

STATUT

L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Références :

- Code général de la fonction publique
- Décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,
- Arrêté du 5 janvier 2015 portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.
- [Circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.](#)

Les conditions d'exercice du droit syndical sont fixées par les articles L253-6, L254-2, L622-5, L214-3, L213-2 à L213-4, L215-1, L215-2, L214-4 à L214-7, L522-2, L522-3, L522-10, L512-1 du code général de la fonction publique et précisées par la partie réglementaire de ce code.

Les dispositions réglementaires ne font pas obstacle, ainsi que le prévoit son article 2 à la conclusion de conditions plus avantageuses entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales.

Les conditions d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale varient suivant la taille de la collectivité et selon qu'elle relève ou non du comité social territorial du centre de gestion.

LES CONDITIONS MATERIELLES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

1. Les locaux syndicaux et équipements

Les conditions d'octroi :

↳ Articles R213-24 à R213-26 du code général de la fonction publique

Les collectivités d'au moins 50 agents doivent mettre un local commun à usage de bureau à la disposition des organisations syndicales représentatives ayant une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement. Dans toute la mesure du possible, l'autorité territoriale met un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations.

Lorsque les effectifs du personnel de la collectivité ou de l'établissement **sont supérieurs à 500 agents**, l'octroi de locaux distincts est de droit pour chacune de ces organisations syndicales.

Lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un centre de gestion et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliés sont supérieurs à 500 agents, le centre de gestion met de droit un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations syndicales. Les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.

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

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

A défaut d'une telle mise à disposition, ces collectivités et établissements leur versent une subvention permettant de louer un local et de l'équiper.

↳ Article L213-2 du code général de la fonction publique

• **Le contenu de l'obligation :**

↳ *Articles R213-27 à R213-29 du code général de la fonction publique*

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

Si la collectivité ou l'établissement ont été dans l'obligation de louer des locaux, ils en supportent la charge.

Les locaux ainsi mis à disposition comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale.

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

↳ *Circulaire ministérielle du 20 janvier 2016*

En cas d'impossibilité de mettre des locaux équipés à la disposition des organisations syndicales représentatives, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux leur est versée par la collectivité ou l'établissement concerné.

Lors de la construction ou de l'aménagement de nouveaux locaux administratifs, l'existence de locaux affectés aux organisations syndicales doit être prise en compte.

• **L'utilisation des technologies de l'information et de la communication et des données relatives à la gestion du personnel :**

↳ *Articles R213-63 à R213-66 du code général de la fonction publique*

Les conditions d'utilisation par les organisations syndicales, au sein d'une collectivité ou d'un établissement, des technologies de l'information et de la communication ainsi que de certaines données à caractère personnel contenues dans les traitements automatisés relatifs à la gestion des ressources humaines, **sont fixées par décision de l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial, dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination auxquelles cette utilisation est subordonnée.**

Cette décision précise les conditions dans lesquelles cette utilisation peut être réservée aux organisations syndicales représentatives (*cf. articles R213-24 à R213-26 du code général de la fonction publique*), compte tenu des nécessités du service ou de contraintes particulières liées à l'objet des facilités ainsi accordées.

Les informations transmises devront de fait respecter les préconisations de la CADA en la matière.

Pendant la 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, **toute organisation syndicale dont la candidature a été reconnue recevable a accès à ces mêmes technologies de l'information et de la communication et peut utiliser ces mêmes données dans le cadre du scrutin.**

2. Affichage des documents d'origine syndicale

↳ *Articles R213-51 à R213-52 et R213-57 du code général de la fonction publique*

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

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

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

3. **Distribution des documents d'origine syndicale**

↳ Articles R213-53 à R213-54 et R213-58 du code général de la fonction publique

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

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

4. **La collecte de cotisation**

↳ Article R213-61 du code général de la fonction publique

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

- que cette collecte ait lieu 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 de service,
- et ne porte pas atteinte au fonctionnement du service.

