



# L'exercice du droit syndical

---

**Mardi 14 mars 2023**

---

# Programme de la rencontre

## Introduction

- I. Les principes généraux
- II. Les conditions matérielles d'exercice du droit syndical
- III. Les modalités d'exercice du droit syndical par les représentants syndicaux
- IV. Les garanties accordées aux agents exerçant une activité syndicale

## Les principaux textes

- ❑ **Code général de la fonction publique**, notamment le livre Ier, II et IV
- ❑ **Décret n°85-397 du 3 avril 1985** relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale
- ❑ **Décret n°85-552 du 22 mai 1985** relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale modifié
- ❑ **Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017** relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale
- ❑ **Circulaire du 20 janvier 2016**, NOR : RDFB1602064C, relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

# Présentation du CIG petite couronne



**Le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne (CIG) est un établissement public administratif spécialisé dans le conseil et l'assistance en gestion des ressources humaines.**



Il a vocation à assurer des **missions, obligatoires ou optionnelles**, auprès de l'ensemble des collectivités et des établissements publics de la petite couronne.



## **5 domaines d'intervention :**

- Concours et examens
- Secrétariat des organismes paritaires
- Expertise et diffusion statutaires et juridiques
- Santé, prévention des risques professionnels et action sociale
- Emploi

# Présentation de la Direction du Conseil et de l'Expertise statutaires

**La Direction du Conseil et de l'Expertise statutaires (DCES)** accompagne les directions des ressources humaines et les services juridiques dans la mise en œuvre du statut. **Elle assure 3 principales missions :**

1

**Expertise statutaire individualisée :** assurer un conseil et une assistance personnalisés dans la mise en œuvre des règles statutaires et dans la gestion des situations individuelles par téléphone ou par courrier

2

**Conseil collectif :** mener des actions d'information régulières portant sur l'actualité ou sur des thématiques particulières via différents formats (rencontres statutaires, ateliers thématiques, webinaires, podcasts, FAQ)

3

**Conventions sur mesure :** intervenir au sein de vos locaux dans le cadre de la convention payante, après une étude commune de votre besoin, travailler avec vous, selon la demande, le cadre légal des situations individuelles, vos procédures ou encore vos actes



*L'exercice du  
droit syndical*

*14 mars 2023*

# Introduction

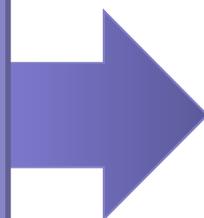


## Introduction



### ➤ La reconnaissance du droit syndical

Principe à valeur  
constitutionnel



*« tout homme peut  
défendre ses droits et  
ses intérêts par l'action  
syndicale et adhérer au  
syndicat de son choix »*

Liberté réaffirmée par le statut général des  
fonctionnaires pour les fonctionnaires et les agents  
contractuels

## Introduction

- La reconnaissance du droit syndical

Le droit syndical est, selon l'article L113-1 du code général de la fonction publique (CGFP), une garantie accordée aux agents publics

Cette garantie regroupe trois libertés :

La création



L'adhésion



L'exercice



## Introduction

- Le cadre juridique : les bénéficiaires



Les fonctionnaires  
titulaires / stagiaires



Les agents  
contractuels de droit  
public ou de droit  
privé



Les agents détachés ou  
mis à disposition



# I. Les principes généraux



# I. Les principes généraux

## A. La liberté syndicale

## B. Les obligations en matière de droit syndical

## C. Les prérogatives syndicales

## A. La liberté syndicale

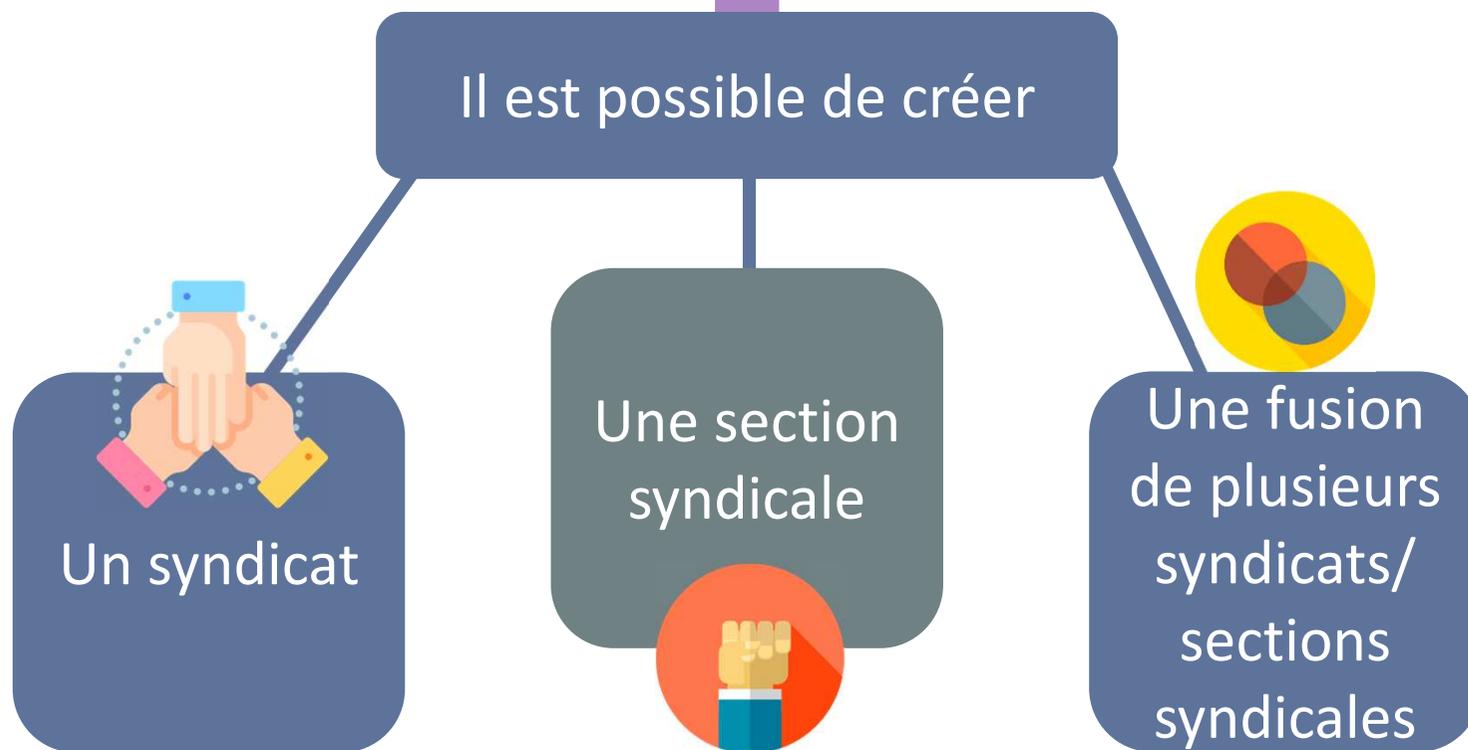
1. La liberté de  
création

2. La liberté  
d'adhésion

## A. La liberté syndicale

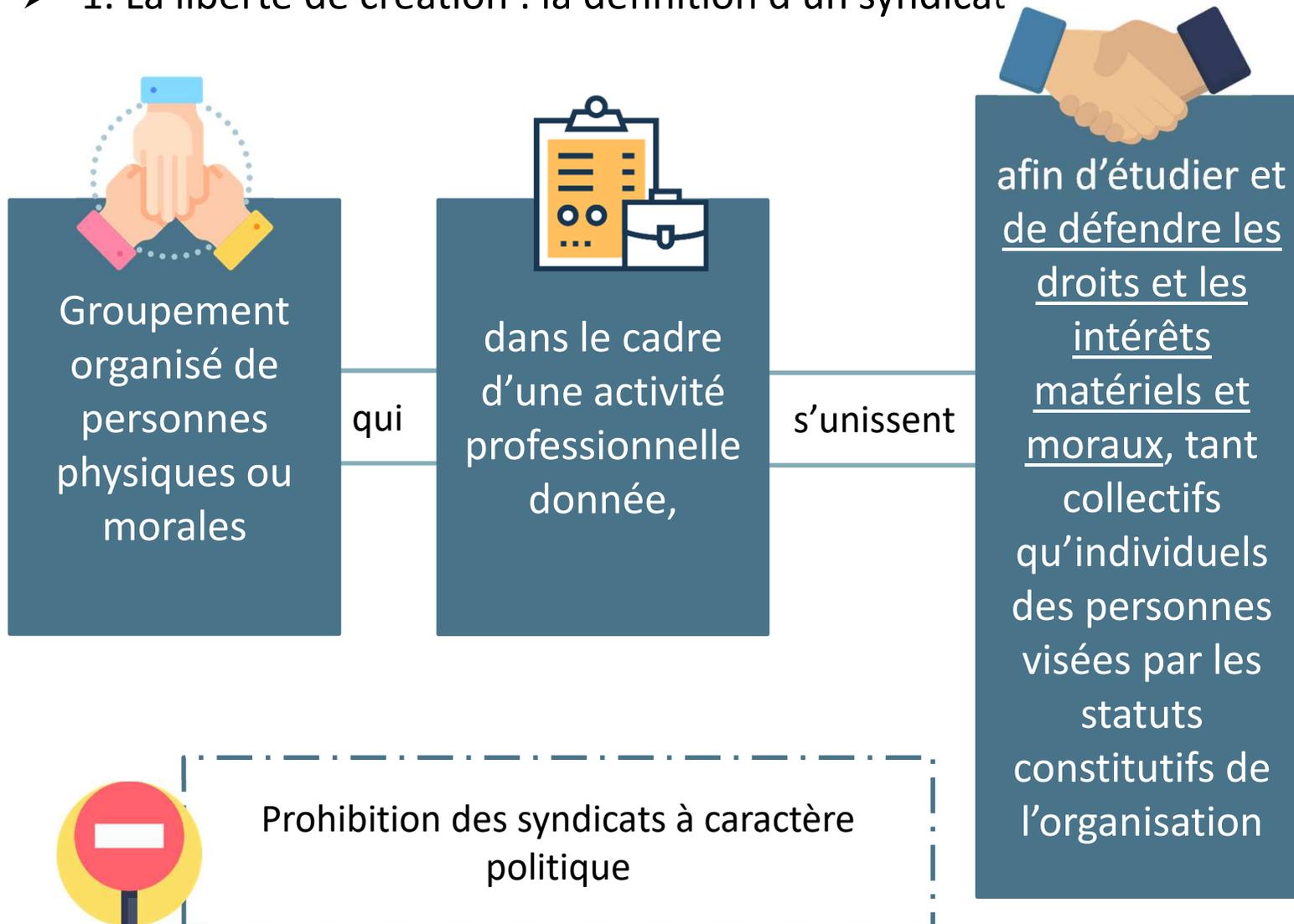
### ➤ 1. La liberté de création

**Principe:** Les organisations syndicales (OS) organisent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur



## A. La liberté syndicale

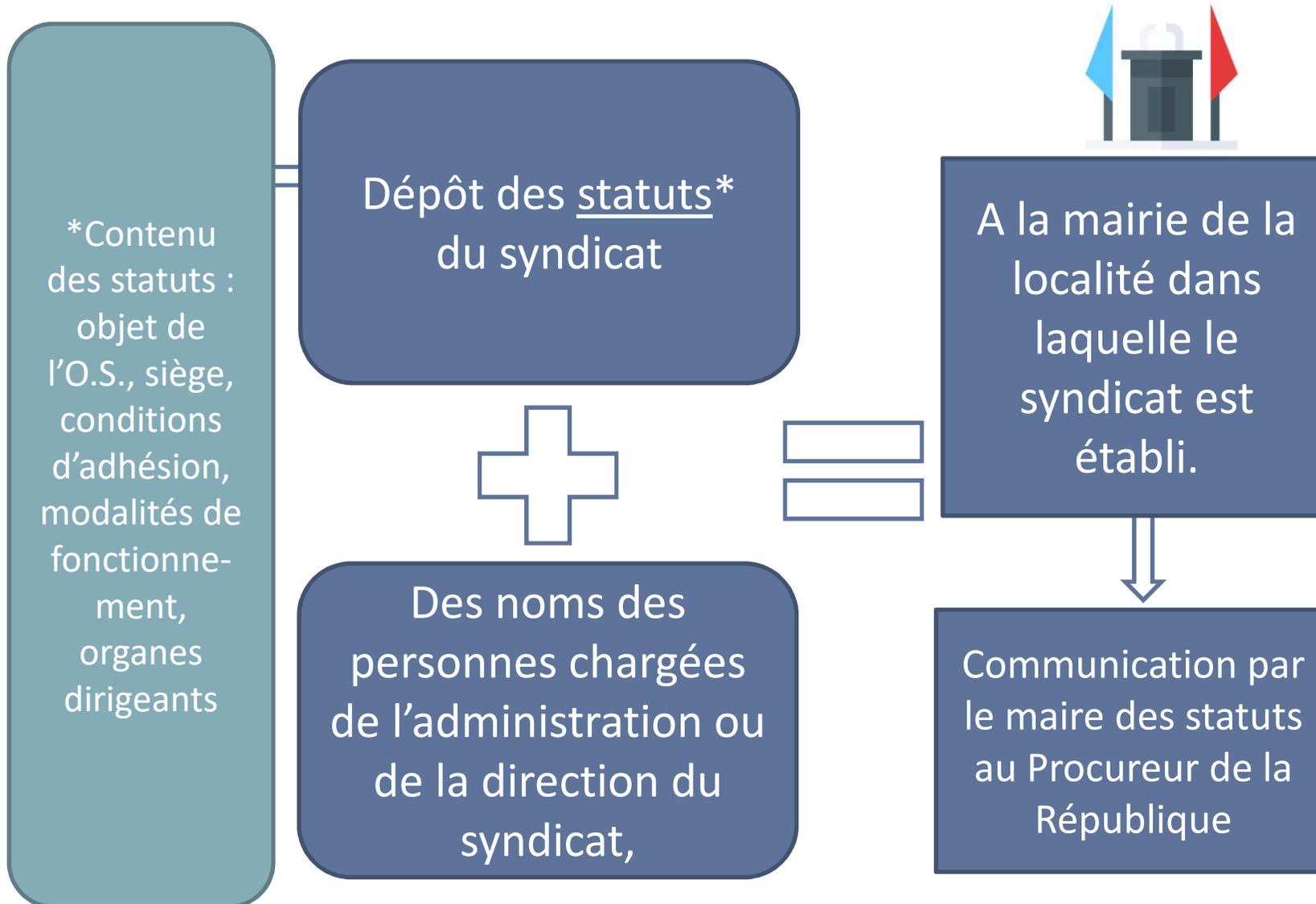
### ➤ 1. La liberté de création : la définition d'un syndicat





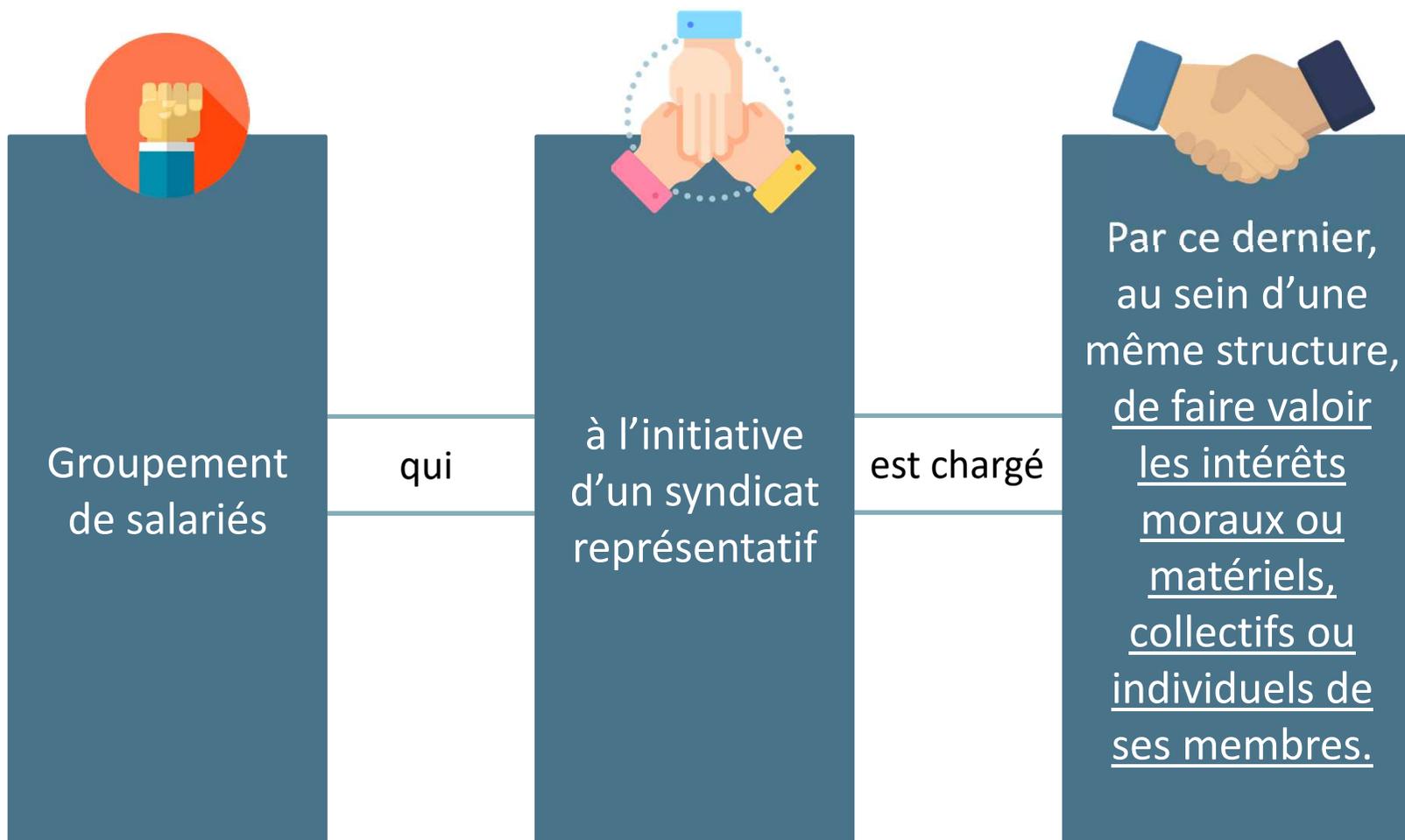
## A. La liberté syndicale

- 1. La liberté de création : les formalités de création d'un syndicat



## A. La liberté syndicale

- 1. La liberté de création : la définition d'une section syndicale





## A. La liberté syndicale

- 1. La liberté de création : la constitution d'une section syndicale



Plusieurs adhérents  
du même syndicat  
dans un organisme

Possibilité d'une  
création d'une  
section syndicale



Nécessité  
d'être 2  
adhérents  
pour  
l'existence  
d'une  
section  
syndicale

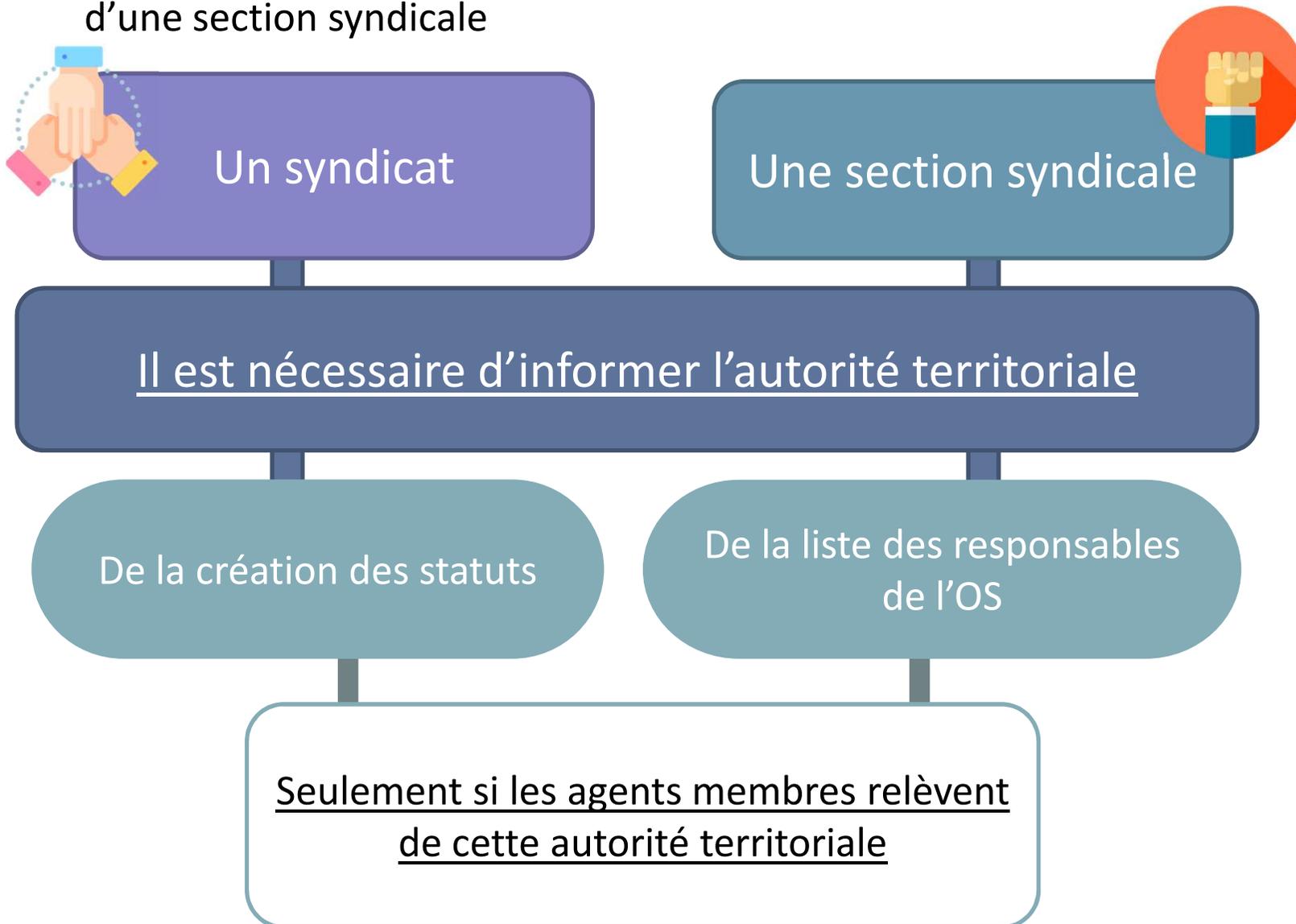


Une section  
syndicale  
n'a pas de  
personnalité  
morale donc  
ne peut pas  
intenter  
d'action en  
justice



## A. La liberté syndicale

- 1. La liberté de création : la création d'un syndicat et la création d'une section syndicale





## A. La liberté syndicale

- 1. La création d'un syndicat : les conséquences

Il est obligatoire de respecter les modalités de création

A défaut, l'OS n'est pas considérée comme régulièrement constituée

**Il ne sera pas possible de désigner les représentants syndicaux de l'OS lors des élections**

CE du 31/05/2007, syndicat CFDT interco 28, req n°298293

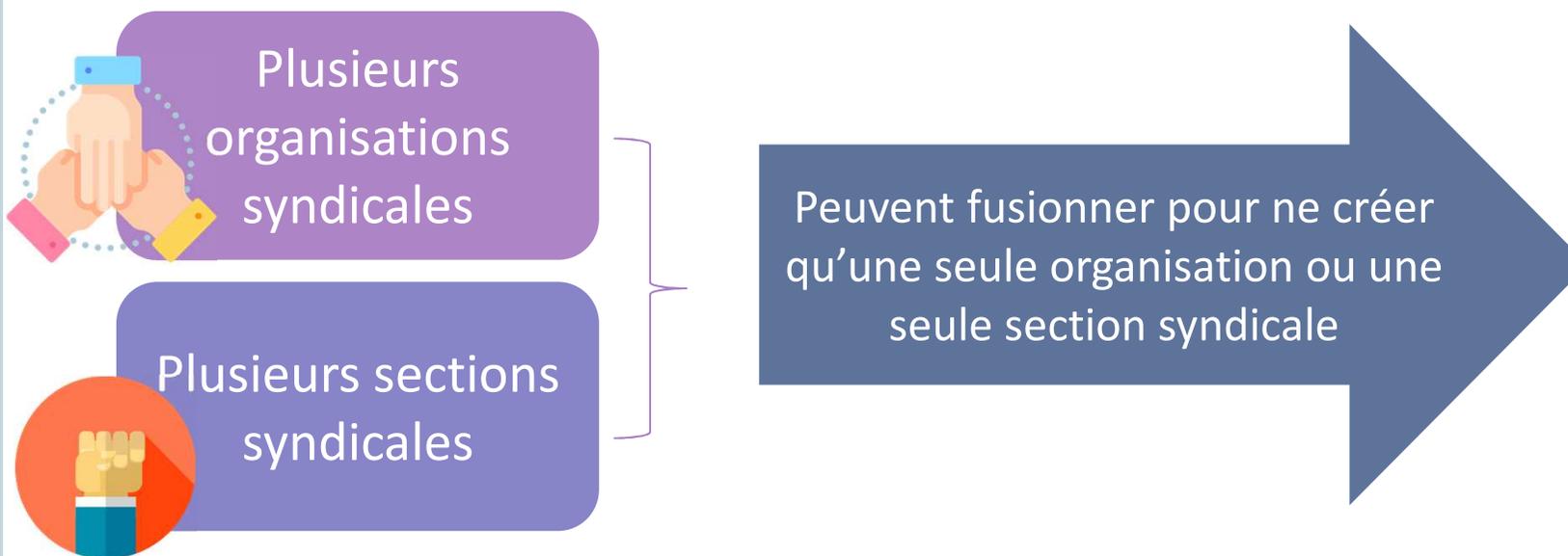
**La collectivité pourra refuser la liste de candidats proposée par l'OS**



## A. La liberté syndicale

### ➤ 1. La liberté de création : La création d'une OS par fusion

Principe: Les OS organisent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur



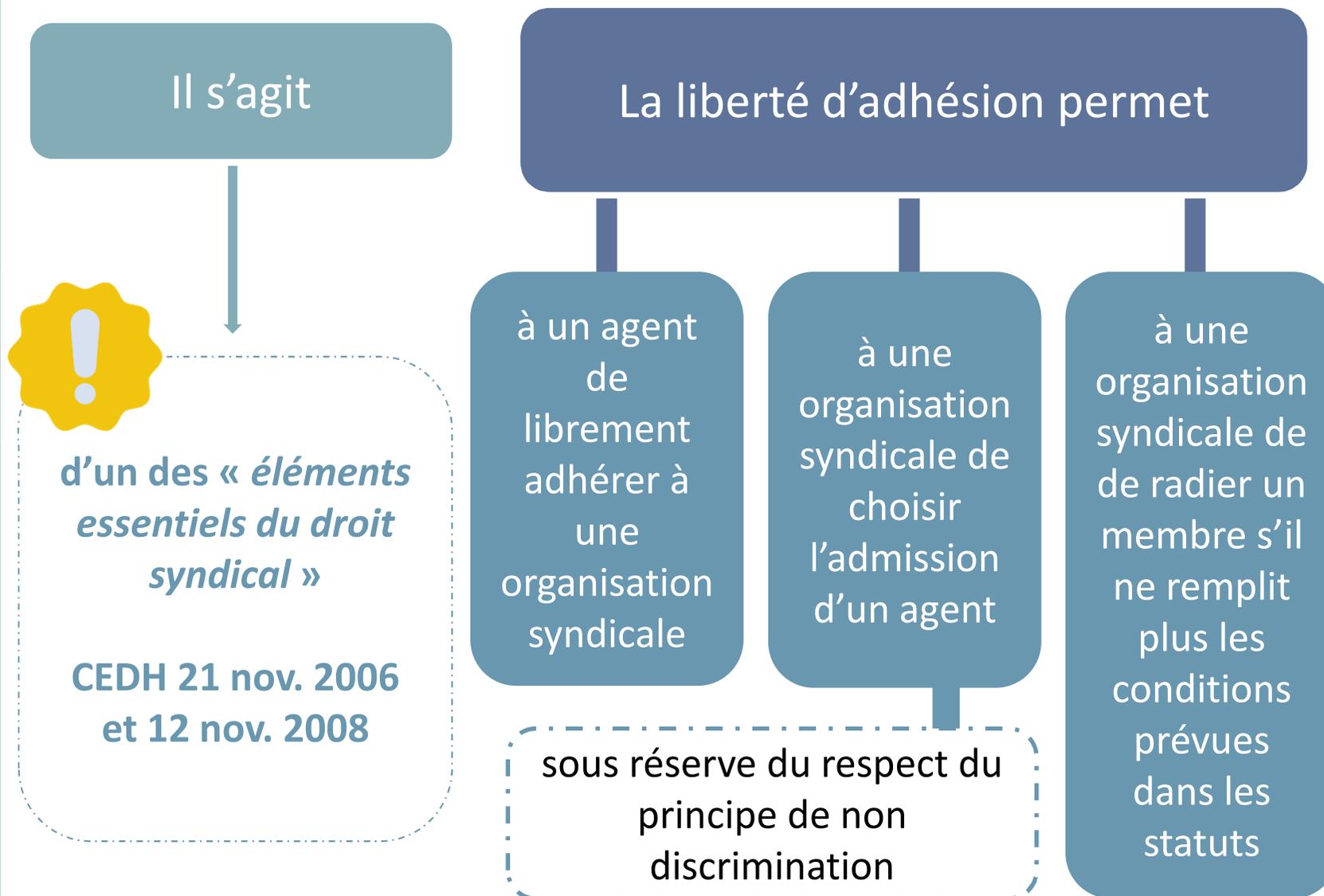
En cas de fusion, les organisations syndicales qui ont été incorporées lors de la fusion ne peuvent présenter de listes concurrentes lors des élections.





