoir que la NBI doit être maintenue sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit exigée et même si l'agent change d'emploi pendant sa période de décharge d'activité de service : « le fonctionnaire qui, bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'une activité syndicale, est affecté, en cours de décharge, sur un nouvel emploi, a droit au bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à ce nouvel emploi, y compris l'équivalent du montant de la nouvelle bonification indiciaire » → **CE, 27 juin 2016, n° 391825**
- Le sort des primes varie quant à lui en fonction de la quotité de la décharge d'activité de service :

### 2-3-1/ Pour les agents qui bénéficient d'une décharge d'activité de services à 100%

L'agent bénéficie du maintien du montant annuel de l'ensemble des primes et indemnités attachées aux fonctions qu'il occupait avant la décharge, à l'exception des primes visées à l'article 7 précité :

- Les indemnités représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent,
- Les primes liées au dépassement effectif du cycle de travail (ex : heures supplémentaires (IHTS) et heures complémentaires) lorsqu'elles ne sont pas versées à l'ensemble des agents du cadre d'emplois,
- Les primes 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 cadre d'emplois,
- Les primes 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 (frais de déplacement...). 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,
- Une fois leur délai d'attribution expiré, les primes et indemnités soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée,

L'article 8 du décret précité apporte des précisions sur les conditions d'attribution de ces primes :

- Pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir (ex : CIA du RIFSEEP), l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois dans la collectivité.
- Le montant des primes et indemnités progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies dans la collectivité aux agents du même cadre d'emplois exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.
- Le montant des primes calculées sur la base d'un indice progresse en fonction de son évolution.
- Le régime indemnitaire qui évolue postérieurement à la décharge d'activités de service au bénéfice de l'ensemble du cadre d'emplois :
  - Lorsqu'il s'agit d'une création, le montant de la nouvelle prime versé est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.
  - Lorsque la prime est supprimée, celle-ci cesse d'être versée à l'agent.
- En cas d'avancement de grade ou de changement de cadre d'emplois, le montant des primes et indemnités est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont le représentant syndical devient titulaire → **Article 9 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**
- Lorsqu'il est mis fin à la décharge syndicale, l'agent réintégré dans un emploi perçoit les primes et indemnités attachées à cet emploi. Il bénéficie d'un montant indemnitaire au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents de la collectivité occupant un emploi comparable au sien, dans les limites des plafonds réglementaires. Ce montant cesse d'être versé dès lors que son bénéficiaire change de fonctions → **Article 10 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

### 2-3-2/ Pour les agents qui bénéficient d'une décharge d'activité de service partielle (au moins 70% d'un service à temps plein)

Ces agents conservent en intégralité l'ensemble des primes et indemnités attachées aux fonctions qu'ils continuent d'exercer (sans exclusion de primes). Le taux appliqué à ces primes est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein malgré l'octroi d'une décharge partielle

→ **Article 12 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

### 2-3-3/ Pour les agents qui bénéficient d'une décharge d'activité de service partielle de moins 70% d'un service à temps plein

L'agent doit continuer à percevoir l'intégralité de ses primes sur la base du temps plein. Il est interdit de proratiser le montant des primes versées au titre de ses fonctions à un agent qui serait déchargé partiellement

→ **CE, 27 juillet 2012, n°344801**

L'agent ne peut percevoir des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge d'activité de service (exemple : les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants) → **CE, 27 juillet 2012, n°344801**

## 2-4/ Leur formation

Les agents déchargés pour activité de service bénéficient de garanties spécifiques en termes de formation obligatoire.

Le fonctionnaire qui bénéficie depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de service totale ou partielle égale à 70 % d'un service à temps plein, peut bénéficier du report de sa formation obligatoire résultant d'une promotion dans un grade supérieur ou un cadre d'emplois à sa demande 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.

→ **Article 5 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

→ **Article 6 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

## 2-5/ Leur entretien annuel d'évaluation

Pour les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service à 100%, ces derniers ne sont pas soumis à un entretien professionnel. Toutefois, ils disposent de la possibilité de solliciter un « entretien annuel d'accompagnement », sans appréciation de la valeur professionnelle, avec le/la responsable des ressources humaines de la collectivité dont ils sont issus. Cet entretien est de droit avant le terme de leur engagement syndical et le compte rendu établi à l'issue de l'entretien annuel d'accompagnement se substitue au compte rendu d'entretien professionnel. La procédure est régie par **l'article 15 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

Pour les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service au moins égale à 70% et inférieure à 100%, ils sont soumis à un « entretien annuel de suivi » avec leur supérieur hiérarchique direct. La procédure est régie par **l'article 16 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

Pour les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service de moins de 70%, ils continuent d'être soumis à un entretien professionnel de droit commun relevant du décret n°2014- 1526 du 16 décembre 2014.

Le fait d'être déchargé ne doit pas influencer l'appréciation portée sur la manière de servir de l'agent.

## 2-6/ Leur dispositif d'action sociale et de protection sociale

Les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service totale ou partielle continuent de percevoir en intégralité les dispositifs de prestations d'action sociale (ex : CNAS, tickets restaurant...) et de protection sociale complémentaire institués par l'employeur → **Article 14 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

## 2-7/ Leur prise en charge au titre de la maladie et des accidents de travail

Les agents qui bénéficient d'une décharge d'activités de service sont considérés en position d'activité. De ce fait, ils peuvent obtenir les congés pour indisponibilité physique : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, CITIS.

Exemple de reconnaissance d'un accident de service dans le cadre de l'exercice du droit syndical.  
→ **CAA de Nancy, 20 novembre 2018, n°17NC00158**

Dans l'autre sens, rien n'interdit à un agent en congé pour indisponibilité physique de bénéficier d'une décharge d'activité de services → **CAA de Versailles, 24 janvier 2013, n°11VE01303**

## 3/ La position de l'agent

### 3-1/ Le détachement

L'article 2 13° du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 prévoit expressément que l'agent exerce un mandat syndical sous la forme d'un détachement.

Ce détachement est de droit. L'autorité territoriale ne peut s'y opposer.  
→ **Article 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986**

### 3-2/ La mise à disposition

Il existe un cas spécifique de mise à disposition auprès des organisations syndicales dont le cadre juridique déroge aux règles habituelles de la mise à disposition.

### 3-2-1/ Les conditions de la mise à disposition

La mise à disposition d'un agent auprès d'une organisation syndicale requiert 5 conditions

❶ L'organisation syndicale bénéficiaire doit être représentative. Cela signifie que seules les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au Conseil commun de la fonction publique peuvent bénéficier d'une mise à disposition d'agents territoriaux.

❷ Le nombre maximum d'agents mis à disposition auprès de l'ensemble des organisations syndicales ne doit pas dépasser un nombre global fixé par l'article R.1613-2 du Code général des collectivités territoriales. Ce nombre est fixé à 115,5 équivalents temps plein (soit 103 au titre du CSFPT + 12,5 au titre du CCFP)

→ Articles **23-1** et **23-2** du décret n°2012-148 du 30 janvier 2012

❸ L'effectif des agents mis à disposition au titre de l'article R.1613-2 du Code général des collectivités territoriales (hormis ceux mis à disposition au titre du CCFP), soit 103 agents en équivalent temps plein est réparti comme suit :

- Chaque organisation syndicale représentée au CSFPT dispose de 4 agents
- L'effectif restant 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 CSFPT.

→ **Article 27 du décret n°85-397 du 3 avril 1985**

❹ Le nombre maximum d'agents par organisation syndicale est réparti par **l'arrêté NOR : IOMB2300393A du 25 janvier 2023**

Organisation syndicale	Nombre d'agents
CGT	28
CFDT	23
FO	17
UNSA	11
FA FPT	10
FSUT	7
SUD	3
CFTC	2
CGC	1
SA FPT	1

❺ L'accord du fonctionnaire concerné

❻ L'accord préalable de l'autorité territoriale qui tient compte des nécessités de service



## 3-2-2/ Les modalités de mise à disposition

### 3-2-2-1/ L'arrêté de mise à disposition

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements peuvent mettre des agents territoriaux à la disposition des organisations syndicales représentatives. → **Article L.213-3 du Code général de la fonction publique**

La mise à disposition est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale. L'arrêté fixe la durée de la mise à disposition et les règles de préavis en cas de fin de mise à disposition avant l'expiration de la période prévue à la demande du fonctionnaire ou de l'organisation syndicale. Le préavis ne peut être inférieur à un mois.

