

COOPÉRATION DES CDG RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Fonction publique territoriale

LE DROIT SYNDICAL

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



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
PARTIE I. LES ORGANISATIONS SYNDICALES	5
1.1. LA PROCEDURE DE CREATION	5
1.2. LES MISSIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES	6
1.3. LES MOYENS MATERIELS ACCORDES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES	8
1.3.1. Les locaux syndicaux et leurs équipements	8
A/ Les seuils d'attribution des locaux syndicaux	8
B/ La localisation des locaux syndicaux	9
1.3.2. Les réunions syndicales	10
A/ Le cadre commun aux réunions syndicales	11
B/ Les particularismes propres à chaque catégorie de réunions syndicales	12
1.3.3. L'affichage des documents syndicaux	13
1.3.4. La distribution des documents syndicaux	14
1.3.5. La collecte des cotisations syndicales	14
1.3.6. L'utilisation de technologies numériques et de données à caractère personnel	14
PARTIE II. LES GARANTIES ET FACILITES ACCORDEES AUX AGENTS PARTICIPANT A DES ACTIVITES SYNDICALES	17
2.1. LES GARANTIES ET FACILITES ACCORDEES A TOUS LES AGENTS PUBLICS	17
2.1.1. La protection des agents du fait de leurs opinions ou activités syndicales	17
A/ L'interdiction des mesures discriminatoires prises à l'encontre des agents à raison de leurs opinions ou activités syndicales	17
B/ Une protection qui n'exonère pas l'agent du respect de ses obligations déontologiques	17
2.1.2. Les facilités accordées aux agents	18
A/ Les autorisations spéciales d'absence pour participer aux réunions syndicales	18
B/ Le congé pour formation syndicale	18
2.2. LES GARANTIES ET FACILITES ACCORDEES AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX	19
2.2.1. Les facilités accordées aux représentants syndicaux pour exercer leurs missions pendant leur temps de travail	19
A/ Les absences relevant du crédit de temps syndical	19
B/ Les autorisations particulières d'absence ayant un objet syndical ciblé	26
2.2.2. LES GARANTIES STATUTAIRES ACCORDEES AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX	32
A/ Les garanties spécifiques des représentants syndicaux bénéficiaires de décharges d'activité de service (DAS)	33
B/ Les garanties accordées aux représentants syndicaux mis à disposition des organisation syndicales représentées au sein du CSFPT et du CCFP	37



❖ RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique (L. 113-1 à L113-2 ; L 211-1 à L. 227-4 ; R. 113-1 à R. 113-4 ; R211-1 à R. 292-4)
- Circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

❖ ABREVIATIONS

- CAP : commission administrative paritaire
- CAA : cour administrative d'appel
- CCFP : Conseil commun de la fonction publique
- CCP : commission consultative paritaire
- CE : Conseil d'Etat
- CGCT : Code général des collectivités territoriales
- CGFP : Code général de la fonction publique
- CSFPT : Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- CST : comité social territorial
- OS : organisations syndicales
- SPA : service public administratif
- SPIC : service public industriel et commercial

INTRODUCTION

Le droit syndical constitue une garantie fondamentale des agents du service public.

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

Et du [préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) de la IV^{ème} République qui énonce dans son :

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

Ces textes de portée internationale sont retranscrits dans le Code général de la fonction publique (CGFP).

L'article L.113-1 indique que : « *Le droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.* »

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

Les dispositions relatives au droit syndical dans la fonction publique territoriale **concernent l'ensemble des agents publics¹ territoriaux** (fonctionnaires et contractuels) qui exercent leurs activités dans les collectivités territoriales et leurs groupements, ainsi que les établissements publics à caractère administratif en relevant. Ils concernent aussi les agents détachés, mis à disposition et les agents de droit privé.

Les agents de droit privé exerçant au sein de services publics industriels et commerciaux territoriaux (SPIC), soumis au Code du travail, bénéficient aussi de cette garantie fondamentale qui s'étend en définitive à tous les travailleurs. Toutefois, les modalités d'expression de ce droit syndical suivent des règles particulières propres au statut de l'agent, selon qu'il relève du Code du travail ou du Code général de la fonction publique.

Dans l'exercice effectif du droit syndical et la défense des droits et intérêts des agents, les organisations syndicales jouent un rôle de premier plan (PARTIE I).

Pour que ces organisations syndicales puissent jouer pleinement leur rôle, le législateur a aussi prévu un vaste dispositif de garanties et facilités accordées aux agents (PARTIE II), afin que ceux-ci puissent participer, à des degrés divers, à une activité syndicale, sans avoir à craindre que leur engagement ne nuise à leur carrière professionnelle.

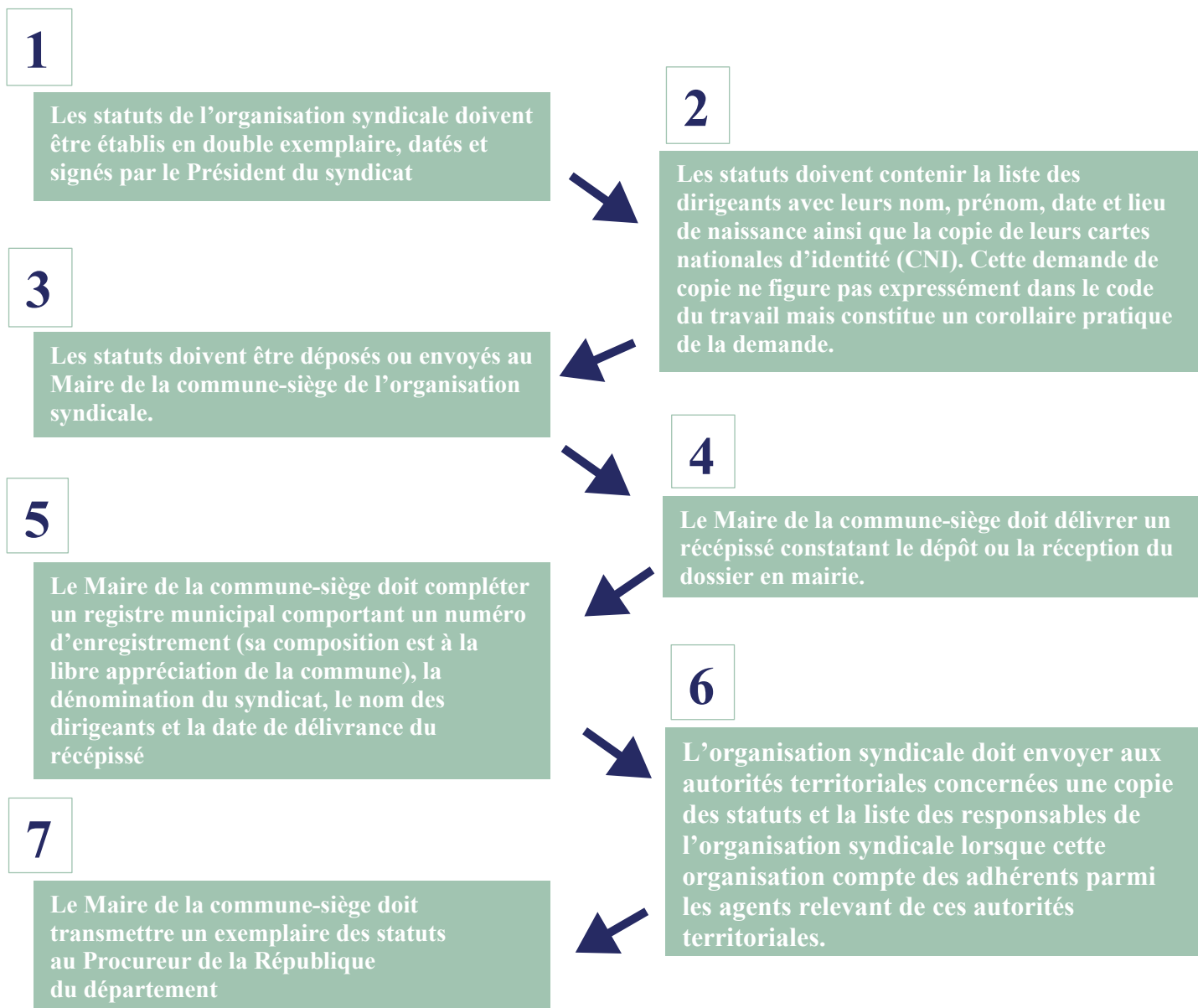
¹ Définition donnée à l'article 7 du CGFP.

PARTIE I. LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La liberté de constituer des organisations syndicales se manifeste par une procédure de création relativement simple de ces entités (2.1). Les statuts constitutifs de ces organisations et les compétences qui leur sont reconnues par le législateur permettent aux syndicats de la fonction publique territoriale d'intervenir très largement au soutien des intérêts des agents (2.2.). Pour remplir ces missions, le législateur et le pouvoir réglementaire leur ont attribué des moyens matériels conséquents (2.3).

1.1. LA PROCEDURE DE CREATION

Conformément aux articles R 113-1 et R. 113-2 du CGFP, les organisations syndicales représentant les agents publics déterminent librement leurs structures. En cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale représentant des agents publics d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public administratif, les statuts et la liste des responsables de cet organisme syndical sont communiqués à l'autorité territoriale intéressée. La démarche de création comporte les étapes suivantes :



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

1.2. LES MISSIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

► Une mission contentieuse de défense des intérêts collectifs

Les organisations syndicales peuvent **agir en justice** pour contester des actes administratifs², réglementaires voire individuels, relatifs au personnel. **Cette action n'est recevable, dans tous les cas, qu'à la condition de démontrer qu'il lèse un intérêt collectif défendu par le syndicat.**

Sont visés :

- **Les actes réglementaires** pris par les organes délibérants affectant le statut du personnel (exemple : délibération relative au régime indemnitaire, règlement intérieur, temps de travail...)
- **Les décisions individuelles favorables à un agent mais qui produisent des effets négatifs sur d'autres agents** (dans ce cas, il y a bien défense d'un intérêt collectif). Ex : inscription d'un agent au tableau d'avancement.
!! En principe, en dehors de ces cas, seul l'agent concerné a un intérêt à agir en justice contre les décisions individuelles qui lui sont défavorables (sanction, évaluation professionnelle...)

Les OS peuvent aussi mener, sous certaines conditions, **des actions de groupe** lorsque plusieurs agents, placés dans une situation similaire, sont victimes de la part de leur employeur « *d'un même manquement ou d'un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles* »³.