## A. La liberté syndicale

### ➤ 2. La liberté d'adhésion : le principe





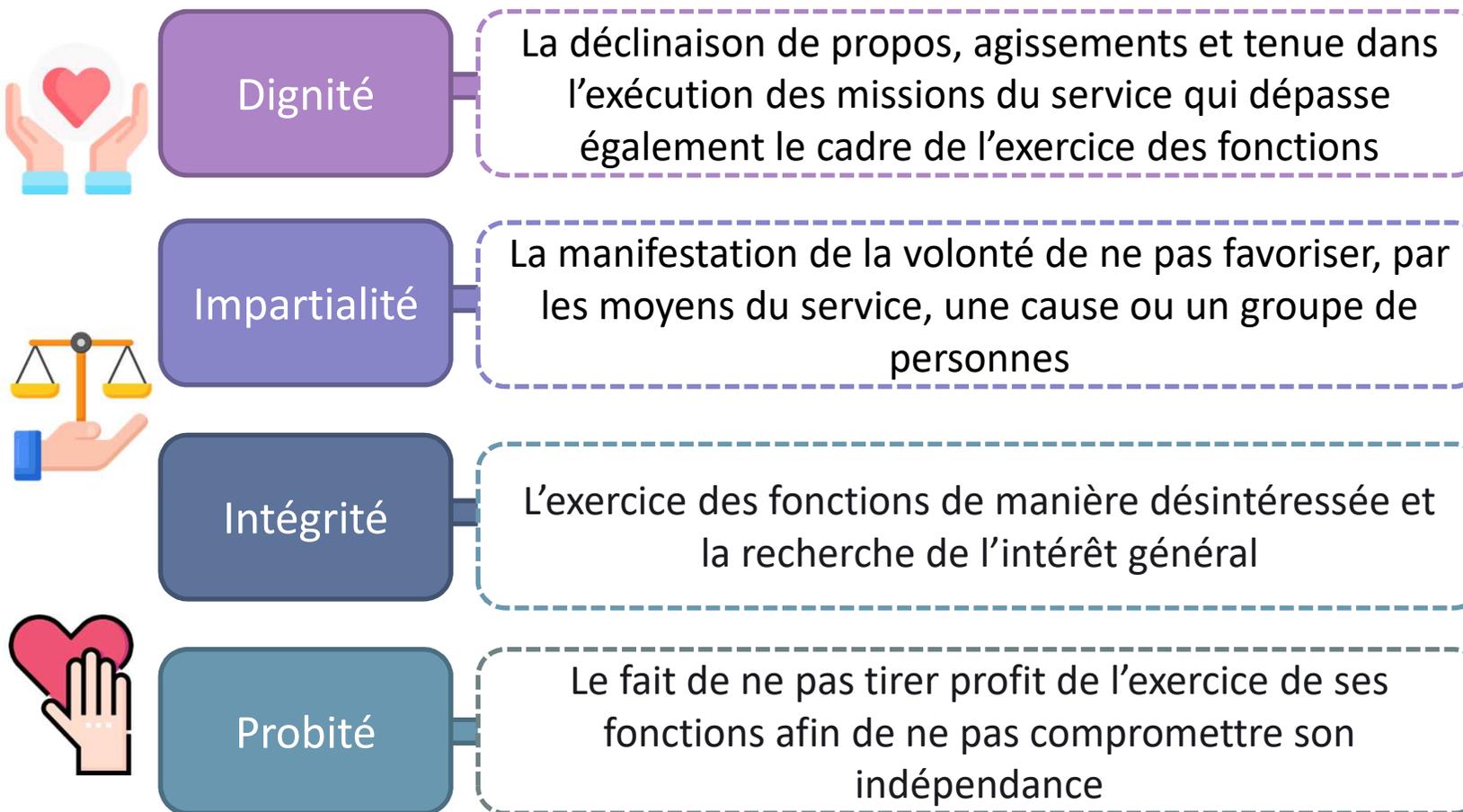
# *Questions*



## B. Les obligations en matière de droit syndical

### ➤ 1. Les obligations générales

L'agent exerçant un mandat syndical est avant tout un agent public qui reste soumis aux obligations déontologiques





## B. Les obligations en matière de droit syndical

### ➤ 1. Les obligations générales : l'obligation de réserve



#### Origine

Le devoir de réserve tient son origine de la jurisprudence, plus précisément de l'arrêt du Conseil d'Etat *Bouzanquet* (CE, sect., 15 janv. 1935)

#### C'est quoi ?

Il s'agit, pour un agent public, d'éviter toute forme de manifestation/ d'opinion qui pourrait porter atteinte à l'autorité de la fonction

#### Pour qui ?

C'est une obligation qui incombe à chaque agent public pendant et en dehors de son service

#### Pourquoi ?

Cette obligation permet de respecter le principe de subordination hiérarchique et de neutralité du service public



## B. Les obligations en matière de droit syndical

- 1. Les obligations générales : Conciliation entre le devoir de réserve et les agents investis d'un mandat syndical

### Principe

Les agents agissant dans le cadre de leurs responsabilités syndicales sont soumis au devoir de réserve mais disposent « d'une plus grande liberté d'expression dans l'exercice de leur mandat ou fonction »

TA de Versailles du 02/02/2023 n°2102509



C'est l'autorité territoriale qui apprécie au cas par cas l'atteinte ou non au devoir de réserve sous le contrôle du juge.

Cette souplesse ne s'applique qu'aux responsables syndicaux



Les simples membres d'une OS

## B. Les obligations en matière de droit syndical

### ➤ 2. Le principe de non-discrimination

L'article 6 de la  
Déclaration des  
Droits de l'Homme  
et du Citoyen de  
1789 (DDHC)

« **Tous les citoyens étant égaux** [aux yeux de la loi], **sont également admissibles** à toutes dignités, **places et emplois publics**, selon leur capacité, **et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.** »

Le CGFP

Le code **prohibe** les **discriminations** sous quelques formes que se soit envers un agent du fait de **ses opinions ou activités syndicales**

## B. Les obligations en matière de droit syndical

- 2. Le principe de non-discrimination : les bénéficiaires

**Ce principe s'applique à tous les agents  
publics**

**Les  
fonctionnaires**



**Les  
contractuels**



## B. Les obligations en matière de droit syndical

### ➤ 2. Le principe de non-discrimination

**Conséquences**

```
graph TD; A[Conséquences] --> B[Non discrimination ou à rebours en raison des opinions ou activités syndicales]; A --> C[Egalité de traitement entre agents publics];
```

**Non discrimination  
ou à rebours en  
raison des opinions  
ou activités  
syndicales**

**Egalité de  
traitement entre  
agents publics**





## B. Les obligations en matière de droit syndical

- 2. Le principe de non-discrimination : le cas du dossier individuel

PETIT RAPPEL !

Le dossier individuel contient toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

CE, 27 septembre 2000, M.  
Rocca, n° 189318



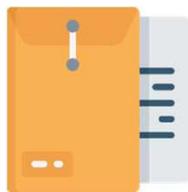
Le mandat syndical d'un agent peut figurer dans son dossier individuel toutefois, il ne peut « *s'accompagner d'une quelconque appréciation portée par l'autorité administrative sur la manière dont l'intéressé exerce ses activités syndicales* »



## B. Les obligations en matière de droit syndical

### ➤ 2. Le principe de non-discrimination : le cas du dossier individuel

Il ne peut être fait  
état des opinions ou  
des activités  
syndicales d'un  
agent public



Les informations relatives à la  
fréquentation de réunions mensuelles  
d'informations organisées ne peuvent  
être mentionnées dans un dossier  
individuel

En cas de nécessité de gestion de la  
situation administrative de l'agent, les  
ASA et DAS octroyées à celui-ci peuvent  
justifier la mention dans le dossier  
individuel de son mandat syndical

## B. Les obligations en matière de droit syndical

- 2. Le principe de non-discrimination : les illustrations jurisprudentielles en cas de non-respect

CAA de Lyon 5 déc.  
2017, n°16LY02928

**Evaluation  
professionnelle  
irrégulière** dès  
lors qu'elle fait  
mention des  
conséquences  
pour le service de  
l'exercice normal  
des activités  
syndicales de  
l'agent concerné

CAA de Bordeaux 16  
mars 2004  
n°00BX00711

**Décision  
d'affectation  
illégal**e compte  
tenu de ce qu'elle  
a été prise en  
considération de  
l'activité syndicale  
de l'intéressé

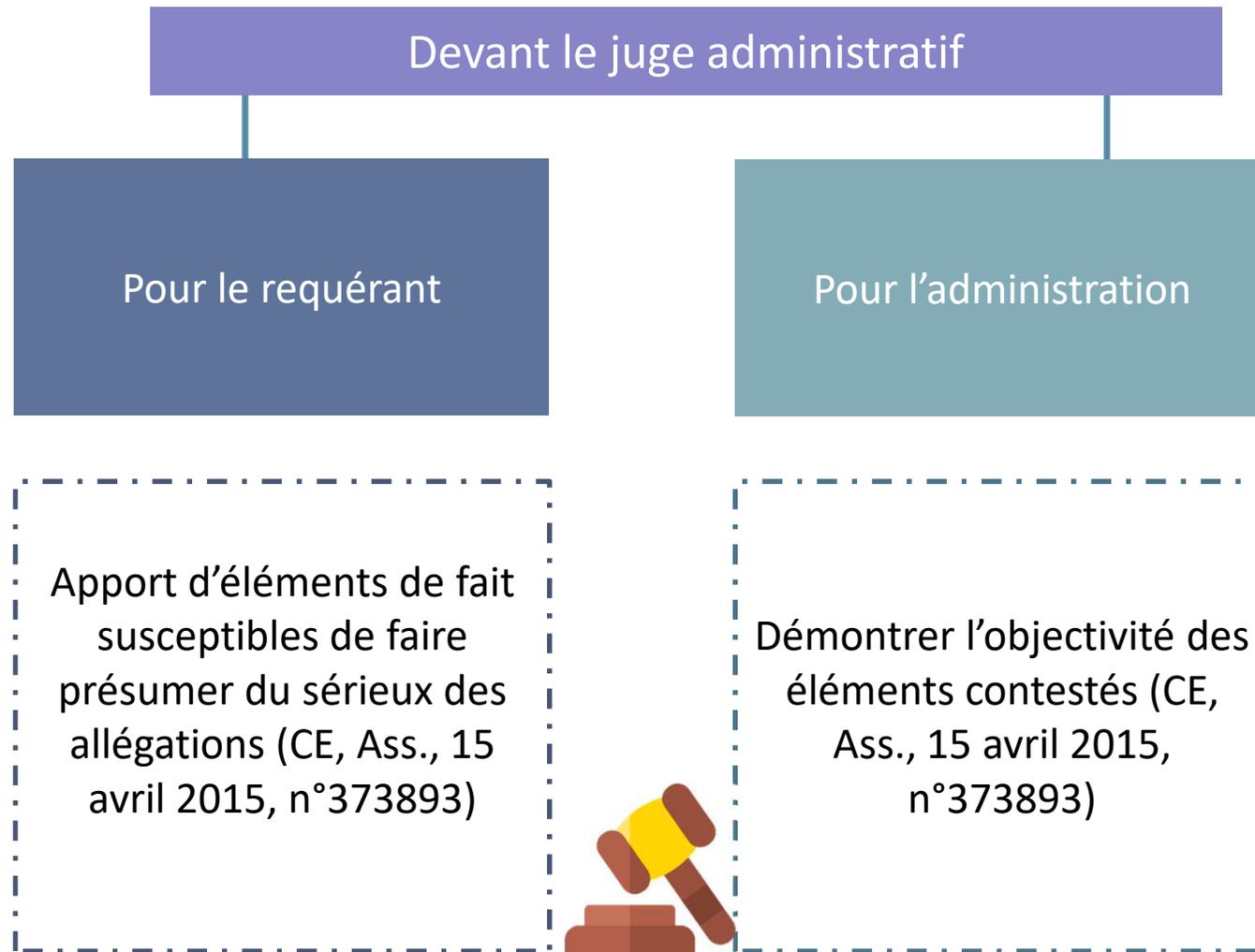


CE 16 mai 1973  
n°82518

**Suppression  
illégal**e d'un  
emploi compte  
tenu de ce qu'elle  
a visé à évincer  
son occupant en  
raison de son  
activité syndicale

## B. Les obligations en matière de droit syndical

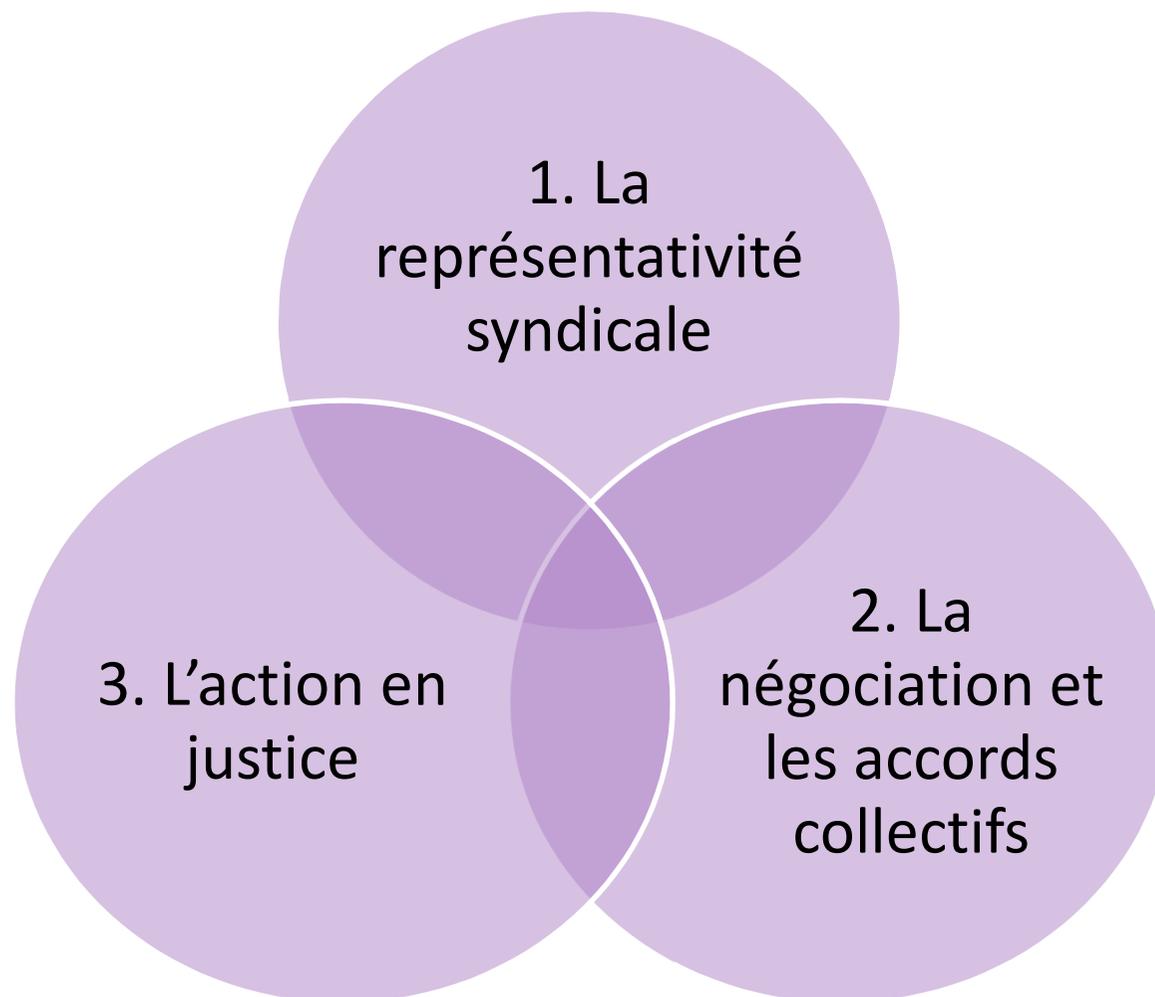
- 2. Le principe de non-discrimination : La charge de la preuve en matière de discrimination





# *Questions*

## C. Les prérogatives syndicales





## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 1. La représentativité syndicale



La notion de  
représentativité  
syndicale

- Elle désigne **l'aptitude** d'une organisation syndicale (OS) à **être la porte-parole des agents** dont elle entend défendre et promouvoir les intérêts.

Les conséquences  
de la  
représentativité  
syndicale

- Elle donne aux OS le **pouvoir d'exercer** un certain **nombre de prérogatives** telle que le droit de désigner des délégués syndicaux, d'informer, de négocier et conclure des accords collectifs ...



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 1. La représentativité syndicale

Appréciation de la  
représentativité  
syndicale (FTP)

- Au moment de la **désignation des représentants du personnel** aux diverses instances paritaires lors des **élections professionnelles**.

Sont considérées  
comme **OS  
représentatives**

- Celles représentées :
  - au comité social territorial local (**CST**)
  - **ou** au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (**CSFPT**)



Pour obtenir certains droits ou exercer certaines prérogatives, la **représentativité au sein** du conseil commun de la fonction publique (**CCFP**) **peut également être prise en compte ou exigée**.

## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 1. La représentativité syndicale

**Au sein du conseil  
commun de la  
fonction publique**



Consulter le décret  
(NOR : TFPF2202158D)  
du 1er février 2022  
portant nomination  
au Conseil commun  
de la fonction  
publique

**Au sein du Conseil  
supérieur de la fonction  
publique territoriale**



Consulter l'arrêté NOR :  
IOMB2236718A du 2 janvier  
2023 portant répartition  
des sièges attribués aux  
organisations syndicales de  
fonctionnaires territoriaux  
au Conseil supérieur de la  
fonction publique  
territoriale

**Au sein du  
comité social terri-  
torial local**



Consulter les résultats  
locaux des élections  
professionnelles de  
décembre 2022



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 1. La représentativité syndicale

Les O.S. représentées au CSFPT suite aux élections professionnelles du 8 décembre 2022 aux comités sociaux territoriaux

Répartition des 20 sièges de représentants des O.S. de fonctionnaires territoriaux	
Fédération CGT des services publics	7 sièges
Fédération Interco-CFDT	5 sièges
Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière	4 sièges
Fédération nationale UNSA-Territoriaux	2 sièges
Fédération autonome de la fonction publique territoriale	1 siège
Fédération syndicale unitaire de la Territoriale	1 siège



# *Sondage*

## Accord négocié **SONDAGE**

Un accord négocié (protocole d'accord) sur l'exercice du droit syndical a-t-il été signé au sein de votre collectivité ?

- OUI
- NON
- Je ne sais pas



## C. Les prérogatives syndicales



### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Éléments de définition :

La notion de  
négociation

- Une discussion entre différentes parties sur des affaires communes dans l'objectif d'aboutir à un accord sur les problématiques posées.

La valeur juridique  
d'un accord  
négocié va  
dépendre de son  
domaine  
d'intervention

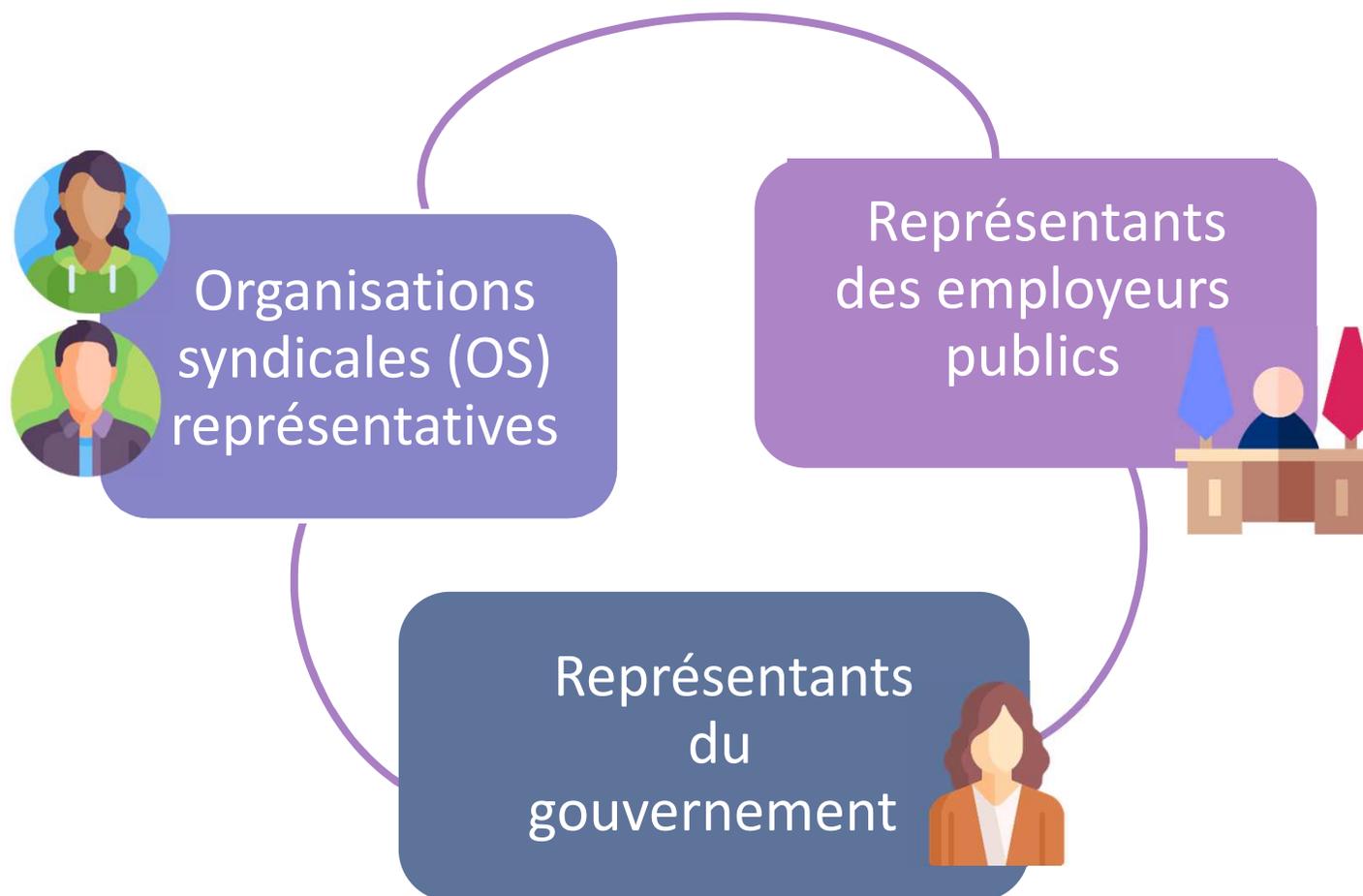
- **Les domaines énumérés à l'article L222-3 du CGFP** : les accords peuvent comporter des clauses produisant des effets juridiques
- **Les domaines énumérés à l'article L222-4 du CGFP** : les accords ne peuvent pas comporter des clauses produisant des effets juridiques

Ex : en matière d'exercice du droit syndical, les dispositions réglementaires ne font pas obstacle à la conclusion entre l'autorité territoriale et les OS de conditions plus avantageuses.

## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Acteurs habilités à négocier :



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Acteurs habilités à négocier (suite) :

OS  
représentatives

- Les agents publics sont représentés par des délégués, désignés par les OS ou élus sur des listes syndicales.
- Les OS sont habilités à négocier lorsqu'elles remplissent des conditions de représentativité au sein de certaines instances de dialogue social.

Représentants  
des employeurs  
publics

L'autorité territoriale compétente pour conclure les accords est celle qui est compétente pour prendre les mesures réglementaires que comporte l'accord ou pour entreprendre les actions déterminées qu'il prévoit.

## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Acteurs habilités à négocier (suite) :



Les OS représentatives sont celles qui disposent d'au moins un siège :

Dans les CST et  
les formations spécialisées en  
matière de santé, de sécurité  
et des conditions de travail



**Au conseil commun de la fonction  
publique (CCFP) ou au conseil  
supérieur de la fonction publique  
territoriale (CSFPT)**

## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Niveau et objet des négociations :

Le code général de la fonction publique consacre la possibilité d'engager des négociations sur différents sujets en fonction du niveau auquel la négociation va se tenir.\*

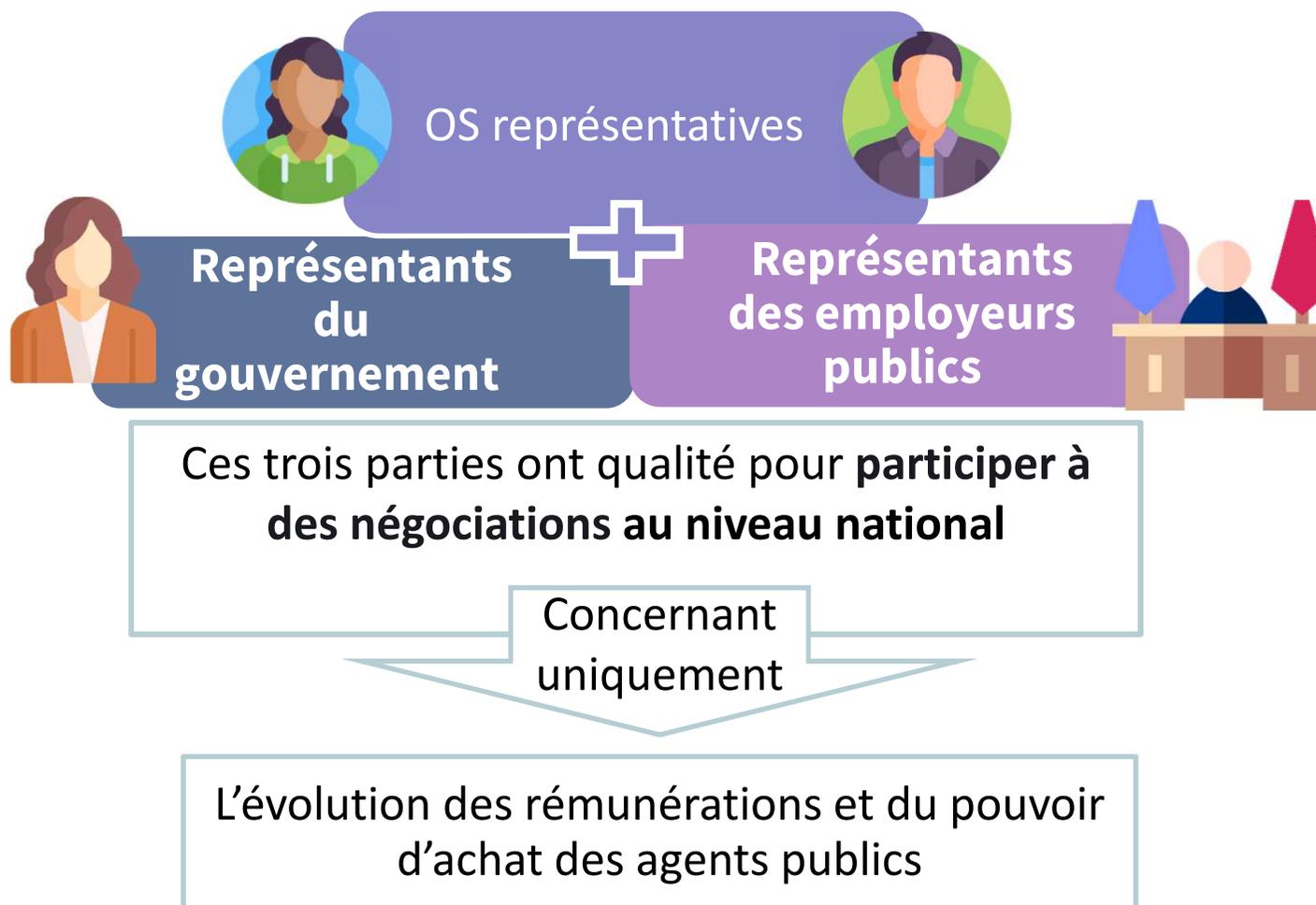
- Niveau national
- Niveau local
- A l'échelon de proximité
- Tout autre niveau

\*Conformément à ce qui était déjà prévu à l'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, avant la codification.

## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Niveau et objet des négociations (suite) :



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Niveau et objet des négociations (suite) :



Ces deux parties ont qualité pour conclure et signer des accords au **niveau national, local ou à l'échelon de proximité**

Concernant

Une liste de domaines limitativement énumérés en 14 points dans l'article L222-3 du CGFP.



**Les accords portant sur un domaine énuméré dans cet article peuvent comporter des clauses produisant des effets juridiques.**



## C. Les prérogatives syndicales



### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Niveau et objet des négociations (suite) :

Liste de domaines limitativement énumérés dans l'article L222-3 du CGFP

- 1° Aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
- 2° Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
- 3° A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
- 4° A la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;
- 5° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 6° A la promotion de l'égalité des chances, à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
- 7° A l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- \*8° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- 9° A l'apprentissage ;
- 10° A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;
- \*11° A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
- 12° A l'action sociale ;
- \*13° A la protection sociale complémentaire ;
- 14° A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



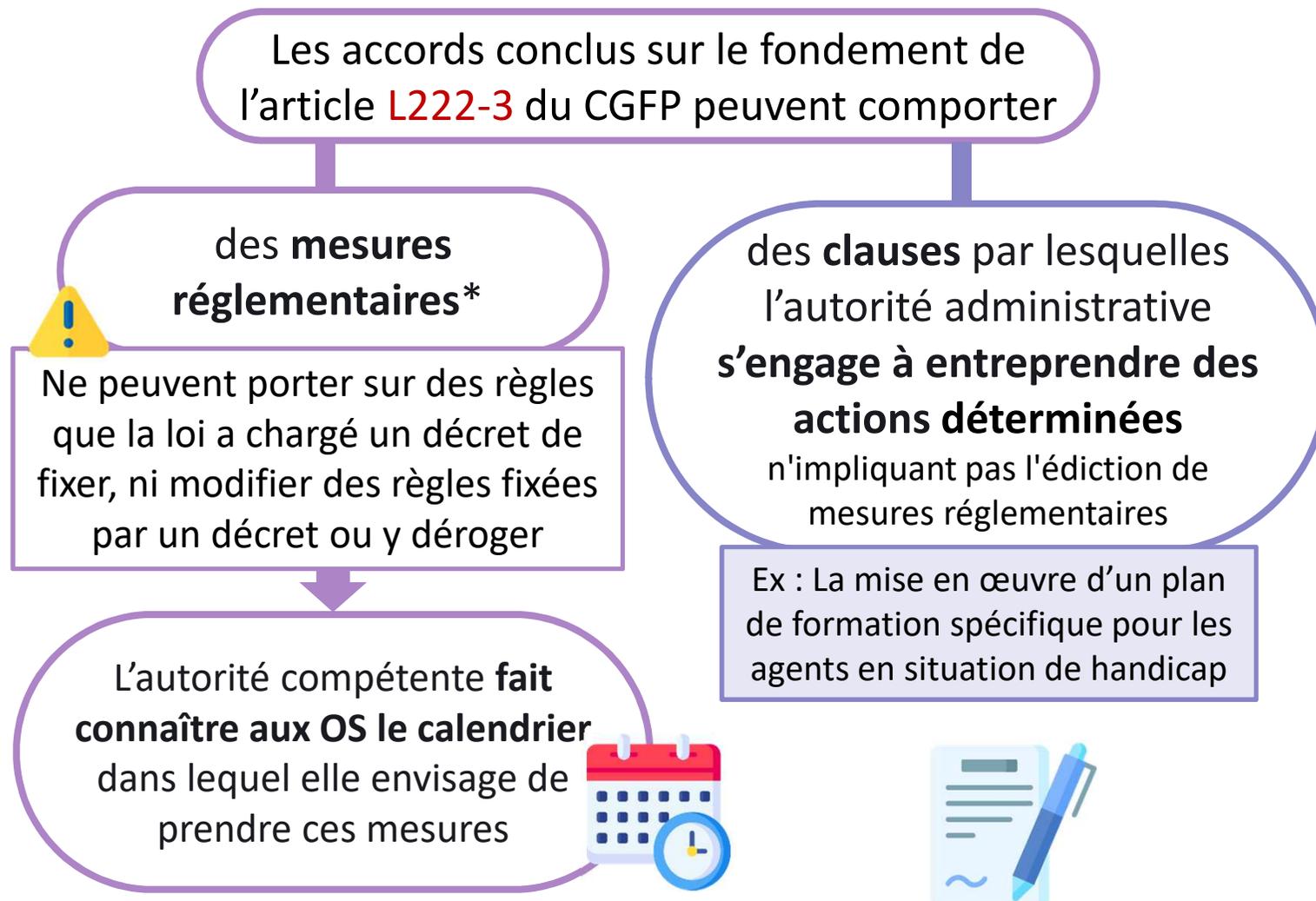
\*Si l'accord comporte des dispositions réglementaires, sa signature est soumise à l'approbation préalable des ministres chargés du budget et de la fonction publique.



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

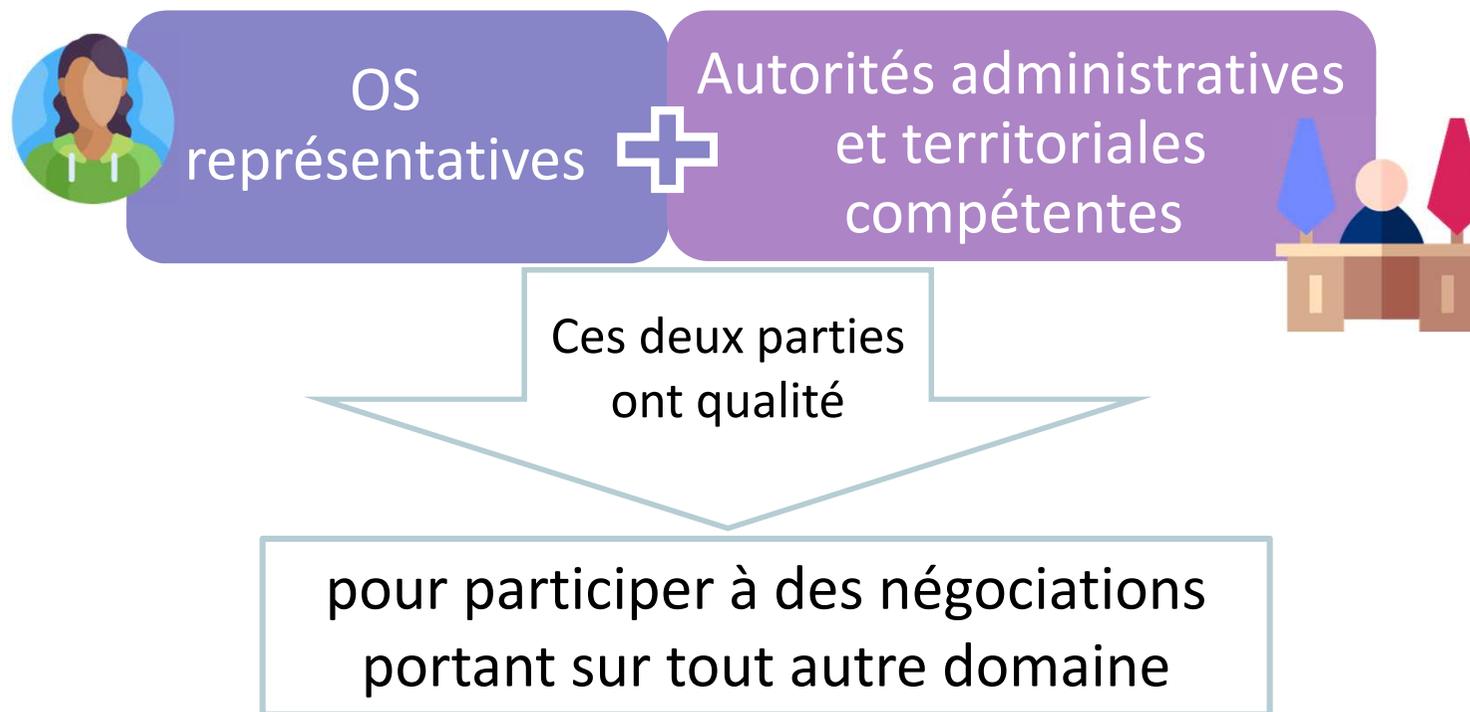
#### Niveau et objet des négociations (suite) :



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Niveau et objet des négociations (suite) :



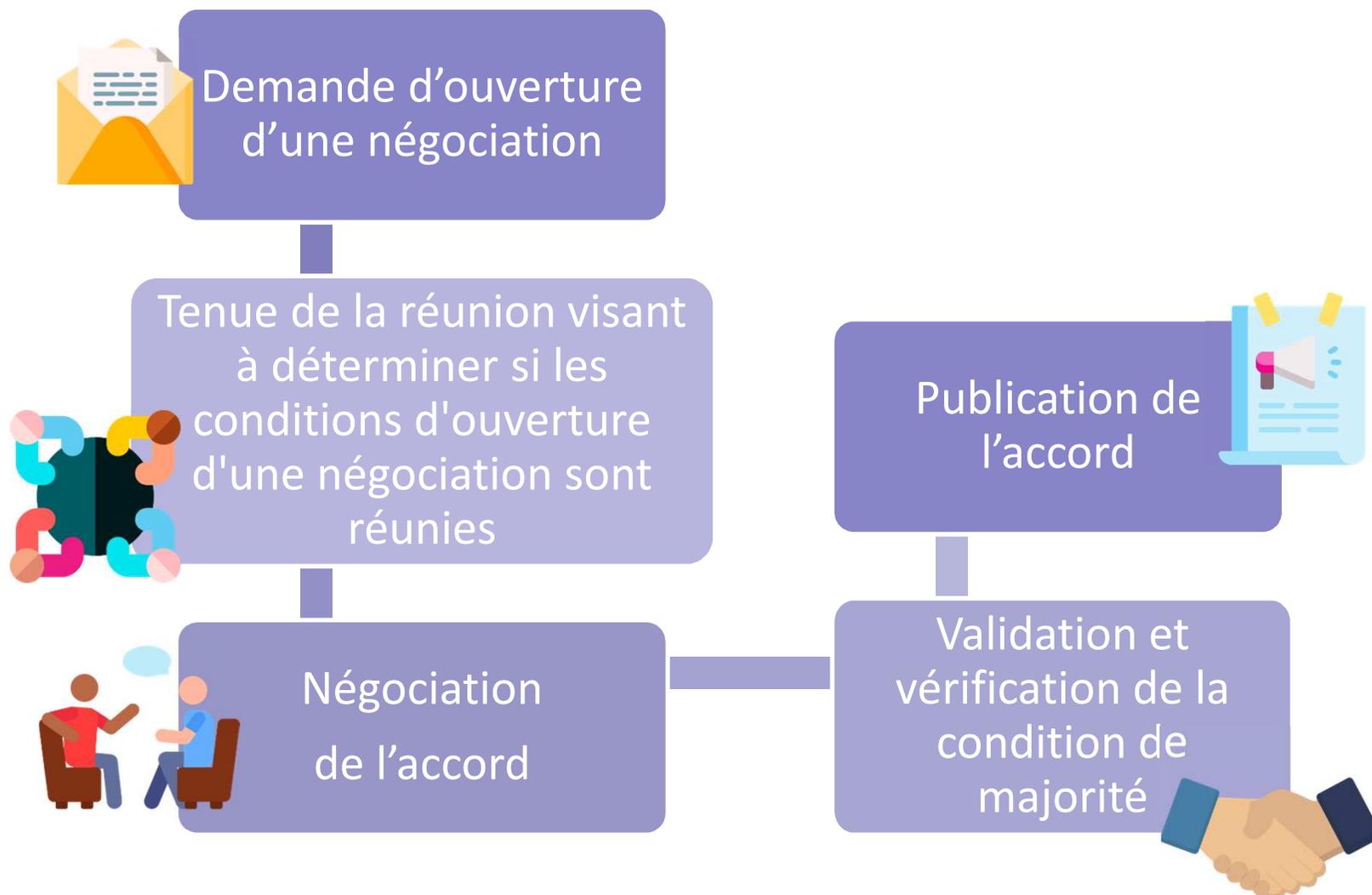
Ces négociations, prévues par l'article **L222-4** du CGFP, résultent sur des **accords** qui **ne peuvent pas comporter des clauses produisant des effets juridiques.**



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

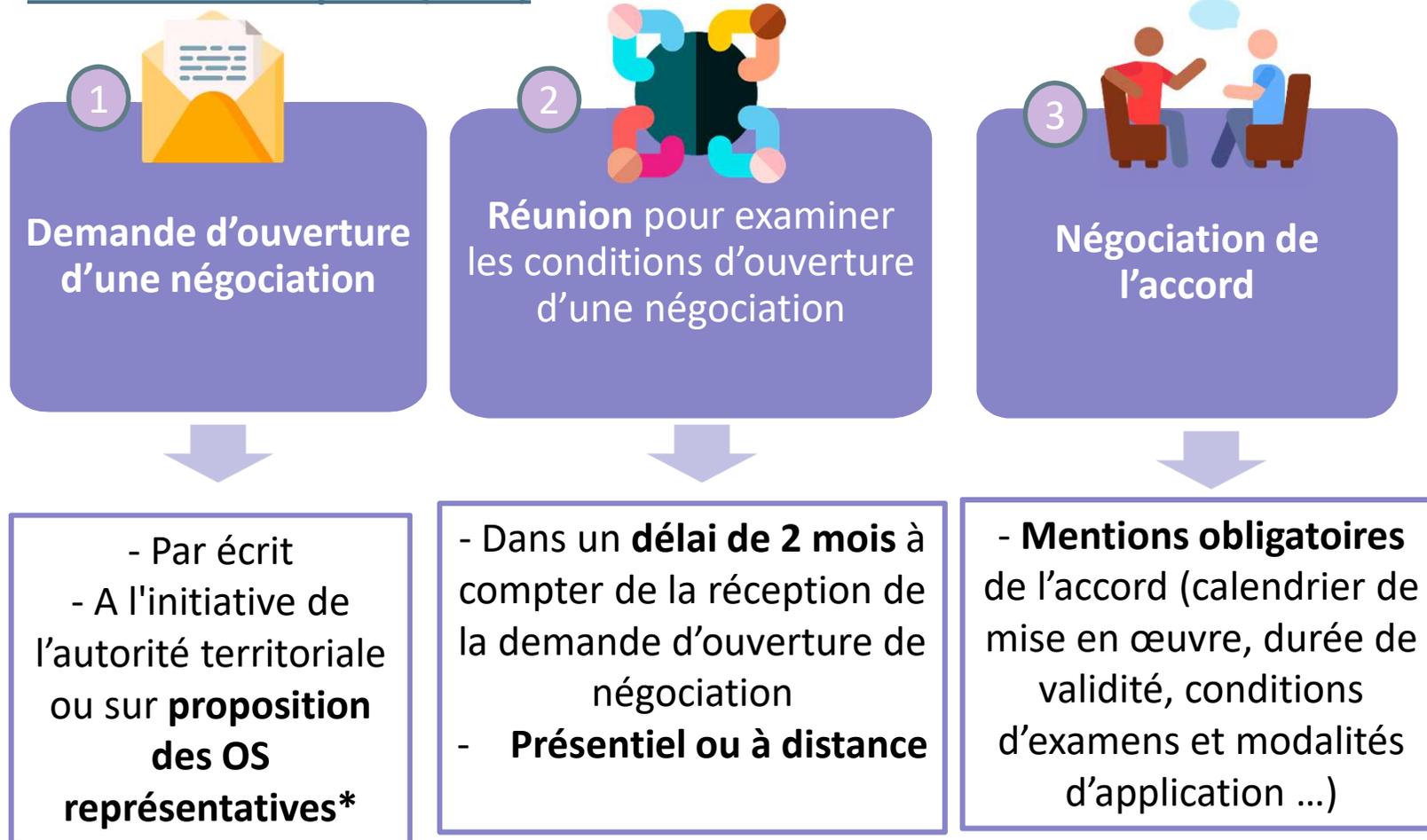
#### Procédure d'adoption :



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Procédure d'adoption (suite) :

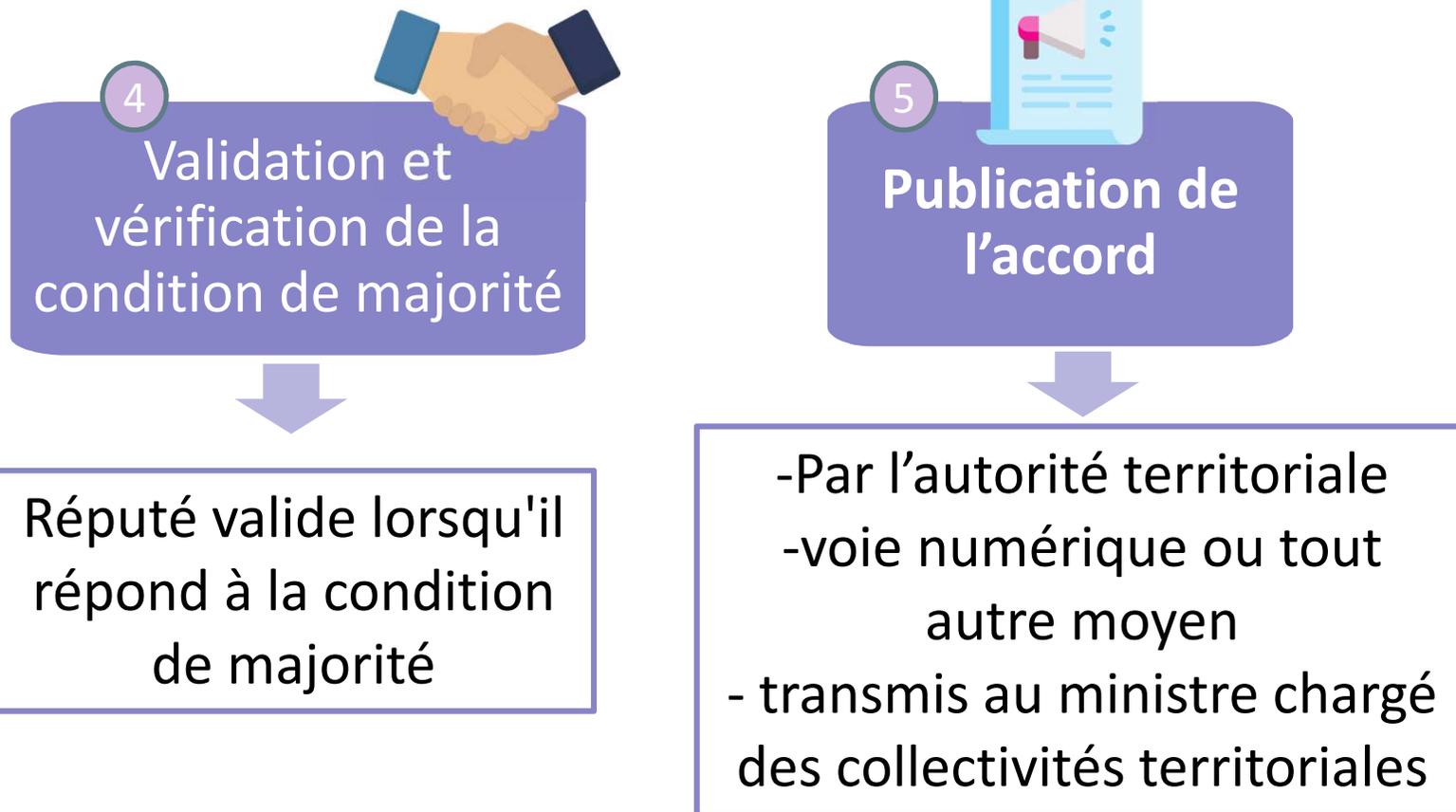


\* L'ouverture des négociations est obligatoire si la demande émane d'une OS représentative ayant recueilli au total au moins 50 % des suffrages exprimés.

## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Procédure d'adoption (suite) :



Les accords collectifs entrent en vigueur le lendemain de leur publication ou à une date postérieure qu'ils fixent.

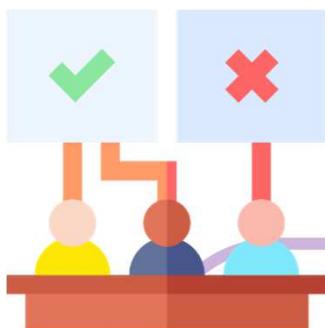


## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Procédure d'adoption (suite) :

##### La condition de majorité :



Pour les accords négociés au niveau national, local ou à l'échelon de proximité

La condition de majorité est remplie si **l'accord est signé** par une ou par plusieurs **OS représentatives** ayant **recueilli**, à la date de la signature de l'accord, **au total au moins 50 % des suffrages exprimés** en faveur des organisations habilitées à négocier **lors des dernières élections professionnelles** organisées au niveau auquel l'accord est négocié

## C. Les prérogatives syndicales

- 2. La négociation et les accords collectifs
- Procédure d'adoption (suite) :



### EXEMPLE

#### L'APPRÉCIATION DU CARACTÈRE MAJORITAIRE DE L'ACCORD

**Élections professionnelles  
2022 CSA**  
suffrages exprimés : 1 000  
OS A : 250 voix  
OS B : 320 voix  
OS C : 430 voix

Organisations syndicales ayant  
signé l'accord le 20 mai 2023 :  
OS A et B (570 voix)  
soit 57 % des suffrages exprimés

Accord majoritaire  
donc valide

Organisations syndicales ayant  
signé l'accord le 20 mai 2023 :  
OS C (430 voix)  
soit 43 % des suffrages exprimés

Accord non majoritaire  
donc non valide

*Illustration du Guide DGAFP relatif à la négociation collective dans la fonction publique de l'État, édition 2021*



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Modification, dénonciation et suspension :

##### Modification

- A l'initiative de :
  - l'autorité territoriale signataire
  - ou de tout ou partie des OS représentant la majorité au moins des suffrages exprimés

Le juge administratif a supprimé la condition réservant cette possibilité aux seules OS signataires

##### Suspension

- En cas de situation exceptionnelle
- A l'initiative de l'autorité territoriale signataire
- Pour une durée déterminée : 3 mois renouvelable une fois
- Information des OS signataires des motifs et le cas échéant, du renouvellement
- Débute après un délai de préavis de 15 jours



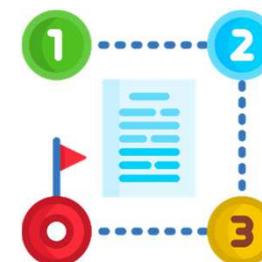
## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Suivi des négociations :



Obligation de désigner un **comité de suivi** pour chaque accord conclu. Il est chargé d'évaluer la bonne mise en œuvre de l'accord



Il est composé de membres désignés par les OS signataires de l'accord et de représentants de l'autorité administrative ou territoriale compétente.



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 2. La négociation et les accords collectifs

#### Modification, dénonciation et suspension (suite) :

#### Dénonciation

(Demande de  
disparition de l'accord)

- A l'initiative des signataires. Si elle émane d'une ou plusieurs OS signataires : elle doit répondre à la condition de majorité
- Peut être totale ou partielle
- **Uniquement** pour des accords à durée indéterminée et lorsque les clauses de l'accord ne peuvent plus être appliquées
- Intervient après un délai de préavis d'1 mois
- Les clauses réglementaires contenues dans un accord restent en vigueur jusqu'à ce que le pouvoir réglementaire ou un nouvel accord les modifie ou les abroge



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 3. L'action en justice



OS  
représentatives

peuvent former des recours  
devant les juridictions  
compétentes

**contre**



Des actes réglementaires  
concernant le statut du  
personnel

Exemples :

- règlement intérieur
- note de service
- critères d'appréciation  
d'un avantage



Des décisions individuelles  
portant atteinte aux  
intérêts collectifs des  
agents publics

Exemples :

- arrêté portant  
nomination illégale
- arrêté retirant la NBI  
d'un agent déchargé  
pour activité syndicale



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 3. L'action en justice



Le juge administratif a **précisé les limites de l'action en justice** :

Les OS ne doivent pas se substituer aux agents publics pour la défense de leurs droits individuels



- Elles **ne peuvent pas agir en lieu et place de l'agent public concerné** car elles exerceraient alors une action individuelle pour le compte d'autrui or « *nul ne plaide par procureur* ».



Sous réserve de défendre un intérêt préalablement prévu dans ses statuts, une OS peut intervenir aux côtés de l'agent concerné.



## C. Les prérogatives syndicales

### ➤ 3. L'action en justice



Le juge administratif a **précisé les limites de l'action en justice**

:

Les OS ne peuvent attaquer que les décisions individuelles susceptibles de porter atteinte aux intérêts collectifs de leurs membres

- Ex : Une OS ne dispose pas d'un intérêt à agir suffisant pour pouvoir demander l'annulation d'une décision refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel.
- Ex : Une OS dispose d'un intérêt à agir pour contester la décision par laquelle l'autorité territoriale refuse d'accorder à ses membres, les autorisations d'absence nécessaires à l'exercice du droit syndical.



# *Questions*

## **II. Les conditions matérielles d'exercice du droit syndical**

## **II. Les conditions matérielles d'exercice du droit syndical**

**A. Les locaux et équipements**

**B. Les technologies de l'information et de  
la communication (TIC)**

**C. Les réunions**

**D. L'affichage et la distribution**

**E. La collecte des cotisations**



# *Sondage*

## Les conditions matérielles d'exercice du droit syndical

### SONDAGE

Quelle modalité  
matérielle d'exercice  
du droit syndical pose  
le plus de difficulté  
d'application au sein  
de votre collectivité ?