LES REUNIONS SYNDICALES

1. **Les réunions statutaires ou d'information en dehors des heures de service**

↳ Articles R213-33 à R213-34, R213-45 et R215-11 du code général de la fonction publique

Toute organisation syndicale peut tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs **en dehors des heures de service**.

Si ces réunions ont lieu pendant le service, peuvent seuls y assister les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence.

2. **Les réunions mensuelles d'information pendant les heures de service**

↳ Articles R213-35, R213-43 à R213-44, R213-46, R215-11 à R215-14 et R215-17 du code général de la fonction publique

Les organisations syndicales représentées au Comité social territorial local ou au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale peuvent tenir, pendant les heures de service, **une réunion mensuelle d'information d'une heure**.

L'arrêté du 9 janvier 2015 fixe les organisations syndicales représentées au CSFPT comme suit : C.F.D.T. ; C.G.T. ; F.O, UNSA ; FA-FPT.

Chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions.

Une même organisation syndicale peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre. Cependant leur tenue ne peut conduire à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent 12 heures par année civile, délais de route non compris.

Chaque organisation syndicale organise ses réunions à l'intention des agents de l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement public. Toutefois, dans les grandes collectivités ou en cas de dispersion importante des services, l'organisation syndicale peut, après information de l'autorité territoriale, organiser des réunions par direction ou par secteur géographique d'implantation des services.

Les autorisations d'absence pour participer aux réunions d'information susmentionnées doivent faire l'objet d'une demande adressée à l'autorité territoriale au moins trois jours avant. Elles sont accordées sous réserve des nécessités du service.

*Cas particulier introduit par le décret n°2014-1624 : **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, chacun des membres du personnel peut assister à une réunion d'information spéciale, dont la durée ne peut excéder 1 heure par agent. Cette réunion spéciale peut être organisée par toute organisation syndicale candidate à l'élection considérée.*

3. Les règles communes aux réunions syndicales

Chaque réunion syndicale d'information tenue en application des dispositions réglementaires précitées ne peut s'adresser qu'aux personnels appartenant à la collectivité ou à l'établissement dans lequel la réunion est organisée.

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

L'autorité territoriale doit être informée de la venue de ce représentant au moins 24 heures avant la date fixée pour le début de la réunion dans la mesure où celle-ci se tient dans les locaux administratifs.

↳ Article R213-36 du code général de la fonction publique

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

Ces réunions doivent faire l'objet d'une demande d'organisation préalable ; la demande doit être formulée une semaine au moins avant la date de la réunion.

↳ Articles R213-37 à R213-39 du code général de la fonction publique

LE CONGE DE FORMATION SYNDICALE

Tout fonctionnaire en activité peut bénéficier d'un **congé pour formation syndicale avec traitement** d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an.

↳ Article L215-1 du code général de la fonction publique

Le congé pour formation syndicale est ouvert aux non titulaires.

↳ Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Le congé ne peut être accordé que pour suivre un stage ou une session dans l'un des centres ou instituts figurant sur une liste arrêtée annuellement par le ministre chargé des collectivités territoriales, sur proposition du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

↳ Article 1^{er} du décret n°88-552 du 22 mai 1985

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

L'agent doit faire une demande écrite à l'autorité territoriale **au plus tard un mois** avant le début du stage ou de la **session**.

↳ Articles R215-3 à R215-4 du code général de la fonction publique

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

Le congé n'est accordé que **si les nécessités de service le permettent** ; mais, tout refus doit être **motivé**.

↳ Circulaire ministérielle du 2 juin 1992

↳ Articles R215-3 à R215-4 du code général de la fonction publique

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

↳ Conseil d'Etat n°314265 du 25 septembre 2009

Les décisions de rejet sont communiquées **à la commission administrative paritaire** lors de sa réunion la plus proche.