► Une mission d'assistance et d'information des agents

A la demande des agents territoriaux, un représentant d'une OS représentative peut les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles qui leur sont défavorables relatives à l'avancement de grade, à l'échelon spécial et à la promotion interne⁴.

Les agents territoriaux peuvent aussi être accompagnés par un représentant d'une OS lors de procédures administratives où les personnels ont le droit d'être assisté par un défenseur de leur choix (ex : procédures disciplinaires ou de licenciement pour insuffisance professionnelle, etc.)

De manière générale, les OS exercent une mission d'information statutaire auprès des agents. Pour la mener à bien, des moyens matériels et des droits particuliers ont été accordés aux OS et aux agents (Voir infra Partie I, point 2.3).

► Une mission de négociation en vue de la conclusion d'accords collectifs

Les OS représentatives participent **au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat** des agents publics avec les représentants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers⁵.

² L. 113-2 du CGFP : « Les organisations syndicales représentant les agents publics peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics. »

³ Article R77-10-1 et suivants du Code de justice administrative / Article 16 de la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes

⁴ L. 216-2 du CGFP.

⁵ L.221-1 du Code général de la fonction publique

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités territoriales compétentes, à des négociations relatives permettant la conclusion d'accords collectifs,⁶ au niveau national ou local, portant sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- Conditions et organisation du travail (actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail notamment)
- Temps de travail, télétravail, qualité de vie au travail, conditions de déplacement entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail
- Accompagnement social des mesures de réorganisation des services
- 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
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Promotion de l'égalité des chances, reconnaissance de la diversité et prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières
- Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes en situation de handicap
- Déroulement des carrières et promotion professionnelle
- Apprentissage
- Formation professionnelle et formation continue
- Intéressement collectif et conditions de mise en œuvre de politiques indemnitaires
- Action sociale
- Protection sociale complémentaire
- Évolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Parmi les domaines précités, relevant notamment des accords collectifs locaux, ne figurent pas les discussions autour des moyens mis à disposition des organisations syndicales.

Toutefois, cette question peut être examinée par les OS et l'autorité territoriale (président du centre de gestion ou des Maires et Présidents pour les collectivités non affiliées) et faire l'objet d'une autre forme d'accord, en application de l'article L.222-4 du CGFP. Les modalités pratiques d'exercice du droit syndical peuvent ainsi être matérialisées sous la forme d'un protocole d'accord.

➤ Une mission de représentation du personnel au sein des instances de dialogue social

Dans le cadre des élections professionnelles de la fonction publique territoriale, seules les organisations syndicales peuvent constituer des listes pour désigner les représentants du personnel au sein des instances de dialogue social (CAP, CCP, CST, FSSCT, CSFPT, CCFP) sous réserve de remplir certaines conditions fixées aux articles L211-1 à L. 211-3 du CGFP.

L'OS ne peut être candidate que :

- si elle est légalement constituée depuis au moins deux ans avant la date du scrutin. La condition d'ancienneté est appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- si elle remplit les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Sont aussi admises à se porter candidates les organisations syndicales (représentant les agents publics) affiliées à une union de syndicats de la fonction publique territoriale, et remplissant les conditions précitées d'ancienneté et de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

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

⁶ L. 222-1 à L. 227-4 du CGFP / R222-1 à R227-7 du CGFP qui précisent aussi les conditions de négociation, d'adoption et d'entrée en vigueur de ces accords collectifs.



1.3. LES MOYENS MATERIELS ACCORDES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

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

- Les locaux syndicaux et équipements (L213-2 et R213-24 à R213-29 du CGFP) ;
- Les réunions syndicales (L215-2 ; R213-33 à R213-39 et R213-43 à R213-46 du CGFP) ;
- L'affichage et la distribution des documents d'origine syndicale (R213-51 à R213-5 et R213-57 à R213-58 du CGFP) ;
- La collecte des cotisations syndicales (article R213-61 du CGFP).
- L'utilisation de technologies numériques et de données à caractère personnel (R213-62 à R213-67 du CGFP)

Sont considérées comme représentatives⁷, les organisations syndicales qui ont une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement et qui sont représentées au comité social territorial ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

La liste des organisations syndicales représentées au CSFPT est fixée par arrêté ministériel. La liste actuelle⁸ est la suivante : Fédération CGT des services publics, Fédération interco - CFDT, Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO, Fédération nationale UNSA territoriaux, Fédération autonome de la fonction publique territoriale, Fédération syndicale unitaire de la territoriale).

Attention, dans certains cas, certains des moyens matériels accordés aux OS représentatives peuvent être étendus à toutes les organisations syndicales légalement constituées et ayant pour objet la défense des intérêts de tout ou partie des agents de la fonction publique territoriale. Ces exceptions seront précisées dans ce guide.

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

- Demander l'obtention ou le rétablissement de ses droits (ex : accès à un local, organisation de réunions d'information, obtention d'autorisations d'absence, etc. ⁹) ;
- Demander l'obtention ou le rétablissement de ses droits sous astreinte¹⁰.

1.3.1. LES LOCAUX SYNDICAUX ET LEURS EQUIPEMENTS

Seules les organisations syndicales représentatives peuvent bénéficier de locaux syndicaux permanents.

A/ Les seuils d'attribution des locaux syndicaux

Cette obligation varie selon l'effectif de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

L'effectif considéré est celui de la collectivité territoriale, indépendamment de ses établissements publics, ou celui de l'établissement, indépendamment de l'effectif de la collectivité territoriale de rattachement, sauf si a été constitué un comité social territorial commun.

⁷ Définition donnée par l'article R213-24 du CGFP.

⁸ Arrêté du 2 janvier 2023 (n° NOR IOMB2236718A) portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale,

⁹ CE, 31 mai 2007, n°298293.

¹⁰ CE, 4 novembre 2008, n°315909.

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

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

Les collectivités ou établissements dont l'effectif est inférieur à 50 agents ne sont soumis à aucune obligation. Ils peuvent néanmoins faire droit à la demande d'une organisation syndicale pour la mise à disposition, ponctuellement, d'une salle. C'est en réalité le centre de gestion auquel sont rattachés ces petites et moyennes structures (dépourvues de CST) qui assume cette obligation de mise à disposition de locaux permanents.

1-1-2/ Collectivité, établissement ou centre de gestion ayant un effectif supérieur ou égal à 50 agents et inférieur à 500 agents

La collectivité, l'établissement ou le centre de gestion¹¹ met gratuitement des locaux à disposition des organisations syndicales représentatives qui en font la demande.

Pour le centre de gestion, le seuil est apprécié en fonction de l'effectif cumulé du personnel du CDG et de celui des collectivités et établissements qui y sont rattachés.

L'attribution de locaux distincts pour chacune des OS doit être privilégié. Si cela n'est pas possible (surface insuffisante, par exemple), les OS se partageront alors un local commun. Dans ce dernier cas, les modalités d'usage sont fixées entre les OS ; et à défaut d'accord entre elles, par l'autorité territoriale.

Si l'attribution d'un local, même commun, est impossible, les organisations syndicales représentatives bénéficient alors d'une subvention leur permettant de louer et d'équiper un local.

1-1-3/ Collectivité, établissement ou centre de gestion ayant un effectif supérieur à 500 agents

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

Si cela est impossible, la collectivité, l'établissement ou le centre de gestion doit verser aux organisations syndicales représentatives une subvention leur permettant de louer et d'équiper un local

B/ La localisation des locaux syndicaux

Les locaux syndicaux mis à disposition, gratuitement, sont situés, par principe, dans l'enceinte des bâtiments administratifs (ex : Hôtel de Ville).

Lorsqu'il n'est pas matériellement possible d'octroyer des bureaux dans l'enceinte des bâtiments administratifs, ces bureaux pourront, par exception, être situés à proximité. Les frais afférents à cette location et à son fonctionnement normal sont supportés par la collectivité, l'établissement ou le centre de gestion.

¹¹ Effectif cumulé du personnel du CDG + celui des collectivités et établissements qui y sont rattachés

Lorsqu'il n'est pas matériellement possible d'octroyer des bureaux dans l'enceinte des bâtiments administratifs et que la location est effectuée par les organisations syndicales, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux leur est versée.

Lors de la construction de nouveaux locaux ou le réaménagement de locaux existants, l'octroi de bureaux aux organisations syndicales doit être réexaminé par l'autorité territoriale, en principe. Si ces aménagements sont sans incidence sur la mise à disposition de locaux syndicaux, l'autorité territoriale n'aura pas à procéder à ce réexamen¹².

Les locaux syndicaux doivent comporter une superficie suffisante à celle d'un bureau administratif et bénéficier des équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale : mobilier, poste informatique, connexion au réseau Internet, téléphone, accès aux moyens d'impression. **Les frais nécessaires au fonctionnement normal de l'OS sont aussi pris en charge.**

Dans le cas où les OS louent des locaux, la subvention doit leur permettre de couvrir le coût du loyer, les charges afférentes à l'usage du bureau (eau, électricité, chauffage...), les frais d'équipement et ceux liés à l'exercice normal de l'activité syndicale.

La détermination de ces coûts n'est pas toujours aisée, en pratique, et peut susciter des tensions entre les OS et l'autorité territoriale, voire parfois des contentieux soumis au contrôle du juge administratif. Ce dernier vérifie que les moyens alloués aux OS sont suffisants pour exercer leur activité dans des conditions normales.

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical et le dialogue social, il est vivement recommandé aux OS représentatives et à l'autorité territoriale de conclure un protocole d'accord (voir supra point 2.2.).

Ce protocole peut définir les modalités et limites de prise en charge de ces frais d'équipement (achats d'ordinateurs, téléphone., imprimante...) de fonctionnement (téléphonie et internet, consommables informatiques, papier, dépenses postales...) et de location quand il est loué par l'OS (estimation sur la base d'un prix de marché dans le territoire correspondant -avec faculté d'inclure des clauses d'indexation du loyer ou de revoyure en cas d'évolution du montant du loyer...).

A défaut de protocole d'accord, c'est l'autorité territoriale, sous le contrôle du juge administratif, qui définira l'ensemble des conditions matérielles dans lesquelles les OS exerceront leur activité syndicale.

1.3.2. LES REUNIONS SYNDICALES

Les réunions syndicales sont de trois ordres :

- Les réunions susceptibles d'être organisées par toutes les organisations syndicales : les réunions statutaires ou d'information.
- Les réunions organisées seulement par les organisations syndicales représentatives : les réunions mensuelles d'information
- Les réunions « de propagande » organisées par les organisations syndicales candidates aux élections professionnelles.

