



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

Rapports et études statutaires

Service juridique

DROIT SYNDICAL

Foire aux questions (FAQ)

Date de publication : 25 mai 2023

Références juridiques

- Code général de la fonction publique ;
- Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- Circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

1. Les organisations syndicales qui ne sont pas représentées au CST peuvent-elles bénéficier des ASA de l'article 16¹ du décret n°85-397 du 3 avril 1985 ?

Les dispositions des articles 15 et 16 du décret n°85-397 ne conditionnent pas le bénéfice des ASA de l'article 16, pour participer aux congrès et réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats et organisations syndicales internationales, à la représentativité de ces organisations au CST.

En effet, tout représentant syndical dûment mandaté par les organisations précitées a le droit de bénéficier, sous réserve des nécessités du service, de ces autorisations afin de participer aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs de ces organisations syndicales (articles 15 et 16 du décret n°85-397).

Quant au seul critère de représentativité au Conseil commun de la fonction publique (CCFP), mentionné à l'article 16 du décret n°85-397 du 3 avril 1985, il n'a qu'une fonction modulatrice du montant d'ASA accordé aux organisations syndicales concernées (variation du nombre d'ASA accordées selon que l'organisation syndicale est représentée ou non au CCFP) :

- les unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au CCFP (10 jours max par an et par agent) ;
- les unions fédérations ou confédérations de syndicats représentées au CCFP (20 jours max par an et par agent) ;
- les organisations syndicales internationales (20 jours par an et par agent).

2. L'autorité territoriale est-elle tenue d'informer la CAP de sa décision de refus d'accorder une décharge d'activité de service à un agent, lorsque sa désignation est incompatible avec la bonne marche du service ?

La CAP n'a plus à connaître de la décision de refus de l'autorité territoriale d'accorder une décharge d'activité de service, en conséquence de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les décrets n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 et n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 qui ont allégé les attributions des CAP pour les recentrer sur les situations individuelles complexes. Il reste que l'autorité territoriale doit dûment motiver son refus et inviter l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

3. Les heures de DAS mensuelles non utilisées doivent-elles être reportées au mois suivant ?

¹ ASA pour la participation des représentants syndicaux aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions statutaires des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats et organisations syndicales internationales

La circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale précise que « Les heures accordées mensuellement en application de l'article 19 et non utilisées peuvent être reportées après accord de l'autorité territoriale ».

Il résulte qu'il n'existe pas d'obligation de report des heures de DAS mensuelles non consommées mais une simple possibilité, sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale.

4. En l'absence de Formation spécialisée, les représentants du personnel du Comité social territorial en tenant lieu peuvent-ils bénéficier du contingent « spécial » d'autorisations absence, accordé aux représentants du personnel de la formation spécialisée, pour l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?

Lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée, le Comité social territorial exerce les Compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de cette Formation, les représentants du personnel (titulaires et suppléants) membres du Comité social territorial, bénéficient également du contingent « spécial » d'autorisations d'absence afférent à ces compétences, afin de permettre le bon exercice de celles-ci (article 96 du 2021-571 du 10 mai 2021).

Ce contingent « spécial » d'ASA, est fixé ainsi qu'il suit, conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 :

| Nb d'agents relevant de l'instance | FSSCT ou le CST en l'absence de FSSCT | | FSSCT présentant des enjeux particuliers en termes de risques professionnels | |
|------------------------------------|---------------------------------------|--------------|--|---------------|
| | Membres titulaires et suppléants | Secrétaire | Membres titulaires et suppléants | Secrétaire |
| 0 à 199 | 2 jours/an | 2.5 jours/an | 2.5 jours/an | 3.5 jours/an |
| 200 à 499 | 3 jours/an | 5 jours/an | 5 jours/an | 6.5 jours/an |
| 500 à 1499 | 5 jours/an | 9 jours/an | 9 jours/an | 11.5 jours/an |
| 1500 à 4999 | 10 jours/an | 18 jours/an | 18 jours/an | 22.5 jours/an |
| 5000 à 9999 | 11 jours/an | 19 jours/an | 19 jours/an | 24 jours/an |
| + de 10 000 | 12 jours/an | 20 jours/an | 20 jours/an | 25 jours/an |

Ce contingent spécial est cumulable avec le contingent d'ASA mentionné au 1° de l'article 12 du décret n°85-397 du décret du 3 avril 1985.

Pour ce qui est des modalités d'utilisation de ce contingent, l'article 96 du décret 2021-571 du 10 mai 2021 précise qu'il est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum (pouvant être programmées), accordées sous réserve des nécessités du service.

Il est précisé par ailleurs que 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.

Cet arrêté peut également prévoir la possibilité pour chaque membre de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence dont il bénéficie au profit d'un autre membre ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année (article 96 du décret 2021-571 du 10 mai 2021).

5. Un représentant syndical peut-il bénéficier d'une autorisation d'absence afin de recevoir en rendez-vous un agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ?

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit une autorisation d'absence permettant aux représentants syndicaux de recevoir en rendez-vous un agent en marge d'une procédure disciplinaire. En revanche, les représentants syndicaux bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux séances du Conseil de discipline, en application de l'article 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985.

Pour information, le représentant syndical qui demande une autorisation spéciale d'absence, doit indiquer précisément le type d'ASA dont il s'agit, c'est-à-dire le fondement juridique sur lequel il demande l'autorisation d'absence (ASA 16, ASA 17 ou ASA 18), faute de quoi, l'autorité territoriale peut refuser sa demande (CE, 19 février 2009, Syndicat autonome FPT de La Réunion, n°324864).