→ **Article 22 du décret n°85-397 du 3 avril 1985**

L'autorité territoriale transmet une copie de cet arrêté au préfet et au ministre chargé des collectivités territoriales.

→ **Article 21 du décret n°1985-397 du 3 avril 1985**

### 3-2-2-2/ Le temps de travail

La mise à disposition des agents ne peut pas être inférieure au mi-temps.

→ **Article 27 du décret n°85-397 du 3 avril 1985**

### 3-2-2-3/ La situation statutaire

L'agent est réputé conserver sa position statutaire ou les stipulations de son contrat lorsqu'en qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel, il est mis à la disposition d'une organisation syndicale.

→ **Article L.212-1 du Code général de la fonction publique**

### 3-2-2-4/ L'avancement



**A NOTER** : Les règles mentionnées à l'article 4 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 ne sont pas applicables aux contractuels de la fonction publique territoriale.

Le fonctionnaire qui, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale a droit, dès la première année, à un avancement d'échelon sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même grade, constaté au sein de la même autorité de gestion. → **Article L.212-2 du Code général de la fonction publique**

Le fonctionnaire qui, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, est mis à la disposition d'une organisation syndicale « et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale a droit, dès la première année, s'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou de son grade d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial. » → **Article L.212-3 du Code général de la fonction publique**

Le fonctionnaire qui, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, est mis à la disposition d'une organisation syndicale « et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale a droit, dès la première année, s'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou de son cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans son grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur. » → **Article L.212-4 du Code général de la fonction publique**

**L'article L.411-8 du Code général de la fonction publique** ouvre la possibilité pour un agent mis à disposition d'une organisation syndicale de bénéficier d'une promotion interne.

« L'obligation de suivi de la formation résultant d'une promotion dans un grade supérieur [...] ou un cadre d'emplois peut être reportée, à la demande de l'intéressé, jusqu'à sa réintégration dans une collectivité territoriale ou un établissement public. 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 [...] ou cadre d'emplois. » → **Article 5 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

**Les articles L.212-2 à L.212-4 du Code général de la fonction publique sont applicables** au fonctionnaire occupant un emploi à temps complet mis à disposition d'une organisation syndicale et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à cette activité syndicale.

→ **Article L.212-5 du Code général de la fonction publique**

### 3-2-2-5/ La rémunération

**La rémunération de l'agent mis à disposition est déterminée selon des règles rappelées par le décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.**

L'agent mis à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son 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 cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale.

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

- Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent
- Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois ;
- 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 ;
- 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
- Soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée, une fois leur délai d'attribution expiré.

→ **Article 7 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

Sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé, le montant des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son cadre d'emplois avant d'en être déchargé progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même cadre d'emplois, relevant de la même autorité territoriale, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

Toutefois, le montant des primes calculées sur la base d'un indice progresse en fonction de son évolution. Si une évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble du cadre d'emplois, à une date postérieure à celle de la mise à disposition, le montant de la nouvelle prime ou de la nouvelle indemnité versé est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

Lorsque cette évolution du régime indemnitaire implique la suppression concomitante d'une prime ou d'une indemnité, celle-ci cesse d'être versée à l'agent.

A défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé à l'agent concerné correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité territoriale.

→ **Article 8 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

En cas d'avancement de grade ou de changement de cadre d'emplois du fonctionnaire mis à disposition, le montant des primes et indemnités est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont il devient titulaire.

→ **Article 9 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

Lorsqu'il est mis fin à la mise à disposition, l'agent réintégré dans un emploi perçoit les primes et indemnités attachées à cet emploi. Il bénéficie d'un montant indemnitaire au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité territoriale occupant un emploi comparable au sien, dans les limites des plafonds réglementaires. Ce montant cesse d'être versé dès lors que l'agent change de fonctions.

→ **Article 10 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

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 mis à disposition 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. → **Article 13 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017**

### 3-2-2-6/ L'entretien professionnel

L'agent mis à disposition a droit à un entretien professionnel avec le Maire ou le Président de l'établissement ou leur représentant (ex : Directeur général des services)

« [...] L'agent public mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle. »

→ **Article L.212-6 du Code général de la fonction publique**

**Le pouvoir disciplinaire est exercé par l'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement d'origine de l'agent sur la base d'un rapport disciplinaire rédigé par l'organisation syndicale de rattachement de l'agent.**

→ **Article 24 du décret n°85-397 du 3 avril 1985**

### 3-2-2-7/ La fin de fonctions

Lorsque la mise à disposition prend fin, le fonctionnaire remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine est réaffecté dans cette collectivité ou dans cet établissement, soit dans l'emploi qu'il occupait avant sa mise à disposition, soit dans un emploi correspondant à son grade ou à défaut, si cette collectivité ou cet établissement est affilié au Centre de gestion pris en charge comme un fonctionnaire momentanément privé d'emploi.

L'agent contractuel continue d'être employé jusqu'à la fin de la durée de son contrat 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 du décret n°85-397 du 3 avril 1985**

### 3-2-3/ Le remboursement de la mise à disposition

La mise à disposition de droit commun suppose le remboursement des charges salariales aux collectivités territoriales et aux établissements publics dont sont originaires les agents. Dans ce cas de figure, un dispositif original de remboursement a été entériné.

Les modalités de remboursement aux collectivités et établissements des charges salariales supportées au titre de ces mises à disposition à titre syndical sont déterminées par l'article L.1613-5 du code général des collectivités territoriales.

→ **Article L.213-3 du Code général de la fonction publique**

« Les collectivités et établissements qui mettent des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales [...] sont remboursés des charges salariales de toute nature correspondantes par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement par la loi de finances de l'année. Le montant de ce concours particulier est fixé chaque année par le comité des finances locales compte tenu des charges effectives résultant pour les collectivités territoriales » → **Article L.1613-5 du Code général des collectivités territoriales**

Ex : pour les communes soumises au plan de comptes M14, la dotation apparaîtra à l'article 7413 « DGF des permanents syndicaux » ; dans le plan de comptes M57, elle apparaîtra à l'article 7414 « DGF des permanents syndicaux ».

« L'organisation syndicale qui n'a pas utilisé la totalité des mises à disposition auxquelles elle peut prétendre en vertu de l'article L. 213-3 du C.G.F.P. perçoit une somme égale au coût de la rémunération nette du nombre d'agents territoriaux dont la mise à disposition n'a pas été prononcée.

La charge financière correspondante est prélevée sur la dotation particulière mentionnée à l'article L. 1613-5 du code général des collectivités territoriales. La somme perçue par l'organisation syndicale ne peut en aucun cas être utilisée pour financer des dépenses de personnel. » → **Article L.213-4 du Code général de la fonction publique**

« Le coût de la rémunération nette d'un agent correspondant à celui d'une mise à disposition non prononcée est déterminé par rapport au traitement mensuel d'un fonctionnaire classé à l'indice médian du grade initial du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, exerçant ses fonctions à Paris et percevant l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés au taux moyen fixé pour la 3e catégorie.