Le statut de ces réunions est régi par un cadre commun et des dispositions spécifiques à chacune de ces trois catégories.

¹² Exemple : agrandissement d'un local dédié à l'accueil du public, sans incidence sur la surface existante disponible à usage de bureaux.

A/ Le cadre commun aux réunions syndicales

➤ L'objet de la réunion : la défense des intérêts professionnels

Les trois types de réunions tenues par les OS ont pour objet la défense des intérêts professionnels des agents. En revanche, les assemblées du personnel organisées par les organisations syndicales à l'occasion d'un conflit collectif de travail ne sont pas des réunions d'information syndicale.

➤ Les participants à la réunion

Tout représentant mandaté par une organisation syndicale peut accéder aux réunions tenues par cette OS, même s'il n'appartient pas à la collectivité ou à l'établissement dans lequel se tient la réunion. L'autorité territoriale doit être informée de la venue de ce représentant syndical extérieur au moins 24h avant la date fixée pour le début de la réunion lorsqu'elle se tient dans les locaux administratifs de la collectivité.

Les réunions sont destinées au personnel appartenant à la collectivité ou à l'établissement au sein duquel la réunion est organisée.

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent aux agents territoriaux des facilités pour assister aux réunions d'information syndicale, qui peuvent dans certains cas bénéficier d'autorisations spéciales d'absence.

!! Les agents qui ne sont pas en service effectif (congé, par exemple) peuvent participer à toutes les réunions organisées pendant ou en dehors des heures de service.

➤ L'organisation de la réunion

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

La demande doit indiquer le lieu, le jour, l'heure, la durée et la nature de la réunion. **L'autorité territoriale peut exiger la production d'une demande écrite** par l'organisation syndicale¹³.

Les réunions se tiennent, en principe, dans l'enceinte des bâtiments administratifs.

Elles ne peuvent pas se tenir dans des locaux ouverts au public. Elles ne doivent ni porter atteinte au bon fonctionnement du service, ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers.

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

¹³ CE, 27 novembre 2013, n°359801

B/ Les particularismes propres à chaque catégorie de réunions syndicales

➤ Les réunions statutaires ou d'informations susceptibles d'être organisées par toutes les organisations syndicales

!! En cas d'impossibilité d'organiser la réunion dans l'enceinte des bâtiments administratifs, elles peuvent, exceptionnellement, se tenir dans d'autres locaux mis à la disposition des organisations syndicales par l'autorité territoriale¹⁴.

!! Tous les agents peuvent y participer dès lors que les réunions ont lieu en dehors des heures de service.

Si la réunion se déroule durant les heures de service, seuls les agents qui ne sont pas en service effectif ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence ou d'une décharge d'activité en leur qualité de représentant syndical¹⁵ peuvent y assister.

➤ Les réunions mensuelles d'information organisées seulement par les organisations syndicales représentatives

Les OS **représentatives** peuvent tenir des réunions mensuelles d'information d'une heure **pendant les heures de service**¹⁶. Une OS représentative peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre.

Tout agent a le droit, sur son temps de travail effectif, de participer à ces réunions dans la limite d'une heure par mois, sans perte de traitement,

L'agent devra alors solliciter une autorisation spéciale d'absence (ASA) au moins 3 jours avant la date de la réunion. Cette demande ne peut être refusée que pour des motifs liés aux nécessités de service. L'agent qui n'est pas en service le jour de la réunion n'a pas à solliciter d'ASA.

La tenue des réunions ne peut conduire à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent 12 heures par année civile, délais de route non compris.

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

➤ Les réunions d'information propres aux élections professionnelles

Pendant la période de 6 semaines précédant le jour du scrutin organisé pour le renouvellement de tout organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents (CAP, CT, CCP...), une réunion spéciale peut être organisée par toute organisation syndicale candidate à l'élection considérée. Cette réunion « de propagande » vise à permettre aux OS candidates de faire campagne en vue de leur élection.

Chaque agent peut assister, sur son temps de travail effectif, à ces réunions d'informations spéciales pour une durée ne pouvant excéder une heure.

¹⁴ Cette exception ne semble possible que pour cette seule catégorie de réunion par application de l'article R213-45. Il est vrai que cette souplesse laissée à l'administration s'explique par le fait que toutes les OS (et pas seulement celles qui sont représentatives) peuvent en bénéficier.

¹⁵ Voir infra les absences pour raisons syndicales

¹⁶ Ces réunions peuvent venir s'ajouter à celles que les OS représentatives peuvent organiser au titre des réunions statutaire et d'information qui obéissent à des règles particulières et ne prévoient pas d'ASA accordée aux agents (sauf mandat syndical) pour y assister sur leur temps de travail.

L'agent devra solliciter une autorisation spéciale d'absence (ASA) au moins 3 jours avant la date de la réunion. Cette demande ne peut être refusée que pour des motifs liés aux nécessités de service. L'agent qui n'est pas en service le jour de la réunion n'a pas à solliciter d'ASA.

!! Il s'agit d'une heure pour l'ensemble des réunions d'informations spéciales !!

De fait, si l'agent souhaite assister à **plusieurs de ces réunions** organisées pendant son temps de travail, il devra alors organiser son heure d'ASA, de sorte à pouvoir assister aux réunions qu'il souhaite, sous réserve d'accord de sa hiérarchie, tout en restant dans la limite d'une heure.

Ex : un agent souhaite assister à deux réunions d'informations, il pourra alors répartir 30 minutes de son heure sur une première réunion et les 30 minutes restantes sur la seconde réunion.

1.3.3. L'AFFICHAGE DES DOCUMENTS SYNDICAUX

Toute information de nature syndicale peut être affichée par les organisations syndicales déclarées¹⁷ dans la collectivité ou l'établissement ainsi que les organisations représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Cet affichage s'effectue sur des panneaux exclusivement réservés à cet usage, en nombre suffisant et de dimensions convenables. Néanmoins, pour respecter cette règle, il n'est pas obligatoire de mettre à disposition, à titre exclusif, un panneau d'affichage par organisation syndicale.

S'il existe un ou plusieurs panneaux communs aux OS, il est souhaitable de prévoir pour chacune d'entre elles un espace dédié et suffisant pour permettre de diffuser leurs informations. Cet espace sera identique pour chacune des OS.

Les panneaux doivent être aménagés de façon à assurer la conservation des documents, c'est-à-dire être dotés de **portes vitrées ou grillagées et munies de serrures**, pour éviter que ces informations ne soient victimes de dégradations ou de disparitions.

Ces panneaux sont installés dans chaque bâtiment lorsqu'ils sont physiquement distincts les uns des autres¹⁸. De manière générale, lorsque les agents travaillent sur des sites différents, l'autorité territoriale installera des panneaux d'affichage sur chacun d'entre eux. Cette exigence est destinée à permettre à tous les agents de bénéficier du même niveau d'information syndicale.

Ces panneaux doivent donc être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel, mais auxquels le public n'a pas normalement accès. **Le lieu d'implantation est fixé par l'autorité territoriale, après concertation avec les organisations syndicales.**

Une copie du document affiché est immédiatement¹⁹ transmise à l'autorité territoriale.

Le document doit concerner une information de nature syndicale, ayant un lien avec la défense des intérêts professionnels. L'autorité territoriale peut donc s'opposer à l'affichage si le document est de nature purement politique ou contrevient aux législations relatives à la diffamation et aux injures publiques ou représente par lui-même le caractère d'une infraction pénale²⁰. Sa décision de refus devra être particulièrement motivée ; le juge administratif veillant à ce que ce motif de refus ne dissimule pas une atteinte déguisée à la liberté syndicale.

¹⁷ Déclarée au sens de l'article R113-2 du CGFP : « *En cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale représentant des agents publics d'une administration de l'Etat, d'un de ses établissements publics administratifs, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement mentionné à l'article L. 4 ou L. 5, les statuts et la liste des responsables de cet organisme syndical sont communiqués à l'autorité administrative ou territoriale intéressée.* »

¹⁸ Lorsqu'un même bâtiment comporte plusieurs étages ou plusieurs ailes, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'installer des panneaux dans chacun d'entre eux.

¹⁹ CAA de Versailles, 12 juin 2008, n°06VE02672

²⁰ CE, 24 janvier 1991, n°101234 ; CE, 24 janvier 1991, n°101234.

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

Dans le cas où aucun protocole n'aurait été conclu, il est recommandé à l'autorité territoriale de consulter au préalable les OS (comme cela se fait pour le choix du lieu d'implantation) avant de déterminer les caractéristiques des panneaux d'affichage.

1.3.4. LA DISTRIBUTION DES DOCUMENTS SYNDICAUX

Tout représentant de toute organisation syndicale²¹, peut procéder à la distribution de documents de nature exclusivement syndicale²².

La distribution s'effectue dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Il n'est pas interdit de les distribuer dans des locaux ouverts au public, sauf à ce que l'autorité territoriale estime que cela porte atteinte au bon fonctionnement des services. La distribution de tracts dans des bureaux vides de personnes est interdite, car elle ne relève pas de l'exercice normal de l'activité syndicale²³.

La distribution **ne doit concerner que les agents** de la collectivité ou l'établissement.

La distribution est assurée par des agents de la collectivité ou l'établissement qui ne sont pas en service ou bénéficiant d'une décharge d'activité de service. Les agents ne sont pas autorisés à « tracter » lorsqu'ils sont en service effectif.

La distribution ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement des services.

L'organisation syndicale doit concomitamment communiquer un exemplaire du document à l'autorité territoriale ; cet exemplaire peut être transmis sous forme numérique,



A NOTER : La pétition électronique ! La démarche d'interpellation de responsables hiérarchiques ou d'autorités territoriales par l'envoi, en nombre, de messages électroniques comportant le même contenu, n'est pas validée par le juge administratif²⁴.

1.3.5. LA COLLECTE DES COTISATIONS SYNDICALES

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

1.3.6. L'UTILISATION DE TECHNOLOGIES NUMERIQUES ET DE DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

L'autorité territoriale fixe les conditions d'utilisation des TIC par les OS, après avis du CST.

²¹ Peu importe qu'elle soit déclarée ou non dans la collectivité, représentée ou non au comité social territorial local ou au CSFPT

²² La distribution de documents à caractère politique est interdite, à l'instar des panneaux d'affichage.

