



Janvier 2012

## L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### Référence :

- Ü Décret 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale
- Ü Circulaire du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,
- Ü Arrêté du 11 mars 2009 portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux aux Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

### LES CONDITIONS MATERIELLES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

#### LOCAL SYNDICAL - ARTICLES 3 ET 4 DU DECRET.

Les collectivités d'**au moins 50 agents** doivent mettre à disposition un **local commun** aux organisations syndicales ayant une **section syndicale** dans la collectivité **et** représentées au **Comité Technique Paritaire local** ou au **C.S.F.P.T.** (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale).

*Lorsque l'effectif est inférieur à 50 agents, la collectivité territoriale n'est soumise à aucune obligation.*

Les **centres de gestion** doivent attribuer un **local commun** aux organisations **syndicales représentées au CTP placé auprès du centre de gestion**, au **CSFPT** ou aux **CTP des collectivités affiliées**.

Le local doit être normalement **situé dans l'enceinte des bâtiments de la collectivité** et **aménagé pour permettre l'exercice de l'activité syndicale** (éléments de mobilier, moyens de communication...)

Il est important d'établir les **modalités de fonctionnement et d'organisation** (coût des abonnements, moyens de reprographie, acheminement de la correspondance,...) avec les syndicats.

### AFFICHAGE DE DOCUMENTS D'ORIGINE SYNDICALE - ARTICLE 9

Les organisations syndicales **déclarées dans la collectivité ou représentées au C.S.F.P.T.** peuvent afficher toute information sur des panneaux réservés à cet usage dans les locaux accessibles au personnel (et non au public).

Ces panneaux doivent être de **dimensions convenables** et **aménagés de manière à assurer la conservation des documents** (ex. portes vitrées, serrure,...).

Une copie du document affiché doit être **immédiatement transmise à l'autorité territoriale** ; cette dernière n'est pas autorisée à s'opposer à cet affichage hormis dans le cas **d'injures ou de diffamations**.

### DISTRIBUTION DE DOCUMENTS D'ORIGINE SYNDICALE - ARTICLE 10

Tout document, dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale, peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs sous les réserves suivantes :

- Ü *Cette distribution ne doit concerner que les agents de la collectivité ou l'établissement et se dérouler dans la mesure du possible en dehors des locaux accessibles au public ;*
- Ü *l'organisation syndicale doit immédiatement communiquer un exemplaire du document à l'autorité territoriale ;*
- Ü *la distribution ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ;*
- Ü *la distribution ne peut être assurée que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service.*

**LA COLLECTE DES COTISATIONS – ARTICLE 11**

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais sous réserve :

- Û *que cette collecte ait lieu en dehors des locaux ouverts au public,*
- Û *par des représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service,*
- Û *et ne porte pas atteinte au fonctionnement du service.*

**LES REUNIONS SYNDICALES – ARTICLES 5 A 8****1- Les réunions syndicales en dehors des heures de service - article 5**

**Toute organisation syndicale** peut tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs en dehors des heures de service. Si ces réunions ont lieu pendant le service, peuvent seuls y assister les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence.

**2 - Les réunions mensuelles d'information - article 6**

Les organisations syndicales représentées au **Comité Technique Paritaire local** ou au **Conseil Supérieur de la Fonction Publique** peuvent tenir, pendant les heures de service, **une réunion mensuelle d'information d'une heure**. Cette heure peut être regroupée par tranche de 2 heures tous les deux mois ou de 3 heures dans le cadre du trimestre.

Si l'heure d'information a lieu pendant la dernière heure de la journée, cette réunion peut se prolonger au-delà de cette dernière heure de service.

Tout agent a le droit de participer, à son choix, et sans perte de traitement, à ces réunions dans la limite de 12 heures annuelles, mais il doit prévenir l'autorité territoriale de sa participation à cette réunion en fonction des nécessités de service.

**3- Les règles communes**

Ces réunions doivent faire l'objet d'une **demande préalable** d'organisation formulée par l'organisation syndicale **une semaine avant la date de la réunion** ; mais, l'autorité territoriale peut faire droit à des demandes présentées dans un délai plus court.