- Les locaux et équipements
- Les technologies de l'information et de la communication (TIC)
- Les réunions
- L'affichage et la distribution
- La collecte des cotisations

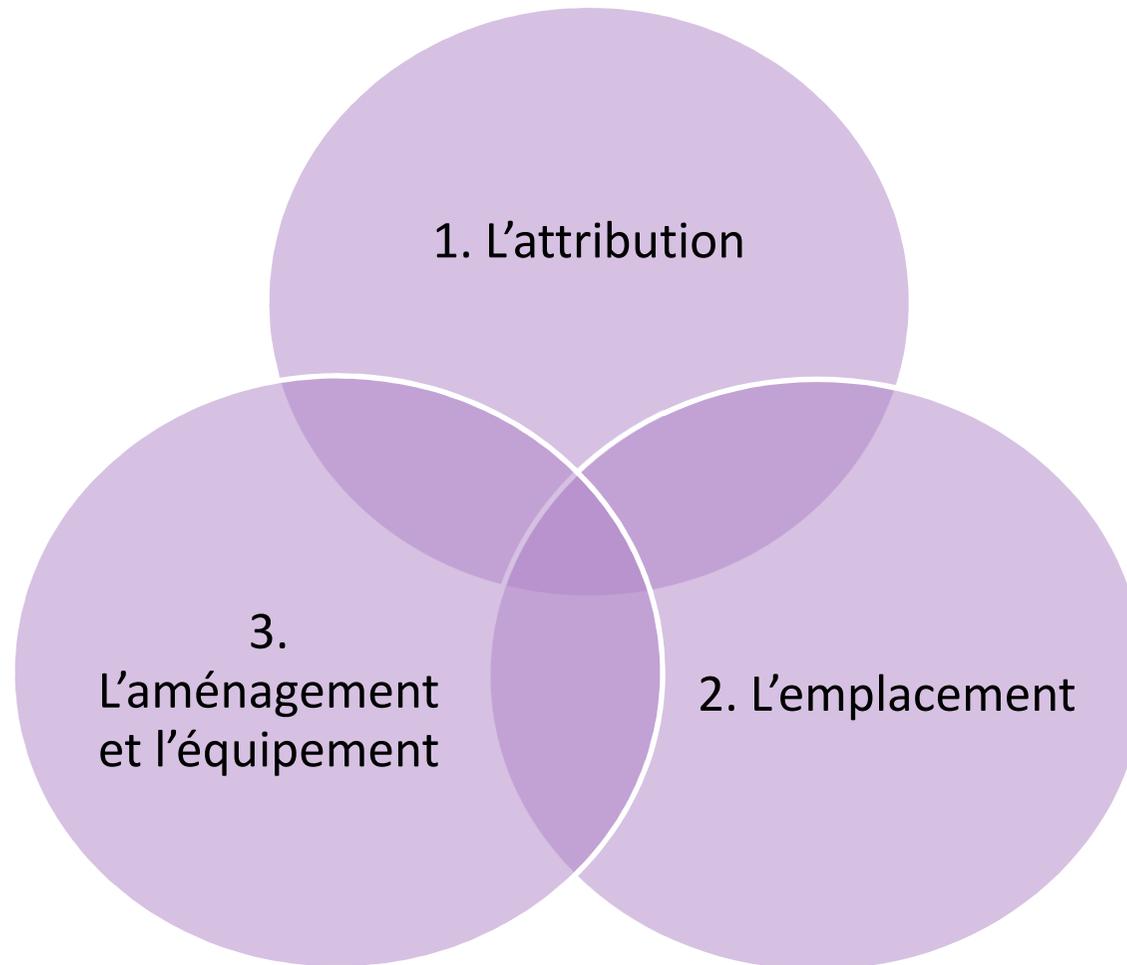
## L'emplacement des locaux syndicaux **SONDAGE**

14 mars 2023

Les locaux de vos  
OS sont situés

- Au sein des bâtiments administratifs de la collectivité
- Au sein de bâtiments extérieurs et distincts

## A. Les locaux et équipements



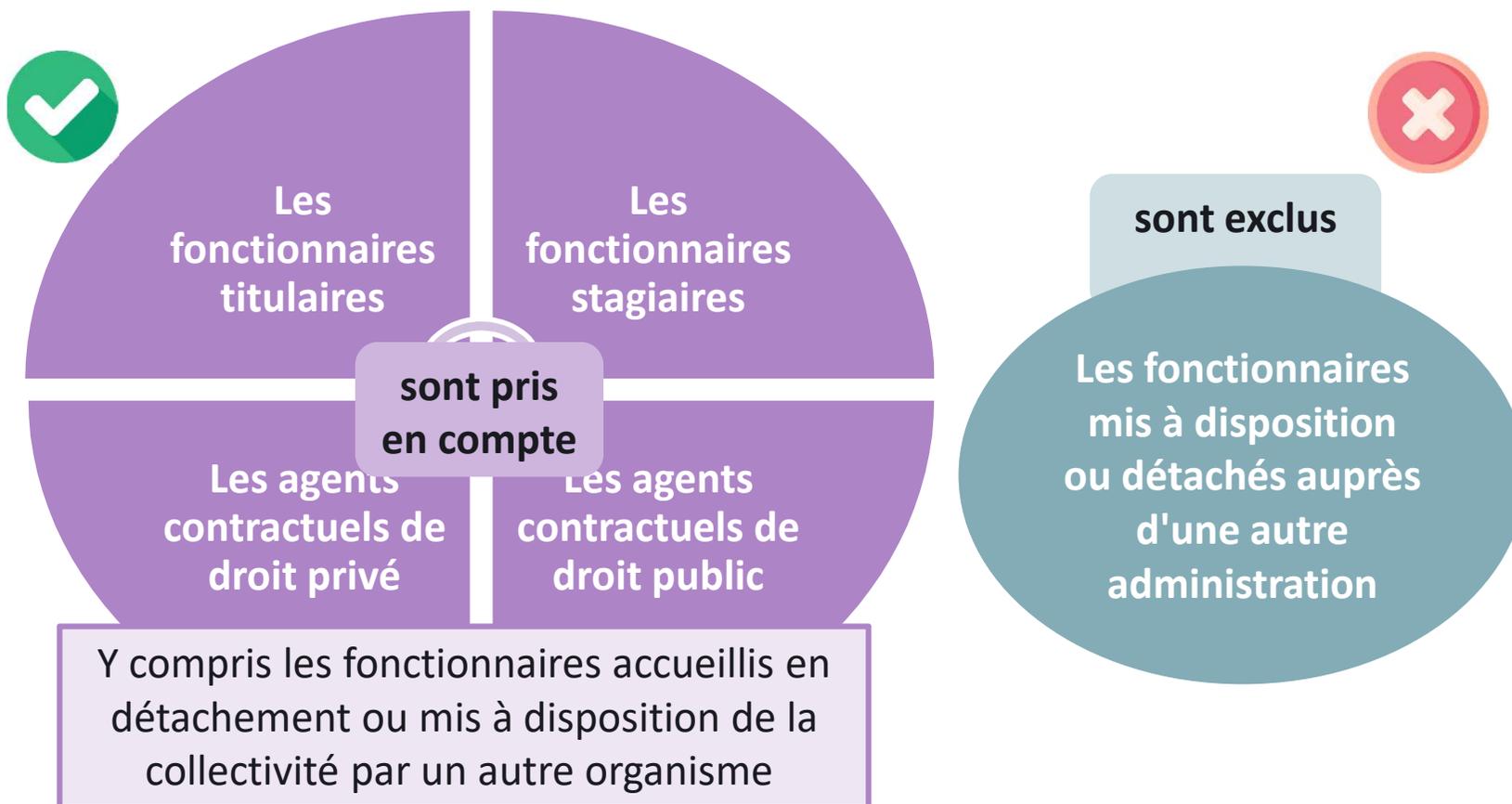


## A. Les locaux et équipements

### ➤ 1. L'attribution des locaux

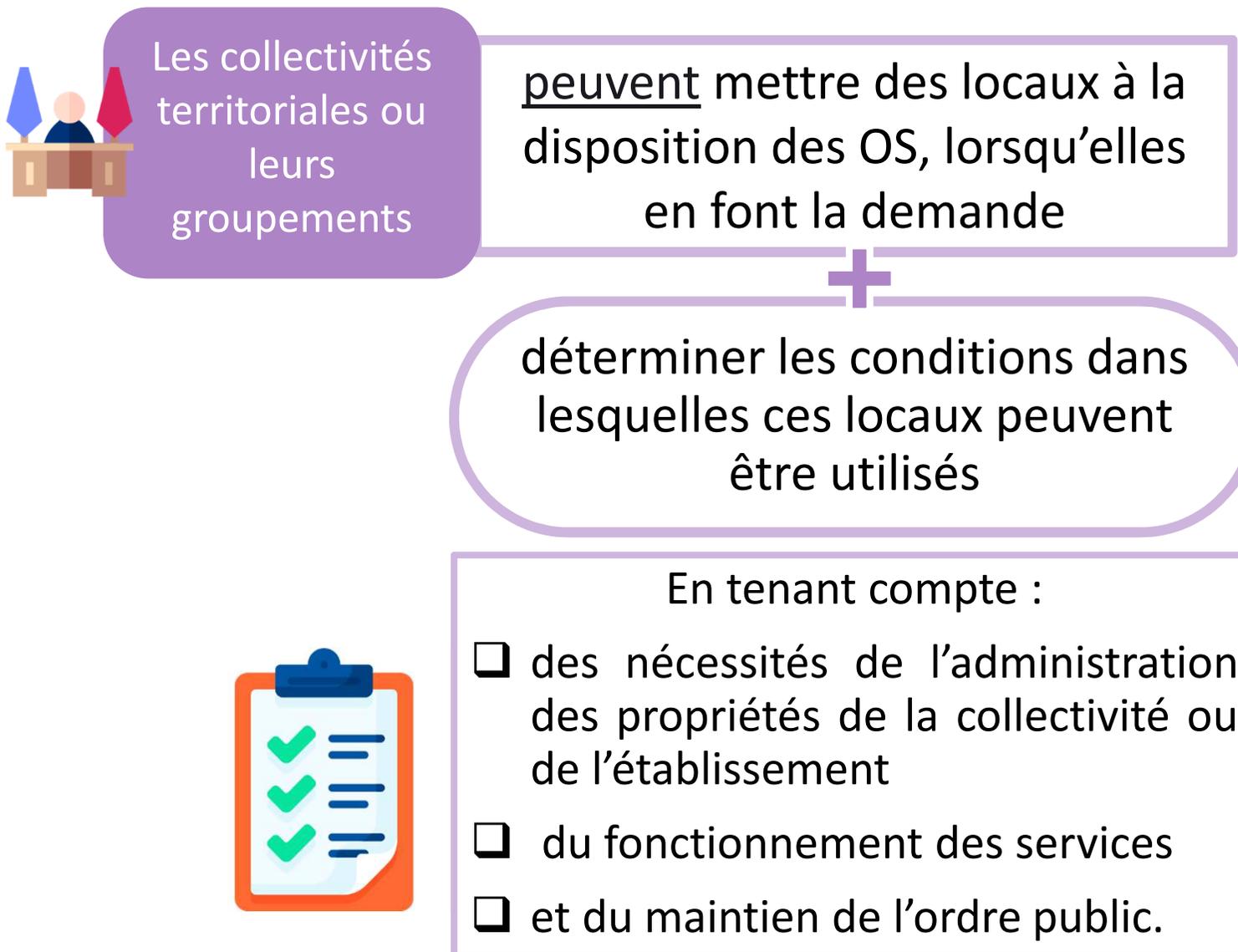
Les locaux sont attribués au bénéfice de toute OS, **sans condition de représentativité**. Le **niveau d'obligation de l'employeur public varie en fonction du nombre d'agents employés**.

- Pour déterminer le nombre des effectifs du personnel :



## A. Les locaux et équipements

### ➤ 1. L'attribution des locaux



## A. Les locaux et équipements

### ➤ 1. L'attribution des locaux



L'autorité  
territoriale

dont les effectifs sont  
égaux ou supérieurs à  
50 agents

Lorsque les effectifs  
sont supérieurs à  
500 agents

doit mettre un **local  
commun** à usage de bureau  
à la disposition des OS  
représentatives ayant une  
section syndicale dans la  
collectivité ou  
l'établissement

L'octroi de **locaux  
distincts est de  
droit** pour chacune  
des OS

Dans toute la mesure du possible,  
mise à disposition d'un local  
distinct à chacune des OS.

## A. Les locaux et équipements

### ➤ 1. L'attribution des locaux



A défaut de possibilité  
de mise à disposition de  
locaux équipés

L'autorité territoriale  
employant au moins  
50 agents



Doit verser une  
subvention aux **OS**  
**représentatives** pour leur  
permettant de louer et  
d'équiper un local

PETIT RAPPEL !

Sont considérées comme représentatives les organisations  
syndicales représentées au CST local ou au CSFPT.

## A. Les locaux et équipements

### ➤ 1. L'attribution des locaux



Le centre de  
gestion

dont les effectifs cumulés des  
collectivités et établissements  
affiliés sont supérieurs à 500 agents



Doit obligatoirement mettre un  
local distinct à la disposition de  
chacune des OS représentatives  
(de droit)

Les organismes affiliés à une  
même fédération ou confédération  
se voient attribuer un même local.



## A. Les locaux et équipements

### ➤ 2. L'emplacement des locaux

#### Dans l'enceinte des bâtiments administratifs

- En principe et afin d'être le plus près possible du lieu de travail des agents
- Sauf impossibilité matérielle



#### Location par la collectivité ou l'établissement public

- En cas d'impossibilité de mettre à disposition des locaux équipés
- Le choix doit être effectué après concertation avec les OS
- **La collectivité ou l'établissement en supporte la charge**



#### Location directement par les OS

- En cas d'impossibilité de mettre à disposition des locaux équipés
- Une **subvention** représentative des frais de location et d'équipement leur est versée



Si la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux sont envisagés, l'existence de locaux affectés aux OS devra être prise en compte.



## A. Les locaux et équipements

### ➤ 3. L'aménagement et l'équipement des locaux



La surface du local doit être adaptée à l'exercice de l'activité syndicale compte tenu de l'effectif des représentants. Elle pourra correspondre à celle des bureaux, pour un effectif équivalent, dans la collectivité.

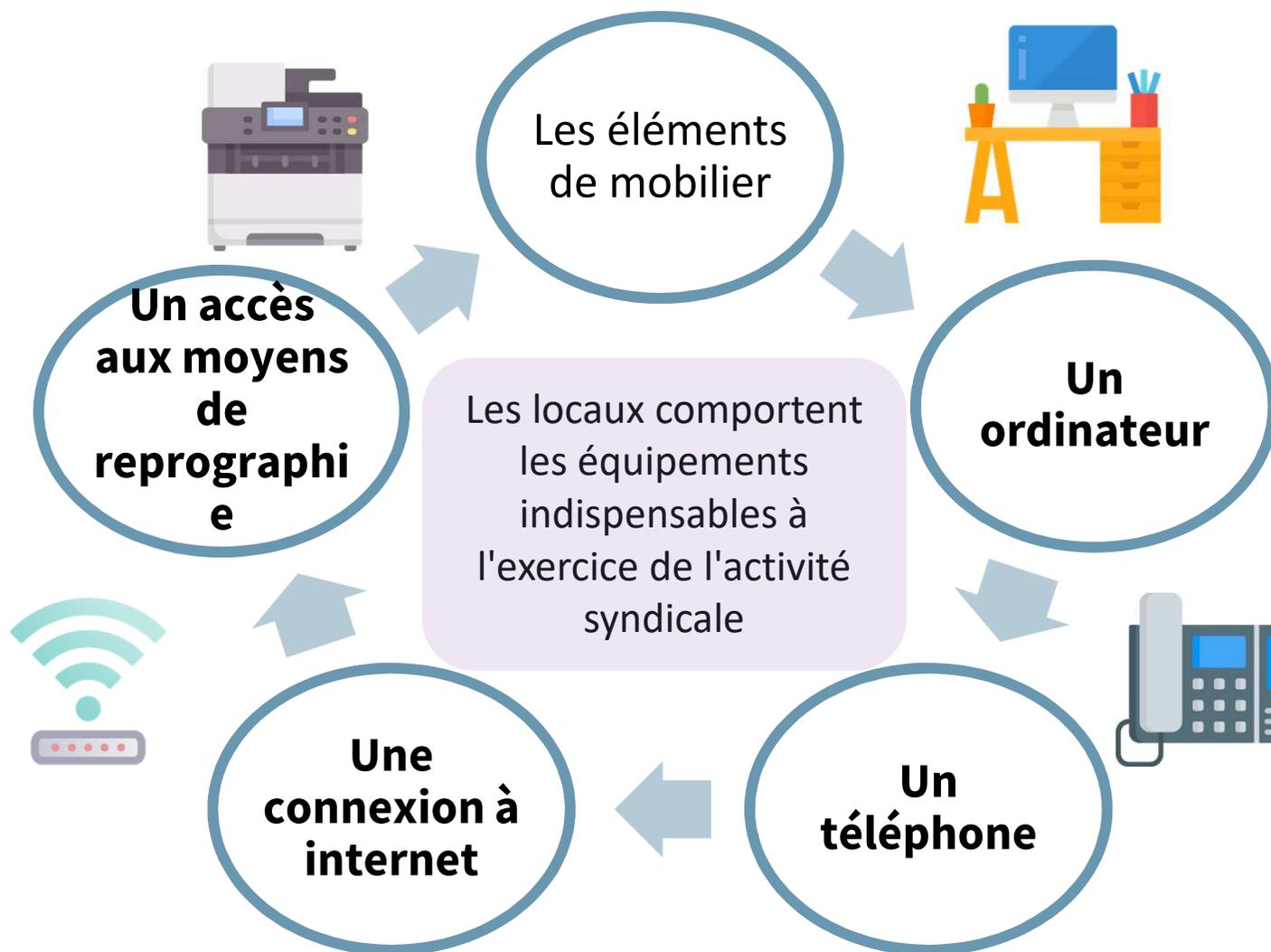


Le juge administratif a considéré qu'un local dépourvu de fenêtres n'est pas contraire aux exigences légales dès lors que c'est également le cas d'autres bureaux dans la collectivité concernée, et que ce local comporte les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale.



## A. Les locaux et équipements

### ➤ 3. L'aménagement et l'équipement des locaux



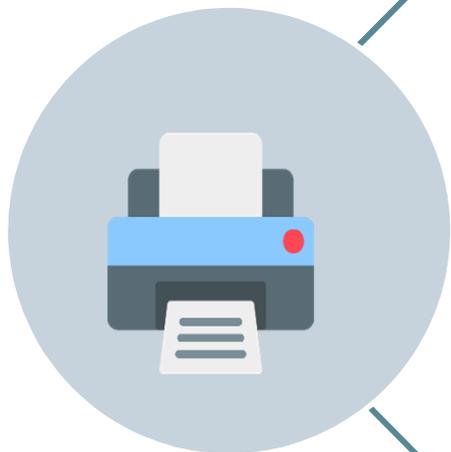


## A. Les locaux et équipements

### ➤ 3. L'aménagement et l'équipement des locaux



La **collectivité prend en charge le coût** de l'abonnement et éventuellement le coût des communications dans des conditions définies après concertation avec les OS



Les conditions d'utilisation des **moyens de reprographie** de la collectivité ou l'obtention de son concours pour **l'acheminement de la correspondance** peuvent être **établies après concertation**

NB : Ces éléments peuvent, par exemple, être prévus dans un accord négocié concernant l'exercice du droit syndical.

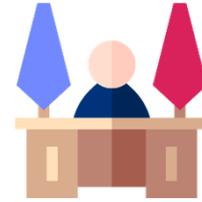


# *Questions*



PETIT RAPPEL !

## B. Les TIC



### ➤ La procédure

Après avis du comité social territorial

L'autorité territoriale  
doit fixer les conditions  
d'utilisation des TIC et  
de certaines données à  
caractère personnel

Dans le respect des garanties  
de confidentialité, de libre  
choix, et de non  
discrimination

Cette décision précise les  
conditions dans lesquelles les  
TIC peuvent être réservées  
aux OS représentatives

**Sont considérées comme représentatives les organisations  
syndicales représentées *au comité social territorial local* ou au  
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).**



## B. Les TIC

### ➤ La procédure



Pour toutes les OS dont la candidature à  
une élection professionnelle a été  
reconnue recevable

**Accès au TIC, pendant la période des  
6 semaines précédant les élections**

## B. Les TIC

### ➤ Le contenu des TIC

Les TIC qui sont mises à disposition des organisations syndicales sont :



Adresse de messagerie électronique aux coordonnées de l'organisation syndicale



Pages d'information syndicale spécifiquement réservées sur le site intranet de la collectivité ou de l'établissement

## B. Les TIC

- Utilisation sur le réseau informatique de la collectivité territoriale

L'OS peut demander  
la création de listes  
de diffusion  
utilisant les  
données à caractère  
personnel\* à  
l'autorité  
territoriale

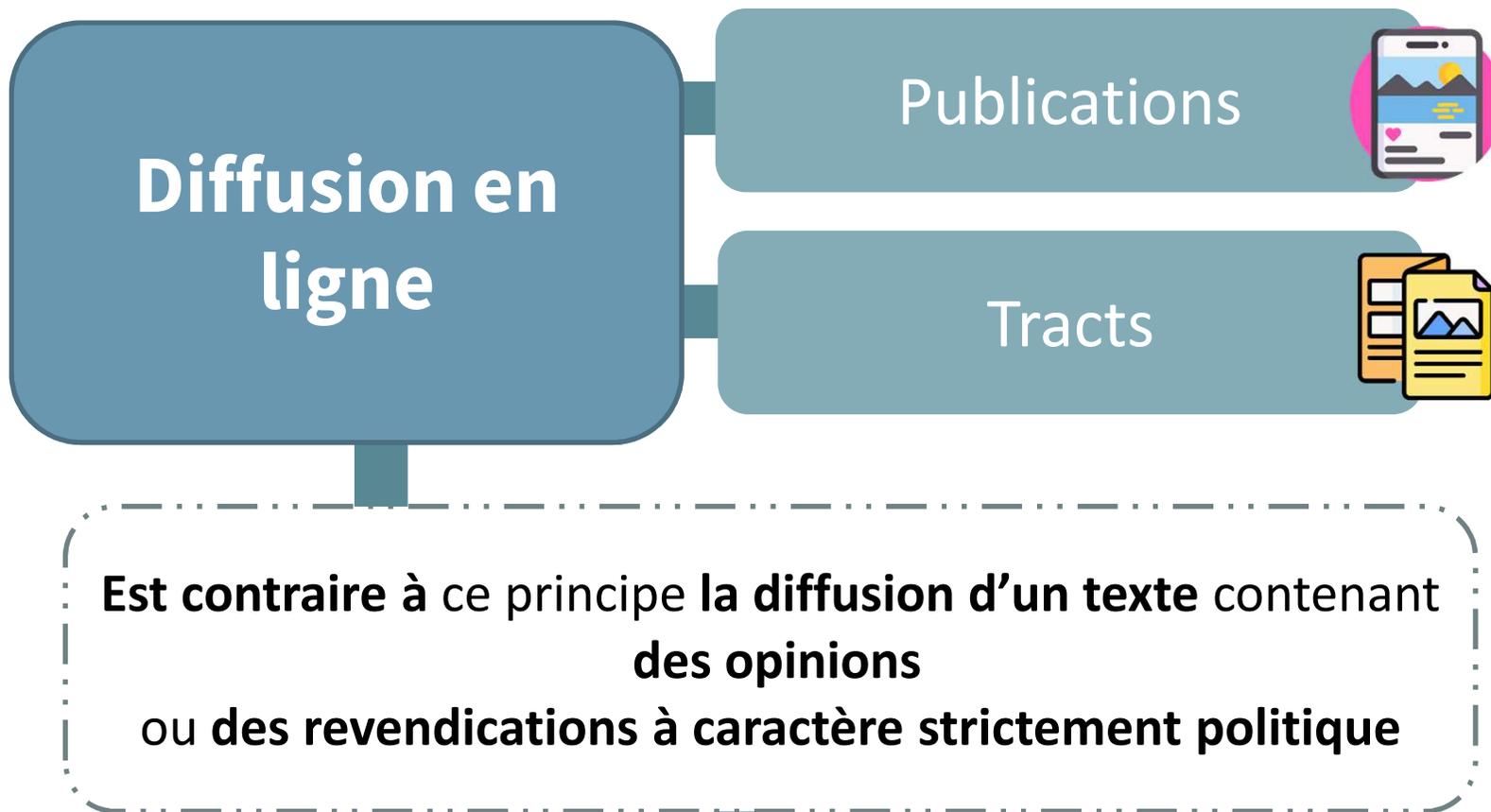


**Contenu des  
données** : adresse  
mail nominative, le  
service, le cadre  
d'emplois ou la  
catégorie



## B. Les TIC

- Utilisation sur le réseau informatique de la collectivité territoriale



Cette diffusion peut faire **l'objet d'une sanction disciplinaire**

## B. Les TIC

### ➤ Les limites



Il faut que la diffusion soit compatible avec le bon fonctionnement du réseau informatique de la collectivité territoriale

**Les conversations  
doivent être  
confidentielles**

**La diffusion ne doit pas  
porter atteinte à  
l'accomplissement du  
travail**

*« les modalités de cette diffusion doivent préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »*

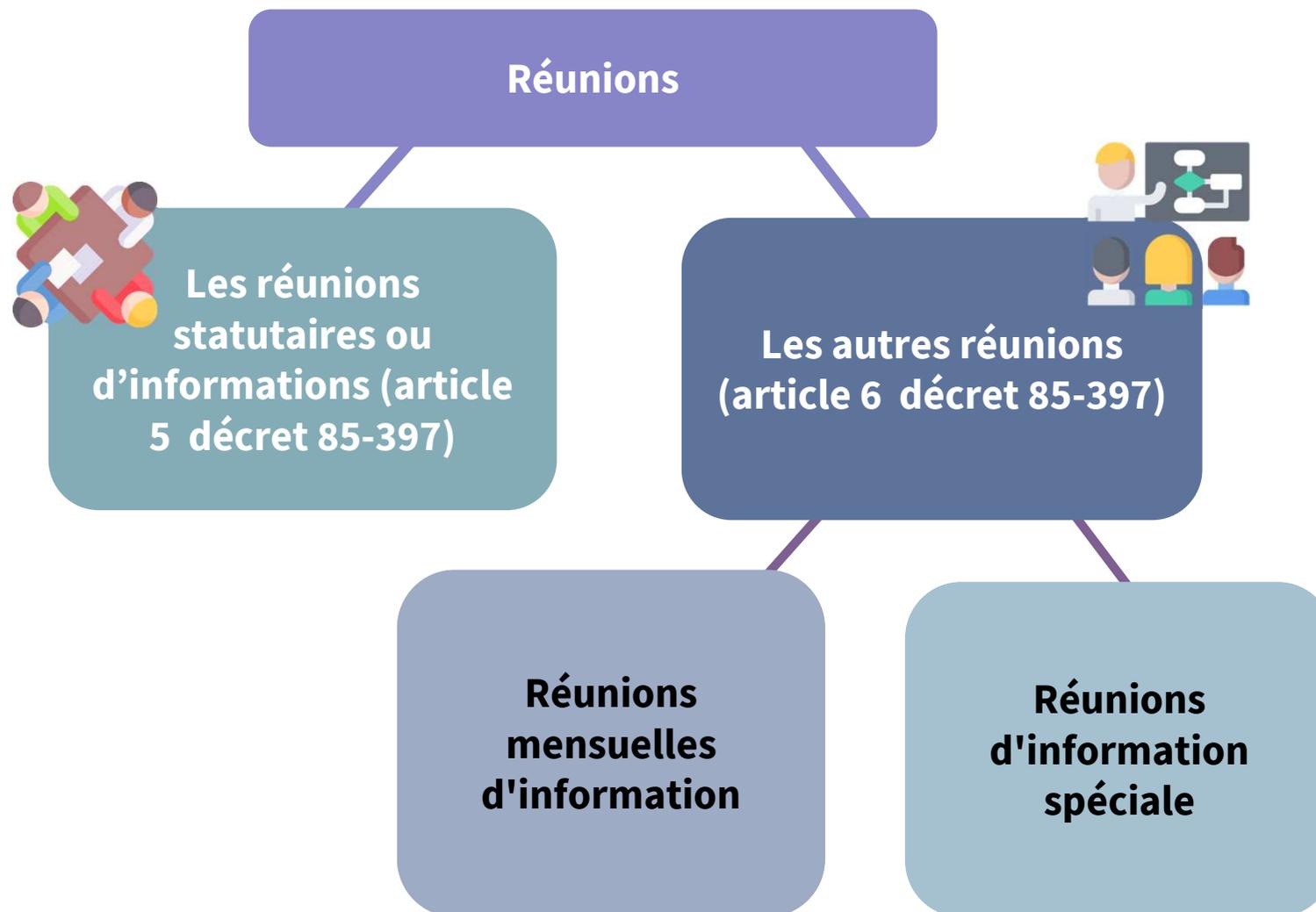
CAA Bordeaux 17 oct. 2017  
n°15BX01438



# *Questions*

## C. Les réunions

### ➤ Les différentes réunions





## C. Les réunions

- Dispositions communes : la tenue des réunions

### La réunion



**Doit avoir lieu  
hors des locaux  
ouverts au public**



**Ne pas porter atteinte au  
bon fonctionnement du  
service ni entrainer une  
réduction de la durée  
d'ouverture des services  
aux publics**

**Il est nécessaire que l'autorité territoriale et les OS se concertent pour définir les conditions de mises en œuvre**



## C. Les réunions

- Dispositions communes : la tenue des réunions

Une OS qui souhaite tenir une réunion **dans l'enceinte du bâtiment**

**Adresse la demande  
à l'autorité  
territoriale au  
moins 1 semaine  
avant la réunion**



**Si elle concerne un nombre  
limité d'agents et ne porte pas  
atteinte au bon fonctionnement  
du service**

La demande peut être  
formulée dans un délai plus  
court

Dans ce cas, l'autorité territoriale décide de  
manière discrétionnaire de faire droit ou non à la  
demande



## C. Les réunions

- Dispositions communes : la tenue des réunions

Tout  
représentant  
mandaté par  
une OS

Libre accès aux réunions  
organisées par l'OS

Même s'il n'appartient pas à la  
collectivité ou à l'établissement

L'autorité territoriale doit être informée

Au moins 24h avant la tenue de la réunion si celle-ci se tient  
dans les locaux administratifs





## C. Les réunions

- Les réunions statutaires ou d'information (article 5) : déroulement

Cette réunion peut être organisée par toute OS



En principe

Dans l'enceinte des  
bâtiments  
administratifs

En cas d'impossibilité

Dans les locaux mis  
à la disposition des  
OS



## C. Les réunions

- Les réunions statutaires ou d'information (article 5) : déroulement

Cette réunion peut être organisée par toute OS

En principe

En dehors du  
service

En cas d'impossibilité

Pendant les heures  
de service

Seulement pour les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une ASA en vertu de l'article 16 décr. n°85-397 du 3 avril 1985