²³ Voir pour un tractage des dans des bureaux de direction, de collaborateur de cabinet ou d'élus : CAA de Paris, 10 décembre 2013, n°13PA00509

²⁴ CAA de Nantes, 2 juillet 2010, n°10NT00319.

Elle peut en restreindre l'usage aux seules OS représentatives, pour nécessités de service ou pour des raisons particulières liées au recours à ces TIC (contraintes techniques, respect du RGPD...) ²⁵.

Pendant une période de 6 semaines précédant le jour du scrutin organisé pour la mise en place ou le renouvellement de tout organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents (ex : comité social territorial), toute organisation syndicale dont la candidature a été reconnue recevable a accès à ces mêmes technologies de l'information et de la communication.

Comme le souligne la circulaire du 20 janvier 2016 ²⁶, l'autorité territoriale peut se référer aux dispositions prévues dans la fonction publique de l'État, c'est-à-dire :

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

Ces dispositions permettent à l'autorité territoriale de s'y référer utilement et de fixer les règles d'usage des TIC.

✓ La messagerie

- La création d'une adresse de messagerie électronique au nom du syndicat
- La taille, la fréquence des messages, le nombre de destinataires par envoi, l'envoi de pièces jointes aux messages
- **La création d'une liste de diffusion qui ne peut pas être utilisée à d'autres fins que la diffusion d'information d'origine syndicale** (les données personnelles autorisées dans ce cadre sont les adresses professionnelles nominatives, les services et cadres d'emplois ou catégories pour les contractuels)
- **L'origine syndicale qui doit être clairement mentionnée** dans l'objet des messages
- **La liberté, à tout moment, pour chaque agent, d'accepter ou de refuser un message électronique d'origine syndicale.** Sur ce point, l'usage des accusés de réception et des accusés de lecture est interdit. Cette liberté doit être rappelée de manière claire et lisible dans chaque message électronique envoyé par l'organisation syndicale.
- **La garantie de l'anonymat des destinataires et la confidentialité des échanges entre les agents et l'organisation.** L'administration ne doit pas rechercher l'identification des agents qui se connectent aux pages d'information syndicale accessibles sur le site intranet.

✓ Le site Intranet

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

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

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

²⁵ Voir par exemple : CAA de Bordeaux, 17 octobre 2017, n°15BX01438.

²⁶ Il a été jugé que cette circulaire était invocable en application de l'article L. 312-3 du Code des relations entre le public et l'administration, ce qui permet à toute personne de s'en prévaloir ainsi que de l'interprétation des règles qu'elle opère, pour annuler le refus d'une collectivité territoriale de la création de pages d'information syndicale spécifiquement réservées sur son site intranet (TA Grenoble, 9 mai 2023, n° 2100159, A et Syndicat SUD SDIS de la Drôme).

!! ATTENTION - Qu'il s'agisse de la messagerie ou de l'intranet, la violation des règles fixées en accord avec l'autorité territoriale justifie la suspension de l'utilisation de ces outils numériques²⁷.

✓ L'assistance technique et la formation

La collectivité fournit aux organisations syndicales une assistance technique, dans les mêmes conditions qu'à tout agent, pour assurer le bon usage des technologies de l'information et de la communication au sein des services de la collectivité.

La collectivité fournit aux organisations syndicales la formation nécessaire à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

✓ La responsabilité

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

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

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

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



A NOTER : La CNIL met à disposition sur son site internet un guide à destination des organisations syndicales²⁸.

²⁷ CE, 18 juillet 2011, n°350911

²⁸ Guide de sensibilisation au RGPD pour les organisations syndicales

PARTIE II. LES GARANTIES ET FACILITES ACCORDEES AUX AGENTS PARTICIPANT A DES ACTIVITES SYNDICALES

Afin de permettre aux agents de pouvoir s'impliquer, directement ou indirectement, dans l'activité des syndicats, sans que cela ne pénalise leur carrière professionnelle, le Code général de la fonction publique a prévu divers mécanismes et moyens visant à les protéger, en leur accordant des garanties, et en leur donnant des moyens pour faciliter leur accès à l'activité syndicale, voire à leur engagement en qualité de représentant syndical.

L'intensité de ces garanties et facilités accordées aux agents varie selon leur degré d'implication dans l'activité syndicale. S'il existe un socle commun à tous les agents, ceux qui sont titulaires d'un mandat de représentant syndical bénéficient de garanties et de facilités complémentaires.

2.1. LES GARANTIES ET FACILITES ACCORDEES A TOUS LES AGENTS PUBLICS

2.1.1. LA PROTECTION DES AGENTS DU FAIT DE LEURS OPINIONS OU ACTIVITES SYNDICALES

A/ L'interdiction des mesures discriminatoires prises à l'encontre des agents à raison de leurs opinions ou activités syndicales

Toutes les formes de mesures discriminatoires prises par l'administration contre les agents à raison de leurs opinions ou activités syndicales sont illégales²⁹ et peuvent aussi conduire leurs auteurs (personnes physiques et morales) à s'exposer à des sanctions pénales³⁰.

A ce titre, par exemple, un candidat ne peut être exclu, pour ce motif, d'un concours, d'un tableau de promotion, d'un avancement, du bénéfice d'une prime...

Son activité syndicale ne peut être prise en compte pour évaluer la manière de servir de l'agent.

Toute référence à son activité syndicale est proscrite dans son dossier individuel³¹.

Si les agents peuvent exprimer ouvertement, par des mots ou des actes, leur appartenance syndicale, cette expression, dans ou en dehors de la collectivité, doit toujours être effectuée avec tact et mesure, en respectant le cadre déontologique auquel il demeure soumis.

B/ Une protection qui n'exonère pas l'agent du respect de ses obligations déontologiques

L'activité syndicale d'un agent, en tant que simple militant, adhérent ou sympathisant, ne le dispense nullement du strict respect de ses obligations déontologiques, comme le rappelle de manière constante la jurisprudence administrative³². Il ne bénéficie d'aucune protection particulière et peut être sanctionné sur un plan disciplinaire.

²⁹ L. 131-1 du CGFP.

³⁰ Articles 225-1 et 225-2 du Code pénal.

³¹ L. 137-2 du CGFP.

³² CE, 13 mai 1981, n°14429. Un agent, simple sympathisant ou adhérent d'une organisation syndicale, ne disposant pas de mandats syndicaux, demeure soumis aux obligations élémentaires d'un agent public.

Par exemple, des agents, arborant leur appartenance syndicale lors d'une grève, ne sont pas autorisés à injurier ou à diffamer leur hiérarchie. Ils ne peuvent davantage alléguer leur appartenance syndicale afin d'aller assister, sans l'aval de leur hiérarchie, un collègue convoqué à un simple entretien professionnel avec son responsable de service.

Ne sont pas fondés à contester leur sanction disciplinaire, les agents qui, arborant leur badge syndical, empêchent leur chef de service de quitter son bureau tant qu'il n'aura pas communiqué les informations qu'ils entendent obtenir³³.

2.1.2. LES FACILITES ACCORDEES AUX AGENTS

Ces facilités sont de deux ordres :

- les autorisations spéciales d'absence pour participer aux réunions syndicales³⁴ ;
- le congé pour formation syndicale³⁵ ;

A/ Les autorisations spéciales d'absence pour participer aux réunions syndicales

Afin de participer aux réunions mensuelles d'information organisées par les organisations syndicales représentatives ainsi qu'aux réunions spéciales de propagande tenues par les organisations syndicales régulièrement candidates aux élections professionnelles, les agents bénéficient d'ASA.

Le recours à ces ASA est strictement encadré et a été précédemment abordé lors du passage relatif aux deux catégories de réunions syndicales susvisées (voir supra Partie I, point 1.3.2). Le régime de ces ASA est repris aussi dans l'[annexe n° 1](#) au présent guide relative aux différents motifs d'absence pour raison syndicale.

B/ Le congé pour formation syndicale

Un congé pour formation syndicale peut être accordé aux agents.

Pour l'obtenir, plusieurs conditions doivent être remplies :

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

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

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

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

³³ Voir sur un cas similaire : CAA de Bordeaux, 14 octobre 2021, n°19BX02214.

³⁴ Articles L.215-2, R. 215-11 à R. 211-14 et R.211-17 du CGFP.

³⁵ Articles L.215-1, R. 215-1 à R. 215-5 du CGFP.

A l'issue de la formation, une attestation de suivi est délivrée à l'agent qui doit l'adresser à l'autorité territoriale. Durant ce congé, l'agent continue d'être rémunéré³⁶ et bénéficie de ses droits à avancement et à retraite. La charge financière de cette formation incombe aux employeurs (coût de la formation, rémunération de l'agent, frais de déplacement).

2.2. LES GARANTIES ET FACILITES ACCORDEES AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX

Afin que les représentants syndicaux puissent exercer, effectivement, les différentes missions en lien avec la défense des intérêts professionnels des agents, le Code général de la fonction publique a prévu toute une série de dispositifs leur permettant de quitter, de manière ponctuelle ou continue, leur poste de travail, tout en étant maintenus en position d'activité.

Ces facilités accordées aux représentants syndicaux ont été assorties de garanties relatives au déroulement de leur carrière, de manière à ne pas pénaliser les agents qui font le choix de s'engager de manière active dans le syndicalisme.

2.2.1. LES FACILITES ACCORDEES AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX POUR EXERCER LEURS MISSIONS PENDANT LEUR TEMPS DE TRAVAIL

Des facilités sont accordées aux représentants syndicaux pour exercer leurs missions pendant leur temps de travail. Ces absences, pour raison syndicale, se scindent en deux catégories :

- **Des absences à caractère général leur permettant d'accomplir l'ensemble de leurs obligations syndicales. Ces absences relèvent du crédit de temps syndical.**
- **Des absences à caractère particulier ayant un objet syndical ciblé.**

!! Les autorisations d'absence accordées au titre du crédit syndical ne doivent pas être confondues avec les autres catégories d'absence octroyées pour des motifs particuliers, portant sur des activités syndicales plus ciblées.

Un **tableau** récapitulatif des différents motifs pour lesquels les agents peuvent quitter leur poste de travail, pour raisons syndicales, est présenté en **annexe n°1**.

A/ Les absences relevant du crédit de temps syndical

Le régime juridique du crédit de temps syndical est régi par les articles L. 214-4, R. 214-7, R214-18 à R. 214-26 du Code général de la fonction publique.