L'organisation syndicale organise sa réunion à l'intention des agents d'une collectivité et la réunion ne s'adresse alors **qu'au personnel de cette collectivité**. Elle doit être tenue **en dehors des locaux ouverts au public**.

**Tout représentant syndical mandaté à cet effet a libre accès aux réunions tenues par cette organisation** même s'il n'appartient pas à la collectivité où se tient la réunion. L'autorité territoriale devra être **informée** de sa venue **vingt-quatre heures avant la date fixée pour le début de la réunion**. Il pourra s'opposer à cette venue si elle est de nature à troubler **l'ordre public ou le bon fonctionnement du service**.

**LA FORMATION SYNDICALE**

L'article 57-7 de la loi n° 84-53 du 26.01.84 prévoit que tout fonctionnaire en activité peut bénéficier d'un **congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an**.

Ces stages sont à effectuer auprès d'un centre ou institut figurant sur une liste établie par arrêté. Ces stages peuvent être décentralisés. L'agent doit faire une demande écrite à l'autorité territoriale **au plus tard un mois avant la session**.

**A défaut de réponse** le 15ème jour avant le début du stage, le **congé est réputé accordé**.

Le congé n'est accordé que **si les nécessités de service le permettent** ; mais, tout refus doit être **motivé et transmis à la commission administrative paritaire**.

**A l'issue du stage, le centre de formation délivre une attestation à l'agent, à transmettre à l'autorité territoriale.**

## SITUATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

Les dispositions législatives et réglementaires prévoient du temps laissé aux agents pour exercer leur activité syndicale par l'attribution d'**autorisations spéciales d'absence** et de **décharges de services**.

Ces modalités sont cumulables entre elles.

## LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

Elles sont au nombre de trois et peuvent se cumuler entre elles.

**Articles 12 et 13 : participation aux congrès et aux réunions des organismes directeurs ;**

**Article 14 : contingent d'heures pour d'autres réunions**

**Article 15 : participation aux organismes consultatifs paritaires.**

Elles concernant les **fonctionnaires** et les **agents non titulaires**.

Le représentant syndical doit donc solliciter cette autorisation d'absence, en précisant la nature de cette autorisation en y joignant la convocation.

### 1- Autorisations d'absence des articles 12 et 13

Des autorisations d'absence sont accordées aux **représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions d'organismes directeurs dont ils sont membres élus**.

**Notion de congrès** : assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation syndicale ayant pour but de se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat.

**Notion d'organisme directeur** : tout organisme ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale (ex. le conseil syndical, la commission exécutoire, le bureau, le conseil d'administration).

**Durée** : - **10 jours par an** dans le cas de participation aux **congrès des syndicats nationaux, des fédérations ou confédérations de syndicats**.

Cette limite est portée à **20 jours par an** lorsque ce représentant est appelé à participer :

- ü **aux congrès syndicaux internationaux ;**
- ü **aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, de syndicats nationaux, des fédérations, des confédérations ;**
- ü **aux réunions des instances statutaires départementales, interdépartementales et régionales.**

La **charge financière** liée à ces autorisations d'absence est supportée par la **collectivité employeur**.

### 2- Autorisations d'absence de l'article 14

Les autorisations d'absence de l'article 14 sont accordées aux représentants mandatés pour participer au congrès ou aux réunions d'un autre niveau que ceux prévus aux articles 12 et 13 ; **il s'agira essentiellement des réunions des organismes directeurs des sections syndicales**.

La **charge financière** de ces autorisations d'absence est supportée **par la collectivité employeur** lorsqu'elle compte plus de 50 agents.

Pour les collectivités de moins de 50 agents, le centre de gestion, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, rembourse les charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

**Il est donné au titre de ces réunions un contingent global d'heures distribué proportionnellement à la représentation des organisations syndicales au CTP local.**

## Calcul et répartition du contingent :

### ü Calcul

Une heure d'autorisation d'absence est accordée pour mille heures travaillées.