↳ Articles R215-3 à R215-4 du code général de la fonction publique

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

Le crédit de temps syndical qui a été instauré suite au décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014, comprend **deux contingents** :

- l'un est accordé sous forme **d'autorisations d'absence** (ASA) destinées à la participation au niveau local à des congrès ou à des réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales ;
- l'autre consiste en un crédit mensuel d'heures **de décharges d'activité de service** (DAS)

Ces modalités sont cumulables entre elles.

• **Le calcul des contingents du crédit temps syndical**

Le contingent d'autorisations d'absence est calculé au niveau **de chaque comité social territorial**, à l'exclusion des comités sociaux territoriaux facultatifs, proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité social territorial, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci.

↳ *Articles R214-21 à R214-23 du code général de la fonction publique*

Pour les collectivités et établissements publics dont le comité social territorial est placé auprès du centre de gestion, celui-ci calcule le contingent d'ASA selon ce barème appliqué au nombre d'heures de travail accomplies par les électeurs inscrits sur la liste électorale de ce comité social territorial.

Suivant les mêmes bases, chaque collectivité de plus de 50 agents qui dispose de son propre comité social territorial doit donc calculer le contingent d'ASA qu'elle devra attribuer aux organisations syndicales compte tenu de leur représentativité.

Le calcul du contingent peut se faire sur une base forfaitaire de 1607 heures par agent par an avec la formule suivante : $1607 \text{ heures} \times \frac{\text{électeurs inscrits}}{1000}$ ([Circulaire ministérielle du 20 janvier 2016](#))

Le contingent de décharges d'activité syndicales est quant à lui **calculé par le centre de gestion** pour toutes les collectivités obligatoirement affiliées au vu des résultats de tous les comités sociaux territoriaux de ces collectivités et de celui du centre de gestion.

Le contingent à accorder sous forme de décharges d'activité de service est égal au nombre d'heures fixées pour la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité social territorial ou des comités sociaux territoriaux du périmètre retenu pour son calcul. Il est déterminé par application du barème suivant :

- Moins de 100 électeurs : nombre d'heures par mois égal au nombre d'électeurs.
- 100 à 200 électeurs : 100 heures par mois.
- 201 à 400 électeurs : 130 heures par mois.
- 401 à 600 électeurs : 170 heures par mois.
- 601 à 800 électeurs : 210 heures par mois.
- 801 à 1 000 électeurs : 250 heures par mois.
- 1 001 à 1 250 électeurs : 300 heures par mois.
- 1 251 à 1 500 électeurs : 350 heures par mois.
- 1 501 à 1 750 électeurs : 400 heures par mois.
- 1 751 à 2 000 électeurs : 450 heures par mois.
- 2 001 à 3 000 électeurs : 550 heures par mois.
- 3 001 à 4 000 électeurs : 650 heures par mois.
- 4 001 à 5 000 électeurs : 1 000 heures par mois.
- **5 001 à 10 000 électeurs : 1 500 heures par mois.** (*Strate pour les comités sociaux territoriaux du périmètre du CDG 14*)
- 10 001 à 17 000 électeurs : 1 700 heures par mois.
- 17 001 à 25 000 électeurs : 1 800 heures par mois.
- 25 001 à 50 000 électeurs : 2 000 heures par mois.
- Au-delà de 50 000 électeurs : 2 500 heures par mois.

• **La répartition du volume des droits des deux contingents est opérée entre les organisations syndicales :**

- pour moitié entre celles ayant obtenu des sièges au comité social territorial
- et pour moitié entre toutes celles qui ont présenté leur candidature à l'élection du comité social territorial.

Par ailleurs, le décret n°2014-1624 redéfinit les critères d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales, qui sont désormais fondés sur les résultats des élections aux comités sociaux territoriaux.

Articles R214-18 à R214-19 et R214-21 à R214-23 du code général de la fonction publique

↙
Remarque :

Le centre de gestion calcule le contingent de décharges pour l'ensemble des collectivités qui lui sont affiliés obligatoirement. Il assure pour ces collectivités le remboursement des rémunérations supportées lorsqu'un de leurs agents bénéficie d'une décharge.