Le crédit de temps syndical comprend **des autorisations d'absence et des décharges d'activité de service** qui permettent aux agents bénéficiaires d'exercer une activité syndicale, sur leur temps de travail, tout en continuant à être rémunéré. Les agents sont réputés être en position d'activité.

³⁶ L'article L215-1 du CGFP indique que l'agent public (titulaire et contractuel) a droit au maintien de son « traitement », notion qui ne vise que les fonctionnaires et qui ne comprend pas en principe le régime indemnitaire. Il aurait mieux valu que l'article L215-1 du CGFP vise la rémunération, notion qui concerne les contractuels et qui englobe aussi le régime indemnitaire pour les fonctionnaires (voir art. L. 712-1 du CGFP). La juridiction administrative ne semble pas avoir tranché cette question. La pratique administrative actuelle tend au maintien intégral de la « rémunération » de l'agent public.

Le crédit de temps syndical est attribué aux seules organisations syndicales représentées au CST ou ayant présenté leur candidature à l'élection du CST. Un tableau de calcul du crédit de temps syndical figure en annexe n° 2.

Le crédit de temps syndical (DAS + autorisation d'absence) est réparti :

- Pour une première moitié (50%) entre les organisations syndicales représentées au comité social territorial en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
- Pour l'autre moitié (50%) entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social territorial, proportionnellement au nombre de voix obtenues.

Une fois répartie entre les organisations syndicales, chacune d'entre elles désignent le ou les agents qui en seront bénéficiaires.

Ce crédit de temps (autorisations d'absence + décharges d'activité) est **accordé à la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux territoriaux.**

Il est **reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf dans certains cas de modifications du périmètre du comité social territorial auquel est rattaché la collectivité ou l'établissement.**

Les différents cas de modification justifiant un nouveau calcul du crédit de temps syndical (avant un renouvellement général) sont les suivants :

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

a) Les autorisations d'absence pour activités syndicales statutaires locales

1. Objet

Ces autorisations d'absence sont destinées à **permettre aux représentants syndicaux de participer aux congrès et réunions statutaires des organismes directeurs de niveau local** (ex : section communale ou intercommunale du syndicat). Elles ont pour objet de permettre aux membres des organes délibérant et exécutif du syndicat de participer à son fonctionnement statutaire courant, à l'image de toute personne morale (associations, société...).

2. Calcul et attribution des heures d'autorisations d'absence

Il s'agit d'un contingent **annuel** d'heures.

Il est calculé au niveau du comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement lorsqu'il existe.

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

Le volume global d'heures à répartir entre les OS est **défini proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du CST, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci.** »

Les modalités de calcul sont les suivantes :

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

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

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

❹ Il est appliqué :

► La formule suivante :

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

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

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

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

❺ Ce contingent d'heures est ensuite divisé par deux (50% - 50%)

- Une moitié est ventilée entre les organisations syndicales représentées au comité social territorial en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent.
- La seconde moitié est répartie entre les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social territorial proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

3. Bénéficiaires

Les agents bénéficiaires sont **désignés par les OS** parmi leurs représentants syndicaux en activité dans la collectivité territoriale ou l'établissement. Compte tenu de l'objet même de ces absences, **seuls les agents appartenant à une organisation syndicale peuvent en bénéficier**³⁷. Ils doivent donc justifier de leur appartenance syndicale et d'une convocation en bonne et due forme par leur organisation syndicale.

³⁷ A la différence des DAS où les OS peuvent désigner des agents n'appartenant pas à leur syndicat.

L'autorité territoriale peut s'opposer, par décision motivée, à l'usage de ce crédit de temps syndical pour nécessités de service dûment justifiées et circonstanciées (Exemple : agent dont la présence est impérative pour des raisons de sécurité (taux d'encadrement minimum d'enfants dans une crèche – aucun autre agent disponible pour pallier cette absence).

4. Modalités de prise en charge

Le coût des autorisations d'absence est **supporté** :

- **Soit par l'employeur de l'agent lorsque la collectivité ou l'établissement dispose de son propre CST ;**
- **Soit par le Centre de gestion lorsque l'agent est employé par une collectivité ou un établissement dont le CST est placé auprès de ce centre de gestion.** Dans ce dernier cas, l'employeur continue à payer l'agent et demande au centre de gestion de lui rembourser le coût de l'absence.

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

Les collectivités et établissements doivent transmettre les pièces suivantes :

- Formulaire de remboursement (cf. [annexe n°5](#))
- Copie du ou des bulletin(s) de salaire
- Copie des convocation(s) aux congrès et réunions
- Copie des autorisation(s) accordée(s) par l'autorité territoriale (voir [annexe n° 8](#) -Formulaire permettant à un agent de solliciter l'octroi d'une ASA et à l'employeur d'autoriser cette autorisation)
- Justificatif(s) du mandat syndical³⁸ attribué pour assister aux congrès et réunions concernés.

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

La base de remboursement sera établie selon les critères suivants :

- La rémunération brute globale (TIB + NBI + supplément familial + certaines primes et indemnités ; cf. [annexe n° 6](#), onglet « primes et indemnités »)
- Le montant des seules cotisations patronales obligatoires versées par la collectivité
- Le temps de travail que l'agent aurait dû assurer dans la limite de 1607H à l'année et 151,67h1 par mois
- L'agent en congé de maladie ordinaire, longue maladie ou congé longue durée n'est pas pris en compte

Un simulateur de calcul est proposé en [annexe n°6](#).

b) Les décharges d'activité de service (DAS)

³⁸ Les statuts de l'organisation syndicale, la liste des agents désignés par chaque organisation syndicale pour bénéficier des DAS et ASA sont à transmettre au Centre de gestion pour donner suite aux élections professionnelles

1. Objet

A la différence des autorisations d'absence, les décharges d'activité de service (totales ou partielles) n'ont pas d'objet particulier et elles peuvent être utilisés librement par leurs titulaires. Une fois alloué, ce temps syndical ne peut faire l'objet d'aucun contrôle de l'employeur quant à la nature de l'activité exercée par l'agent bénéficiaire. Ce dernier ne rend compte qu'à l'organisation syndicale qui conserve le droit de lui retirer en tout ou partie de ses heures de DAS pour les attribuer à un autre agent.

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

2. Calcul et attribution des DAS

Le volume global des décharges d'activité de service (DAS) à ventiler entre les OS représentées au CST est **calculé par le Centre de gestion (CDG) pour les collectivités et établissements obligatoirement³⁹ affiliés à un CDG** (sauf dans un cas rare et très particulier visant les établissements de moins de 50 agents affiliés à titre volontaire à un CDG et qui n'ont donc pas leur propre CST⁴⁰).

Pour tous les autres collectivités et établissements non affiliés obligatoirement à un CDG ayant leur propre CST, le calcul des DAS est réalisé par chaque collectivité ou établissement.

Les modalités de calcul sont les suivantes :

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

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

³⁹ Pour mémoire, les affiliés obligatoires sont les communes et établissements communaux et intercommunaux qui emploient moins de 350 fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet ; les communes qui, n'employant aucun fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps complet, emploient au moins un fonctionnaire à temps non complet ; les communes qui n'emploient que des agents non titulaires.

⁴⁰ !! Les affiliés volontaires, ayant moins de 50 agents, sont rattachés au CST du CDG et placés sur le même plan que les affiliés obligatoires. Ils sont aussi pris en compte dans le calcul des DAS et les agents relevant de ces affiliés volontaires peuvent bénéficier de DAS s'ils sont désignés par une des OS représentées au sein du CST du CDG (CE, 12 mai 2022, n° 442675).

10 001 à 17 000	1 700
17 001 à 25 000	1 800
25 001 à 50 000	2 000
Au-delà de 50 000	2 500

!! Lorsque le calcul incombe à un centre de gestion, ce dernier prend en compte les électeurs du comité social territorial du CDG et les électeurs inscrits dans les CST des collectivités obligatoirement affiliées au Centre de Gestion⁴¹.

Exemple : CDG : 9000 électeurs (5000 rattachés à son CST propre + 4000 inscrits dans les CST des collectivités obligatoirement affiliées) - Contingent mensuel d'heures à répartir : 1500 heures⁴².

② Ce contingent d'heures est ensuite divisé par deux (50% - 50%)

- Une moitié est ventilée entre les organisations syndicales représentées au comité social territorial en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent.
- La seconde moitié est répartie entre les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social territorial proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Exemple pour le CDG 45 – calcul effectué après les élections professionnelles de 2022

- 9 OS candidates
- électeurs du CST du CDG 45 + électeurs des CST des affiliés obligatoires : entre 5001 et 10000, soit un contingent mensuel de 1500 heures à répartir.

Suivant les résultats obtenus aux élections par chaque OS candidate, le CDG 45 procède à la répartition entre les OS

- 750 heures en fonction du nombre de sièges attribués à chaque OS ;
- 750 heures en fonction du nombre de voix qu'elles ont obtenues.

SUFFRAGES OBTENUS PAR ORGANISATION SYNDICALE												
COLLECTIVITES	CGT	CFDT	FO	SAIT	UNSA	FA-FPT	SNT CFE-CGC	SNDGCT	SA-FPT	TOTAL		
TOTAL voix obtenus	787	1105	1097,85	558,75	195	225,4	440	111	95	4615		
Suffrages en %	17,05	23,94	23,79	12,11	4,23	4,88	9,53	2,41	2,06	100		
Sièges obtenus	28	41	55	28,5	12	13,5	12	2	4	196		
Sièges en %	14,29	20,92	28,06	14,54	6,12	6,89	6,12	1,02	2,04	100		

Exemple : la CGT a obtenu 28 sièges sur un total de 196 attribués aux 9 OS dans le cadre des élections au CST du CDG 45 + CST des collectivités et établissements de 50 agents et plus affiliés obligatoires. Elle aura droit à 14,29% (28 sièges / 196) des 750 heures mensuelles, soit 107,14 heures.

Ex : la CGT a aussi obtenu 787 voix sur un total de 4615 suffrages exprimés. Elle aura droit à 17,05% (787 / 4615) des 750 heures mensuelles, soit 127,90 heures.

Au total, les agents désignés par la CGT auront droit à 127,90 h + 107,14h = 235,04 heures (ramenées à 235h).

⁴¹ Collectivités et établissements ayant leur propre CST (à partir de 50 agents et plus).

⁴² Ce crédit mensuel d'heures est attribué sur une année et reconduit chaque année pendant la durée du mandat.