## C. Les réunions

- Les réunions mensuelles d'informations (al 1 article 6) : déroulement

Peuvent être organisées par les seules OS représentatives

Tout agent public peut  
participer sans perte de  
traitement

Possibilité de participer pendant  
les heures de service

1h par mois

Autorisation d'absence de  
12h au plus par an (délai  
de route compris)

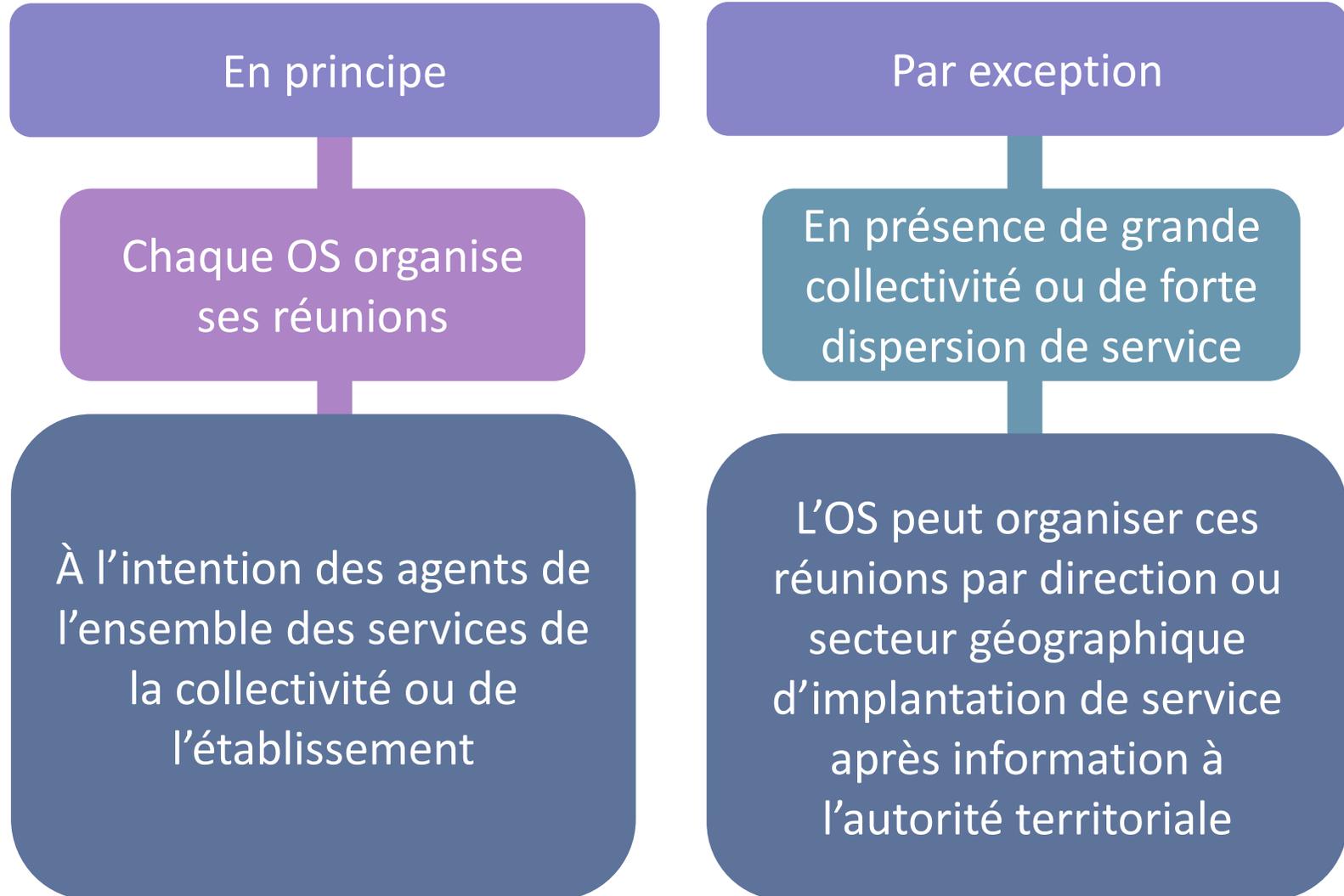
Les réunions organisées  
pendant la dernière heure  
de service peuvent se  
prolonger au-delà de cette  
dernière heure de service.

Possibilité de regrouper  
les heures par trimestre  
dès le premier mois du  
trimestre



## C. Les réunions

- Les réunions mensuelles d'informations (al 1 article 6) : déroulement





## C. Les réunions

- Les réunions d'informations spéciales (al 3 article 6) : déroulement

Peuvent être  
organisées par  
chaque OS  
candidate aux  
élections  
professionnelles

Pendant les 6 semaines  
avant le premier jour du  
scrutin

Pour tout agent\*

\*ASA d'1h par agent

Au sein des services dont  
le personnel est  
concerné par le scrutin

Cette heure s'ajoute au 12  
heures d'ASA par an

Pour 1h par agent



## C. Les réunions

- Les réunions d'informations spéciales (al 3 article 6)

Les agents qui souhaitent participer à  
une réunion

Adresse la demande à l'autorité  
territoriale

**au moins trois jours avant la  
réunion sous réserve des  
nécessités de service**



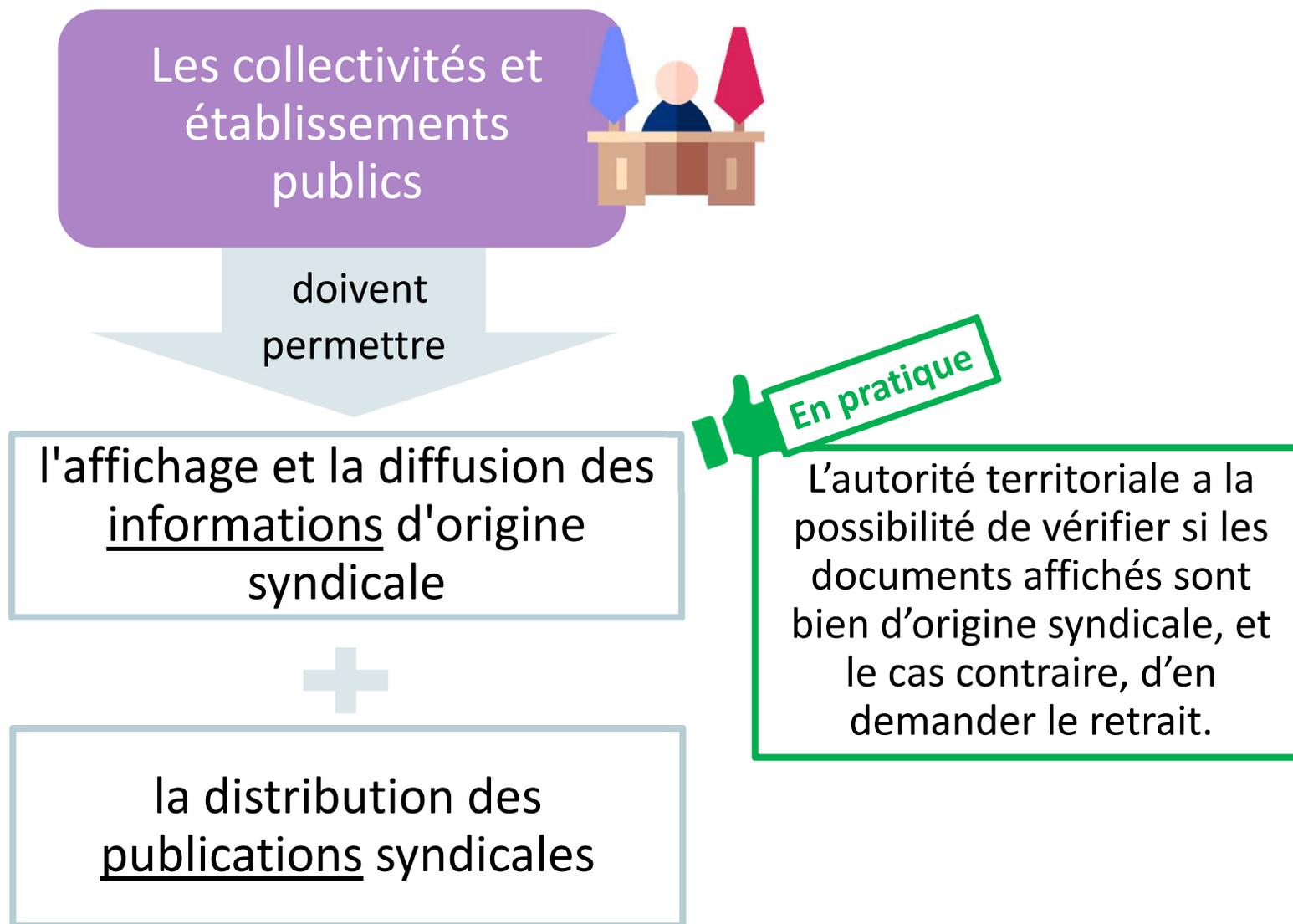


# *Questions*



## D. L'affichage et la distribution

### 1. Généralités



## D. L'affichage et la distribution

### 2. L'affichage des informations d'origine syndicale

#### Quoi ?

- Afficher toute information d'origine syndicale\*

#### Qui ?

- Les **OS déclarées** dans la **collectivité** ou l'établissement, ainsi que celles **représentées au CSFPT**

#### Où ?

- Sur des **panneaux réservés** à cet usage, en nombre suffisant et de dimensions convenables et aménagés de façon à **assurer la conservation des documents**

\*Un document d'origine syndicale est celui qui émane d'une OS

## D. L'affichage et la distribution

### 2. L'affichage des informations d'origine syndicale

**La réglementation ne précise ni** la notion de nombre suffisant, ni celle de dimensions convenables ni encore les moyens à mettre en œuvre pour assurer la conservation des documents  
(ex: vitres, grillages, serrures ...)



Les affichages sont placés dans des **locaux facilement accessibles** au **personnel** mais auxquels le public n'a pas normalement accès.

(concertation entre l'OS et l'autorité territoriale)



## D. L'affichage et la distribution

### 2. L'affichage des informations d'origine syndicale



#### L'accessibilité des panneaux d'affichages :



Le juge administratif a estimé conforme la localisation des panneaux situés dans le couloir conduisant au restaurant administratif auquel tous les membres du personnel peuvent librement accéder.

Cela n'imposait pas aux agents désireux de prendre connaissance d'informations d'origine syndicale, un déplacement et une disponibilité du temps excessifs pouvant constituer une atteinte à l'exercice des droits syndicaux ou au **principe d'égalité d'accès à l'information syndicale.**

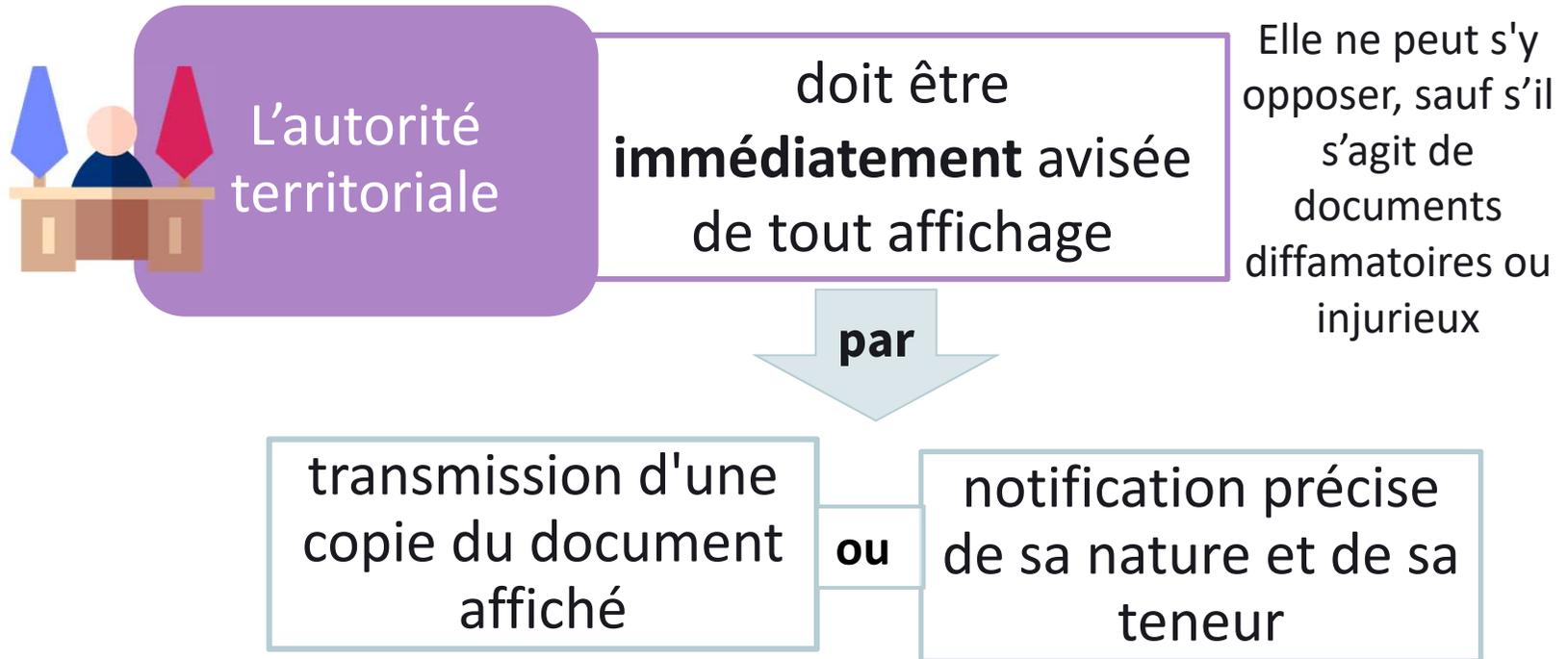




## D. L'affichage et la distribution

### 2. L'affichage des informations d'origine syndical

La règle de la communication simultanée :



**L'absence de transmission** d'un exemplaire du document affiché à l'autorité administrative par le fonctionnaire, militant syndical, ayant procédé à l'affichage **peut justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire**



## D. L'affichage et la distribution

### ➤ 3. La distribution d'informations d'origine syndicale

A qui ?

- Aux seuls agents de la collectivité



Où ?

- Dans l'enceinte des bâtiments administratifs





## D. L'affichage et la distribution

### 3. La distribution d'informations d'origine syndicale

➤ Conditions :



La distribution



Ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service



Doit être assurée par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service (si prévue pendant les heures de service)



Doit faire l'objet d'une communication pour information à l'autorité territoriale





## D. L'affichage et la distribution

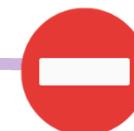
### 3. La distribution d'informations d'origine syndicale

➤ Précisions apportées par le juge administratif :

**Aucun texte n'impose** à un agent titulaire d'un mandat syndical souhaitant procéder à une distribution de matériel syndical **de prévenir sa direction ni, à fortiori, d'obtenir une autorisation préalable**, la seule limite étant qu'elle ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service.



L'affichage et la distribution des **documents étrangers à l'exercice du droit syndical** sur les **panneaux réservés** ne sont pas prévus par la réglementation.





## E. La collecte des cotisations



### La collecte des cotisations

Est possible dans l'enceinte des bâtiments administratifs mais en dehors des locaux ouverts au public



Est assurée par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service (si prévue pendant les heures de service)



Ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service



# *Questions*

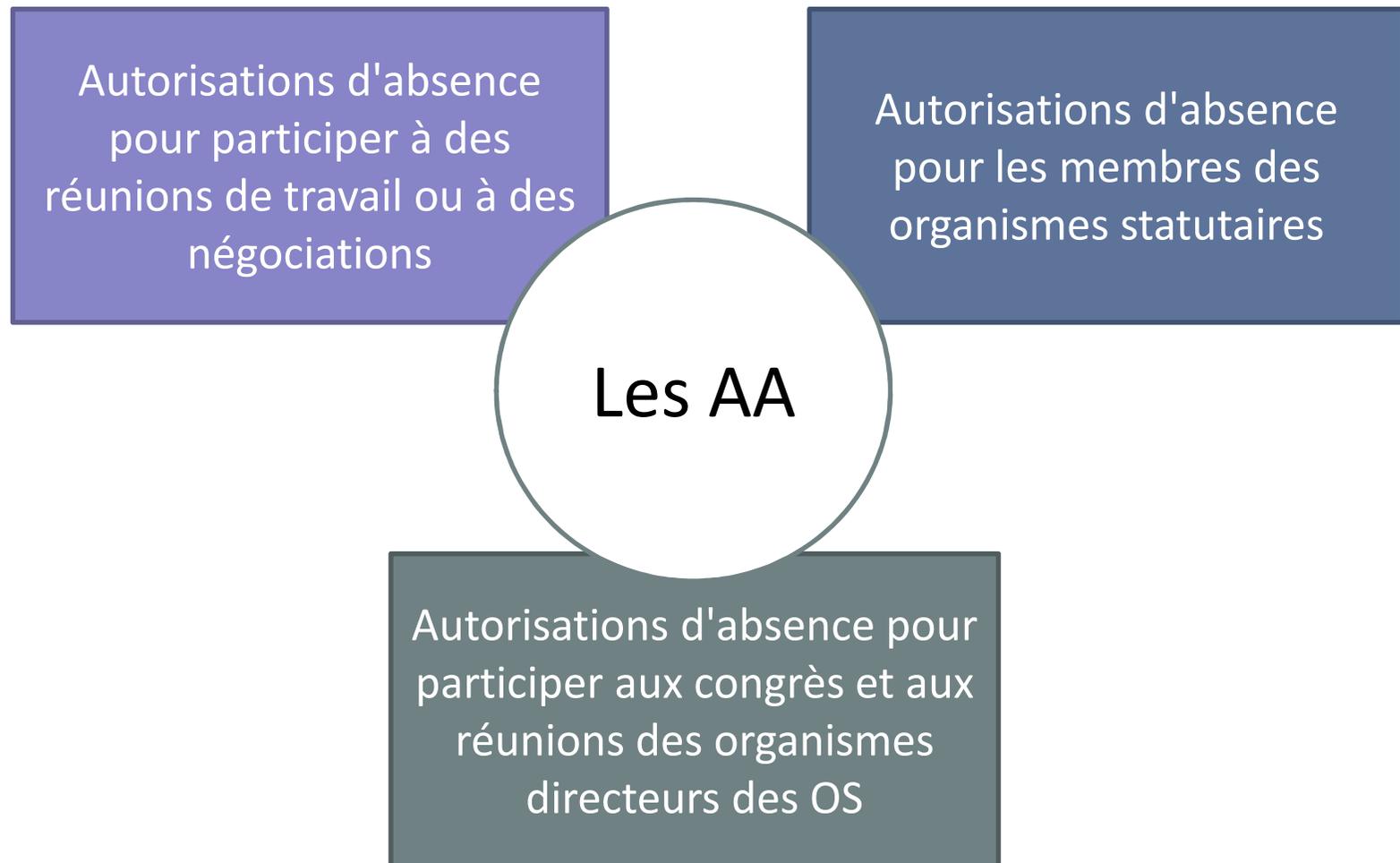
# III. Les modalités d'exercice du droit syndical par les représentants syndicaux

# III. Les modalités d'exercice du droit syndical par les représentants syndicaux

- A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical**
- B. Le crédit de temps syndical**
- C. Le congé pour formation syndicale**
- D. Le détachement pour mandat syndical**
- E. La mise à disposition d'une organisation syndicale**

## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- Les différentes autorisations d'absence (AA) pour mandat syndical





## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- La définition des différents événements pouvant donner lieu à des AA pour mandat syndical

### Congrès



Une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'OS ayant pour but d'appeler l'ensemble des membres à se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat

### Réunions de l'organisme directeur



Réunions de tout organisme qui est qualifié comme tel par les statuts des OS

### Réunions statutaires



Ce sont les réunions des instances mentionnées par les statuts des OS

## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) de l'article 16

Des **ASA** sont accordées aux agents **sous réserve des  
nécessités de service**

Dans le cas de  
participations  
aux congrès  
ou aux  
réunions des  
organismes  
directeurs



Des unions

Des fédérations

Des  
confédérations  
de syndicats

Les syndicats  
nationaux et locaux  
ainsi que les unions  
régionales,  
interdépartementales  
et départementales  
de syndicats qui leur  
sont affiliés disposent  
des mêmes droits.

## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) de l'article 16

La durée des ASA accordées à un même agent au cours d'une même année ne peut excéder

10 jours

En cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentés au Conseil commun de la fonction publique (CCFP)\*

20 jours

En cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales\*

En cas de participation aux congrès et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations représentées au CCFP\*



\*Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.



## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) de l'article 16

Le  
cumul

Les quotas de 10 jours et de 20 jours ne sont pas cumulables entre eux



Un même agent ne peut cumuler plus de 20 jours

## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

### ➤ Les AA de l'article 17

Peuvent bénéficier  
des AA

Des organismes directeurs  
d'organisations syndicales  
d'un autre niveau que ceux  
mentionnés à l'article 16

Afin de  
participer aux  
congrès ou aux  
réunions  
statutaires

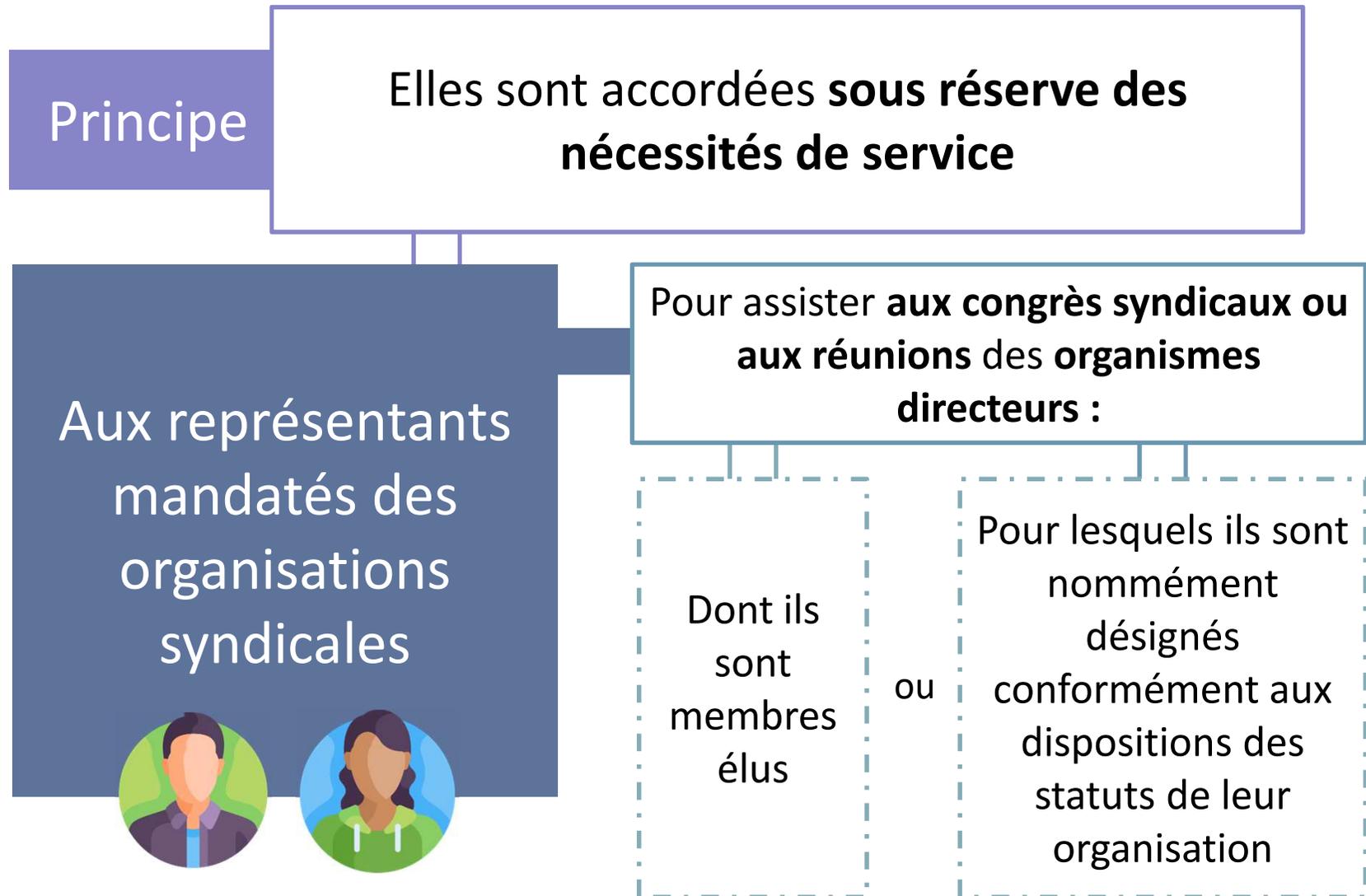
Les représentants syndicaux mandates

⚠ L'AA s'impute sur le crédit de temps  
syndical\*

\*Cette partie n'abordera que l'utilisation des AA.  
Les modalités de calcul seront abordées dans la partie suivante.

## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- Dispositions communes aux AA des articles 16 et 17



## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- Dispositions communes aux AA des articles 16 et 17

Pour bénéficier de ces AA, les agents devront

Avoir été désignés  
selon les dispositions  
des statuts de leur OS



Justifier du mandat  
dont ils sont investis

La  
demande

Doit être formulée au moins 3 jours  
avant l'événement appuyée d'une  
convocation





## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- Dispositions communes aux AA des articles 16 et 17

La demande d'AA  
peut être refusée par l'autorité territoriale

Dans ce cas, le  
refus **doit être  
motivé**



Au regard de considérations  
fondées seulement sur des raisons  
objectives et propres à chaque  
situation tenant à la continuité du  
fonctionnement du service

La motivation doit

Être écrite

Comporter un énoncé de considérations de droit et  
de fait qui constitue le fondement de la décision



## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- Dispositions communes aux AA des articles 16 et 17

Le cumul



Les AA octroyées au titre de  
l'article 16 et 17 peuvent se  
cumuler entre elles

Le contenu



Les délais de route ne sont  
pas pris en compte dans le  
calcul de la durée



## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- AA pour les membres des organismes statutaires (article 18) : Principe

### Procédure

Sur simple présentation de leur convocation ou du document

### Durée

Comprend les délais de route, la durée prévisible de réunion et le délai de préparation de la réunion

### Cumul

Il est **possible de cumuler ces AA** avec celles accordées pour assister aux congrès et aux réunions des organismes directeurs prévues aux articles 16 et 17 du décret



L'autorité territoriale ne peut pas refuser l'octroi de ces AA à un agent pour **nécessité de service**.



## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- AA pour les membres des organismes statutaires (article 18) : les bénéficiaires



Les  
représentants  
syndicaux  
**titulaires**  
**convoqués**  
pour  
participer à la  
réunion



Les  
**suppléants**  
(en cas de  
convocation  
pour  
**remplacer**  
**un titulaire**  
absent) ou  
siégeant avec  
voix  
délibérative  
en présence  
des titulaires



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  
des organismes



Les **experts**  
lorsqu'ils sont  
**convoqués**  
par le président  
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

## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

- AA pour les membres des organismes statutaires (article 18 al 1)



Des AA sont accordées aux représentants appelés à siéger dans toute instance nationale ou locale pour laquelle la présence des représentants du personnel de la fonction publique territoriale est requise par un texte législatif ou réglementaire et notamment :

Centre national de la fonction publique  
territoriale (CNFPT)

Conseil commun de  
la fonction publique  
(CCFP)

Conseil économique, social et  
environnemental (CESE), ou au  
sein des conseils économiques,  
sociaux et environnementaux  
régionaux (CESER)

Conseil supérieur de la fonction  
publique territoriale (CSFPT)

Comités sociaux territoriaux (CST) et  
formations spécialisées des comités  
sociaux territoriaux (FS)

Commissions  
consultatives  
paritaires (CCP)

Commissions administratives paritaires (CAP)



## A. Les autorisations d'absence pour mandat syndical

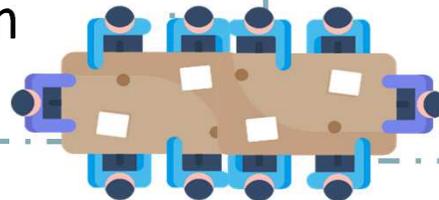
- AA pour les membres des organismes statutaires (article 18)

Des AA sont accordées  
aux représentants  
syndicaux des OS  
représentatives au titre de  
l'alinéa 2 de l'article 18 du  
décret 85-397

Des AA sont accordées  
aux représentants  
syndicaux des OS  
représentatives au titre de  
l'alinéa 3 de l'article 18 du  
décret 85-397

Pour **participer à des  
réunions de travail**  
organisées par  
l'administration

Pour **participer à des  
négociations**





# *Questions*



## B. Le crédit de temps syndical

- La notion de crédit de temps syndical

A chaque renouvellement général des instances

La collectivité  
territoriale

L'établissement  
public

Le centre de  
gestion

Attribue **un crédit de temps syndical aux OS** selon leur  
représentativité

Il est reconduit  
chaque année  
jusqu'aux  
prochaines élections

Sauf modification du périmètre du comité social  
territorial

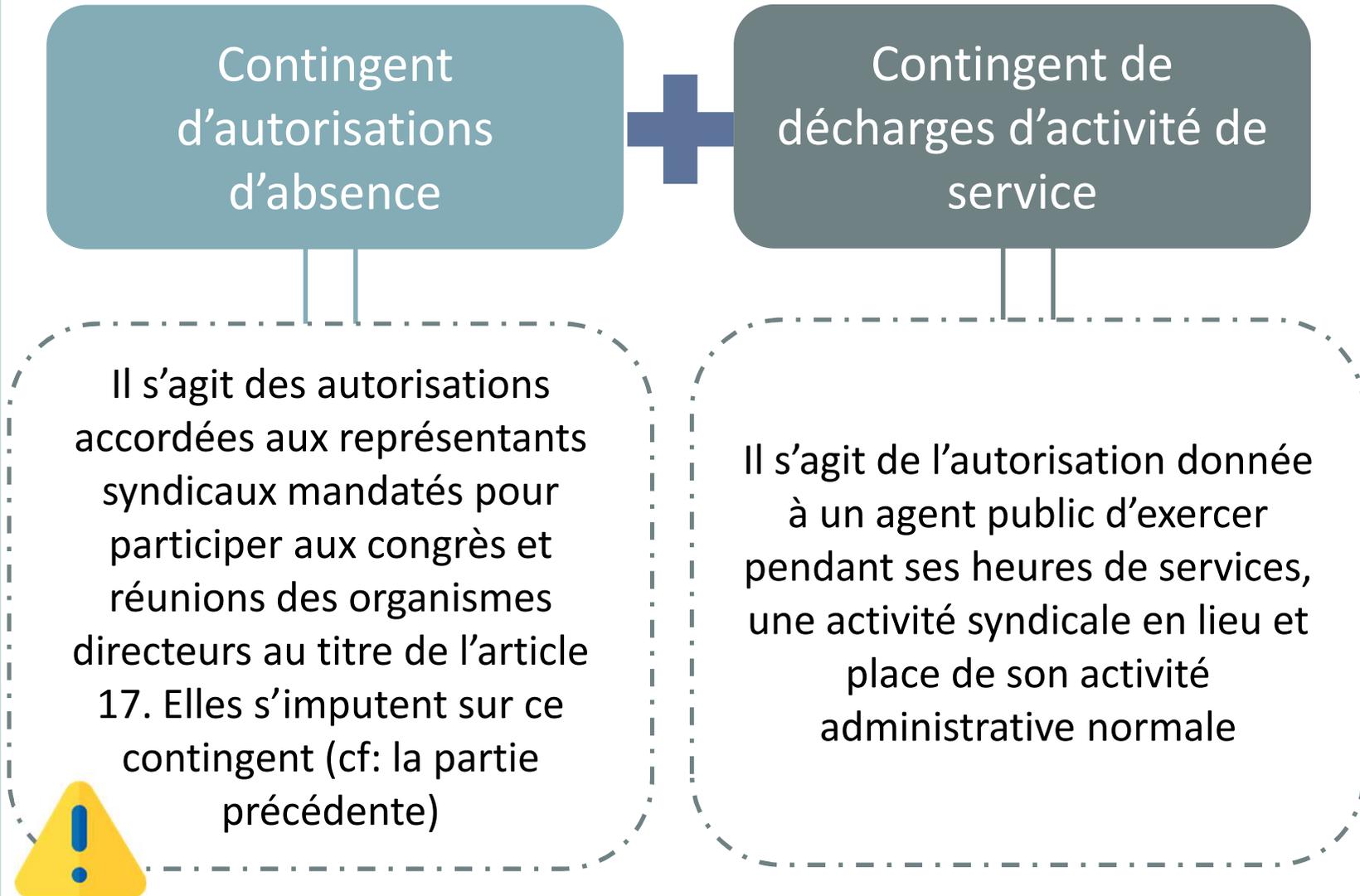
Ou

Sauf une variation de plus de 20 % des effectifs.



## B. Le crédit de temps syndical

- La notion de crédit de temps syndical





## B. Le crédit de temps syndical

- Le calcul du contingent d'autorisations d'absence



Il est calculé au niveau de chaque comité social territorial (CST) créé à titre obligatoire soit :

Par chaque collectivité ou établissement ( $\geq$  50 agents)

Par le centre de gestion (collectivités et établissements  $<$  50 agents).

1 heure pour 1000 heures de travail accomplies par les électeurs inscrits sur la liste électorale du CST



## B. Le crédit de temps syndical

- Le calcul du contingent d'autorisations d'absence : la formule

Formule forfaitaire (indicative) :  
**1607 heures × nombre d'électeurs**  
**1000**

Répartition

1/2

Entre les organisations syndicales représentées au **comité social territorial** ou aux **comités sociaux territoriaux** du périmètre retenu pour le calcul du contingent en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent

1/2

Entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du CST ou des CST du périmètre retenu pour le calcul du contingent proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

## B. Le crédit de temps syndical

- Le calcul du contingent d'autorisations d'absence : exemple

Une collectivité ayant 505 agents inscrits sur la liste électorale du comité social territorial avec un contingent global annuel d'autorisations d'absence de :

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

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

\*Le calcul est ici réalisé sur la base de 1 607 heures, durée annuelle du travail et sur une base hebdomadaire de 35 heures de travail, qui correspond à 230 jours de travail par an (1 607 / 7 heures de travail par jour)

Organisation syndicale A	180 voix	3 Sièges
Organisation syndicale B	150 voix	2 Sièges
Organisation syndicale C	100 voix	1 siège
Organisation syndicale D	20 voix	Aucun siège

## B. Le crédit de temps syndical

- Le calcul du contingent d'autorisations d'absence : exemple

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

$$\frac{\text{moitié du nb de jours à distribuer} \times \text{nb de siège obtenu par l'OS}}{\text{nb de siège total au CST}} = \text{nb de jours pour l'OS}$$

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

## B. Le crédit de temps syndical

- Le calcul du contingent d'autorisations d'absence : exemple

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

moitié du nb de jours à distribuer X nb de voix pour l'OS = nb de jours  
suffrages exprimés pour l'OS

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

## B. Le crédit de temps syndical

- Le calcul du contingent d'autorisations d'absence : exemple

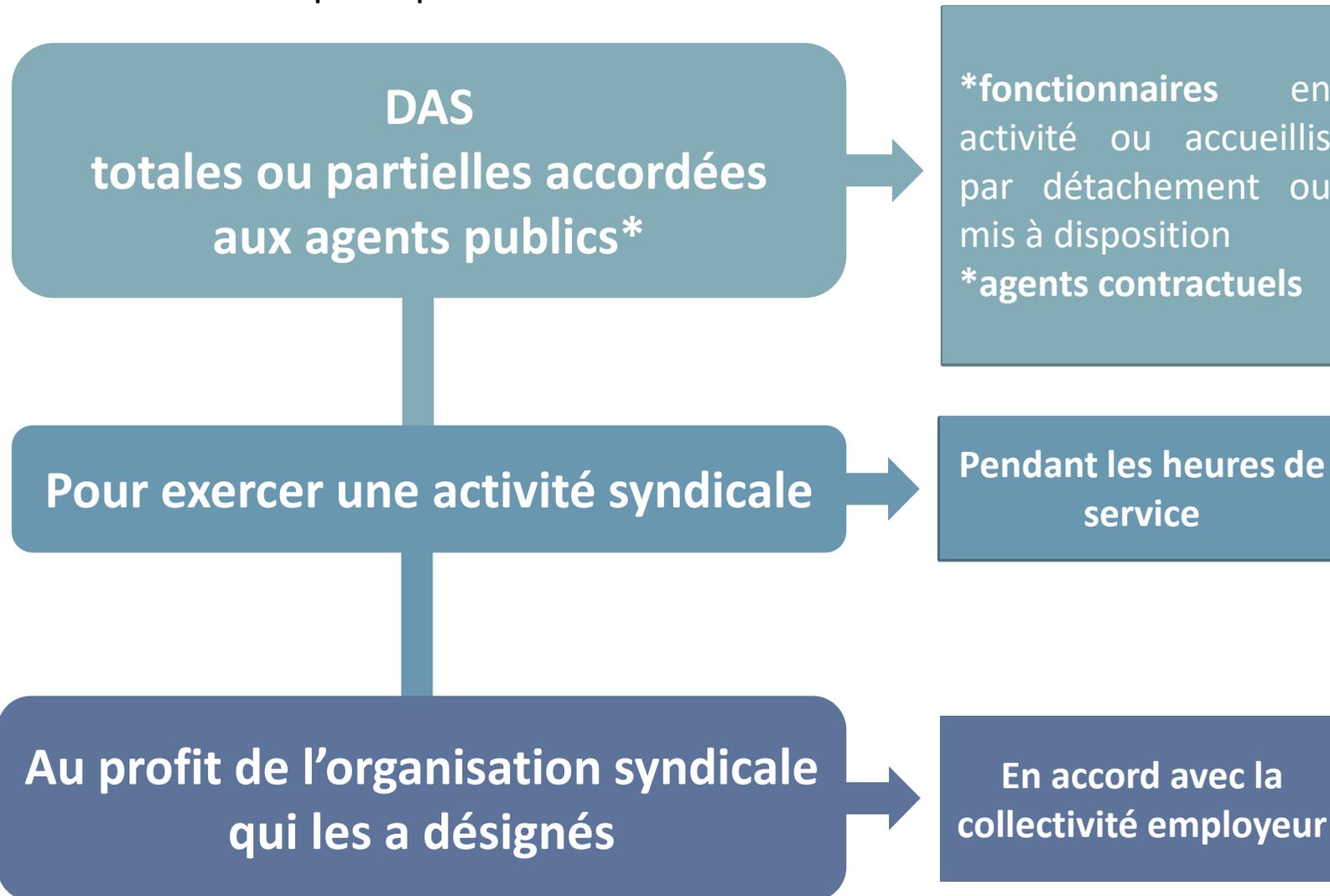
Une collectivité ayant 505 agents inscrits sur la liste électorale du comité social territorial avec un contingent global annuel d'autorisations d'absence de :  
 $(230 \times 505) / 1\ 000 = 116$  jours

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



## B. Le crédit de temps syndical

### ➤ Les DAS : le principe





## B. Le crédit de temps syndical

### ➤ Les DAS : Les bénéficiaires

Les OS désignent les agents bénéficiaires\*  
de DAS par le biais d'une liste nominative  
transmise à l'autorité territoriale

Si compatibilité  
avec la bonne  
marche du service

Les agents désignés  
pourront bénéficier de  
DAS

Si incompatibilité  
avec la bonne  
marche du service

L'autorité territoriale  
doit motiver son refus  
et inviter l'OS à choisir  
un autre agent

\*Parmi leurs  
représentants  
en activité  
dans le  
périmètre du  
ou des CST pris  
en compte  
pour le calcul  
du contingent  
DAS



Il n'est plus  
nécessaire  
d'informer la  
CAP/CCP du  
refus



## B. Le crédit de temps syndical

### ➤ La procédure d'octroi des DAS

L'agent qui sollicite une DAS doit **préalablement** obtenir l'**autorisation** de s'absenter du service sous peine de sanction disciplinaire.



La dimension réduite de l'établissement employeur ne peut, en elle-même, constituer un obstacle à la désignation d'un fonctionnaire pour décharge totale et dès lors que la désignation de cet agent n'apparaît pas comme incompatible avec la bonne marche du service.



Le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration dans les conditions prévues par le code des relations entre le public et l'administration qui prévoit que la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision



## B. Le crédit de temps syndical

### ➤ Les DAS : le calcul

Le nombre d'heures est attribué mensuellement en application d'un barème\*

En cas  
d'affiliation non  
obligatoire

Il est calculé « *par chaque collectivité ou établissement non obligatoirement affilié à un centre de gestion* »

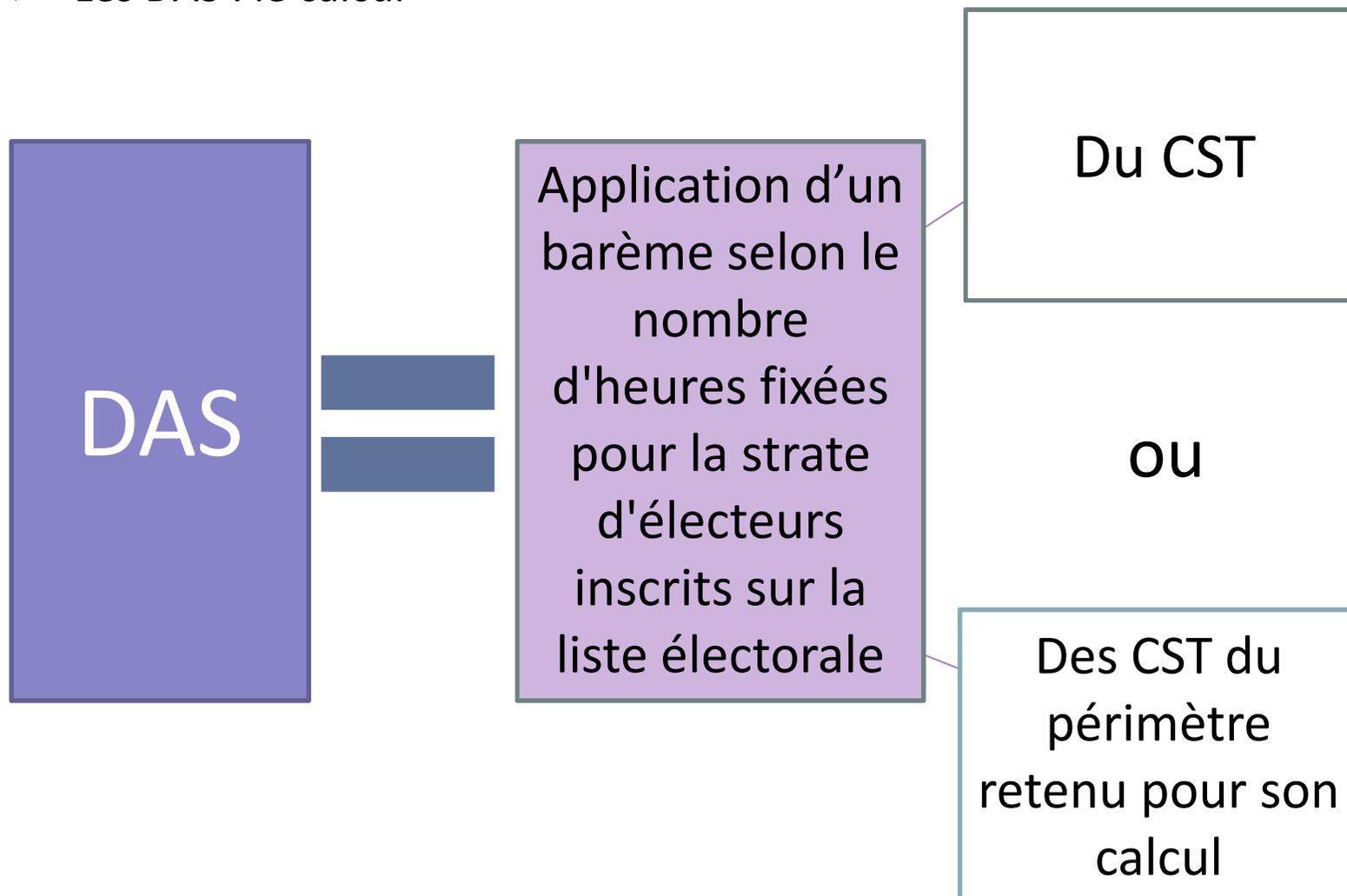
En cas  
d'affiliation  
obligatoire

Il est calculé par les centres de gestion conformément au barème de l'article 19 du décret 85-397\*.

\*Sous réserve des dispositions du protocole d'accord syndical CIG

## B. Le crédit de temps syndical

➤ Les DAS : le calcul



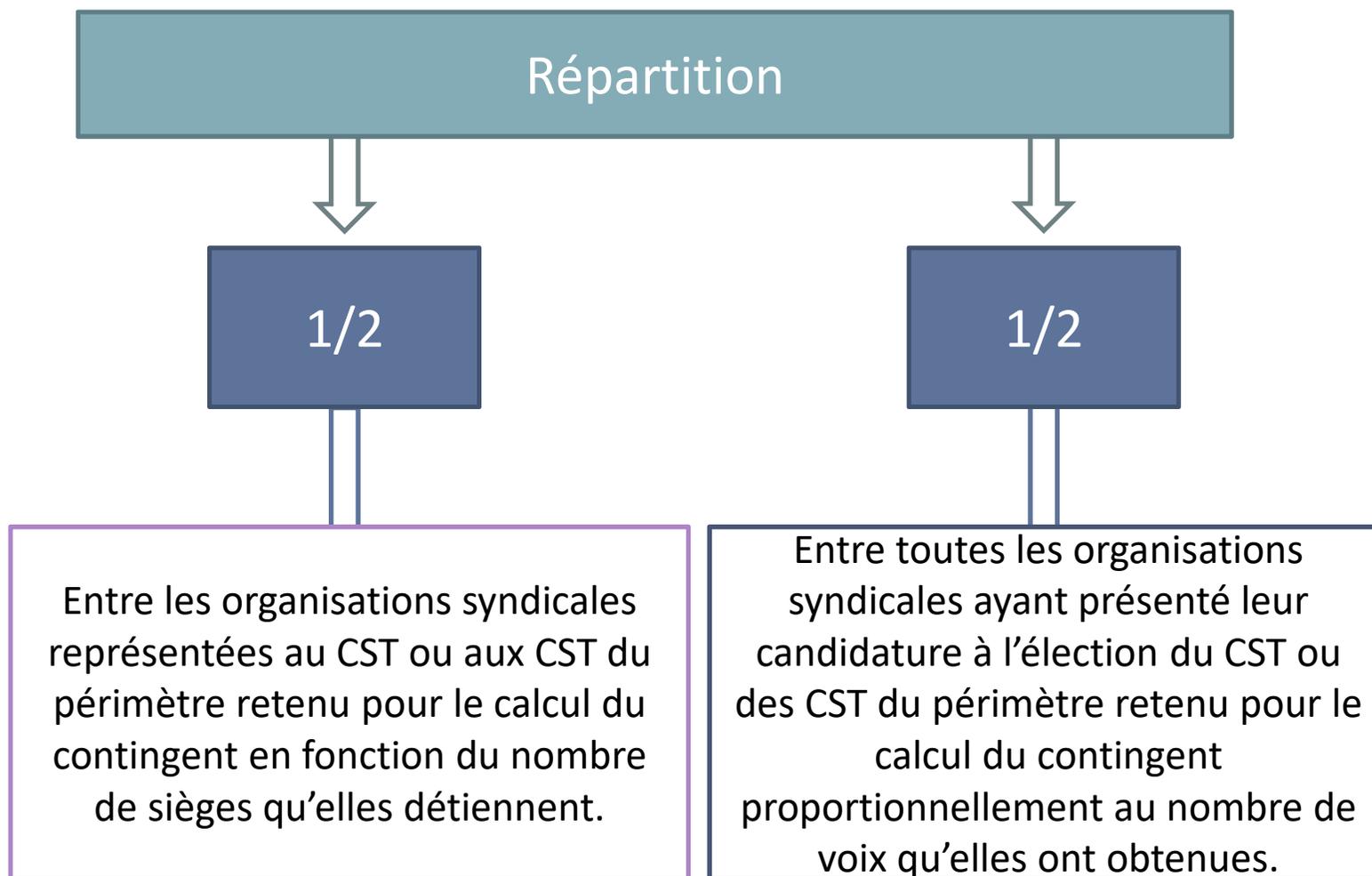
## B. Le crédit de temps syndical

### ➤ Les DAS : la détermination du contingent par application du barème

NOMBRE D'AGENTS INSCRITS	NOMBRE D'HEURES DE DÉCHARGE MENSUELLES
moins de 100	= au nb 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

## B. Le crédit de temps syndical

### ➤ Les DAS : la répartition



## B. Le crédit de temps syndical

➤ Les DAS : exemple de calcul

Une collectivité ayant 500 agents inscrits sur les listes électorales du CST

450 suffrages ont été exprimés lors des élections et 6 sièges sont à pourvoir :

Organisation syndicale A	180 voix	3 Sièges
Organisation syndicale B	150 voix	2 Sièges
Organisation syndicale C	100 voix	1 siège
Organisation syndicale D	20 voix	Aucun siège

En application du barème 170 heures mensuelles de décharges sont attribuées

## B. Le crédit de temps syndical

### ➤ Les DAS : exemple de calcul

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

$$\frac{(\text{moitié du nb d'heures à distribuer} \times \text{nb de siège obtenu par l'OS})}{\text{nb de siège total au CT}} = \text{nb d'heures pour l'OS}$$

Organisation syndicale A	$(85 \times 3) / 6$	42h30
Organisation syndicale B	$(85 \times 2) / 6$	28h20
Organisation syndicale C	$(85 \times 1) / 6$	14h10
Organisation syndicale D	$(85 \times 0) / 6$	0h

## B. Le crédit de temps syndical

### ➤ Les DAS : exemple de calcul

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

$$\frac{(\text{moitié du nb d'heures à distribuer} \times \text{nb de voix pour l'OS})}{\text{suffrages exprimés}} = \text{nb d'heures pour l'OS}$$

Organisation syndicale A	$(85 \times 180) / 450$	34h
Organisation syndicale B	$(85 \times 150) / 450$	28h20
Organisation syndicale C	$(85 \times 100) / 450$	18h53
Organisation syndicale D	$(85 \times 20) / 450$	3h47

## B. Le crédit de temps syndical

➤ Les DAS : exemple de calcul

Une collectivité ayant 500 agents inscrits sur les liste électorale du comité social territorial ou des comités sociaux territoriaux du périmètre retenu ;

Organisation syndicale A	42h30 + 34h	76h30
Organisation syndicale B	28h20 + 28h20	56h40
Organisation syndicale C	14h10 + 18h53	33h03
Organisation syndicale D	0h + 3h47	3h47

## B. Le crédit de temps syndical

- Les DAS : la prise en charge par les centres de gestion\*

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion

Le centre va répartir les heures entre les organisations syndicales selon les critères de l'article 13 du décret 85-397

Le centre va rembourser les rémunérations supportées par ces collectivités et établissements dont certains agents bénéficient de décharges de service

Le centre peut mettre à la disposition des collectivités ou établissements des fonctionnaires assurant l'intérim

Les dépenses afférentes sont réparties entre ces collectivités et établissements

\*Sous réserve des dispositions du protocole d'accord syndical des CDG



## B. Le crédit de temps syndical

### ➤ Les DAS : la prise en charge par le CIG de la Petite Couronne

Transmission par l'OS d'une  
pré-liste des agents  
bénéficiant de DAS au CIG  
avant le 31 mars de l'année  
N

Transmission de la liste  
finale des bénéficiaires par  
l'OS au plus tard le 31  
octobre de l'année N au CIG

Transmission d'un courrier  
avec bordereau de  
remboursement au 1er  
trimestre de l'année N+1  
par le CIG aux collectivités  
ou établissements

Remboursement du  
traitement et des  
charges  
correspondant aux  
heures de DAS par le  
CIG

Transmission des  
justificatifs\* nécessaires au  
remboursement des DAS  
par les collectivités ou  
établissements au CIG

\*Bordereau  
complété,  
fiche de  
paie de  
l'année de  
désignation  
- afin de  
vérifier le  
cumul brut  
de  
l'année -  
ainsi qu'un  
RIB

## B. Le crédit de temps syndical

- Les DAS : la prise en charge par le CIG de la Petite Couronne

Pour toutes demandes ou informations relatives au remboursement des DAS, veuillez contacter

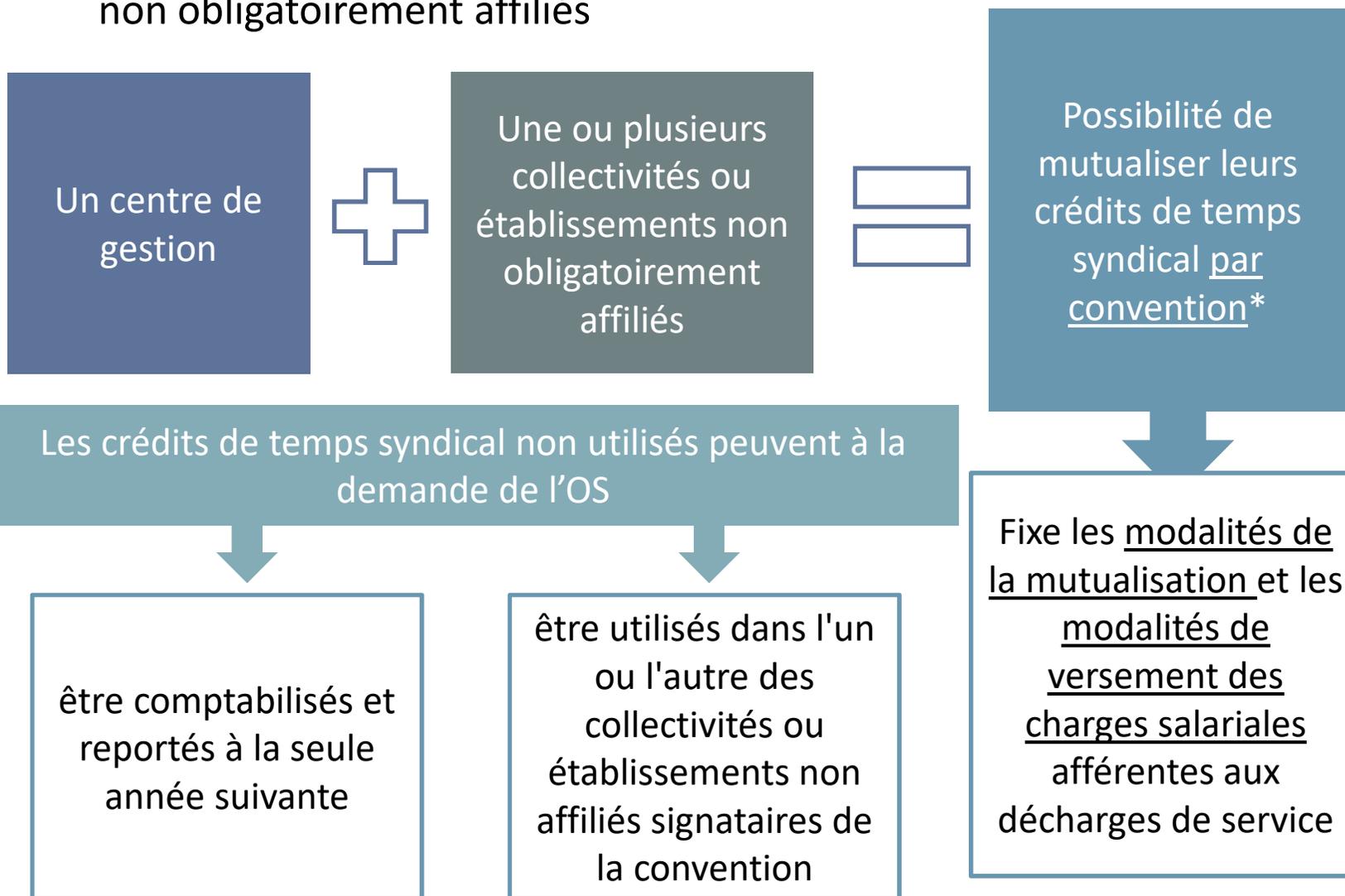
Le service du Secrétariat général et de  
la Commande publique du CIG de la  
Petite Couronne

Laurent QUEYROU, chef de  
service du secrétariat général  
et de la commande publique,  
das@cig929394.fr  
Tél. : 01 56 96 83 16

Marie-France BASILEU  
das@cig929394.fr  
Tél. : 01 56 96 82 92

## B. Le crédit de temps syndical

- Les DAS : la mutualisation pour les collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés



\*Sous réserve des dispositions du protocole d'accord syndical CIG



# *Questions*



# *Sondage*

## L'octroi du congé pour formation syndicale SONDAGE

14 mars 2023

Durant l'année 2022, combien d'agents de votre collectivité ont bénéficié d'un congé pour formation syndicale?