Le centre de gestion calcule le contingent des autorisations d'absence uniquement pour les collectivités relevant du périmètre du comité social territorial du centre de gestion. Pour ces dernières, le centre de gestion rembourse les charges salariales de toute nature afférentes à l'utilisation des autorisations d'absence du contingent.

Les collectivités qui ont leur propre comité social territorial (+ 50 agents) doivent calculer elle-même et assumer seule l'utilisation du contingent d'ASA.

1. Utilisations des autorisations d'absences pour l'exercice du droit syndical

- **Articles R214-39 et R214-40** : participation aux congrès et aux réunions des organismes directeurs du syndicat
- **Article R214-43** : contingent d'heures pour d'autres réunions syndicales
- **Articles R214-36, R214-37, R214-41 et R214-44** : participation aux organismes consultatifs paritaires (CAP, CST,...).

Elles concernent les fonctionnaires et les agents non titulaires.

Les autorisations spéciales d'absence peuvent se cumuler (un même représentant mandaté peut bénéficier d'autorisation spéciale d'absence à plus d'un titre).

Les autorisations d'absence des articles R214-39 à R214-40 et R214-43 sont accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

Les demandes d'autorisation doivent être formulées 3 jours au moins avant la date de la réunion. Les refus d'autorisation d'absence font l'objet d'une motivation de l'autorité territoriale.

• **Autorisations d'absence des articles R214-39 et R214-40 :**

Bénéfice d'autorisations spéciales d'absence accordées à un même agent, ne pouvant dépasser **10 jours** au cours d'une année dans le cas de participations aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au Conseil commun de la fonction publique, Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.

Cette limite est portée à **20 jours par an** dans le cas de participation :

- aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales,
- ou aux congrès et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations représentées au Conseil commun de la fonction publique.

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

↳ Article R214-39 à R214-40 du code général de la fonction publique

• **Autorisations d'absence des articles R214-43 :**

Les représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales d'un autre niveau que ceux mentionnés à l'article 16 peuvent bénéficier d'autorisations d'absence **imputées notamment sur les crédits d'heure du contingent d'autorisation d'absence.**

↳ Article R214-43 du code général de la fonction publique

La **charge financière** liée à ces autorisations d'absence est supportée par le centre de gestion lorsque la **collectivité employeur dépend du comité social territorial du centre de gestion.**

Pour obtenir la prise en charge du centre de gestion la collectivité fera une demande écrite en utilisant **l'annexe 1** du présent document.

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).

↳ [Circulaire ministérielle du 20 janvier 2016](#)

Les collectivités qui ont leur propre comité social territorial (+ 50 agents) doivent calculer elle-même et assumer seule l'utilisation du contingent d'ASA.

• **Autorisations d'absence des articles R214-36, R214-37, R214-41 et R214-44 :**

Sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion de ces organismes, les représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi que les experts, se voient accorder une autorisation d'absence afin de siéger :

- au Conseil commun de la fonction publique,
- au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale,
- au Centre national de la fonction publique territoriale,
- au sein des comités sociaux territoriaux,
- des commissions administratives paritaires,
- des commissions consultatives paritaires,
- des comités sociaux territoriaux en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail,
- des conseils médicaux en formation plénière,
- du Conseil économique, social et environnemental ou des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux,

Les représentants syndicaux bénéficient du même droit lorsqu'ils participent à des réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations dans le cadre des articles L221-1 et L221-2 du code général de la fonction publique.

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

↳ *Articles R214-36 à R214-37, R214-41 et R214-44 du code général de la fonction publique*

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

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

• **Autorisations d'absence pour les représentants du CST (art L214-7 du code général de la fonction publique) :**

L'article L214-7 du code général de la fonction publique prévoit que **chacun des représentants des organisations syndicales au comité social territorial se voit lui aussi accorder un "crédit de temps syndical"**.