	CGT	CFDT	FO	SAIT	UNSA	FA-FPT	CFE-CGC	SNDGCT	SA-FPT	Total	
50% voix élections	127,90	179,58	178,42	90,80	31,69	36,63	71,51	18,04	15,44	750,00	
50% sièges obtenus	107,14	156,89	210,46	109,06	45,92	51,66	45,92	7,65	15,31	750,00	
Total DAS	235,04	336,47	388,87	199,86	77,61	88,29	117,42	25,69	30,74	1500	1500,00
	235,00	336,00	389,00	200,00	78,00	88,00	117,00	26,00	31,00	1500,00	

3. Bénéficiaires

Chaque OS désigne les agents⁴³ territoriaux qui en bénéficieront parmi leurs représentants en activité dans le périmètre des CST pris en compte pour le calcul des contingents de DAS (calcul qui s'effectue soit au niveau du centre de gestion, soit au niveau de la collectivité ; voir supra point 2 : calcul des DAS). Un modèle de formulaire de demande de l'OS à destination de l'autorité territoriale figure en annexe n° 9.

Par exemple, dans le cas du CDG 45, la CGT pourra attribuer son crédit d'heures (235 h) à un ou plusieurs de ses représentants en activité appartenant à une des collectivités ou établissements intégrés dans le périmètre des DAS calculés par le CDG 45. En revanche, la CGT ne peut pas attribuer tout ou partie de ces heures de DAS à un représentant syndical appartenant à une collectivité non obligatoirement affiliée au CDG 45, comme la métropole d'Orléans, par exemple (qui calcule son propre contingent de DAS à répartir entre les OS représentées dans son CST).

Les OS communiquent à l'autorité territoriale ou au président du Centre de gestion la liste des bénéficiaires. Un modèle de lettre de désignation est proposé en annexe n°4.

L'autorité territoriale peut s'opposer à la désignation d'un agent par une OS lorsque celle-ci est incompatible avec le bon fonctionnement du service (décision motivée). Elle invite, dans ce cas, l'OS à désigner un autre agent.

4. Modalités de prise en charge

Les collectivités et établissements non obligatoirement affiliés à un centre de gestion disposant de leur propre CST (qui calculent leur propre contingent de DAS) continuent à rémunérer les agents bénéficiaires et à en assumer seuls le coût.

S'agissant des autres collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de Gestion, ainsi que les affiliés volontaires dont le CST est placé auprès d'un centre de gestion, le Centre de Gestion rembourse le coût de la rémunération supportée par l'employeur du fait de la DAS accordée à l'agent.

Ce remboursement s'effectue selon les modalités suivantes :

- ✓ Les formulaires de demande de remboursement sont établis tous les mois. Ils sont transmis tous les mois ou tous les trimestres au Centre de gestion selon l'organisation retenue par chaque Centre de gestion de la Région Centre Val-de-Loire et communiquée aux collectivités territoriales et établissements publics.
- ✓ Les collectivités et établissements doivent transmettre les pièces suivantes :
 - Formulaire de remboursement (cf. annexe n°7)
 - Copie du ou des bulletin(s) de salaire
 - Arrêté de l'autorité territoriale portant attribution de décharge d'activités de service (Cf. annexe n°3)
- ✓ Une fois la demande instruite et le montant validé par le Centre de gestion, la collectivité territoriale ou l'établissement public doit émettre un avis des sommes à payer.

⁴³ L'agent n'a pas nécessairement à appartenir à l'organisation syndicale qui le désigne.

La base de remboursement sera établie selon les critères suivants :

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

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

B/ Les autorisations particulières d'absence ayant un objet syndical ciblé

a) Les autorisations d'absence pour activités syndicales statutaires supra-locales

Cette catégorie d'autorisation d'absence est régie par les articles R. 214-38 à R. 214-40 du CGFP. Les représentants syndicaux peuvent utiliser le formulaire de demande d'autorisation figurant en annexe n° 8.

1. Objet et bénéficiaires

Elles sont accordées aux représentants syndicaux qui sont mandatés pour assister :

- 1° Aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux ;
- 2° Aux réunions de leurs organismes directeurs, quel que soit leur niveau dans la structure du syndicat considéré, quand ils en sont membres élus ou qu'ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation.

Les représentants syndicaux participant aux congrès et réunions susvisés, se tenant au niveau de l'union, de la fédération ou de la confédération à laquelle est affilié le syndicat, bénéficient aussi de ces autorisations d'absence.

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

Situation de l'organisation syndicale	Nombre de jours
Si organisation syndicale non représentée au CCFP ⁴⁴	Maximum 10 jours / an pour le même agent
Si organisation syndicale représentée au CCFP ou organisation syndicale internationale	Maximum 20 jours / an pour le même agent

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

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

2. Le régime juridique

⁴⁴ Conseil commun de la fonction publique

La demande est présentée par l'agent 3 jours au moins avant la date de la réunion. Une copie de la convocation est jointe à la demande. Elles sont accordées par l'autorité territoriale sous réserve de nécessité de service : tout refus doit être motivé.

Ce type d'absence peut se cumuler avec les autres catégories d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux (Cf. supra - crédit de temps syndical + cf. infra - participation aux instances de dialogue social).

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

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

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



A NOTER

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

b) Les autorisations d'absence pour participation à des instances de dialogue social

Ces autorisations d'absence sont régies par les articles R.214-36, R. 214-37, R. 214-41 et R. 214-44 du CGFP. Les représentants syndicaux peuvent utiliser le formulaire de demande d'autorisation figurant en annexe n° 8.

1. Objet et bénéficiaires

Afin de permettre aux représentants syndicaux, notamment, **de participer aux différentes instances de dialogue social (avec les employeurs) auxquels ils sont appelés à y siéger**, le législateur leur accordé, à ce titre, des autorisations particulières d'absence.

- **Les instances concernées**

Les instances concernées sont :

- Conseil commun de la fonction publique (CCFP),
- Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT),
- Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT),
- Comités sociaux territoriaux (CST),
- Commissions administratives paritaires (CAP),
- Commissions consultatives paritaires (CCP),
- Formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT),
- Conseil médical départemental (CMD),
- Conseil économique, social et environnemental ou des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux,
- La Conférence nationale des services d'incendie et de secours,
- La Commission consultative des polices municipales,
- Les conseils d'administration des organismes de retraite, de sécurité sociale et des mutuelles,

- Les conseils d'administration de toute instance nationale ou locale pour laquelle la présence des représentants du personnel de la fonction publique est requise par un texte législatif ou réglementaire.

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

- **Les bénéficiaires**

Les bénéficiaires sont les représentants syndicaux, titulaires et suppléants, mais aussi les experts, appelés à siéger dans les instances susvisées.

2. Le régime juridique

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

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

Ces autorisations comprennent :

- Les délais de route,
- La durée prévisible de la réunion,
- Un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

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

Les frais de déplacement et de séjour engagés par les agents pour siéger au sein de ces différents organismes de dialogue social sont indemnisés par la collectivité ou le centre de Gestion, selon les cas⁴⁵.

Ex : Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale – article R. 244-52 du CGFP⁴⁶.

Attention, pour les instances locales de dialogue social⁴⁷, le remboursement n'est admis que pour les représentants syndicaux y siégeant avec voix délibérative.

Sont ainsi indemnisés :

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

⁴⁵ Ce dispositif est prévu pour chacune différentes instances au titre des « facilités accordées aux participants » Il serait trop long de reprendre l'ensemble des articles de la partie réglementaire du CGFP pour chacune de ces instances. Il est renvoyé à la partie réglementaire du CGFP pour connaître chaque dispositif de remboursement des frais de déplacement et de séjour.

⁴⁶ « Des frais de déplacement et de séjour sont, le cas échéant, alloués aux membres du Conseil supérieur dans les conditions prévues par le décret du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat. »

⁴⁷ Articles du CGFP : R254-78 (CST et FSSCT) ; R 272-49 (CCP) ; R264-82 (CAP).

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

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

c) Les autorisations d'absence réservées aux représentants du personnel exerçant des missions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

Les membres représentant du personnel au FSSSCT⁴⁸, titulaires ou suppléants, ou les membres du CST en l'absence de FSSCT, bénéficient de plusieurs autorisations d'absence spécifiques.

➤ La formation de 5 jours

Elle est régie par les articles R. 254-79 à R. 254-84 et R. 254-87 du CGFP.

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

Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Le contenu de la formation est défini par le Code du travail⁴⁹ :

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

Ces 5 jours de formation peuvent être dispensés par :

- le CNFPT ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements eux-mêmes ;
- des organismes de formation agréés par l'autorité administrative suivant les modalités prévues aux articles L. 6351-1 et suivants du Code du travail.
- des centres ou instituts (et leurs structures décentralisées) agréés par le ministre des collectivités territoriales après avis du CSFPT et qui sont habilités à dispenser dans le cadre du congé de formation syndicale dont peuvent bénéficier tous les agents. La liste de ces organismes est fixée par l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale

S'il existe un CST et une FSSCT, les représentants du personnel, membres du comité social territorial, qui ne siègent pas en formation spécialisée, bénéficient de la formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail pour une durée de trois jours au cours de leur mandat.

!! Dans ce cas, ces représentants ne peuvent pas recourir au congé de formation de 2 jours présenté ci-dessous.

⁴⁸ Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (ancien CHSCT)

⁴⁹ Articles R.2315-9 et R.2315-11 du Code du travail

➤ Le congé de formation de 2 jours

Ce congé de formation est régi par les articles L. 214-1 et L. 214-2 ; R. 214-1 à R. 214-6 du CGFP.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

➤ Les autorisations d'absence accordées pour mener les enquêtes ou effectuer des visites

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

- Procéder, à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Une délibération de la formation spécialisée ou du CST fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite⁵⁰.
- Se réunir dans les plus brefs délais et procéder aux enquêtes prévues à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel⁵¹.
- Alerter et procéder immédiatement à une enquête avec l'autorité territoriale en cas de constat direct ou indirect d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions⁵².

Dans ces 3 cas de figure, les représentants du personnel bénéficient d'autorisations d'absence⁵³ :

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

⁵⁰ Article R. 253-41 à R. 253-47 du CGFP.

⁵¹ Article R. 253-48 à R. 253-52 du CGFP.

⁵² Articles R. 253-58 à 253-60 du CGFP et R. 253-62 à R. 253-63 du CGFP.

⁵³ Article R. 214-47 du CGFP.

➤ Les autorisations spéciales d'absence pour l'exercice des missions au sein de la FSSSCT⁵⁴

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, membres des comités sociaux **territoriaux bénéficient d'un contingent annuel d'autorisations d'absence⁵⁵**, pour l'exercice de leurs missions⁵⁶.