### Collectivités ou établissements d'au moins 50 agents ayant leur propre CTP

Ces collectivités calculent chaque année leur contingent d'heures à raison d'**une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures travaillées** (titulaire - stagiaire - non titulaire – agent mis à disposition dans la collectivité).

L'autorité territoriale peut convenir avec les organisations syndicales de calculer le contingent global annuel :

- ü **soit selon l'article 14 du décret** : 1 heure pour 1000 heures de travail effectuées pour l'ensemble des agents,
- ü **soit en se référant à la circulaire du 25 novembre 1985** qui propose dans un souci de simplification la formule suivante :

**Nombre de jours travaillés X effectifs budgétaires / 1000**

Ensuite, ce contingent global ainsi calculé est **réparti entre les organisations syndicales qui ont obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale proportionnellement au nombre de voix obtenues au Comité Technique Paritaire local.**

Il semble possible de prendre le calcul en prenant comme référence les **1607 h** de travail annuel : **1607 X effectifs budgétaires / 1000.**

### Collectivités ou établissements employant moins de 50 agents

Le contingent d'heures est calculé, chaque année, par **le centre de gestion** en fonction du nombre d'heures de travail effectuées par la totalité des agents fonctionnaires et non titulaires employés par les collectivités relevant du CTP du centre de gestion. Il est ensuite réparti entre **les organisations syndicales ayant obtenu des sièges au conseil supérieur de la fonction publique territoriale proportionnellement au nombre de voix obtenues au CTP placé auprès du centre de gestion.**

Ainsi les organisations syndicales énoncées ci-dessous disposent de :

**CGT : 1276 heures**

**CFDT : 763 heures**

**SDU \* : 890 heures** - \*organisation syndicale n'ayant pas obtenu de sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, pas d'attribution de droits.

**Les collectivités territoriales ou établissements publics comptant moins de 50 agents sont remboursés par le centre de gestion des charges salariales liées à ces autorisations.**

#### 3- Dispositions communes aux autorisations spéciales d'absence des articles 12, 13 et 14

Les autorisations spéciales d'absence doivent être sollicitées **au moins trois jours à l'avance avec à l'appui la convocation correspondante**. Cependant, l'autorité territoriale peut accepter d'examiner une demande transmise plus tardivement.

Les autorisations spéciales d'absence des articles 12 - 13 et de l'article 14 peuvent se cumuler (un même représentant mandaté peut bénéficier d'autorisation spéciale d'absence aux deux titres).

Le texte ne limite pas le nombre d'agents susceptibles de participer. Toutefois, ils doivent avoir été **désignés conformément aux statuts** de leur organisation et **justifier du mandat** dont ils ont été investis.

Les délais de route **ne** sont **pas** compris pour le calcul des durées d'autorisation spéciale d'absence.

#### 4- Les autorisations spéciales d'absence de l'article 15 attribuées aux membres des organismes paritaires

Ces autorisations d'absence concernent les représentants syndicaux appelés à siéger aux **organismes paritaires** mis en place en application de la loi n° 84-53 du 26.01.84.

Il s'agit notamment des **commissions administratives paritaires et des comités techniques paritaires**. Il en va de même pour les **conseils de discipline** qui ne sont autres que les commissions administratives paritaires érigées en formation disciplinaire.

Le représentant syndical se voit accorder cette autorisation d'absence sur **simple présentation de sa convocation**.

La **durée** de cette autorisation comprend :

- Ü les délais de route,
- Ü la durée prévisible de la réunion,
- Ü une durée égale à la durée de la réunion pour permettre aux intéressés d'en assurer la préparation ou le compte rendu.

Les autorisations d'absence de l'article 15 peuvent **se cumuler** avec les précédentes (12 - 13 et 14).

La charge de cette autorisation spéciale d'absence revient à la **collectivité employeur**.

Les agents participant à ces réunions se voient rembourser les **frais de déplacements**. Cependant, seuls les **membres ayant une voix délibérative** sont remboursés. Les suppléants ne sont donc pas remboursés.