Ce crédit de temps syndical comprend un contingent annuel d'autorisations d'absence, accordé aux représentants du personnel titulaires et suppléants, pour l'exercice de leurs missions.

Les durées de ce contingent annuel d'autorisations d'absence sont précisées aux articles 1^{er} et 2 du décret n°2016-1626 du 29 novembre 2016. Les modalités d'utilisation de ce contingent sont fixées par l'article 61-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

2. Utilisation des décharges d'activité de service pour l'exercice du droit syndical

La décharge consiste à permettre à des agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés, en accord avec la collectivité ou l'établissement.

Les organisations syndicales désignent les agents bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des comités sociaux territoriaux pris en compte pour le calcul du contingent concerné.

Elles en communiquent la liste nominative à l'autorité territoriale et, dans le cas où la décharge d'activité de service donne lieu à remboursement des charges salariales par le centre de gestion, au président du centre de gestion.

↳ *Article R214-26 du code général de la fonction publique*

Le crédit de décharge syndical est calculé, pour l'ensemble des collectivités obligatoirement affiliées, par le Centre de gestion. (*Pour plus de détails voir les pages 5 et 6*)

La décharge peut être totale ou partielle.

Modalités

Les bénéficiaires des décharges de service sont désignés par les organisations syndicales dans la collectivité concernée ou dans les collectivités ou établissements affiliés au centre de gestion.

Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétente doit être informée de cette décision.

↳ *Article R214-26 du code général de la fonction publique*

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

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

↳ *Circulaire ministérielle du 20 janvier 2016*

Le juge administratif a toutefois établi qu'il était de nature à créer un doute sérieux quant à sa légalité une décision de l'autorité territoriale refusant le report d'heures de décharge d'activité de service non utilisées d'un mois sur l'autre et exigeant que les demandes de décharge soient présentées pour une année entière.

↳ *Conseil d'Etat n°304384 du 28 décembre 2007*

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

La collectivité doit prendre un arrêté pour placer les agents en position de décharges d'activités syndicales. (Modèle disponible sur le site du centre de gestion)

Elle en informe le centre de gestion qui vérifie le cumul des demandes dans le cadre du crédit d'heures octroyé à chaque organisation syndicale et rembourse les charges salariales de toute nature afférentes aux décharges d'activité de service afférentes aux décharges de service qui supportées par les collectivités obligatoirement affiliées.

↳ *Article L213-3 et suivants du code général de la fonction publique*

Concrètement les centres de gestion remboursent les rémunérations supportées par ces collectivités et établissements dont certains agents bénéficient de décharges de service ou, le cas échéant, mettent à leur disposition des fonctionnaires assurant l'intérim.

↳ *Articles R214-24 à R214-25 du code général de la fonction publique*

Afin d'obtenir le remboursement du coût de ces décharges, les collectivités doivent également **transmettre chaque trimestre au centre de gestion le bordereau transmis en annexe 2**.

3. Gestion des agents déchargés de service pour l'exercice du droit syndical

La position statutaire de l'agent ne peut être modifiée par son activité syndicale ; il est réputé en position d'activité et continue à bénéficier des droits attachés à cette position.

↳ *Article L212-1 du code général de la fonction publique*

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

a) Gestion particulière du régime indemnitaire des agents déchargés

↳ *Articles R212-13 à R212-18 du code général de la fonction publique*

Agent totalement déchargé :

L'agent bénéficiant d'une décharge totale de service conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son cadre d'emplois avant d'en être déchargé.

↳ *Articles R212-13 et R212-14 du code général de la fonction publique*

Sont par contre exclues du droit au maintien, 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 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 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. 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.

↳ *Articles R212-13 et R212-14 du code général de la fonction publique*

S'agissant des primes et indemnités versées au regard de l'engagement professionnel ou de la manière de servir : l'agent déchargé bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale.