6. Les agents qui ne sont pas en service peuvent-ils bénéficier d'une ASA ou d'une DAS ?

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prescrit ni n'implique que l'agent qui n'est pas en service ait à solliciter une DAS ou une ASA (CAA Bordeaux 27 octobre 2014, n°13BX00190 ; CE, 23 juillet 2014, n°362892). En effet, ces facilités sont par définition, accordées aux agents qui sont en service.

Pour mémoire, la DAS est l'autorisation donnée à l'agent pour exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative habituelle. Quant à l'ASA, elle permet à l'agent de s'absenter momentanément de son service pour exercer une activité syndicale, le temps de cette activité.

Dans les deux cas, l'objectif de la demande d'absence est d'autoriser l'agent, qui devait être en service, de s'absenter afin d'exercer une activité syndicale. Dès lors, la demande de DAS ou d'ASA concernant un agent qui n'est pas censé être en service, est sans objet.

7. Un agent en temps partiel thérapeutique d'une quotité de 50% peut-il bénéficier d'une DAS ?

Cela ne semble pas possible pour plusieurs raisons :

- **Les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique ne permettent pas qu'un agent travaille à moins de 50% du temps de travail de référence, soit 17H30 (l'article L823-4 du CGFP) ;**
- **L'incompatibilité d'une activité syndicale avec la finalité du temps partiel thérapeutique : il ressort de dispositions de l'article L823-1 du CGFP que le temps partiel thérapeutique a avant tout pour finalité, l'amélioration de l'état de santé de l'agent et le retour progressif de celui-**

ci vers un emploi à temps complet. Par conséquent, l'agent bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique ne doit pas exercer des activités qui ne tendent pas à favoriser l'amélioration de son état de santé ou qui ne lui permettent pas de bénéficier d'une rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. D'ailleurs, les autres dispositifs liés à l'incapacité des agents, notamment le congé de longue maladie (article 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987), poursuivent la même finalité ;

- **L'incompatibilité entre le principe de libre usage des décharges d'activité de service et le caractère contrôlé du temps partiel thérapeutique :** contrairement au dispositif du temps partiel thérapeutique, l'autorité territoriale n'a aucun droit de regard sur l'activité de l'agent déchargé au titre de son activité syndicale (Q n° 119483 du 11 octobre 2011, réponse JOAN 3 janvier 2012). En effet, en dehors du pouvoir disciplinaire, l'autorité territoriale n'a aucun droit de contrôle sur l'activité de l'agent durant sa décharge d'activité de service. Or, cela est incompatible avec le dispositif de temps partiel pour raison thérapeutique qui est par nature une activité contrôlée et ordonnée médicalement (*article 13-3, article 13-4 et Article 13-5* du décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021).

8. Quel rôle joue le CDG dans la répartition et l'utilisation du contingent de DAS entre une organisation syndicale et ses sections syndicales ?

Le CDG attribue aux organisations syndicales un montant global de DAS. Ensuite, libre à chaque organisation syndicale de distribuer, comme elle l'entend, le contingent de DAS qui lui a été alloué par le CDG entre ses différentes sections syndicales. **Le Centre de gestion n'a aucun droit de regard sur cette répartition interne.**

Ce que le CDG va regarder, c'est le compteur de consommation du contingent de DAS global alloué à chaque l'organisation syndicale, en vue du remboursement des charges salariales afférentes. Si bien qu'en cas de dépassement de ce crédit d'heures, aucun remboursement ne sera effectué par le CDG.

Ainsi, dans le cadre de l'utilisation du contingent de DAS, une section syndicale forme avec l'organisation syndicale dont elle relève, une seule et même entité.

Pour des raisons évidentes de bonne organisation du service et pour faciliter le décompte ainsi que le remboursement des DAS, il doit y avoir une coordination entre l'organisation syndicale, la section syndicale et l'autorité territoriale. En effet, l'utilisation non coordonnée du contingent de DAS peut entraîner plusieurs conséquences non maîtrisées :

- L'épuisement du contingent de DAS ;
- L'impossibilité pour elle d'utiliser des DAS ;
- Le non-remboursement des DAS par le Centre de gestion ;
- La difficulté à organiser le service.

9. Panneaux d'affichage de documents d'origine syndicale : quelles sont les règles concernant le nombre, les dimensions, le positionnement de ces panneaux ?

Les panneaux d'affichage de documents d'origine syndicale doivent être (article 9 du décret du 3 avril 1985) :

- de dimensions convenables : **si le législateur ne prévoit pas de dimensions précises, il est clair que celles-ci doivent être raisonnables. Cela dépend du nombre d'organisations syndicales autorisées à utiliser ces panneaux, de la taille de la collectivité ou de l'établissement ...etc ;**
- aménagés de façon à assurer la conservation des documents : **c'est-à-dire être dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures.**
- Placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès, et déterminés après concertation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales : **cela implique que ces panneaux ne doivent pas être installés à l'extérieur des bâtiments administratifs mais à l'intérieur, dans des emplacements stratégiques qui permettent l'accessibilité effective à tous les agents. Par ailleurs, l'accessibilité implique que ces panneaux soient installés dans chaque bâtiment administratif si la collectivité ou l'établissement compte plusieurs bâtiments administratifs.**

10. Les collectivités territoriales doivent-elles prévoir un panneau d'affichage par organisation syndicale, ou des panneaux d'affichage communs à toutes les organisations syndicales ?

Toutes les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement ainsi que les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale peuvent utiliser les panneaux d'affichage considérés (article 9 du décret n°85-397).

Attention : si toute information d'origine syndicale peut être affichée sur ces panneaux réservés, l'autorité territoriale peut s'opposer à l'affichage d'un document, dès lors qu'il contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives aux diffamations et aux injures publiques telles que définies aux articles 29 et suivants de la loi du 29 juillet 1981 sur la liberté de la presse.