Pour le calcul de ce montant, il est tenu compte de la valeur du point d'indice au 1er janvier de l'année du versement de la compensation. » → **Article 28 du décret n°85-397 du 3 avril 1985**



« Chaque organisation syndicale représentative fait connaître annuellement avant le 15 janvier au ministre chargé des collectivités territoriales le nombre de mises à disposition en équivalent temps plein qui n'ont pas été prononcées au cours de l'année précédente, la date de début de la période pour laquelle le versement est demandé et sa durée. Lorsque ce nombre n'est pas entier, sa partie non entière est retenue à concurrence du dixième égal ou inférieur. Toute demande présentée hors délai est irrecevable. » → **Article 29 du décret n°85-397 du 3 avril 1985**

« La compensation financière est versée annuellement et en une seule fois. Son montant est préalablement notifié à l'organisation syndicale bénéficiaire par le ministre chargé des collectivités territoriales. »  
→ **Article 30 du décret n°85-397 du 3 avril 1985**

# LES ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES

## 1/ Présentation générale des absences pour raisons syndicales

Un **tableau** récapitulatif des absences pour raisons syndicales est présenté en **annexe n°1**.

Parmi les absences pour raisons syndicales, certains membres des organisations syndicales représentatives bénéficient notamment des :

- Autorisations spéciales d'absence → **Article L.214-3 du Code général de la fonction publique** + articles **16** et **18** du décret n°85-397 du 3 avril 1985) ;
- Autorisations d'absence spécifiques pour les membres de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (ou du CST en l'absence de FSSSCT) → **Article L.214-7 du Code général de la fonction publique** + articles **96** et **97** du décret n°2021-571 du 10 mai 2021
- Autorisations d'absence → **Article L.214-4 du Code général de la fonction publique** + **article 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985**
- Décharges d'activité de service → **Article L.214-4 du Code général de la fonction publique** + **article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985**

Les deux dernières constituent le « crédit de temps syndical ».

Les autorisations d'absence et les décharges d'activité de service sont accordées à certains agents pour exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale lieu et place de leur activité administrative normale, tout en étant rémunéré par leur employeur.

Contrairement aux décharges d'activité de service :

- Les autorisations d'absence pour motif syndical sont accordées à l'agent (et non à une organisation syndicale),
- Elles ne sont accordées que pour certaines activités syndicales, alors que l'activité des agents déchargés de service ne peut être contrôlée.

Elles sont cumulables entre elles (exceptées celles de l'article 16 entre elles) et cumulables avec des décharges d'activité de service.

S'agissant des autorisations d'absence des articles 16 à 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985, chacune a un objet précis mais la distinction entre les autorisations d'absence de l'article 16 et celles de l'article 17 n'était pas toujours évidente.

Le Conseil d'Etat est donc venu éclaircir la distinction en précisant les éléments suivants :

- Article 16 : Participation aux congrès ou réunions des organismes directeurs d'unions, fédérations, confédérations de syndicats non représentées au CSFPT ou des syndicats qui leur sont affiliés + d'organisations syndicales ou unions, fédérations, confédérations représentées au CSFPT ou des syndicats qui leur sont affiliés. Ces congrès sont de niveau international, national, régional, interdépartemental ou départemental.
- Article 17 : Participation aux congrès ou réunions des organismes directeurs de niveau local (ex : section communale ou intercommunale d'un syndicat).
- Article 18 : Participation aux organismes consultatifs paritaires et réunions de travail organisées par la collectivité et/ou le Centre de gestion pour les collectivités et établissements rattachés à ce dernier.

→ CE, 4 septembre 2020, n°443570 - référé

→ CAA de Bordeaux, 21 octobre 2021, n°19BX02792

Il est rappelé qu'une autorisation d'absence syndicale fondée sur les articles 16 à 18 précités :

- Doit faire l'objet d'une demande préalable à l'autorité territoriale de l'agent concerné avec copie de la convocation et justification, pour les absences des articles 16 à 17, du mandat dont dispose l'agent, qu'il soit membre élu de l'organisme directeur qui se réunit ou qu'il ait été nommé désigné par son organisation, conformément aux statuts, pour participer à la réunion ou au congrès concerné. Une absence, même de droit, 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 → CE, 18 août 2011, n°351883
- **Doit faire l'objet d'une demande énonçant avec précision la catégorie d'autorisation d'absence demandée et la nature exacte de la réunion à laquelle doit se rendre le représentant syndical** → CE, 19 février 2009, n°324864

Une autorité territoriale qui refuse l'octroi d'une autorisation d'absence pour raison syndicale en invoquant les nécessités de service doit absolument préciser les raisons qui l'amènent à cette décision :

« Considérant qu'en se bornant à indiquer que le refus d'autorisation d'absence pour la journée du 12 septembre 1990 découlait d'un "avis défavorable pour nécessités de service" sans apporter d'autre indication sur ces dernières, dont au demeurant il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elles aient été de nature à faire obstacle, en l'espèce, à l'exercice de ses droits syndicaux par M. Y, la direction du centre hospitalier régional de Bordeaux n'a pas satisfait à l'obligation de motivation [...] » → CE, 8 mars 1996, n°150786

L'agent qui participe à une réunion syndicale sur un jour où il est en congés (congé annuel, RTT, récupération d'heures supplémentaires, jour non travaillé) ne bénéficie ni d'une autorisation d'absence ni d'une récupération en temps de travail.

Considérant que les dispositions du « décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale [...] ne prescrivent ni n'impliquent qu'un agent de la fonction publique territoriale participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service ait à solliciter une autorisation d'absence ; que, dès lors qu'il n'a pas à solliciter une telle autorisation, un agent placé dans cette situation ne saurait prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail, [...] » → CE, 23 juillet 2014, n°362892

Cette solution est identique pour l'exercice d'une activité syndicale (ex : présence à une réunion de CST) pendant un jour de repos. Elle ne constitue pas un temps de travail. De ce fait, l'agent ne bénéficie ni d'une autorisation d'absence ni d'une récupération en temps de travail. → CAA de Bordeaux, 27 octobre 2014, n°13BX00190 + **Réponse ministérielle n°91259 du 14 juin 2016**

## 2/ Le crédit de temps syndical – autorisations d'absence (ASA) de l'article 17 et décharges d'activité de service (DAS)

### 2-1/ Le cadre juridique

L'article L.214-4 du Code général de la fonction publique dispose que « sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives. »

L'article 12 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 complète cet article en précisant que : « A la suite de chaque renouvellement général des comités techniques, la collectivité territoriale, l'établissement public ou le centre de gestion attribue un crédit de temps syndical aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité.

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du comité social territorial entraînant la mise en place d'un nouveau comité social territorial [...] ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

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

L'article 13 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 ajoute que « chacun des contingents [...] est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité social territorial 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 social territorial ou des comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues. »

Concrètement, une collectivité territoriale ou un établissement public de plus de 50 agents obligatoirement affiliés au Centre de gestion dispose de son propre comité social territorial mais ne calcule pas de contingent d'heures de décharge d'activités de services. Ce calcul est opéré par le Centre de gestion. A l'inverse, ces collectivités et établissements doivent calculer leur propre contingent local d'autorisations d'absence.

Un modèle d'arrêté portant détermination et répartition du crédit de temps syndical attribué aux organisations syndicales est proposé en **annexe 1 bis**.





## FOCUS

### Le cas des collectivités territoriales et des établissements affiliés à titre volontaire de moins de 50 agents !

L'article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 prévoit expressément que le Centre de gestion ne calcule un contingent de DAS que pour les collectivités territoriales et les établissements OBLIGATOIREMENT affiliés au Centre de gestion (communes, CCAS, Caisse des écoles, syndicats). Cela signifie que les collectivités et établissements qui s'affilient à titre volontaire (ex : région, département, syndicat mixte, etc.) ne peuvent bénéficier d'un contingent de DAS octroyé par le Centre de gestion et ne peuvent pas obtenir de remboursement de décharges d'activités de services pour les agents.