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

Il est fixé comme suit⁵⁷ :

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

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

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

Le contingent majoré est fixé comme suit⁵⁸ :

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

⁵⁴ Ces autorisations sont régies par les articles R. 241-48 à 241-51 du CGFP.

⁵⁵ Ce contingent ressemble à celui alloué aux représentants syndicaux au titre du « crédit de temps syndical ». Toutefois, il s'agit bien d'un contingent distinct qui ne relève pas « du crédit de temps syndical » visé à l'article R. 214-7 du CGFP (voir supra sur ce point 2.2.1).

⁵⁶ Selon l'article R. 241-48 du CGFP, il s'agit des missions de la FSSSCT relevant des parties législative et réglementaire de la section II, chap. III, Titre V du Livre II du CGFP (missions visées à l'article L. 235-5-7° du CGFP + R. 253-24 à R. 253-27 : R253-37 à R 253-40 du CGFP). S'agissant des attributions en matière d'alerte et d'enquête, les représentants disposent déjà d'autorisations d'absence à cet effet.

⁵⁷ Article 1 du décret modifié n°2016-1626 du 29 novembre 2016.

⁵⁸ Article 2 du décret modifié n°2016-1626 du 29 novembre 2016

Les autorisations d'absence accordées au titre de ce contingent sont cumulables avec les autorisations d'absence dont bénéficient les représentants du personnel pour les réunions, groupes de travail du comité et missions de la délégation pour mener les enquêtes.

Les modalités d'octroi sont les suivantes :

- **L'utilisation du contingent s'effectue par demi-journées au minimum**, qui peuvent être programmées.
- L'autorisation d'absence attribuée pour l'utilisation de ce contingent annuel est accordée **sous réserve des nécessités de service**.
- L'autorité territoriale peut déterminer par arrêté un barème de conversion en heures de ce contingent annuel d'autorisations d'absence pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée, des comités sociaux territoriaux.
- L'autorité territoriale peut déterminer par arrêté la possibilité pour chaque membre de renoncer à l'usage de son contingent individuel au profit d'un autre membre qui aurait épuisé le sien dans l'année.

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

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

2.2.2. LES GARANTIES STATUTAIRES ACCORDEES AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX

Les garanties statutaires accordées aux agents exerçant une activité syndicale sont régies par les articles L.212-1 à L.212-7 et R. 212-1 à R. 212-21 du Code général de la fonction publique.

Les agents publics territoriaux (fonctionnaires et contractuels) bénéficient **du droit au maintien de leur position statutaire**⁵⁹ lorsqu'ils exercent des missions en qualité de représentant syndical. L'agent ne doit pas être pénalisé du fait de son engagement syndical.

Le fonctionnaire conserve l'ensemble de ses droits statutaires :

- Lorsqu'il bénéficie, en position d'activité ou de détachement, d'une décharge d'activité syndicale ;
- Ou qu'il est mis à disposition d'une organisation syndicale.

L'agent contractuel conserve les droits attachés aux stipulations de son contrat :

- Lorsqu'il bénéficie d'une décharge d'activité syndicale,
- Ou qu'il est mis à disposition d'une organisation syndicale.

Le régime juridique de ces garanties diffère selon que l'agent bénéficie d'une décharge d'activité syndicale, ou qu'il est mis à disposition d'une organisation syndicale.

⁵⁹ L. 212-1 du CGFP.

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



A NOTER : si les textes accordent des garanties aux agents en décharges d'activités de service ou mis à disposition d'une organisation syndicale entre 70% et 100%, le Conseil d'Etat est venu préciser que l'appréciation du seuil de 70% devait prendre en compte : le temps de DAS + le temps de mise à disposition + le temps accordé au titre d'ASA⁶⁰ !

a) Leur position statutaire

L'agent bénéficiaire d'une DAS (titulaire ou contractuel) est réputé en position d'activité et continue à bénéficier de tous les droits attachés à cette position (ex : congés annuels, rémunération, congés maladie, avancement, etc.).

Dans le cas d'une DAS complète, l'agent peut être placé à sa demande, en position de détachement auprès de l'organisation syndicale auprès de laquelle il détient un mandat⁶¹. Dans ce cas, le détachement est de plein droit⁶².

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

b) Leur avancement

L'agent titulaire continue de bénéficier de droits à avancement (articles L. 212-2 à L. 212-4 ; R. 212-4 à R. 212-7 du CGFP).

Ainsi, le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de services à titre syndical et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale a droit, dès la première année:

- ✓ à l'avancement d'échelon⁶³ sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même grade, constaté au sein de la même autorité de gestion.
- ✓ s'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou de son grade d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, à être inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial⁶⁴.
- ✓ S'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou de son cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, à être inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans son grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur⁶⁵.

⁶⁰ CE, 13 juillet 2021, n°452072.

⁶¹ Article 2-13° du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 et R. 213-2 du CGFP.

⁶² Article 4-2° du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

⁶³ L. 212-2 du CGFP.

⁶⁴ L. 212-3 du CGFP

⁶⁵ L. 212-4 du CGFP. Il n'existe pas un droit à l'avancement de grade automatique pour les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge d'activités de service et dont l'ancienneté dépasse l'ancienneté moyenne des fonctionnaires du même grade (CE, 29 octobre 2012, n°347259).

Ces avancements sont également applicables aux fonctionnaires à temps non complet qui bénéficient d'une décharge d'activité de services à titre syndical et qui consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à cette activité syndicale⁶⁶.

Lorsque l'ancienneté détenue dans son échelon peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, l'agent bénéficie d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon.

Il convient de préciser que **l'inscription au tableau annuel d'avancement de grade ne vaut pas nomination.**

c) Leur promotion interne

L'agent déchargé d'activité de service en raison d'une activité syndicale peut bénéficier d'une promotion interne⁶⁷. Cependant, cette disposition ne donne aucun droit automatique à bénéficier d'une promotion interne !

d) Leur travail effectif

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

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

e) La rémunération des fonctionnaires

La rémunération des fonctionnaires exerçant une mission de représentant syndical est régie par les articles R.212-13 à R.212-20 du Code général de la fonction publique.

Pendant la période de décharge d'activité de services, **l'agent continue de percevoir en intégralité sa rémunération (traitement indiciaire) et son supplément familial de traitement**, quel que soit le temps de décharge octroyé, sans proratisation.

L'agent déchargé totalement ou partiellement (au moins à 70%) ne conserve le bénéfice de l'intégralité de la NBI que s'il en bénéficiait depuis au moins 6 mois avant sa décharge dans le cadre de ses fonctions. La NBI doit être maintenue sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit exigée et même si l'agent change d'emploi pendant sa période de décharge d'activité de service⁶⁸.

Conformément au principe de maintien de la position statutaire, l'agent (même en décharge totale) doit continuer à bénéficier du régime indemnitaire attaché aux fonctions qu'il occupait ou qu'il occupe encore.

Le sort des primes et indemnités varie quant à lui en fonction de la quotité de la décharge d'activité de service.

- Décharge d'activité de services à 100%

⁶⁶ L. 212-5 du CGFP.

⁶⁷ L. 411-8 du CGFP.

⁶⁸ « *Le fonctionnaire qui, bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'une activité syndicale, est affecté, en cours de décharge, sur un nouvel emploi, a droit au bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à ce nouvel emploi, y compris l'équivalent du montant de la nouvelle bonification indiciaire* » (CE, 27 juin 2016, n° 391825).

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

- des indemnités représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent,
- des primes liées au dépassement effectif du cycle de travail (ex : heures supplémentaires (IHTS) et heures complémentaires) lorsqu'elles ne sont pas versées à l'ensemble des agents du cadre d'emplois,
- des primes liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même cadre d'emplois,
- des primes tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci (frais de déplacement...). Les fractions non échues à la date de la décharge d'activité de service ne font pas l'objet de versement à l'agent, qui n'est pas tenu de rembourser celles perçues avant cette date,
- les primes et indemnités soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée, une fois leur délai d'attribution expiré.

Pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir (ex : CIA du RIFSEEP), l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois dans la collectivité.

Le montant des primes et indemnités progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies dans la collectivité aux agents du même cadre d'emplois exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

Le montant des primes calculés sur la base d'un indice progresse en fonction de son évolution.

Le régime indemnitaire qui évolue postérieurement à la décharge d'activités de service au bénéfice de l'ensemble du cadre d'emplois :

- Lorsqu'il s'agit d'une création, le montant de la nouvelle prime versé est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.
- Lorsque la prime est supprimée, celle-ci cesse d'être versée à l'agent.

En cas d'avancement de grade ou de changement de cadre d'emplois, le montant des primes et indemnités est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont le représentant syndical devient titulaire.

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

- Décharge d'activité de service partielle d'au moins 70% d'un service à temps plein

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

Cette règle, codifiée à l'article R. 212-16 du CGFP, est issue de la jurisprudence administrative qui en avait arrêté le principe pour toutes les DAS partielles⁶⁹. Cette règle continue à s'appliquer aussi aux DAS inférieures à 70%.

- Décharge d'activité de service partielle inférieure à 70% d'un service à temps plein

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

!! Dans les deux cas de DAS partielles précitées, l'agent ne peut pas percevoir des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge d'activité de service (exemple : les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants)⁷⁰.

f) Leur formation

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

Le fonctionnaire qui bénéficie depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de service totale ou partielle égale à 70 % d'un service à temps plein, peut bénéficier du report de sa formation obligatoire résultant d'une promotion dans un grade supérieur ou un cadre d'emplois à sa demande jusqu'à sa réintégration dans le service. Ce report ne peut toutefois être accordé lorsque la formation permet d'apprécier, lors des épreuves de fin de formation, l'aptitude de l'agent à exercer les missions de son nouveau grade, corps ou cadre d'emplois.

g) Leur entretien annuel d'évaluation

Pour les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service à 100%, ces derniers ne sont pas soumis à un entretien professionnel.

Toutefois, ils disposent de la possibilité de solliciter un « entretien annuel d'accompagnement », sans appréciation de la valeur professionnelle, avec le/la responsable des ressources humaines de la collectivité dont ils sont issus. Cet entretien est de droit avant le terme de leur engagement syndical et le compte rendu établi à l'issue de l'entretien annuel d'accompagnement se substitue au compte rendu d'entretien professionnel.