## LES DECHARGES D'ACTIVITE DE SERVICE

**Certains représentants syndicaux** - pouvant bénéficier par ailleurs d'autorisations spéciales d'absence - **peuvent être désignés par leur organisation syndicale et dans le cadre d'un crédit mensuel limité, pour bénéficier de décharges d'activité de service.**

**A noter : Ce crédit global est calculé, pour les collectivités affiliées, par le Centre de gestion.**

**Pendant ces heures de décharges, ils effectuent- en lieu et place de leur activité professionnelle habituelle - une activité syndicale.**

**La décharge peut être totale ou partielle.**

### 1- Position des agents déchargés

Ces agents demeurent en **position d'activité** et continuent à bénéficier des droits attachés à cette position :

- Û Maintien de la rémunération,
- Û Maintien des primes qu'ils percevaient avant d'être déchargés et qui sont liées au grade et à l'affectation,
- Û Maintien de la NBI en cas de décharge d'activité partielle,
- Û Avancement d'échelon et de grade sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même cadre d'emplois ou emploi pour les agents totalement déchargés.

Lorsque la décharge de service prend fin, la collectivité doit affecter l'agent dans un emploi correspondant à son grade dans les meilleurs délais.

#### § Calcul

Le crédit d'heures est déterminé selon un barème préétabli à l'article 18 du décret 85-397 en fonction du nombre d'agents (stagiaires –titulaires – non titulaires en équivalent temps complet) employés :

- Û par la collectivité si elle n'est pas affiliée par le centre de gestion
- Û ou du total des effectifs des collectivités affiliées pour un centre de gestion.

**Ce crédit d'heures global est déterminé chaque année selon les effectifs.**

#### § Répartition

Le crédit global d'heures est réparti entre les organisations syndicales par l'autorité territoriale ou par le centre de gestion selon le cas, à raison de :

- Û 25% répartis également entre les organisations syndicales représentées au CSFPT – arrêté du 11 mars 2009,
- Û 75% répartis entre les organisations qui ont obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au CSFPT, proportionnellement au nombre de voix obtenues au CTP de la collectivité ou du centre de gestion pour les collectivités et établissements de moins de 50 agents .

**IMPORTANT :**

La circulaire du 25 novembre 1985 stipule que **les 25% sont partagés également entre les organisations présentes au CTP local et qui ont au moins un représentant au CSFPT**. Celles non représentées localement ne peuvent donc en bénéficier.

**Lorsqu'il s'agit de répartir les 75% du crédit global au niveau du centre de gestion, il y a lieu de procéder comme suit :**

- 1. Recenser les organisations syndicales qui ont obtenu, à la fois des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au CSFPT, et des suffrages aux comités techniques paritaires des collectivités et établissements obligatoirement affiliés au centre de gestion ou au comité technique paritaire placé auprès du centre.**
- 2. Totaliser pour chacune des organisations syndicales les suffrages qu'elle a obtenus aux différents comités techniques paritaires.**

**2-Modalités**

Les bénéficiaires des décharges de service sont désignés par les organisations syndicales dans la collectivité concernée ou dans les collectivités ou établissements affiliés au centre de gestion; si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service **l'autorité territoriale demandera sans délai l'avis de la commission administrative paritaire.**

Le contingent d'heures peut être utilisé par les organisations syndicales comme elles l'entendent, sans aucun droit de regard de l'autorité territoriale. **Le refus** opposé à un agent d'utiliser ses décharges de service, en raison des nécessités de service, **doit être motivé.**

**Les heures accordées mensuellement et non utilisées ne sont pas reportables** sur le mois suivant sauf autorisation donnée par l'autorité territoriale.

**Il appartient à chaque collectivité territoriale de comptabiliser le nombre d'heures de décharges de services effectuées par les agents de leur collectivité.**

La **rémunération** remboursée intègre tous les **éléments visés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983** (traitement indiciaire, indemnité de résidence, NBI (sauf si décharge complète), supplément familial de traitement, primes et indemnités liées au grade ou à l'affectation).

Afin d'en obtenir remboursement des charges salariales liées à ces décharges, les collectivités doivent également **transmettre chaque mois au centre de gestion le bordereau de demande de remboursement.**