A l'occasion d'un contentieux entre un Centre de gestion et une organisation syndicale, un tribunal administratif puis une Cour administrative d'appel ont eu à juger la situation d'un fonctionnaire d'un syndicat mixte qui demandait à bénéficier d'une décharge partielle de service de huit heures par mois prise sur le contingent des heures attribuées par le centre de gestion à son organisation syndicale. En réponse à la demande de l'agent, le centre de gestion a indiqué qu'il ne pouvait pas bénéficier d'une telle décharge sur le contingent d'heures du centre de gestion et qu'ainsi, il ne rembourserait pas les heures de décharges d'activité du fonctionnaire. Le CDG a estimé qu'il devait calculer le contingent des décharges d'activité de service accordées aux responsables des organisations syndicales représentatives pour les seules collectivités et établissements obligatoirement affiliés, et non pour ceux affiliés à titre volontaire aux centres de gestion. En l'espèce, alors même que le syndicat mixte employeur de l'agent employait moins de trois cent cinquante fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, il ne figurait pas parmi les établissements publics communaux et intercommunaux obligatoirement affiliés à un centre de gestion.

Le tribunal administratif puis la Cour administrative d'appel ont confirmé la position du centre de gestion qui avait refusé la demande de prise en charge. → **CAA de Nancy, 16 mars 2021, n°19NC01092.**

Cependant, lors du jugement en cassation, le Conseil d'Etat, tout en refusant d'annuler l'arrêt de la cour administrative d'appel a rédigé un considérant qui infirme la position du Centre de gestion et des précédentes juridictions administratives : « Il résulte de l'ensemble des dispositions citées aux points 2, 5 et 6 qu'il appartient au centre de gestion de calculer le contingent de décharges d'activité de service pour les syndicats mixtes qui lui sont affiliés, alors même que cette affiliation n'est pas obligatoire, et dont le comité technique est placé auprès de lui. »  
→ **CE, 12 mai 2022, n°442675**

Dans ces conditions, un établissement public comportant moins de 50 agents, affilié volontairement au Centre de gestion et rattaché au Comité social territorial de ce dernier est pris en compte par le Centre de gestion dans le calcul du contingent de DAS qu'il octroie ensuite aux organisations syndicales. Cela permet à un agent de cet établissement volontairement affilié comptant moins de 50 agents de bénéficier de DAS et à son établissement de rattachement d'obtenir le remboursement des heures de DAS par le Centre de gestion.

## 2-2/ La mutualisation du crédit de temps syndical

Le Code général de la fonction publique introduit la possibilité de pouvoir mutualiser le crédit de temps syndical.

« Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention. »  
→ **Article L.214-6 du Code général de la fonction publique**

Ce dispositif est explicité par la **note d'information** du Ministère de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, en date du 29 juillet 2016, et relative à la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical entre les centres de gestion et les collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés,

Dorénavant, par convention, le centre de gestion et une ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical non utilisés et reportés. Il ne s'agit donc pas d'une obligation, mais d'une simple possibilité.



**A NOTER** : En l'espèce, les Centres de Gestion de la région Centre Val de Loire ont unanimement décidé de ne pas recourir à ce dispositif. En effet, ils estiment que la mutualisation du crédit de temps syndical supposerait la prise en charge, par le Centre de Gestion, de la masse salariale des représentants des organisations syndicales aux instances consultatives des collectivités non affiliées. Or, le crédit de temps syndical actuellement attribué par le Centre de Gestion est destiné aux agents des collectivités affiliées, et génère un remboursement par le Centre de Gestion financé par les cotisations versées par ces collectivités affiliées. Dans ces conditions, les Centres de Gestion ne souhaitent pas assumer la prise en charge financière, sans contrepartie, de la masse salariale des représentants des organisations syndicales des instances consultatives des collectivités non affiliées.

## 2-3/ Les modalités de calcul

Un **tableau de calcul des contingents** (autorisations d'absence et décharges d'activité de service) est proposé en **annexe n°2**



### FOCUS

#### La modification du montant de crédit de temps syndical en cours de mandat

L'article 12 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 prévoit que « Le montant de ce crédit de temps [syndical] est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du comité technique entraînant la mise en place d'un nouveau comité technique dans les conditions prévues à l'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou une variation de plus de 20 % des effectifs. »

Or :

- L'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 a été abrogé. Le nouveau décret qui régit les comités sociaux territoriaux est le décret n°2021-571 du 10 mai 2021.
- Le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 s'appuie sur les anciens articles de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relatifs aux comités sociaux territoriaux (anciennement comités techniques) qui ont eux-mêmes été abrogés et remplacés par le Code général de la fonction publique. Ce décret n'a pas intégralement repris l'ancien article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985

Dans ces conditions, pour connaître les situations qui entraînent une modification du calcul du crédit de temps syndical, il convient de conjuguer les dispositions :

- De l'article L.251-7 du Code général de la fonction publique
- De l'article 12 du décret n°85-397 du 3 avril 1985
- Des articles 2 et 27 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

De ce fait, les différentes hypothèses justifiant un nouveau calcul du crédit de temps syndical seraient les suivantes :

- La création d'un comité social territorial commun par une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité lorsque l'effectif global employé est supérieur à 50 agents,
- La création d'un comité social territorial commun par un établissement public de coopération intercommunale et l'ensemble ou une partie des communes membres de cet établissement ou d'une partie des établissements publics qui leurs sont rattachés,
- La variation de plus de 20 % des effectifs,
- Le franchissement du seuil de cinquante agents au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général qui entraîne la création d'un comité social territorial au sein d'une collectivité territoriale ou un établissement public,
- La dissolution d'un comité social territorial d'une collectivité territoriale ou un établissement public et son intégration au comité social territorial du Centre de gestion,
- Lorsque, au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général, le nombre d'agents remplissant les conditions pour être électeurs à un comité social territorial déjà créé atteint au moins le double de celui constaté lors des dernières élections (y compris à l'occasion d'un transfert de personnel suite à un transfert de compétences), il est procédé à de nouvelles élections et par conséquent un nouveau calcul du crédit de temps syndical à l'issue de ces élections professionnelles.

### 2-3-1/ Le contingent d'autorisations d'absence (article 17 : 1h pour 1000h)

Le contingent d'autorisation d'absence ne concerne que les autorisations d'absence de l'article 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985. Il s'agit d'un contingent annuel. L'article 14 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 précise que « Le contingent d'autorisations d'absence mentionné au 1° de l'article 12 est calculé au niveau de chaque comité technique (comité social territorial], à l'exclusion des comités techniques facultatifs, proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique (comité social territorial], à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci. »

Le calcul de ce contingent s'effectue dans le respect des dispositions des articles 12, 13 et 19 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985.

Pour les collectivités territoriales et les établissements publics dont le comité social territorial est placé auprès du Centre de gestion, ce crédit de temps syndical est calculé par le Centre de gestion.

Pour les collectivités ayant leur propre comité social territorial, elles doivent chacune effectuer le calcul de ce contingent.

Les modalités de calcul sont les suivantes :

① Il est déterminé le nombre d'électeurs auprès de chaque comité social territorial concerné par le calcul. Pour cela, il convient de se référer au chiffre des électeurs inscrits mentionnés sur le procès-verbal des élections au Comité social territorial.

② Il est déterminé, pour chaque électeur, le nombre d'heures annuelles réalisées, hors les heures supplémentaires. Le nombre d'heures hebdomadaires est celui mentionné dans la délibération créant le poste.

③ Il est additionné le nombre d'heures global réalisé par les électeurs inscrits

④ Il est appliqué :

- ▶ La formule suivante :

$$\frac{\text{durée de travail de l'ensemble des agents du CT}}{1000} = \text{nombre d'heures annuelles d'autorisation d'absence}$$

- ▶ La circulaire du 20 avril 2016 propose un mode de calcul alternatif qui consiste à retenir la formule suivante :

$$\frac{1607 \times \text{nombre d'agents inscrits sur la liste électorale}}{1000} = \text{nombre global d'heures d'autorisation d'absence}$$

NOTA : Cette formule revient à considérer que tous les électeurs sont en équivalent temps plein.