↳ *Articles R212-13 et R212-14 du code général de la fonction publique*

L'agent logé qui perd le droit à une concession de logement du fait de cette décharge d'activité de service bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

Concernant l'évolution du montant des primes et indemnités pendant la décharge :

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

↳ *Article R212-15 du code général de la fonction publique*

Toutefois, lorsque le montant de la prime ou indemnité est calculé sur la base d'un indice, sa progression suit l'évolution de cet indice.

Lorsque, postérieurement à l'octroi de la décharge syndicale, une évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble des membres du cadre d'emplois, le calcul du montant de la nouvelle prime ou indemnité à verser à l'agent déchargé s'effectue sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

↳ *Article R212-15 du code général de la fonction publique*

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

↳ *Article R212-15 du code général de la fonction publique*

En cas de suppression concomitante d'une prime ou d'une indemnité, celle-ci cesse d'être versée à l'agent déchargé.

↳ *Article R212-15 du code général de la fonction publique*

Lorsque l'agent déchargé bénéficie d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois, le montant des primes et indemnités est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont il devient titulaire.

↳ *Article R212-17 du code général de la fonction publique*

Concernant la fin de la décharge syndicale :

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, dans les limites des plafonds réglementaires, à celui de la moyenne des montants servis aux agents :

- relevant de la même autorité territoriale,
- et occupant un emploi comparable au sien.

↳ *Article R212-18 du code général de la fonction publique*

Si l'agent change de fonctions, ce montant cesse de lui être versé.

↳ *Article R212-18 du code général de la fonction publique*

• **Agent partiellement déchargé :**

Décharge égale ou supérieure à 70 % :

L'agent consacrant une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer.

↳ Article R212-16 du code général de la fonction publique

Il est appliqué à ces primes et indemnités le taux « correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein » : le régime indemnitaire doit donc être versé sur la base d'un temps plein, malgré la décharge partielle de service.

↳ Article R212-18 du code général de la fonction publique

Décharge inférieure à 70 % :

Les agents qui consacrent une quotité de temps de travail inférieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale ne relèvent pas du champ d'application des dispositions prévues au chapitre 2 du Titre 1^{er} du Livre II de la partie réglementaire du code général de la fonction publique.

Sous réserve de l'interprétation du juge administratif, il convient de continuer de leur appliquer la jurisprudence du [Conseil d'Etat n°344801 du 27 juillet 2012](#). Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat avait établi le droit au maintien du bénéfice de l'ensemble des primes et indemnités attachées à l'emploi occupé avant la décharge, à l'exception :

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

Sous ces deux réserves, le droit au maintien concerne aussi les primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions.

Le Conseil d'Etat a établi également dans cet arrêt que fonctionnaire en décharge partielle de service a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités au titre des fonctions qu'il continue d'exercer " *au taux déterminé pour les fonctions effectivement occupées appliqué sur la base d'un temps plein* "

Le régime indemnitaire doit donc être versé sur la base d'un temps plein, malgré la décharge partielle de service, ainsi que le juge administratif l'avait déjà établi.

↳ Conseil d'Etat n°295039 du 7 juillet 2008

Remarque :

• **le cas de la Nouvelle bonification indiciaire**

L'article L prévoit la conservation du bénéfice de la NBI pour les agents totalement et partiellement (au moins 70 % d'un temps plein) déchargés de service. Cependant, la conservation de la NBI n'est possible qu'à la condition, pour le fonctionnaire, d'avoir exercé pendant au moins 6 mois des fonctions donnant lieu au versement d'une NBI avant sa décharge d'activité de service. Le maintien de la NBI n'est pas pris en compte dans le contingent des bonifications accordées.

↳ Article R212-20 du code général de la fonction publique

• **Le cas des prestations sociales et de la protection sociale**

Les agents bénéficiant d'une décharge totale d'activité de service pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficient de l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire.