- Aucun
- Entre 1 et 5
- Plus de 5
- Je ne sais pas



## C. Le congé pour formation syndicale

### 1. Les bénéficiaires, la rémunération et la durée

Agent  
public



En  
activité



Droit à un congé pour  
formation syndicale avec  
traitement d'une durée  
maximale de **12 jours  
ouvrables par an**





## C. Le congé pour formation syndicale

### 2. Les formations concernées



Le congé pour formation syndicale ne peut être accordé que pour suivre un stage ou une session

1

Dans l'un des centres ou instituts figurant sur une liste arrêtée annuellement par le ministre chargé des collectivités territoriales\*

au vu des propositions du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

OU

2

Dans des structures décentralisées agissant sous l'égide ou l'autorité du ministre précité ou du CSFPT



## C. Le congé pour formation syndicale

### 3. Les conditions d'octroi



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

- **Demande écrite** de l'agent adressée au moins un mois avant le début du stage ou de la session
- Le congé est **réputé accordé à défaut de réponse expresse au plus tard le 15ème jour** précédant le début du stage ou de la session
- Le congé est accordé que si les **nécessités du service** le permettent.
- Toute décision de **refus\*** **doit être motivé** : un motif présentant un caractère systématique porte atteinte à l'exercice des droits syndicaux.



\*Communiquée à la CAP ou CCP lors de sa réunion la plus proche



## C. Le congé pour formation syndicale

### 4. La situation administrative de l'agent et l'attestation de fin de stage



#### Situation administrative

- L'agent demeure en position d'activité
- Il conserve tous les droits attachés à cette position notamment en matière d'avancement et de retraite.



#### Attestation de fin de stage

- Le centre de formation délivre une attestation constatant l'assiduité de l'agent à la fin du stage ou de la session.
- L'agent doit remettre l'attestation à l'autorité territoriale au moment de sa reprise de fonctions (cette obligation doit être notifiée à l'agent).



# *Questions*



# *Sondage*

## L'octroi du détachement pour mandat syndical **SONDAGE**

14 mars 2023

Durant l'année 2022,  
combien d'agents de votre  
collectivité ont bénéficié  
d'un détachement pour  
exercer un mandat syndical?

- Aucun
- Entre 1 et 5
- Plus de 5
- Je ne sais pas



## D. Le détachement pour mandat syndical

### 1. Les généralités sur le détachement

La mobilité au sein de la fonction publique peut notamment prendre la forme du détachement.

Le fonctionnaire territorial peut être détaché **de plein droit** pour l'exercice d'un **mandat syndical**.



De plein droit : l'autorité territoriale ne peut pas refuser la demande tant que l'agent remplit les conditions pour en bénéficier



Exercice d'une activité syndicale au profit de l'organisation **syndicale** à **laquelle appartient l'agent**.





## D. Le détachement pour mandat syndical

### 2. L'application des dispositions de droit commun

Une position administrative  
du fonctionnaire : il se  
retrouve **placé hors de son  
cadre d'emplois**, emploi ou  
corps **d'origine**

Le fonctionnaire  
**continue à bénéficier**  
de ses droits à  
**l'avancement** et à la  
**retraite**



Il est **prononcé sur la  
demande** du  
fonctionnaire

Il est de courte ou de  
longue durée



Il est révocable

Le fonctionnaire est  
**soumis aux règles**  
régissant la **fonction**  
qu'il exerce durant  
son **détachement**



**Les dispositions de droit commun du détachement s'appliquent aux agents détachés auprès d'un organisme syndical**, notamment celles concernant la procédure, la durée, les conditions de renouvellement et de réintégration à la suite du détachement.

## D. Le détachement pour mandat syndical

### 3. Les conséquences sur la sécurité sociale et le régime de retraite

#### Sécurité sociale

- Le fonctionnaire qui relevait du **régime spécial de sécurité sociale** des fonctionnaires territoriaux **continue à être assujéti au même régime** lors d'un détachement pour exercer un mandat syndical.
- La collectivité ayant détaché l'agent doit continuer d'assurer ses obligations en la matière.

#### Régime de retraite

- L'agent demeure en activité
- Il conserve tous les droits attachés à cette position notamment en matière d'avancement et de retraite
- Les contributions "part employeur" ne sont pas dues.



# *Questions*



# *Sondage*

## L'octroi de la mise à disposition d'une organisation syndicale **SONDAGE**

Durant l'année 2022,  
combien d'agents de votre  
collectivité ont bénéficié  
d'une mise à disposition  
d'une OS ?

- Aucun
- Entre 1 et 5
- Plus de 5
- Je ne sais pas



## E. La mise à disposition d'une organisation syndicale

PETIT RAPPEL !

### 1. Généralités sur la mise à disposition

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

L'agent demeure dans son cadre d'emplois ou emploi mais effectue tout ou partie de son service auprès d'un ou de plusieurs organismes. Il continue à percevoir la rémunération correspondant à son cadre d'emplois ou corps d'origine.

L'**accord** de l'agent et de l'organisme d'accueil doit être recueilli par l'autorité territoriale.

La mise à disposition est **possible auprès d'une organisation syndicale**.  
(Les agents contractuels de droit public peuvent en bénéficier)

La mise à disposition est **prononcée par arrêté** de l'autorité territoriale après information de l'assemblée délibérante.

Une **convention** est conclue entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil.



## E. La mise à disposition d'une organisation syndicale

### 2. Les conditions d'octroi

**Sous réserve des nécessités de service**, les collectivités et établissements mettent des fonctionnaires [*et des agents contractuels de droit public*] à la disposition des OS **représentatives** pour l'exercice d'un **mandat à l'échelon national**.

Contrepartie :  
remboursement **des charges salariales de toute nature correspondantes** par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement



la collectivité doit saisir les services de la préfecture afin d'être remboursé des charges salariales afférentes.



## E. La mise à disposition d'une organisation syndicale

### 2. Les conditions d'octroi

Le nombre d'agents pouvant être mis à disposition d'une OS est contingenté selon deux modalités :

**Contingent**

Répartis entre les différentes OS selon les règles prévues à l'article 27 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 et précisées par l'article 23-1 du décret n°2012-148 du 30 janvier 2012 modifié et l'arrêté du 25 janvier 2023

Le nombre maximum total en équivalent temps plein de mise à disposition des OS. est actuellement fixé à **103 agents** au titre de la répartition au CSFPT.

  
La mise à disposition ne peut être inférieure au mi-temps

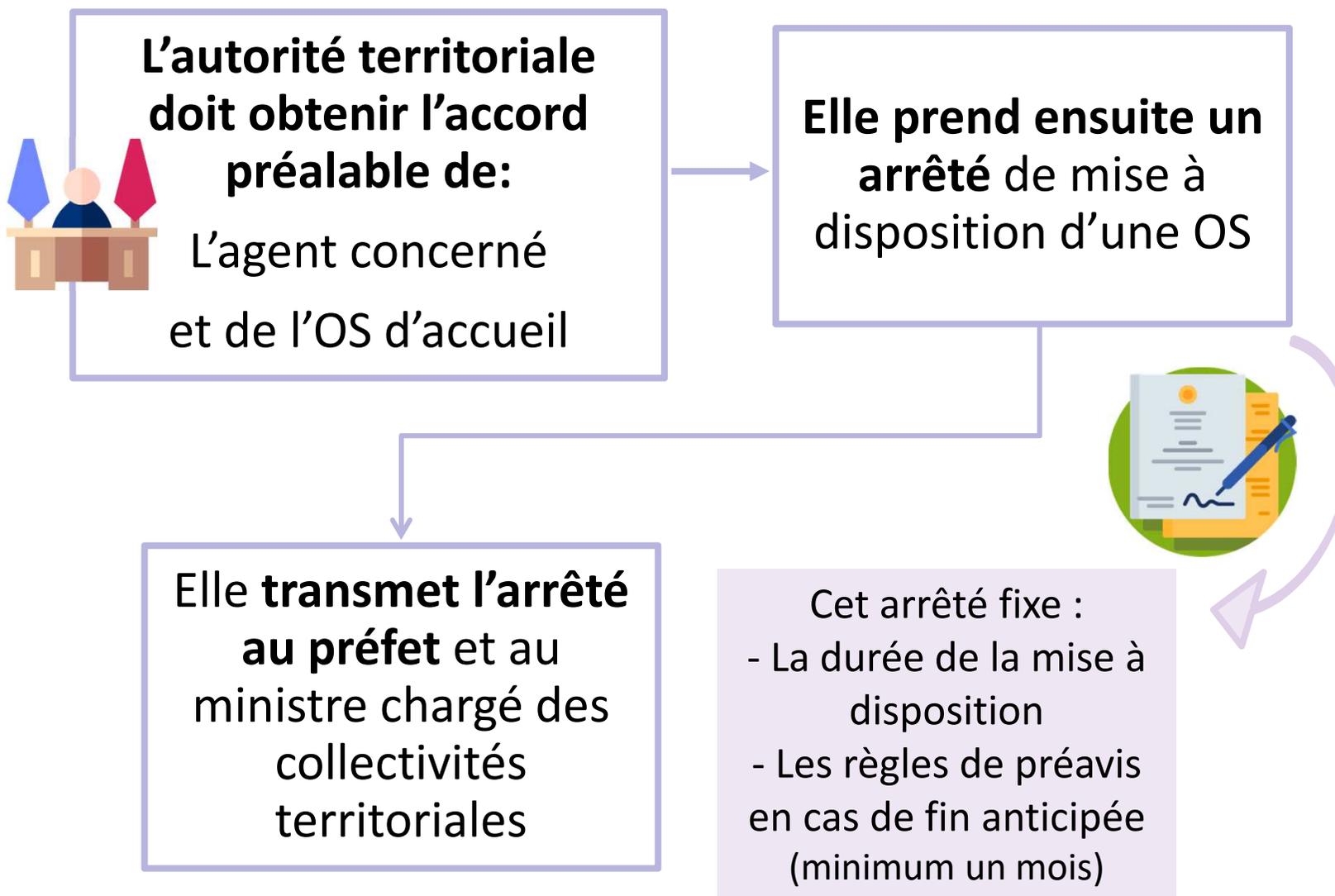
**S'ajoutent 12,5 agents** en équivalent temps plein pour les OS. au titre de leur participation au **CCFP**.

  
La mise à disposition est prononcée pour une quotité comprise entre 20 % et 100 %



## E. La mise à disposition d'une organisation syndicale

### 3. La procédure d'octroi



## E. La mise à disposition d'une organisation syndicale

### 4. Généralités sur la situation de l'agent après la mise à disposition



Le fonctionnaire mis à disposition d'une OS ne peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle ou de formation syndicale qu'avec l'accord de cette organisation.

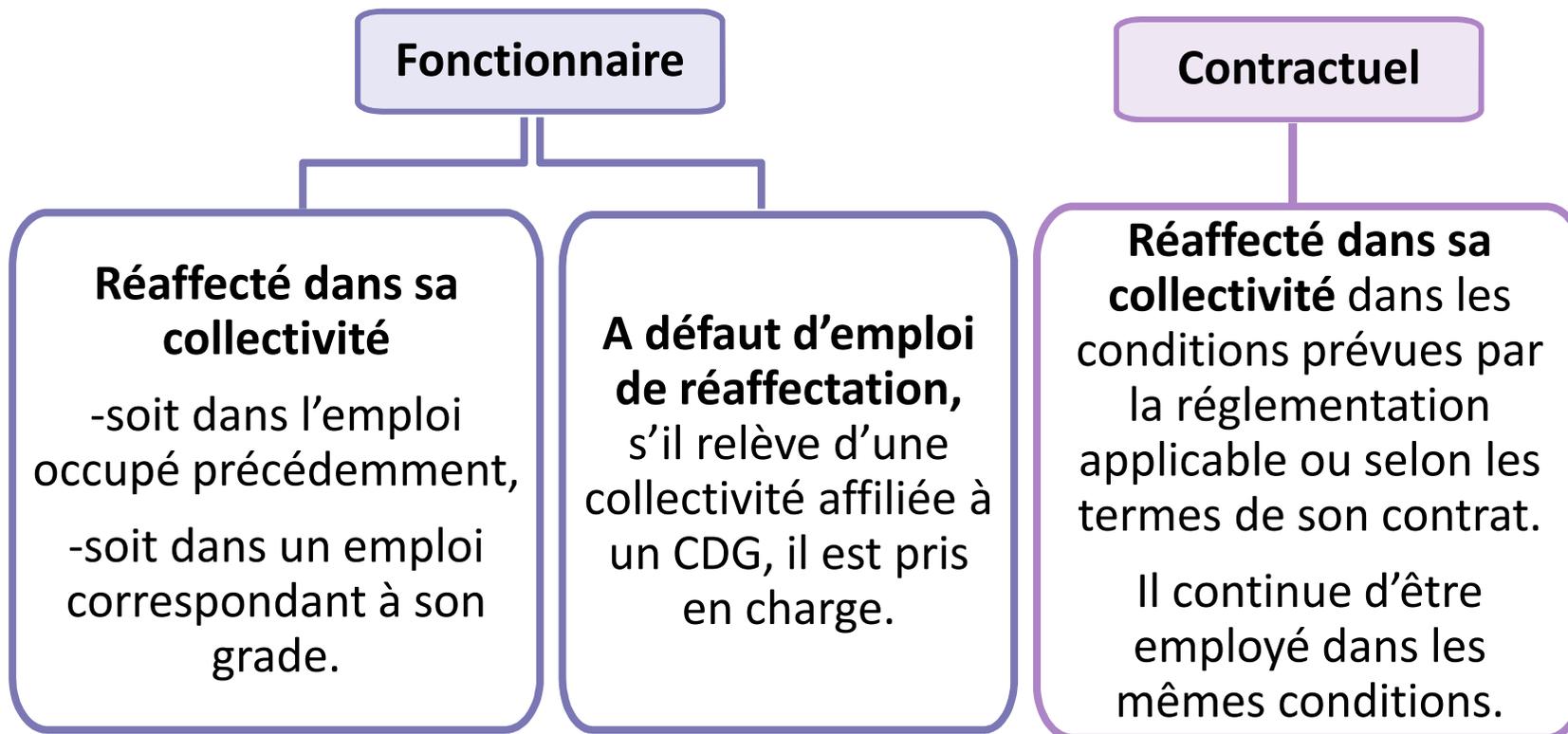


Le pouvoir disciplinaire est exercé par l'autorité territoriale.



## E. La mise à disposition d'une organisation syndicale

### 5. La fin de la mise à disposition



La fin de la mise à disposition **peut intervenir avant le terme de la période prévue** à la demande de l'OS d'accueil ou de l'agent, sous réserve du préavis fixé par l'arrêté de mise à disposition.



# *Questions*

# IV. Les garanties accordées aux agents exerçant une activité syndicale

# **IV. Les garanties accordées aux agents exerçant une activité syndicale**

## **A. Les entretiens**

## **B. L'avancement et la promotion interne**

## **C. La rémunération**

## **D. L'action sociale et la protection sociale**



## Préambule



Le décret n°2017-1419 du 28  
septembre 2017 relatif aux garanties  
accordées aux agents publics exerçant  
une activité syndicale



**Pose expressément des garanties pour certains agents\***, principalement les agents bénéficiant **d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité** de service et qui consacrent une quotité de temps de travail **égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein.**

\* Les exigences en matière de quotité de temps de travail à réaliser pour bénéficier de certaines garanties peuvent varier.



## Préambule

**L'appréciation de la quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein : Conseil d'Etat, 13 juillet 2021, n°452072**



Pour bénéficier des garanties accordées aux titulaires d'un mandat syndical, la **loi n'impose pas que la quotité minimale** de temps de travail consacrée à l'activité syndicale (70%) **soit atteinte exclusivement par une mise à disposition ou une décharge d'activité de service.**

La condition de quotité minimale peut ainsi être satisfaite en combinant une mise à disposition ou une décharge d'activité de service avec les autres moyens prévus par la réglementation, notamment les crédits d'heures et les autorisations spéciales d'absence.





## A. L'entretien annuel

### ➤ Le principe

L'entretien annuel permet d'apprécier la  
valeur professionnelle d'un agent public



Les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle

Une évaluation  
individuelle

Annuelle

Conduite par le  
supérieur  
hiérarchique direct

Un compte  
rendu



## A. L'entretien annuel

- Les conditions nécessaires à la réalisation d'une évaluation professionnelle

L'évaluation est conditionnée à

**Une présence effective  
au cours de l'année**

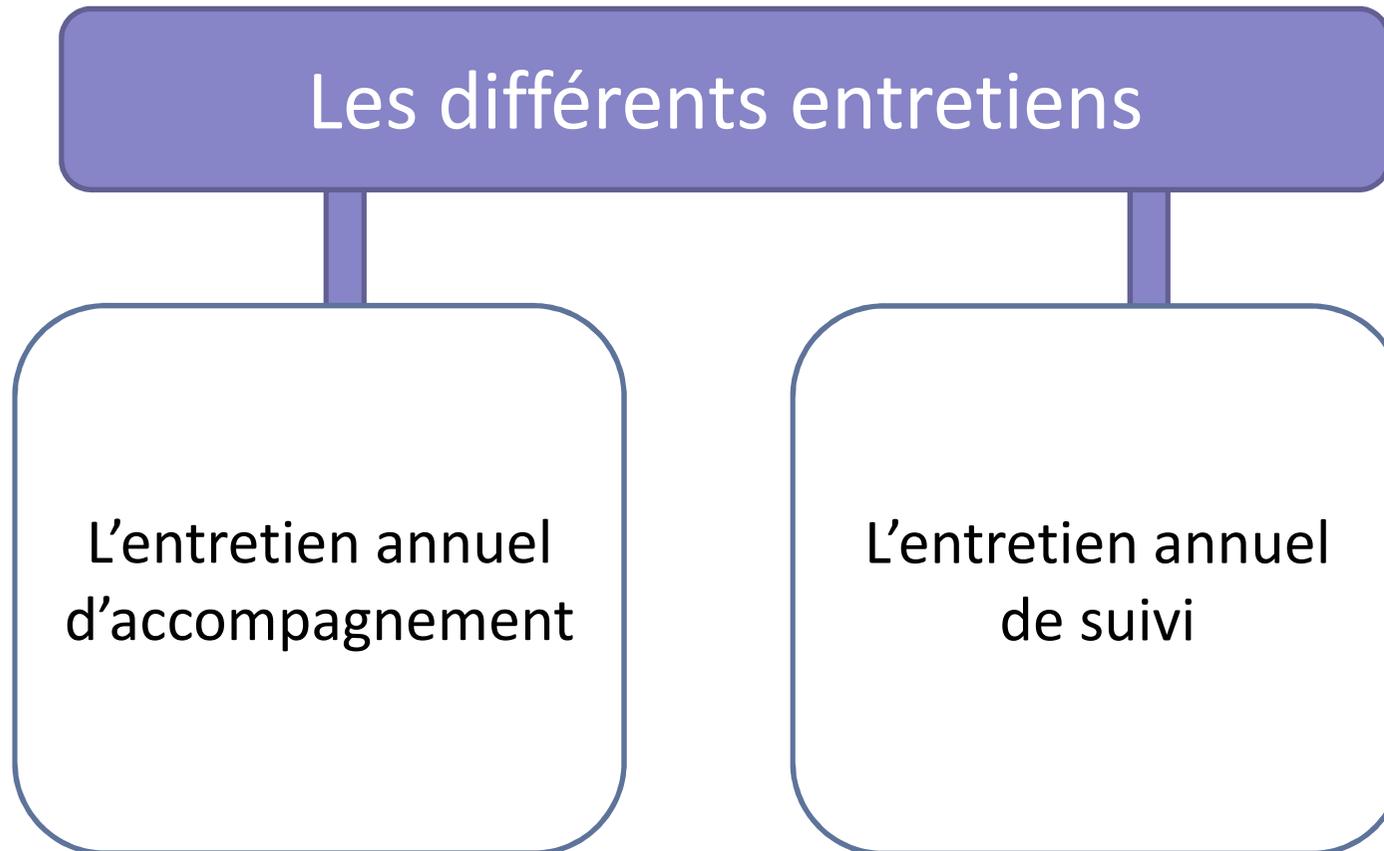
CE, 5 fév 1975, n°92802

**Une durée suffisante,**  
eu égard à la nature  
notamment des  
fonctions exercées

CE, 3 sept 2007 n°284954

## A. L'entretien annuel

- Les différents entretiens spécifiques aux représentants syndicaux



## A. L'entretien annuel

### ➤ L'entretien annuel d'accompagnement

Pour qui  
?

Pour les agents consacrant 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

Par qui ?

Par le responsable des ressources humaines

Sur demande de l'agent ou de droit avant le terme de la DAS ou de la mise à disposition

## A. L'entretien annuel

### ➤ L'entretien annuel d'accompagnement

**Principe : l'entretien s'effectue sans appréciation  
de la valeur professionnelle**

L'entretien  
porte sur



Les besoins de formation  
professionnelle

Les perspectives d'évolution  
professionnelle

Les acquis de l'expérience  
professionnelle

## A. L'entretien annuel

- L'entretien annuel d'accompagnement : la procédure

L'entretien est de droit pour les agents déchargés ou mis à disposition consacrant l'intégralité de leur service à une activité syndicale

### Quand ?

- Avant le terme de la décharge syndicale ou de la mise à disposition
- Au moins 8 jours ouvrables après la réception de la convocation



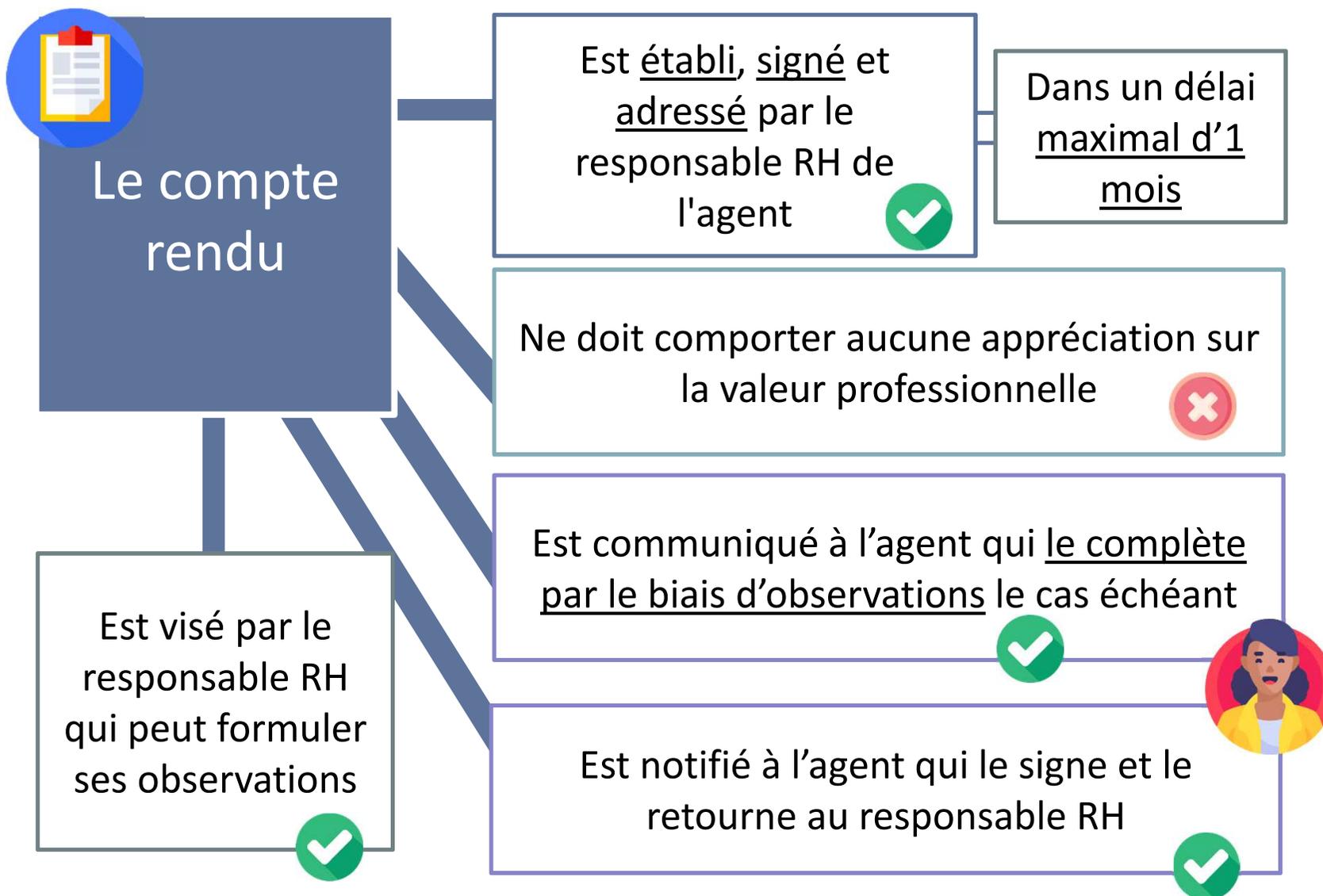
### Comment ?

- Une convocation de l'agent envoyé par le responsable RH
- La convocation se fait par tout moyen conférant date certaine



## A. L'entretien annuel

### ➤ L'entretien annuel d'accompagnement : le compte rendu





## A. L'entretien annuel

➤ L'entretien annuel de suivi



Pour qui ?

Pour les agents consacrant un temps de travail au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un service à temps plein à une activité syndicale

Par qui ?

Par le supérieur hiérarchique direct

L'entretien est de droit pour ces agents

## A. L'entretien annuel

### ➤ L'entretien annuel de suivi

**Principe** : l'entretien s'effectue sans appréciation  
de la valeur professionnelle

L'entretien  
porte sur



Les besoins de formation  
professionnelle

Les perspectives d'évolution  
professionnelle

Les acquis de l'expérience  
professionnelle

## A. L'entretien annuel

- L'entretien annuel de suivi : la procédure

Le supérieur hiérarchique direct communique à l'agent

Quand ?



Au moins 8 jours  
avant la date  
de l'entretien

Comment ?



Une convocation  
par tout moyen  
conférant date  
certaine

## A. L'entretien annuel

### ➤ L'entretien annuel de suivi : le compte rendu



Le compte  
rendu



Est établi, signé et adressé par le supérieur hiérarchique qui le communique à l'agent



L'agent le complète par le biais d'observations le cas échéant, le signe, le retourne au supérieur hiérarchique



Le supérieur hiérarchique le verse au dossier de l'agent



## A. L'entretien annuel

- Les différents entretiens spécifiques aux représentants syndicaux

Temps de travail consacré à l'activité syndicale		
Moins de 70%	À partir de 70% et inférieur à 100%	À 100%
Entretien professionnel <b>obligatoire</b>	Entretien de suivi <b>obligatoire</b>  Entretien d'accompagnement <b>facultatif et obligatoire si décharge</b>	Entretien d'accompagnement <b>facultatif</b>



Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement se substitue au compte rendu de l'entretien professionnel lorsque l'agent ne dispose pas d'un compte rendu d'entretien de suivi.