⑤ Le contingent d'heures ainsi déterminé est ensuite réparti de la manière suivante :

- 50% entre les organisations syndicales représentées au comité social territorial en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent.
- 50% entre les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social territorial proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

## 2-3-2/ Le contingent de décharges d'activités de services

Les décharges d'activité de service sont attribuées à partir d'un crédit d'heures mensuel calculé :

- Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés au Centre de Gestion, par le Centre de Gestion. Dans ce cas, le Centre de Gestion définit un crédit d'heures annuel pour chaque syndicat, au bénéfice de l'ensemble des agents des collectivités employés dans les collectivités obligatoirement affiliées au Centre de Gestion. Le syndicat est ensuite libre de désigner les agents bénéficiaires dans la limite de ce crédit.
- Pour les collectivités et établissements affiliés à titre volontaire → **cf. focus page 41**
- Pour les autres collectivités, non affiliées ou affiliées volontaires comportant plus de 50 agents et ne dépendant pas du CST du CDG, par chacune d'entre elles. Dans ce cas, le contingent ne bénéficie alors qu'aux agents de la collectivité désignés par les organisations syndicales.

Le calcul de ce contingent s'effectue dans le respect des dispositions des articles 12, 13 et 19 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

Les modalités de calcul sont les suivantes :

① Le contingent de décharges d'activités de service est d'abord calculé selon un barème dégressif<sup>3</sup> appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comité(s) social territorial ou sociaux territoriaux du périmètre retenu.

Nombre d'électeurs	Nombre d'heures par mois
Moins de 100	Egal au nombre d'électeurs
100 à 200	100
201 à 400	130
401 à 600	170
601 à 800	210
801 à 1 000	250
1 001 à 1 250	300
1 251 à 1 500	350
1 501 à 1 750	400
1 751 à 2 000	450
2 001 à 3 000	550
3 001 à 4 000	650
4 001 à 5 000	1 000
5 001 à 10 000	1 500
10 001 à 17 000	1 700
17 001 à 25 000	1 800
25 001 à 50 000	2 000
Au-delà de 50 000	2 500

Lorsque le calcul incombe à un centre de gestion, ce dernier doit prendre en compte les électeurs au comité social territorial départemental qui lui est rattaché et les électeurs inscrits dans les comités sociaux territoriaux propres des collectivités obligatoirement affiliées au Centre de Gestion.

② Le contingent ainsi déterminé est ensuite réparti de la manière suivante :

- 50% entre les organisations syndicales représentées aux comités techniques en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent.
- 50% entre les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection des comités techniques proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

<sup>3</sup> Prévu à l'article 19 du décret n°85-397 du 03.04.1985

## 2-4/ Les modalités d'utilisation

### 2-4-1/ Les autorisations d'absence de l'article 17

Les autorisations d'absence sont accordées à certains agents pour exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale lieu et place de leur activité administrative normale, tout en étant rémunéré par leur employeur.

Contrairement aux décharges d'activité de service :

- Elles sont accordées à l'agent (et non au syndicat),
- Elles ne sont accordées que pour certaines activités syndicales,

Elles sont cumulables entre elles (exceptées celles de l'article 16 entre elles) et cumulables avec des décharges d'activité de service.

Elles sont accordées aux représentants des organisations syndicales, qui sont en activité, mandatés par elles conformément à leur statut, pour assister aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs des unions, des fédérations ou confédérations, des syndicats d'un autre niveau que ceux de l'article 16 (ex : section syndicale communale ou intercommunale, structure locale d'un syndicat national), dont ils sont membres élus.

Elles sont accordées sous réserve de nécessité de service : tout refus doit être motivé. → **CE, 8 mars 1996, n°150786**  
Sur la notion de nécessité de service, se référer à **l'annexe 1**

Elles se cumulent avec celles de l'article 16 et 18.

Les délais de route ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée de l'autorisation d'absence.

Elles ne donnent pas lieu à récupération si l'agent participe à un congrès ou à une réunion d'un organisme directeur en dehors de ses heures de service.

### 2-4-2/ La décharge d'activité de service

La décharge d'activité de service est une autorisation donnée à un agent d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale, tout en étant rémunéré.

La décharge peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, l'agent exerce conjointement son activité administrative et une activité syndicale.

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 sociaux territoriaux pris en compte pour le calcul du contingent concerné c'est à dire dans la collectivité (si collectivité affiliée volontaire ayant son propre CST), ou dans les collectivités et établissements publics obligatoirement ou volontairement affiliés au Centre de Gestion et rattachés au CST du Centre de gestion → **Article 20 du décret n°85-397 du 3 avril 1985**

En principe, seuls les fonctionnaires et les contractuels peuvent en bénéficier, à l'exclusion des stagiaires. Cependant, la circulaire du 20 janvier 2016 précise que les stagiaires peuvent bénéficier d'une décharge d'activité de service à compter d'1 an de stage lorsque leur durée de stage excède 1 an et sous réserve de ne pas porter atteinte au bon déroulement du stage.

La taille de la collectivité est sans incidence sur le droit des agents à une décharge d'activité de service, tant que cela reste compatible avec la bonne marche du service. → **CAA de Paris, 30 décembre 2016, n°15PA00641, 15PA00642, 15PA006442**



**A NOTER :** Les agents tirés au sort et qui ne sont pas adhérents d'une organisation syndicale ne peuvent pas bénéficier de décharges d'activités de service et des autorisations des articles 16 et 17 ; ils peuvent uniquement bénéficier du remboursement des frais de déplacement.

De même, il est précisé qu'un agent en congé de maladie peut bénéficier d'une décharge totale d'activité de service → **CAA de Versailles 24 janvier 2013 n°11VE01303**

Pour l'octroi d'une décharge d'activité syndicale, il appartient aux organisations syndicales de désigner les bénéficiaires et de déterminer le crédit personnellement accordé dans le respect du crédit mensuel alloué, puis elles en informent la collectivité employeur concernée, et dans le cas où la décharge d'activité de service donne lieu à remboursement des charges salariales par le centre de gestion, le président du centre de gestion.

Elles communiquent alors :

- La liste nominative (noms et prénoms) des agents qu'elles désignent
- Le temps de décharges susceptibles d'être accordées à l'agent

Un modèle de lettre de désignation est proposé en **annexe n°3**.

Rien ne s'oppose à ce que l'organisation modifie en cours de mandat la liste des agents qu'elle envisage de décharger. Elle devra alors en informer la collectivité de rattachement de l'agent qui devra prendre un nouvel arrêté de décharge et en transmettre une copie au Centre départemental de gestion.

Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. Il appartient à l'autorité territoriale et à l'organisation syndicale de déterminer ensemble les modalités d'organisation prévisionnelles des temps de décharges, pour permettre d'assurer la bonne marche des services (planning annuel d'absence, organisation du temps de travail...).

L'autorité territoriale doit prendre un arrêté de décharge d'activité de service qui sera transmis au Centre de gestion lorsque les collectivités ou établissements lui sont affiliés.

Un modèle d'arrêté de décharge d'activité de service est proposé en **annexe n°4**.

Le représentant syndical déchargé totalement de service n'exerce plus aucune activité administrative au sein de sa collectivité. Lorsqu'un représentant syndical est déchargé partiellement de service, sa charge administrative doit être allégée en proportion de l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire.

Les agents déchargés partiellement de service peuvent également bénéficier des autorisations d'absence prévues par les articles 16, 17 et 18.

L'utilisation des décharges d'activité de service est libre. Il n'appartient pas à l'autorité territoriale de contrôler l'activité de l'agent durant sa décharge d'activité de service.

L'autorité territoriale ne dispose d'aucun droit de regard sur l'activité exercée par l'agent bénéficiaire durant le temps de décharge. Cette tâche incombe au syndicat qui l'a désigné → **CE, 10 juillet 1995, n°127746**

Les heures non utilisées ne peuvent pas être reportées. Toutefois, à titre exceptionnel, un report des heures sur le mois suivant est possible après autorisation de l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées ou du Centre de gestion pour les collectivités affiliées → **CE, 28 décembre 2007, Commune de Drancy, n°304384**. Les heures reportées seront remboursées sur le mois de report si elles sont utilisées. En aucune façon, les heures ne pourront être annualisées !