↳ Article R212-21 du code général de la fonction publique

Ces dispositions sont également applicables aux agents contractuels bénéficiant d'une décharge totale d'activité de service pour l'exercice d'un mandat syndical

↳ Article R212-3 du code général de la fonction publique

b) Evaluation des agents déchargés

• **L'entretien annuel de suivi :**

Les fonctionnaires (ou agents contractuels) bénéficiant d'une décharge d'activité de services pour l'exercice d'une activité syndicale qui consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un temps plein à cette activité ont droit à un entretien annuel de suivi.

↳ Article L212-6 du code général de la fonction publique

↳ Articles R212-3 et R212-12 du code général de la fonction publique

Au cours de l'entretien, ces agents ne sont cependant pas soumis à l'appréciation de leur valeur professionnelle.

↳ Article L212-6 du code général de la fonction publique

Cet entretien annuel de suivi est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

↳ Article R212-12 du code général de la fonction publique

• **L'entretien annuel d'accompagnement**

Les fonctionnaires (ou agents contractuels) bénéficiant d'une décharge d'activité de services pour l'exercice d'une activité syndicale qui consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70% d'un temps plein à cette activité peuvent demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement.

↳ Articles R212-1, R212-2 et R212-8 du code général de la fonction publique

Cet entretien est mené par le responsable des ressources humaines de l'établissement dont l'agent relève.

↳ Article R212-8 du code général de la fonction publique

Pour les agents occupant 100% d'un service à temps plein à une activité syndicale, l'entretien qui intervient avant le terme de la décharge syndicale ne peut leur être refusé.

↳ Article R212-8 du code général de la fonction publique

c) Gestion du déroulement de Carrière (avancement, promotion interne)

• **Avancement d'échelon**

↳ Article L212-2 du code général de la fonction publique

Les règles d'avancement pour les agents exerçant une activité syndicale s'appliquent, dès la première année, aux agents qui bénéficient d'une décharge d'activité de services depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, et qui consacrent la totalité de leur service ou au moins 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale.

L'avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade.

↳ Article L212-2 du code général de la fonction publique

L'article R212-4 du code général de la fonction publique prévoit la possibilité d'accorder une bonification d'ancienneté d'échelon au fonctionnaire bénéficiant d'une décharge de service au moins égale à 70% lorsque l'ancienneté détenue peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle. Cette bonification ne peut être accordée que si l'agent bénéficie de sa décharge depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile.

↳ Article R212-7 du code général de la fonction publique

Remarque : il n'existe pas à ce jour dans la FPT de disposition permettant d'accorder des bonifications liées à l'ancienneté. De fait, il apparaît que cette disposition ne puisse pas actuellement s'appliquer dans la FPT.

De même, l'article L522-3 du code général de la fonction publique renvoie aux statuts particuliers la possibilité de prévoir des modalités d'avancement d'échelon en fonction de la valeur professionnelle. Or, à ce jour aucun statut particulier de cadre d'emplois de la FPT ne prévoit une telle modalité.

Cas particulier de l'avancement d'échelon spécial

Le fonctionnaire qui remplit les conditions pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial est inscrit de plein droit au tableau d'avancement de cet échelon (art. L212-3 du code général de la fonction publique) :

- au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur
- et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial.

• **Avancement de grade**

Le fonctionnaire qui remplit les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade :

- au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade
- et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

↳ Article L212-4 du code général de la fonction publique

Les dispositions prévoyant un avancement "sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même grade " ne créent pas un droit automatique à l'avancement au grade supérieur pour les fonctionnaires dont l'ancienneté de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade.

↳ Conseil d'Etat n°347259 du 29 octobre 2012

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

↳ Conseil d'Etat n°350953 du 26 novembre 2012

L'agent qui bénéficie d'un tel avancement de grade peut demander le report de l'obligation de suivre la formation en résultant, à la demande de l'agent, jusqu'à sa réintégration dans le service. Toutefois, ce report ne peut 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.

↳ Article R212-6 du code général de la fonction publique

Ce report n'est possible que si l'agent bénéficie de sa décharge depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile.