Pour les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service au moins égale à 70% et inférieure à 100%, ils sont soumis à un « entretien annuel de suivi » avec leur supérieur hiérarchique direct.

Pour les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service de moins de 70%, ils continuent d'être soumis à un entretien professionnel de droit commun.

L'appréciation portée sur la manière de servir de l'agent ne peut pas prendre en compte l'activité syndicale de l'agent, pour évoquer, par exemple, un manque de performance professionnelle ou des absences répétées. L'employeur doit anticiper les effets de la décharge sur l'activité de l'agent et adapter sa charge de travail et ses objectifs en amont. Il pourra ensuite l'évaluer sur la base d'une charge de travail réaliste, sans avoir à tenir compte de son activité syndicale.

h) Leur dispositif d'action sociale et de protection sociale

⁶⁹ CE, 27 juillet 2012, n°344801.

⁷⁰ CE, 27 juillet 2012, n°344801.

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

i) Leur prise en charge au titre de la maladie et des accidents de travail

Les agents bénéficient des congés pour raisons de santé : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, CITIS⁷¹.

B/ Les garanties accordées aux représentants syndicaux mis à disposition des organisations syndicales représentées au sein du CSFPT et du CCFP

Il s'agit d'aborder ici les **spécificités de cette mise à disposition auprès des organisations syndicales qui dérogent aux règles de droit commun applicables à cette forme de mobilité des agents publics.**

Les règles de mises à disposition des agents territoriaux auprès d'une organisation syndicale au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) sont régies par les dispositions suivantes du Code général de la fonction publique :

- les articles L.212-1 à L.212-7, R.212-1 à R.212-21 (dispositions communes avec les DAS)
- L.213-3 à L.213-4, R. 212-3 à R. 212-13 (règles propres à ces mises à dispositions spéciales, dont celles applicables aux agents mis à disposition du CSFPT)
- R.231-68 à R. 213-71 (règles relatives aux agents mis à disposition du CCFP).

a) Les conditions de la mise à disposition

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

① Seules les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) peuvent bénéficier d'une mise à disposition d'agents territoriaux.

② S'agissant du CCFP, le nombre maximum d'agents mis à disposition des OS qui y sont représentées ne peut excéder 12,5 équivalents temps plein⁷² pour la fonction publique territoriale.

S'agissant du CSFPT, le nombre maximum d'agents mis à disposition auprès des organisations syndicales ne doit pas dépasser un nombre global fixé par l'article R.1613-2 du Code général des collectivités territoriales qui est actuellement fixé à 103 agents en équivalent temps plein.

③ L'effectif des 103 agents mis à disposition des OS représentées au CSFPT est réparti comme suit :

- Chaque organisation syndicale représentée au CSFPT dispose de 4 agents
- L'effectif restant est réparti entre les organisations syndicales à la proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au CSFPT.

⁷¹ Accident de service d'un représentant syndical qui a chuté dans un local syndical dans lequel il exerçait son activité syndicale, sur son temps de décharge partielle d'activité (CAA de Nancy, 20 novembre 2018, n°17NC00158).

⁷² R. 213-68-2° du CGFP.

Chaque organisation syndicale représentée au CSFPT dispose de⁷³ :

L'effectif des
disposition des
CCFP est
par arrêté

Organisation syndicale	Nombre d'agents
CGT	28
CFDT	23
FO	17
UNSA	11
FA FPT	10
FSUT	7
SUD	3
CFTC	2
CGC	1
Organisation syndicale	Nombre d'agents
CGT	3
UFFA-CFDT	3
UIAFP-FO	3
UNSA-FP	1,5
FSU	1
Solidaires FP	0,5
CFE-CGC	0,5

12,5 agents mis à
OS représentées au
réparti, par demi-ETP,
ministériel⁷⁴ :

L'effectif est réparti entre les organisations syndicales à la proportionnelle à la plus forte moyenne des voix obtenues par chaque organisation syndicale lors des dernières élections pour la désignation des représentants des personnels aux comités sociaux dans les trois fonctions publiques et des autres organismes consultatifs pris en compte pour la composition des Conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

⑤ L'accord du fonctionnaire concerné.

⑥ L'accord préalable de l'autorité territoriale qui tient compte des nécessités de service.

b) Les modalités de mise à disposition

✓ L'arrêté de mise à disposition

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements peuvent mettre des agents territoriaux à la disposition des organisations syndicales représentatives.

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

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

⁷³ Arrêté NOR : IOMB2300393A du 25 janvier 2023.

⁷⁴ Arrêté du 28 mars 2023 fixant le montant des crédits de temps syndical accordés aux organisations syndicales représentatives de la fonction publique

✓ Le temps de travail

La mise à disposition peut être partielle. L'agent peut conserver une activité professionnelle effective, pour partie.

Toutefois, les agents mis à disposition des OS représentées au CSFPT doivent y consacrer un temps de travail au moins égal à un mi-temps⁷⁵.

!! S'agissant des seuls agents mis à disposition des OS représentées au sein du CCFP, ils doivent consacrer au syndicat une quotité de travail comprise entre 20% et 100%⁷⁶. Un agent peut donc continuer à exercer son activité professionnelle à hauteur de 80% de son temps de travail au plus.

✓ La situation statutaire

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

✓ L'avancement



A NOTER : Ces règles ne sont pas applicables aux contractuels de la fonction publique territoriale.

Le **fonctionnaire** qui, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, est **mis à la disposition** d'une organisation syndicale et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale **a droit, dès la première année, aux mêmes règles d'avancement** (échelon, échelon spécial, grade) **que les représentants syndicaux en décharge d'activité de service** (voir supra sur ce point) **et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à cette activité syndicale.**

Le fonctionnaire mis à disposition peut aussi bénéficier d'une promotion interne, comme le représentant syndical bénéficiaire d'une DAS.

✓ La rémunération

L'agent mis à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son cadre d'emplois avant d'en être déchargé.

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

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

- Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent
- Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois ;
- Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois ;
- Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci
- Soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée, une fois leur délai d'attribution expiré.

Sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé, le montant des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son cadre d'emplois avant d'en être déchargé progresse selon l'évolution annuelle de la

⁷⁵ R. 213.10 du CGFP.

⁷⁶ R. 213-71 du CGFP.

moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même cadre d'emplois, relevant de la même autorité territoriale, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

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

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

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

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

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

Le fonctionnaire qui exerce pendant une durée d'au moins six mois des fonctions donnant lieu au versement d'une nouvelle bonification indiciaire ou d'une bonification indiciaire avant d'être mis à disposition conserve le bénéfice de ces versements. Le maintien de la nouvelle bonification indiciaire ou de la bonification indiciaire n'est pas pris en compte dans le contingent des bonifications accordées.

✓ **L'entretien professionnel**

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

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

✓ **La discipline**

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

✓ **La fin de fonctions**

Lorsque la mise à disposition prend fin le fonctionnaire remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine est réaffecté dans cette collectivité ou dans cet établissement :

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

L'agent contractuel continue d'être employé jusqu'à la fin de la durée de son contrat dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicable ou suivant les stipulations de son contrat qui n'y sont pas contraires.

c) Le remboursement de la mise à disposition

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

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

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

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

L'organisation syndicale qui n'a pas utilisé la totalité des mises à disposition auxquelles elle peut prétendre en vertu de l'article L. 213-3 du C.G.F.P. perçoit une somme égale au coût de la rémunération nette du nombre d'agents territoriaux dont la mise à disposition n'a pas été prononcée. La charge financière correspondante est prélevée sur la dotation particulière mentionnée à l'article L. 1613-5 du code général des collectivités territoriales. La somme perçue par l'organisation syndicale ne peut en aucun cas être utilisée pour financer des dépenses de personnel.

Le coût de la rémunération nette d'un agent correspondant à celui d'une mise à disposition non prononcée est déterminé par rapport au traitement mensuel d'un fonctionnaire classé à l'indice médian du grade initial du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, exerçant ses fonctions à Paris et percevant l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés au taux moyen fixé pour la 3e catégorie. Pour le calcul de ce montant, il est tenu compte de la valeur du point d'indice au 1er janvier de l'année du versement de la compensation.

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

La compensation financière est versée annuellement et en une seule fois. Son montant est préalablement notifié à l'organisation syndicale bénéficiaire par le ministre chargé des collectivités territoriales.

ANNEXE 0 : MEMENTO PRATIQUE

LA REPRÉSENTATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

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



FOCUS : LA NOTION DE NÉCESSITÉ DE SERVICE ET LE DROIT SYNDICAL

Les nécessités de service peuvent parfois être opposées aux agents dans le cadre de l'exercice du droit syndical. Dans ce cas, tout refus opposé doit être **motivé en fait et en droit**.

La seule mention d'un « avis défavorable pour nécessités de service » ne suffit pas. La décision de refus doit définir précisément et de manière factuelle les nécessités de services justifiant le refus⁷⁷.

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

- Des impératifs économiques,
- Des restrictions budgétaires,
- L'effectif du service concerné ou l'absence prévue de plusieurs agents du même service au même moment⁷⁸,
- Le défaut d'informations suffisantes sur la nature exacte des réunions de la part de l'organisation syndicale ou de l'agent⁷⁹.

En revanche, le juge administratif a considéré comme **illégal** :

- Le refus d'accorder une autorisation d'absence du fait que l'effectif du service considéré n'aurait pas été suffisant si l'autorisation d'absence avait été accordée⁸⁰.
- Le refus systématique lié aux fonctions occupées par l'agent et à l'organisation générale des services ; ex : Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (liée à la présence d'enfants)⁸¹.

Il est fort probable que la position du juge serait identique si l'agent est le seul à accomplir ses missions au sein de la collectivité. Dans ce cas, l'employeur devra en général démontrer que la présence de l'agent est indispensable au bon fonctionnement des services et qu'il n'a pas été en mesure de prendre les dispositions nécessaires pour palier à cette absence. Le juge vérifiera notamment que l'employeur a, avant de refuser la demande de l'agent, rechercher tous les autres moyens de le remplacer, d'autant plus quand la demande est faite suffisamment en amont du ou des jours d'absence⁸².

⁷⁷ CE, 08 mars 1996, n°150786 ; CAA de Douai, 20 décembre 2018, n°16DA01579

⁷⁸ CE, 27 avril 1990, n°88319

⁷⁹ CE, 19 décembre 2008, n°323072

⁸⁰ CE, 17 mai 1991, n°108589

⁸¹ CE 25 septembre 2009, n° 314265

⁸² CE, 17 mai 1991, n°108589