## 2-5/ Les modalités de prise en charge financière



**A NOTER :** Les agents tirés au sort et qui ne sont pas adhérents d'une organisation syndicale ne peuvent pas bénéficier de décharges d'activités de service et des autorisations des articles 16 et 17 ; ils peuvent uniquement bénéficier du remboursement des frais de déplacement.

### 2-5-1/ Les autorisations d'absence de l'article 17

Le Centre de Gestion rembourse, dans la limite du crédit annuel alloué à chaque organisation syndicale, les seules collectivités et établissements obligatoirement affiliés au Centre de Gestion.

#### 2-5-1-1/ La périodicité

Les formulaires de demande de remboursement sont établis tous les mois. Ils sont transmis tous les mois ou tous les trimestres au Centre de gestion selon l'organisation retenue par chaque Centre de gestion de la Région Centre Val-de-Loire et communiquée aux collectivités territoriales et établissements publics.

#### 2-5-1-2/ Les documents

Les collectivités et établissements doivent transmettre les pièces suivantes :

- Formulaire de remboursement (cf. **annexe n°5**)
- Copie du ou des bulletin(s) de salaire
- Copie des convocation(s) aux congrès et réunions
- Copie des autorisation(s) accordée(s) par l'autorité territoriale
- Justificatif(s) du mandat syndical<sup>4</sup> attribué pour assister aux congrès et réunions concernés.

Une fois la demande instruite et le montant validé par le Centre de gestion, la collectivité territoriale ou l'établissement public doit émettre un avis des sommes à payer.

<sup>4</sup> Les statuts de l'organisation syndicale, la liste des agents désignés par chaque organisation syndicale pour bénéficier des DAS et ASA sont à transmettre au Centre de gestion pour donner suite aux élections professionnelles.



### 2-5-1-3/ L'assiette de calcul de remboursement

Un simulateur de calcul est proposé en **annexe n°6**

La base de remboursement sera établie selon les critères suivants :

- La rémunération brute globale (TIB + NBI + supplément familial + certaines primes et indemnités ; cf. annexe 6, onglet « primes et indemnités »)
- Le montant des seules cotisations patronales obligatoires versées par la collectivité
- Le temps de travail que l'agent aurait dû assurer dans la limite de 1607H à l'année et 151,67h<sup>1</sup> par mois
- L'agent en congé de maladie ordinaire, longue maladie ou congé longue durée n'est pas pris en compte

<sup>1</sup> Le remboursement est effectué sur la base de 151,67/mois mais le nombre d'heures de DAS octroyé est de 134h !

### 2-5-1-4/ La prescription des créances

La prescription est quadriennale : "Sont prescrites, ... toutes créances qui n'ont pas été payées dans un délai de quatre ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis."

→ **Article 1 de la loi n°68-1250 du 31 décembre 1968**

### 2-5-2/ Les décharges d'activité de service

Le Centre de Gestion rembourse, dans la limite du crédit annuel alloué à chaque organisation syndicale, les seules collectivités et établissements obligatoirement affiliés au Centre de Gestion.

#### 2-5-2-1/ La périodicité

Les formulaires de demande de remboursement sont établis tous les mois. Ils sont transmis tous les mois ou tous les trimestres au Centre de gestion selon l'organisation retenue par chaque Centre de gestion de la Région Centre Val-de-Loire et communiquée aux collectivités territoriales et établissements publics.

#### 2-5-2-2/ Les documents

Les collectivités et établissements doivent transmettre les pièces suivantes :

- Formulaire de remboursement (**cf. annexe n°7**)
- Copie du ou des bulletin(s) de salaire
- Arrêté portant attribution de décharge d'activités de service (si le Centre de gestion n'en dispose pas ; ce document est donné une seule fois)

Une fois la demande instruite et le montant validé par le Centre de gestion, la collectivité territoriale ou l'établissement public doit émettre un avis des sommes à payer.

### 2-5-2-3/ L'assiette de calcul de remboursement

Un simulateur de calcul est proposé en **annexe n°6**

La base de remboursement sera établie selon les critères suivants :

- La rémunération brute globale (TIB + NBI + supplément familial + certaines primes et indemnités ; cf. annexe 6, onglet « primes et indemnités »)
- Le montant des seules cotisations patronales obligatoires versées par la collectivité
- Le temps de travail que l'agent aurait dû assurer dans la limite de 1607H à l'année et 151,67 h par mois
- L'agent en congé longue maladie ou congé longue durée n'est pas pris en compte

#### 2-5-2-4/ La prescription des créances

La prescription est quadriennale : "Sont prescrites, ... toutes créances qui n'ont pas été payées dans un délai de quatre ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis."

→ Article 1 de la loi n°68-1250 du 31 décembre 1968

## 3/ Les absences syndicales – hors crédit de temps syndical

### 3-1/ Les autorisations d'absence de l'article 16

Elles sont accordées aux représentants des organisations syndicales, qui sont en activité, mandatés par elles, conformément à leur statut, pour assister aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs des unions, des fédérations ou confédérations, des syndicats internationaux, nationaux, départementaux, régionaux, interdépartementaux, dont ils sont membres élus.

Les représentants des organisations syndicales bénéficient d'un contingent individuel annuel déterminé :

Situation de l'organisation syndicale	Nombre de jours
Si organisation syndicale non représentée au CCFP <sup>5</sup>	Maximum 10 jours / an pour le même agent
Si organisation syndicale représentée au CCFP ou organisation syndicale internationale	Maximum 20 jours / an pour le même agent

Pour les congrès, tous les adhérents sont concernés. Pour les organismes directeurs, seuls les adhérents membres de ces organismes sont concernés.

La demande est présentée par l'agent 3 jours au moins avant la date de la réunion. Une copie de la convocation est jointe à la demande.

Elles sont accordées par l'autorité territoriale sous réserve de nécessité de service : tout refus doit être motivé.

Les limites de 10 jours et de 20 jours ne sont pas cumulables entre elles. Un même agent ne peut bénéficier de plus de 20 jours par an.

Elles se cumulent avec celles de l'article 17 et 18.

Elles ne sont pas remboursables par le centre de gestion.

<sup>5</sup> Conseil commun de la fonction publique

Les délais de route ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée de l'autorisation d'absence.

Elles ne donnent pas lieu à récupération si l'agent participe à un congrès ou à une réunion d'un organisme directeur en dehors de ses heures de service.



#### A NOTER

- **Notion de congrès** : assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation syndicale ayant pour but de se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat.
- **Notion d'organisme directeur** : tout organisme ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale (ex. le conseil syndical, la commission exécutoire, le bureau, le conseil d'administration).

La charge de cette autorisation spéciale d'absence est supportée par la collectivité employeur et ne donne pas lieu à remboursement par le Centre de Gestion.

### 3-2/ Les autorisations d'absence de l'article 18

Les bénéficiaires sont les représentants syndicaux ou les agents tirés au sort par la collectivité ou l'établissement ou le Centre de gestion titulaires et suppléants, ainsi que les experts, appelés à siéger lors des réunions des organismes suivants :

- Conseil commun de la fonction publique (CCFP),
- Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT),
- Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT),
- Comités sociaux territoriaux (CST)
- Commissions administratives paritaires (CAP),
- Commissions consultatives paritaires (CCP),
- Formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT)
- Conseil médical
- Conseil économique, social et environnemental ou des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux,

Ces autorisations comprennent :

- Les délais de route,
- 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.

Les représentants syndicaux bénéficient du même droit lorsqu'ils participent à des réunions de travail convoquées par la collectivité ou à des négociations dans le cadre de **l'article L.221-2 du Code général de la fonction publique**.

Il est précisé que cette autorisation ne comprend pas les rencontres entre les représentants du personnel et les agents en dehors de ces instances et les entretiens disciplinaires préalables organisés par la collectivité.

Ces autorisations d'absence sont accordées de droit sur simple présentation de la convocation ou du document informant de la réunion des organismes concernés.

Les nécessités de service ne peuvent être invoquées pour refuser l'octroi de telles autorisations d'absence.

La charge de cette autorisation spéciale d'absence ouverte est supportée par la collectivité employeur et ne donne pas lieu à remboursement par le Centre de Gestion.