↳ Article R212-7 du code général de la fonction publique

• **Promotion interne**

La décharge de service total ou partielle n'empêche pas de bénéficier d'une promotion interne.

L'article L411-8 du code général de la fonction publique interdit la nomination ou promotion "pour ordre". (cf. « *Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle.* »)

Cependant l'article 12 précise que cette interdiction ne fait pas obstacle à la promotion interne d'agents bénéficiant de décharges d'activité de service.

L'agent qui bénéficie d'une telle promotion peut demander le report de l'obligation de suivi de la formation en résultant, jusqu'à sa réintégration dans le service. Toutefois, ce report ne peut 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 cadre d'emplois.

↳ Article R212-6 du code général de la fonction publique

Ce report n'est possible que si l'agent bénéficie de sa décharge depuis au moins 6 mois au cours d'une année civil.

↳ Article R212-7 du code général de la fonction publique

ANNEXE 1

DEMANDE DE REMBOURSEMENT DES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE - En application des article R214-21 à R214-23 et R214-43 du code général de la fonction publique et pour les collectivités de moins de 50 agents uniquement

Joindre obligatoirement la convocation du syndicat, le bulletin de paie de l'agent pour la période concernée ainsi que le titre de recette émis par votre collectivité.

Désignation de la collectivité :

Coordonnées de l'organisation syndicale :

Nom et prénom de l'agent :

Grade : Indice majoré :

Dates	Heures/Minutes
H.....
H.....
H.....
TOTALH.....

Partie réservée au Centre de gestion

Traitement brut

Charge patronale

Total remboursé

Certifié exact, à..... le..... Signature de l'agent :	Certifié exact, à..... le..... Le Secrétaire départemental de l'organisation syndicale :
--	--

L'autorité territoriale soussignée, certifie en outre, l'exactitude du présent décompte d'absences et demande le remboursement trimestriel des autorisations spéciales d'absences correspondantes au Centre de Gestion.

Certifié exact, à, le
L'autorité territoriale

TOUTE DEMANDE DE REMBOURSEMENT FAITE AU-DELA DU 1^{er} TRIMESTRE DE L'ANNE N+1 NE SERA PAS PRISE EN COMPTE

ANNEXE 2

DEMANDE DE REMBOURSEMENT DE DECHARGE D'ACTIVITE SYNDICALE

En application des articles R214-24 et R214-25 du code général de la fonction publique

• **NOM DE LA COLLECTIVITE :**

Intitulé et N° de compte du trésorier :

• **NOM DE L'ORGANISATION SYNDICALE :**

NOM et prénom du délégué :

Grade :

Echelon :..... **IB :**.....**IM :**.....

L'agent ci-dessus désigné certifie avoir bénéficié de décharge d'activité de service au titre du droit syndical.

Certifié exact, à, le.....

Signature de l'agent :



• **PERIODE :**

MOIS			
Nombre d'heures			
Traitement brut mensuel			
Charges patronales (taux %)			
TOTAL			

• **TRAITEMENTS AU PRORATA DU TEMPS PASSE :**

Total ci-dessus rapporté au nombre d'heures effectives :

+ *Le représentant de la collectivité soussigné, certifie exact les renseignements portés sur la présente demande de remboursement, tant sur le nombre d'heures de décharge d'activité que sur le classement de l'agent.*

ARRETE A LA SOMME DE :

.....

Certifié exact, à....., le.....

L'autorité territoriale

Faire retour de la présente demande de remboursement au Centre de Gestion avant le 15 du mois suivant la période concernée en joignant le bulletin de salaire de l'agent, le courrier du syndicat désignant l'agent bénéficiaire et l'arrêté de la collectivité plaçant l'agent en situation de décharge syndicale ainsi que le titre de recette émis par votre collectivité.

TOUTE DEMANDE DE REMBOURSEMENT FAITE AU-DELA DU 1^{ER} TRIMESTRE DE L'ANNE N+1 NE SERA PAS PRISE EN COMPTE