# *Questions*

## B. L'avancement et la promotion interne

### ➤ Principe



## B. L'avancement et la promotion interne

### ➤ L'avancement

Le fonctionnaire qui  
bénéficie



Depuis au moins six  
mois au cours d'une  
année civile

D'une DAS ou d'une  
mise à disposition

Et qui consacre la  
**totalité** de son service  
à l'OS

a droit à

Un avancement  
d'échelon (L212-2  
du CGFP)

Un avancement  
d'échelon spécial  
(L212-3 du CGFP)

Un avancement de  
grade au choix  
(L212-4 du CGFP)

Un avancement à  
un grade à accès  
fonctionnel

## B. L'avancement et la promotion interne

### ➤ L'avancement

Le fonctionnaire qui  
bénéficie



Depuis au moins six  
mois au cours d'une  
année civile

D'une DAS ou d'une  
mise à disposition

Consacre la **totalité**  
de son service à l'OS

a droit à

Dès la première année

Un avancement  
d'échelon

Sur la base de *l'avancement  
d'échelon*



## B. L'avancement et la promotion interne

### ➤ L'avancement

Le fonctionnaire qui  
bénéficie



Depuis au moins six  
mois au cours d'une  
année civile

D'une DAS ou d'une  
mise à disposition

Consacre la **totalité** de  
son service à l'OS

Dès la première  
année

S'il réunit les  
conditions de son  
statut particulier

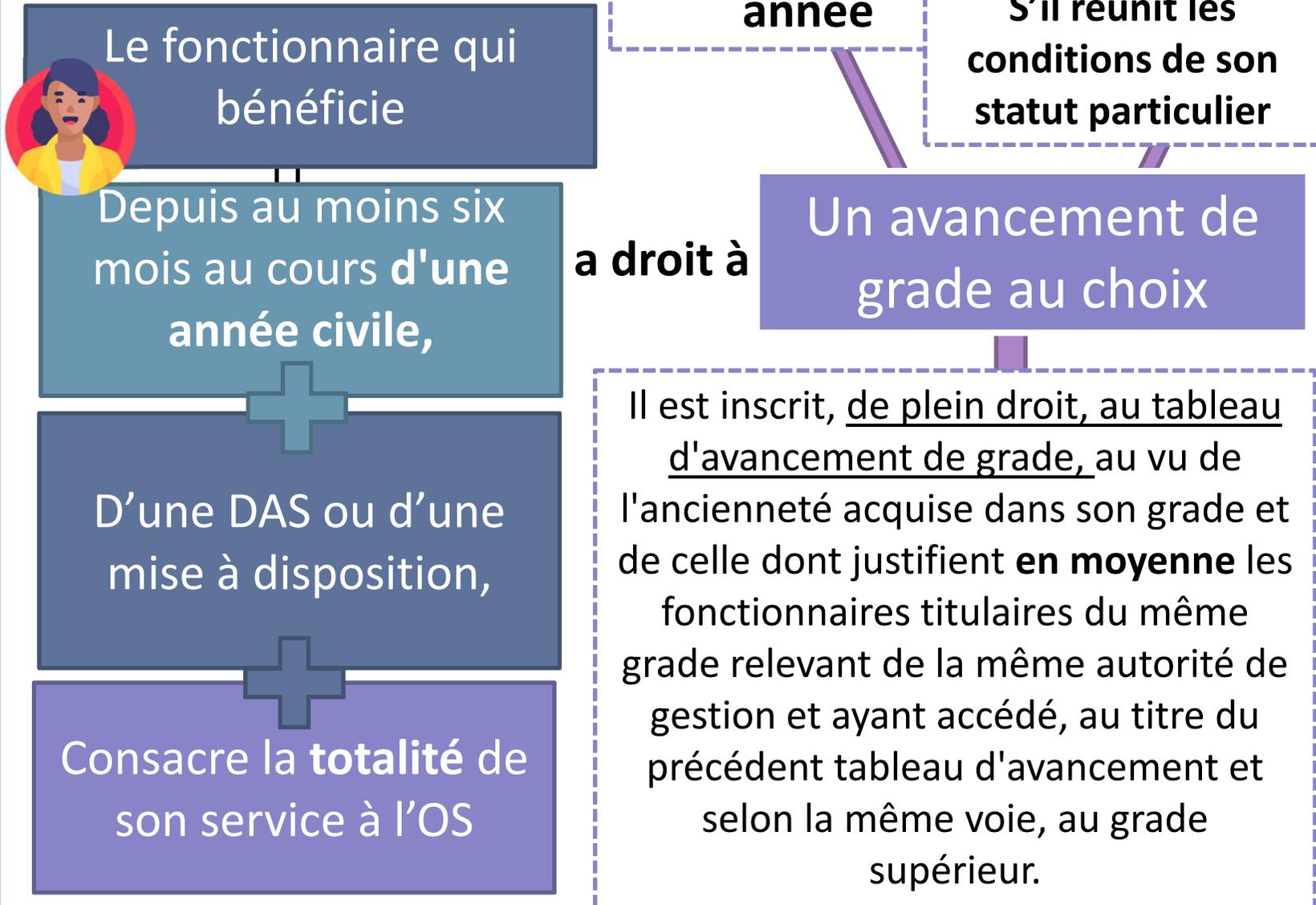
a droit à

Un avancement  
d'échelon spécial

Il 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 à l'échelon spécial.

## B. L'avancement et la promotion interne

### ➤ L'avancement





## B. L'avancement et la promotion interne

### ➤ L'avancement



Dès la première  
année

S'il réunit les  
conditions de son  
statut particulier

a droit à

Un avancement dans  
un grade à accès  
fonctionnel

« [...] lorsqu'ils ont préalablement exercé des fonctions correspondant à celles énumérées par ces dispositions et que les responsabilités ensuite exercées dans le cadre de leurs mandats syndicaux peuvent être regardées comme d'un niveau comparable à celles correspondant aux fonctions ainsi énumérées. »

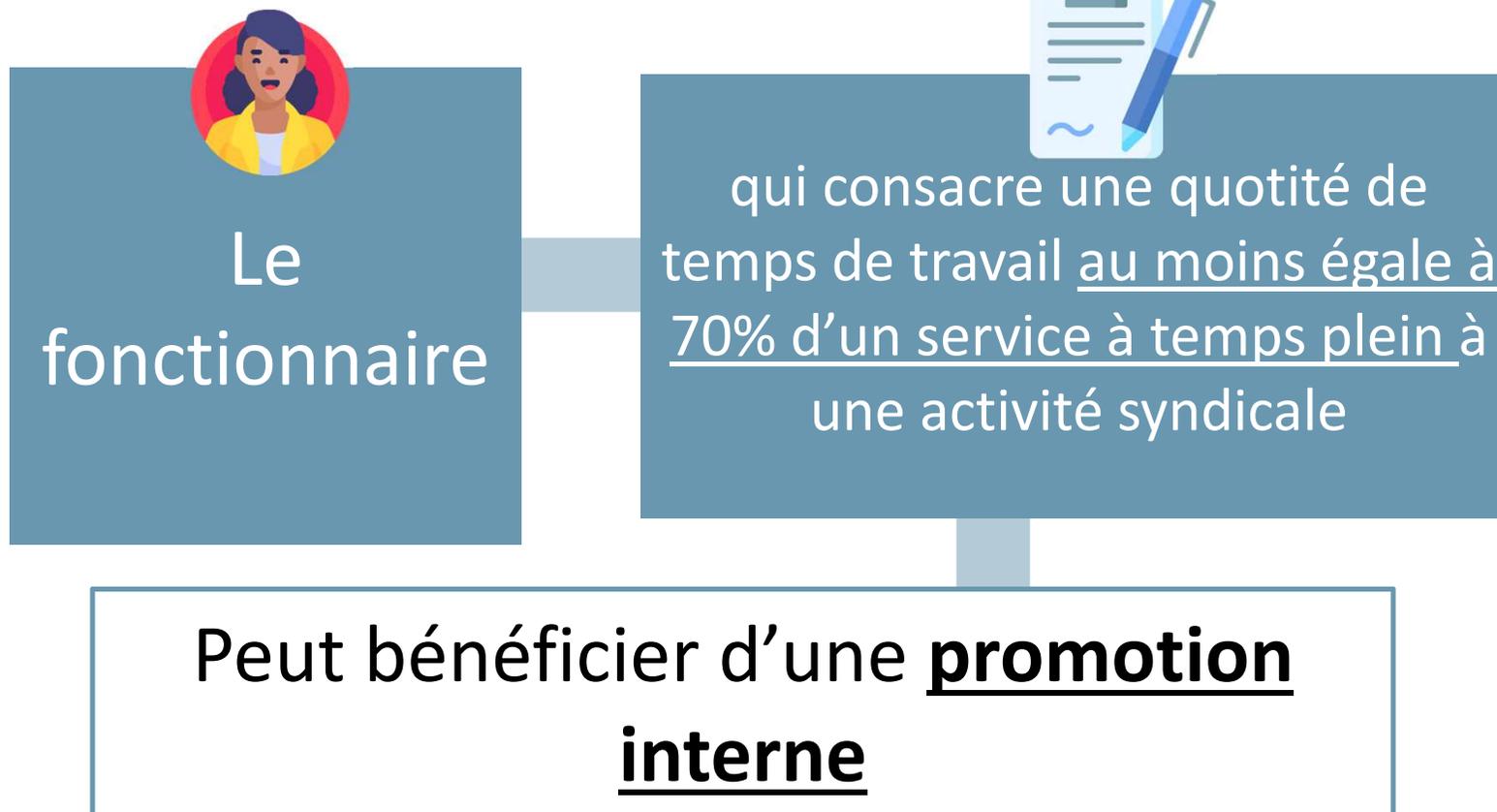
CE, 16 déc. 2022, n°449708, cons 4,





## B. L'avancement et la promotion interne

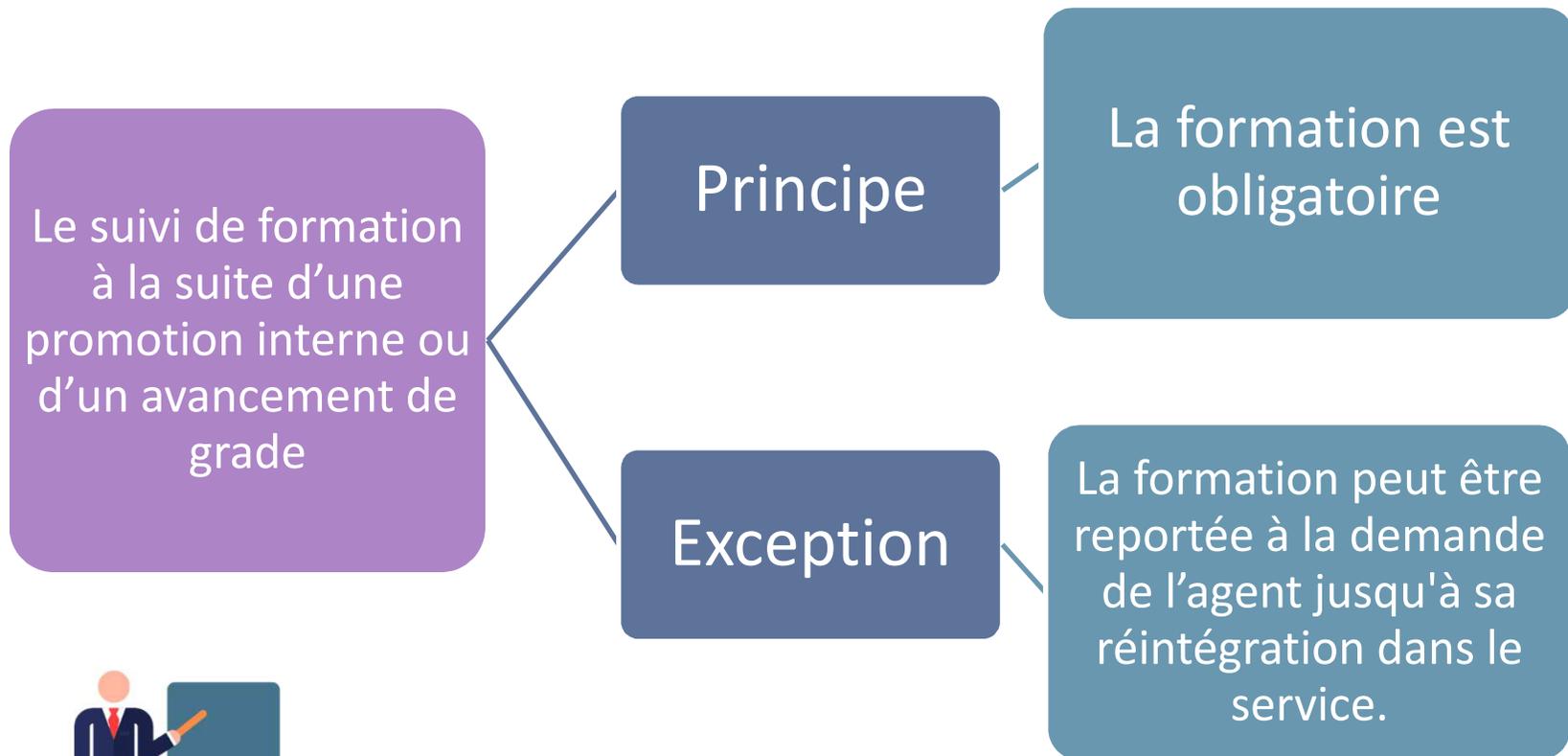
- La promotion interne : principe



Il s'agit d'une dérogation aux dispositions de l'article L411-8 du CGFP interdisant la nomination pour ordre.

## B. L'avancement et la promotion interne

- Dispositions communes à l'avancement et à la promotion interne en matière de formation





## B. L'avancement et la promotion interne

- Dispositions communes à l'avancement et à la promotion interne en matière de formation



Il ne sera pas possible de procéder au report si

Lors de la formation



des épreuves sont organisées

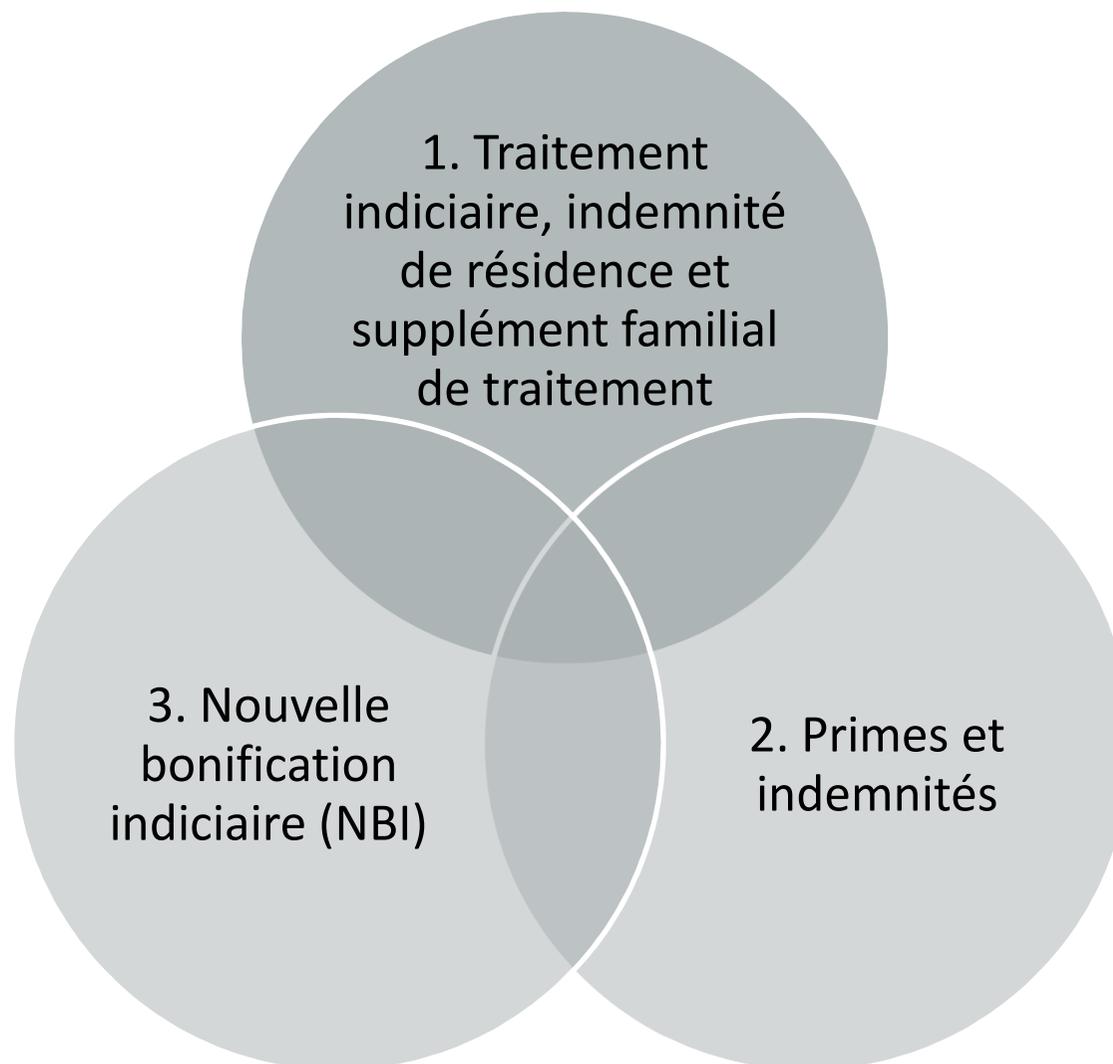


Afin d'apprécier l'aptitude de l'agent à exercer les missions de son nouveau grade, corps ou cadre d'emplois.



# *Questions*

## C. La rémunération



## C. La rémunération



1. Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement

**L'agent public est réputé conserver sa position statutaire ou les stipulations de son contrat lorsque :**

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

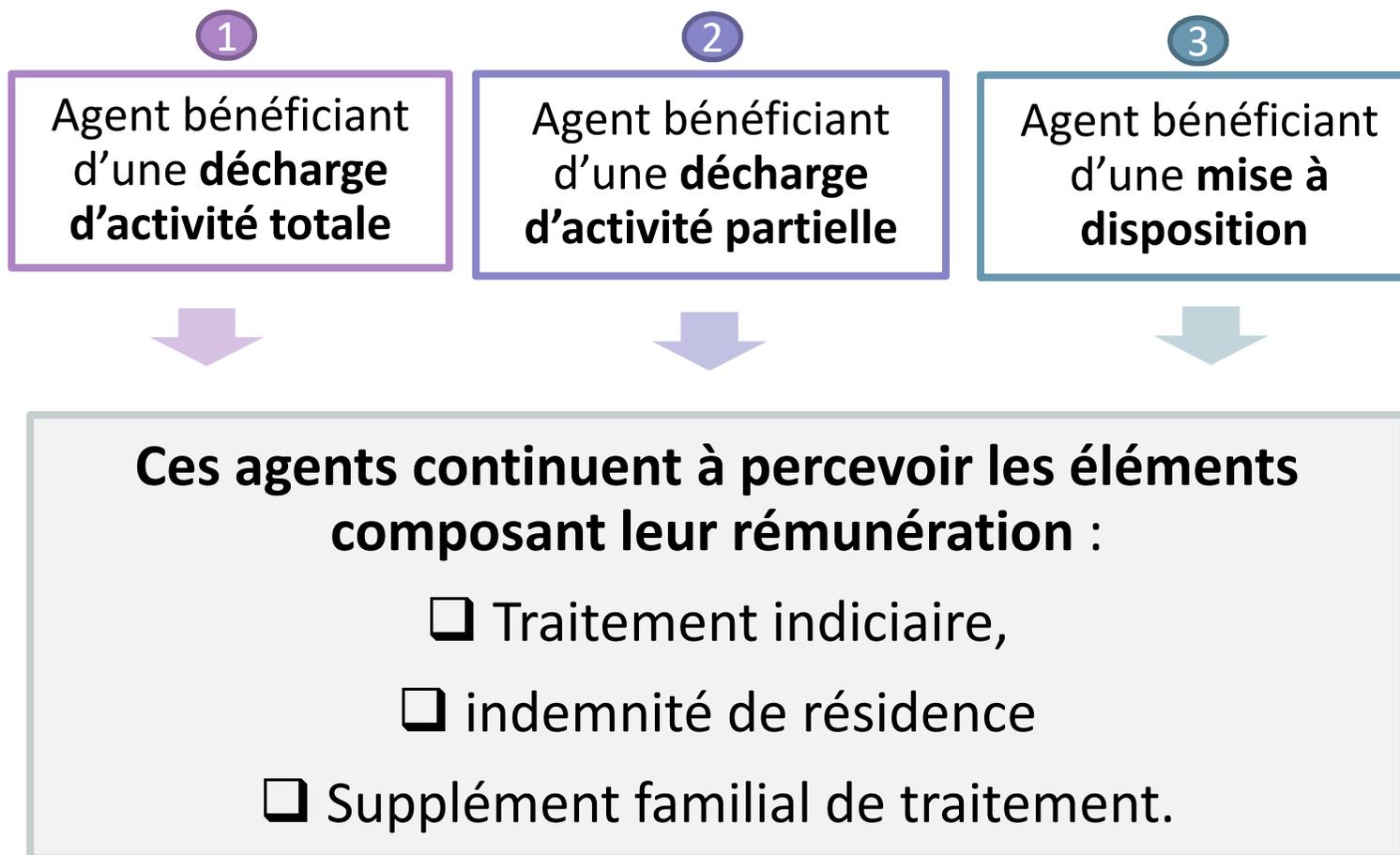
**Il continue donc de bénéficier des droits attachés à cette position administrative ou à ses stipulations contractuelles.**

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

## C. La rémunération



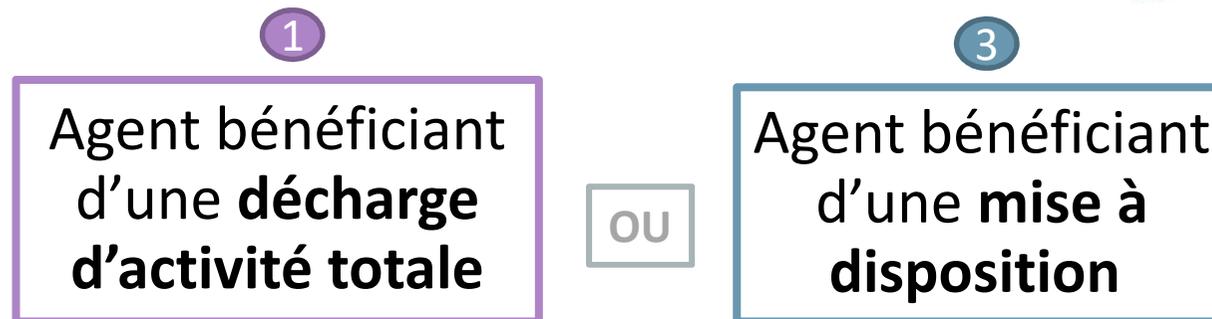
1. Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement



## C. La rémunération



### 2. Les primes et indemnités



**Ces agents conservent le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans leur cadre d'emplois avant d'en être déchargé**



## C. La rémunération

### 2. Les primes et indemnités

1

Agent bénéficiant  
d'une **décharge  
d'activité totale**

OU

3

Agent bénéficiant  
d'une **mise à  
disposition**

**Sont exclues du droit au maintien, les  
primes et indemnités :**

- liées à des **frais non engagés** par l'agent
- Tenant au **lieu d'exercice effectif** des fonctions
- ou celles qui ne sont **pas versées à la majorité des agents** relevant de la même spécialité ou, à défaut, du même cadre d'emplois.



Les primes et indemnités :

- Représentatives de frais,
- Liées au dépassement effectif du cycle de travail
- Liées à des horaires de travail atypiques
- Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions

Exemples





## C. La rémunération

### 2. Les primes et indemnités



1

Agent bénéficiant  
d'une **décharge  
d'activité totale**

OU

3

Agent bénéficiant  
d'une **mise à  
disposition**



Concernant les primes et indemnités **versées au regard de l'engagement professionnel ou de la manière de servir** :  
versement du **montant moyen** attribué aux agents du même cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale



Cas particulier : lorsque ces agents **perdent** leur droit à un **logement de fonction**, ils bénéficient du **montant des primes et indemnités** équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'**agent non logé**.



## C. La rémunération



### 2. Les primes et indemnités

2

Agent bénéficiant d'une **décharge d'activité partielle**



consacrant 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 le droit au versement des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer **sur la base d'un taux correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.**



## C. La rémunération



### 2. Les primes et indemnités

2

Agent bénéficiant d'une **décharge d'activité partielle**



Les agents consacrant une **quotité** de temps de travail **inférieure à 70 %** d'un service à temps plein à une activité syndicale **ne relèvent pas du champ d'application du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017.**



Une décision antérieure du conseil d'Etat, rendu le 27 juillet 2012, prévoyait de manière générale, pour les bénéficiaire d'une décharge partielle de service, le même droit et les mêmes limites que ceux prévus par le décret précité, sans poser de condition tenant à la quotité de temps de travail consacrée à une activité syndicale.



## C. La rémunération



### 2. Les primes et indemnités

#### ➤ L'évolution des primes et indemnités :



Sous réserve que cette progression soit **plus favorable** à l'intéressé

#### Montant calculé sur la moyenne des montants versés 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.

- Le montant de ces primes et indemnités progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités



Toutefois, le montant des primes calculées sur la base d'un indice progresse en fonction de son évolution.



## C. La rémunération

### 2. Les primes et indemnités

➤ L'évolution des primes et indemnités (suite) :



Lorsqu'une **évolution du régime indemnitaire** intervient au bénéfice de l'ensemble des membres du cadre d'emplois **après l'octroi** de la mise à disposition ou de la décharge syndicale

- le calcul du **montant de la nouvelle prime ou indemnité** s'effectue sur la base du **montant moyen** attribué aux agents occupant à temps plein **un emploi comparable** à celui que l'agent occupait précédemment



**Cessation de versement de l'ancienne prime ou indemnité** si elle est **supprimée concomitamment à la création d'une nouvelle** durant la décharge syndicale ou la mise à disposition.





## C. La rémunération



### 2. Les primes et indemnités

➤ L'évolution des primes et indemnités (suite) :



Lorsque l'agent mis à disposition bénéficie d'un **avancement de grade** ou d'un **changement de cadre d'emplois**

- 
- le **montant** des primes et indemnités est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le **grade dont il devient titulaire**



## C. La rémunération



### 3. La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Agent bénéficiant d'une  
**décharge d'activité totale**

Agent bénéficiant d'une  
**décharge d'activité partielle  
d'au moins 70 % d'un temps  
plein**

Agent bénéficiant d'une  
**mise à disposition**

**Ces agents conservent  
leur NBI sous réserve  
d'avoir **exercé pendant  
au moins six mois** des  
fonctions donnant lieu  
au versement de cette  
NBI avant la décharge  
d'activité ou la mise à  
disposition**



# *Questions*



## D. L'action sociale et la protection sociale

### ➤ L'action sociale - définition

Article L731-1  
du CGFP

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à **améliorer les conditions de vie** des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

L'organe délibérant détermine :

- le type d'actions sociales à mener
- le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation des prestations prévues
- les modalités de leur mise en œuvre





## D. L'action sociale et la protection sociale

### ➤ La protection sociale - définition

La protection sociale désigne tous les **mécanismes de prévoyance collective** permettant aux individus ou aux ménages de **faire face aux conséquences financières des "risques sociaux"**. Ce sont des situations qui peuvent **provoquer une baisse de ressources ou une hausse des dépenses**.



Article L827-1  
et suivants du  
CGFP



Les employeurs publics territoriaux auront l'obligation de participer au financement des garanties:

- de **protection sociale complémentaire** de leurs agents en matière de frais de santé (maternité, maladie ou un accident) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.
- en matière de **prévoyance** (incapacité, invalidité, inaptitude, décès) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.



## **D. L'action sociale et la protection sociale**

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel qui  
**bénéficie d'une décharge totale** de service  
pour l'exercice d'une activité syndicale



a le **droit au maintien** du bénéfice des  
prestations d'action sociale et de la  
protection sociale complémentaire instituées  
**par l'employeur ayant accordé** la décharge  
ou la mise à disposition



# *Questions*

L'exercice du  
droit syndical

### ➤ **Informations administratives et juridiques (IAJ) :**

14 mars 2023

\_ Septembre 2021 : Négociation collective : le décret du 7 juillet 2021

\_ Mai 2021 : Refonte du régime applicable aux négociations et aux accords collectifs : l'ordonnance du 17 février 2021

\_ Décembre 2018 : L'intérêt à agir des organisations syndicales en contentieux de la fonction publique

– Février 2018 : Les garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

– Mars 2015 : L'exercice du droit syndical dans la FPT

– Septembre 2012 : Régime des primes en cas de décharge de service pour mandat syndical

– Janvier 2002 : Les absences pour raisons syndicales dans la FPT



## A consulter sur ce thème

L'exercice du  
droit syndical

14 mars 2023

➤ **Banque de données statutaires du CIG (BIP) :**

*(Fiches pratiques mises à jour dès l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions)*

- *Droit syndical : généralités (SYNGEN)*
- *Droit syndical : conditions matérielles (SYNMAT)*
- *Négociation et accords collectifs dans la fonction publique (NEACCO)*
- *Autorisations d'absence pour mandat syndical (AUABSY)*
- *Décharges d'activité de service pour activités syndicales (DECACT)*
- *Mise à disposition d'une organisation syndicale (DISSYN)*

➤ **Textes**

*L'ensemble des textes relatifs à ce thème, mis à jour quotidiennement, est consultable dans cette rubrique.*

➤ **Bibliographie** : A retrouver sur la page Rencontres statutaires du site internet du CIG

<http://www.cig929394.fr/grh/recontres/recontres-statutaires>





# Merci de votre attention

---

**Direction du Conseil et de l'expertise statutaires**

*expertisestatutaire@cig929394.fr / 01.56.96.81.81*

*Page Rencontres statutaires – [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)*