Cependant, les frais de déplacement susceptibles d'être engagés par les agents participants avec voix délibérative aux organismes consultatifs pour s'y rendre sont indemnisés par la collectivité ou le Centre de Gestion selon le cas.

→ **Article 99 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021** (pour le CST et la FSSCT)

Cependant, il a été jugé que les membres suppléants qui ne siègent pas avec une voix délibérative, ne sont donc pas indemnisés → **CE, 13 février 2006, n°265533**

Pour le secteur public territorial, le remboursement des frais de déplacement s'appuie sur **l'article 3 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001** fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics qui indique que « Les agents des collectivités territoriales et les autres personnes qui collaborent aux commissions, conseils, comités et autres organismes consultatifs, ci-dessous désignés par le terme général de commissions, qui apportent leur concours à une collectivité territoriale ou à un de ses établissements publics à caractère administratif et dont les frais de fonctionnement sont payés sur fonds publics, peuvent être remboursés des frais de transport et de séjour qu'ils sont appelés à engager pour se rendre aux convocations de ces commissions ou pour effectuer les déplacements temporaires qui leur sont demandés par la commission à laquelle ils appartiennent dans les conditions fixées par le présent décret pour les déplacements temporaires. »

Sont ainsi indemnisés :

- Les titulaires convoqués pour participer à la réunion ;
- Les suppléants lorsqu'ils sont convoqués pour remplacer un titulaire absent ;
- Les suppléants informés de la tenue de la réunion lorsqu'ils ont vocation à y participer en présence du titulaire dans le respect de la réglementation propre à chacune des instances ou organismes susmentionnés ;
- Les experts lorsqu'ils sont convoqués par le président de l'instance pour éclairer les membres de l'instance sur un point de l'ordre du jour et assister aux débats relatifs aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

Il est précisé que les rencontres entre les représentants du personnel et les agents en dehors de des instances, des réunions de travail et des entretiens disciplinaires préalables organisés par la collectivité ne donnent pas lieu au remboursement des frais.

Pour les instances gérées par le Centre de Gestion, ce dernier pourra délivrer en séance, si nécessaire et sur demande de l'agent, une attestation de présence à remettre à son employeur.

Cette autorisation d'absence de l'article 18 est déclinée dans les différents décrets relatifs aux instances consultatives. Ainsi, **l'article 95 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021** prévoit qu'« une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel, titulaires ou suppléants, ainsi qu'aux experts appelés à prendre part aux séances de ces comités en application du troisième alinéa de l'article 86 pour leur permettre de participer aux réunions des comités sur simple présentation de leur convocation. La durée de cette 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. »

### 3-3/ Les autorisations d'absence pour les membres de la FSSCT ou du CST en son absence

Les membres représentant du personnel au FSSCT, titulaires ou suppléants, ou les membres du CST en l'absence de FSSCT, bénéficient de plusieurs autorisations d'absence spécifiques.

#### 3-3-1/ La formation de 5 jours

→ **Article 98 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021**

##### 3-3-1-1/ L'organisation générale

« Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours du premier semestre de leur mandat. Cette formation est renouvelée à chaque mandat. »

Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Le contenu de la formation est défini par le code du travail. Elle a pour objet :

- De développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyse des conditions de travail ;
- D'initier le représentant du personnel aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.
- D'actualiser les connaissances et de se perfectionner

→ **Article R.2315-9 du Code du travail**

→ **Article R.2315-11 du Code du travail**

En principe, ces 5 jours de formation sont effectués auprès de l'organisme choisi par l'employeur parmi les organismes figurant sur la liste définie par arrêté par le Préfet de Région en application de **l'article R.2315-8 du code du travail**, ou un des organismes figurant sur la liste fixée par arrêté ministériel du 9 février 1998, ou le CNFPT.

Ils s'inscrivent dans le processus de formation de professionnalisation prévu par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007.

Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public comporte un CST et une FSSCT, les représentants du personnel, membres du comité social territorial, qui ne siègent pas en formation spécialisée, bénéficient de la formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail pour une durée de trois jours au cours de leur mandat. Toutefois, ils ne bénéficient pas de la possibilité d'utiliser le congé de formation de 2 jours présenté ci-dessous

### 3-3-1-2/ Le congé de formation de 2 jours

L'agent peut effectuer 2 des 5 jours de formation sous la forme d'un congé de formation, auprès de l'organisme de son choix.

« Ce congé, d'une durée maximale de deux jours ouvrables, peut être utilisé en deux fois.

L'agent choisit la formation et, parmi les organismes visés au quatrième alinéa du I, l'organisme de formation.

La demande de congé est adressée par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début de la formation. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé par l'autorité territoriale que si les nécessités du service s'y opposent. Les décisions de refus sont communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion la plus prochaine qui suit l'intervention de ces décisions.

L'autorité territoriale saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation.

Les dépenses afférentes à la formation [coût de la formation, frais de déplacement] suivie pendant le congé sont prises en charge par l'autorité territoriale dans les conditions prévues à l'**article R. 2315-21 du code du travail**.

A son retour de congé, l'agent remet à l'autorité territoriale dont il relève une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à la collectivité territoriale les dépenses prises en charge en application de l'alinéa précédent. »

→ Articles **L.214-1** et **L.214-2** du Code général de la fonction publique

Durant cette formation, l'agent continue d'être rémunéré et de bénéficier de ses droits à avancement et retraite.

### 3-3-2/ Les autorisations d'absence accordées pour mener les enquêtes ou effectuer des visites

Les membres qui ont été désignés par la FSSCT ou, en son absence, le CST peuvent :

- Procéder, à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Une délibération de la formation spécialisée ou du cst fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite. → **Article 64 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021**
- Se réunir dans les plus brefs délais et procéder aux enquêtes prévues à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel  
→ Article 65 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021
- Alerter et procéder immédiatement à une enquête avec l'autorité territoriale en cas de constat direct ou indirect d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions → **Article 68 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021**

Dans ces 3 cas de figure, les représentants du personnel bénéficient d'autorisations d'absence :

- Pour le temps passé à la recherche de mesures préventives.
- Pour les temps de trajets afférents aux visites

→ **Article 97 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021**

### **2-3-3-3/ Le contingent annuel d'autorisations d'absence pour l'exercice des missions au sein de la FSSSCT**

→ **Article 96 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021**

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, membres des comités sociaux territoriaux bénéficient d'un contingent annuel d'autorisations d'absence, pour l'exercice de leurs missions fixées aux articles 57 à 75 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

Le contingent annuel d'autorisations d'absence est déterminé par décret en fonction de l'effectif de la collectivité couvert par cette instance (prendre le nombre d'électeurs au Comité social territorial)

Il est fixé comme suit : → **Article 1 du décret n°2016-1626 du 29 novembre 2016**

Nombre d'agents relevant de la FSSCT ou, en son absence, du CST	Nombre de jours d'autorisations d'absence/an	
	Membres titulaires et suppléants	Secrétaires
De 0 à 199 agents	2	2,5
De 200 à 499 agents	3	4
De 500 à 1499 agents	5	6,5
De 1500 à 4999 agents	10	12,5
De 5000 à 9999 agents	11	14
Plus de 10 000 agents	12	15

Ce contingent est susceptible d'être majoré pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels particuliers. Dans ce second cas, le contingent est fixé par arrêté de l'autorité territoriale après avis du Comité social territorial, soit :

- Par la Présidente/le Président du Centre de gestion pour la FSSCT ou en son absence le CST qui lui est rattaché
- Par chaque Maire ou Président-Présidente pour les collectivités territoriales et établissements disposant d'une FSSCT ou en son absence d'un Comité social territorial propres.

Le contingent majoré est fixé comme suit :

Nombre d'agents relevant de la FSSCT ou, en son absence, du CST	Nombre de jours d'autorisations d'absence/an	
	Membres titulaires et suppléants	Secrétaires
De 0 à 199 agents	2,5	3,5
De 200 à 499 agents	5	6,5
De 500 à 1499 agents	9	11,5
De 1500 à 4999 agents	18	22,5
De 5000 à 9999 agents	19	24
Plus de 10 000 agents	20	25

→ **Article 2 du décret n°2016-1626 du 29 novembre 2016**

Les autorisations d'absence accordées au titre de ce contingent sont cumulables avec les autorisations d'absence dont bénéficient les représentants du personnel pour les réunions, groupes de travail du comité et missions de la délégation (article 18 du décret 85-397 du 3 avril 1985) pour mener les enquêtes.

Les modalités d'octroi sont les suivantes :

- L'utilisation du contingent s'effectue par demi-journées au minimum, qui peuvent être programmées.
- L'autorisation d'absence attribuée pour l'utilisation de ce contingent annuel est accordée sous réserve des nécessités de service. Elles ne sont donc pas de droit !
- 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.
- L'autorité territoriale peut déterminer par arrêté la possibilité pour chaque membre de renoncer à l'usage de son contingent individuel au profit d'un autre membre qui aurait épuisé le sien dans l'année.

Le coût de l'absence est à la charge de l'employeur. Aucun remboursement n'est réalisé par le Centre de gestion

Lors de l'utilisation de ce contingent, l'agent continue d'être rémunéré et de bénéficier de ses droits à avancement et retraite.



## 4/ Les congés de formation syndicale

### 4-1/ Le congé de formation en matière d'hygiène pour les membres de la FSSSCT ou du CST

→ Article L.214-1 du Code général de la fonction publique

→ Article 98 III du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, membres des comités sociaux territoriaux bénéficient d'un congé de formation en matière d'hygiène, de sécurité et conditions de travail.

Ce congé est d'une durée maximale de 2 jours ouvrables. Il peut être utilisé en 2 fois.

Ce congé est octroyé sur demande écrite de l'agent présentée à l'autorité territoriale au moins 1 mois avant le début du stage. La demande doit préciser la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé, le coût, le nom et l'adresse de l'organisme choisi par l'agent, et le descriptif de la formation.

L'autorité territoriale doit répondre au plus tard le 15<sup>ème</sup> jour qui précède le début du stage.

Elle peut, en raison des nécessités de service, refuser l'octroi de ce congé. Ce refus ne peut pas présenter un caractère systématique. → CE, 25 septembre 2009, n°314265

Ce refus devra être motivé et communiqué pour information à la CAP (pour les fonctionnaires) et CCP (pour les contractuels) qui devra statuer dès sa réunion suivante.

A l'issue de la formation, une attestation de suivi est délivrée à l'agent qui doit l'adresser à l'autorité territoriale. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à son employeur les dépenses engagées.

Durant ce congé, l'agent continue d'être rémunéré et bénéficie de ses droits à avancement et à retraite. La charge financière de cette formation incombe aux employeurs (coût de la formation, rémunération de l'agent, frais de déplacement et d'hébergement). Ce congé est distinct du congé de formation syndicale (ils peuvent se cumuler).

Ce congé peut être inclus dans les 5 jours de formation obligatoire des membres de la FSSSCT ou du CST en l'absence de FSSSCT.

## 4-2/ Le congé pour formation syndicale

### 4-2-1/ Conditions d'octroi :

Elles sont au nombre de 6 :

- Être fonctionnaire ou agent contractuel de droit public employé par une collectivité territoriale ou un établissement public local,
- Être en activité,
- Être en stage ou suivre une session auprès d'un centre ou institut figurant sur une liste établie par un arrêté ministériel du 9 février 1998, ou du CNFPT,
- Être en stage pour une durée maximale de 12 jours par an,
- Être en stage sous réserve des nécessités de service appréciées par l'autorité territoriale,
- Être en stage sous réserve que dans les collectivités et établissements d'au moins 100 agents, le nombre d'agents susceptibles de bénéficier chaque année d'un congé de formation syndicale ne dépasse pas 5% des effectifs réels.

→ Article L.215-1 du Code général de la fonction publique

→ Articles 1 et 3 du décret n°85-552 du 22 mai 1985

### 4-2-2/ Modalités d'octroi :

Le congé est octroyé sur demande écrite de l'agent présentée à l'autorité territoriale au moins 1 mois avant le début du stage.

L'autorité territoriale doit répondre au plus tard le 15ème jour qui précède le début du stage. A défaut de réponse expresse au plus tard le 15ème jour qui précède le début du stage, le congé est réputé accordé.

Elle peut, en raison des nécessités de service, refuser l'octroi de ce congé, qui devra être motivé et communiqué pour information sans délai à la CAP (pour les fonctionnaires) et CCP (pour les contractuels).

A l'issue de la formation, une attestation de suivi est délivrée à l'agent qui doit l'adresser à l'autorité territoriale. Durant ce congé, l'agent continue d'être rémunéré et bénéficie de ses droits à avancement et à retraite. La charge financière de cette formation incombe aux employeurs (coût de la formation, rémunération de l'agent, frais de déplacement).

→ Articles 2 et 4 du décret n°85-552 du 22 mai 1985



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :

Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour

## ANNEXE 0 : MEMENTO PRATIQUE

### LA REPRÉSENTATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Organisations syndicales disposant d'un siège au C.C.F.P (Décret du 17.01.2023)	CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, SUD, CFE-CGC, FAFP
Organisations syndicales disposant d'un siège au C.S.F.P.T (Arrêté ministériel du 02.01.2023)	CGT, CFDT, FO, UNSA, FAFPT, FSU



#### FOCUS :

#### LA NOTION DE NÉCESSITÉ DE SERVICE ET LE DROIT SYNDICAL

Les nécessités de service peuvent parfois être opposées aux agents dans le cadre de l'exercice du droit syndical. Dans ce cas, tout refus opposé doit être motivé en fait et en droit → **CE, 8 mars 1996, n°150786**. La seule mention d'un « avis défavorable pour nécessités de service » ne suffit pas. La décision de refus doit définir précisément et de manière factuelle les nécessités de services justifiant le refus

→ **CE, 08 mars 1996, n°150786 + CAA de Douai, 20 décembre 2018, n°16DA01579**

Le juge administratif a ainsi admis que l'administration peut justifier un refus par les nécessités de service en se fondant sur :

- Des impératifs économiques,
- Des restrictions budgétaires,
- L'effectif du service concerné ou l'absence prévue de plusieurs agents du même service au même moment  
→ **CE, 27 avril 1990, n°88319**
- Le défaut d'informations suffisantes sur la nature exacte des réunions de la part de l'organisation syndicale ou de l'agent → **CE, 19 décembre 2008, n°323072**

En revanche, le juge administratif a considéré comme illégal :

- Le refus d'accorder une autorisation d'absence lorsque l'effectif du service est celui qui est normalement constaté durant la plus grande partie de période des congés estivaux. En d'autres termes, si l'employeur doit démontrer que l'effectif du service considéré n'aurait pas été suffisant si l'autorisation d'absence avait été accordée. → **CE, 17 mai 1991, n°108589**
- Le refus systématique lié aux fonctions occupées par l'agent et à l'organisation générale des services ; ex : « le motif tiré des nécessités de service liées à la présence des enfants présentait, compte tenu des fonctions exercées par l'intéressée, un caractère systématique interdisant par principe sa participation à des formations syndicales de plusieurs jours qui ne se dérouleraient pas pendant les périodes de congés scolaires »  
→ **CE 25 septembre 2009, n° 314265**

Il est fort probable que la position du juge serait identique si l'agent est le seul à accomplir ses missions au sein de la collectivité. Dans ce cas, l'employeur devra en général démontrer que la présence de l'agent est indispensable au bon fonctionnement des services et qu'il n'a pas été en mesure de prendre les dispositions nécessaires pour palier à cette absence. Le juge vérifiera notamment que l'employeur a, avant de refuser la demande de l'agent, rechercher tous les autres moyens de le remplacer, d'autant plus quand la demande est faite suffisamment en amont du ou des jours d'absence → **CE, 17 mai 1991, n°108589**