

CLUB RH - DROIT SYNDICAL

LES ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES

1^{ER} JUIN 2023



Centre de gestion
de Seine-et-Marne
Fonction Publique Territoriale



Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de Seine-et-Marne
10, points de vue - CS 40056 - 77564 Lieusaint Cedex.
Tél. 01 64 14 17 00 – cdg77.fr

Références juridiques

- **Code général de la fonction publique ;**
- **Code général des collectivités territoriales ;**
- **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° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.**

Sommaire

- ❖ Les principes généraux du droit syndical ;
- ❖ Les réunions syndicales ;
- ❖ Le crédit de temps syndical ;
- ❖ Les différents types d'autorisations spéciales d'absence (ASA) ;
- ❖ Les décharges d'activité de service (DAS) ;
- ❖ Temps d'échanges.

Les principes généraux du droit syndical



1.1_ Le principe de la liberté syndicale

Consécration

- **Préambule de la Constitution de la IVème République du 27 octobre 1946** : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix (paragraphe 6) ; « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail* » « *paragraphe 8* ».
- **Article 11 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (CEDH)** : « toute personne a droit à [...] la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ».
- **L'article L 113-1 du CGFP** : « *Le droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats* ».

Champ d'application

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires), les agents contractuels (de droit public et de droit privé), les agents détachés, les agents mis à disposition, les agents employés dans les offices publics de l'habitat (OPH)...etc.



La liberté syndicale fait l'objet de rares exceptions, essentiellement en ce qui concerne la fonction publique de l'État :

- Les agents de la DGSE (article 4 du décret n° 2015-386 du 3 avril 2015 fixant le statut des fonctionnaires de la direction générale de la sécurité extérieure).
- Les militaires (article L4121-4 du code de la défense).

1.1_ Le principe de la liberté syndicale

➤ Le contenu de la liberté syndicale

- ✓ Liberté de création d'un syndicat ou d'une section syndicale ;
- ✓ Liberté d'adhésion à un syndicat ;
- ✓ La liberté d'exercer un mandat syndical.

➤ L'activité et le rôle d'un syndicat

- ✓ L'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts (pas seulement leurs adhérents, mais toute personne répondant à la définition donnée dans les statuts).
- ✓ Le pouvoir d'ester en justice contre :
 - les actes réglementaires concernant le statut du personnel : actes ayant une portée générale et impersonnelle ;
 - les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires (décisions mettant en cause des principes qui au-delà de l'agent, concernent tous les fonctionnaires ou une partie d'entre eux. Ex : décision portant affectation de fonctionnaires (CE, 13 décembre 1991, n° 74153-74154)
- ✓ Participation, avec les représentants du gouvernement et des employeurs publics, à des négociations nationales sur l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat (article L. 221-1 du CGFP)
- ✓ Conclusion et signature d'accords au niveau national, local ou à l'échelon de proximité dans les domaines relatifs notamment aux conditions et à l'organisation du travail ; au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ; à la formation professionnelle et continue; à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail; (article L222-3 du CGFP).
- ✓ Force de propositions ; garants de la bonne application des textes ; régulateurs des conflits...etc.

Formalités (articles L2131-3 et R2131-1 du code du travail) :

- ✓ dépôt des statuts à la Mairie de la Commune siège de l'organisation syndicale ;
- ✓ délivrance d'un récépissé constatant le dépôt ou la réception du dossier en mairie ;
- ✓ transmission par le Maire des statuts au Procureur de la République.



Les sections syndicales sont simplement tenues de transmettre à l'autorité territoriale, les statuts des organisations syndicales dont elles relèvent et les noms des responsables syndicaux.

1.2_ L'encadrement de la liberté syndicale

Principe : « si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales disposent de la liberté d'action et d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect des règles encadrant l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et le droit de grève, ainsi que de leurs obligations déontologiques et des contraintes liées à la sécurité et au bon fonctionnement du service (CE, 30 décembre 2021, M. G. E., n° 445128)


- Les propos ou comportements agressifs à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre agent sont passibles d'une sanction disciplinaire, alors même qu'ils ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale (CE, 27 janvier 2020, n°426569).
- Le non-respect des consignes de sécurité d'un espace sécurisé et le refus d'obtempérer aux injonctions du directeur de cesser une prise de parole intempestive par un agent dans le cadre de l'exercice de ses fonctions syndicales constituent des fautes susceptibles de faire l'objet d'une sanction (CAA de Lyon, 23 novembre 2022, n°21LY04321).
- Est constitutive d'une faute, la publication par un agent de police, dans le cadre de son mandat syndical, d'un tract sur le site internet du syndicat, mais également sur les comptes Twitter et Facebook de ce syndicat, qui a excédé, par son caractère virulent et polémique, les limites de la liberté d'expression particulière dont bénéficient les agents publics qui exercent des fonctions syndicales et a méconnu le devoir de réserve qui s'imposent à eux (TA Versailles, 2 février 2023, n°2102509).

Les réunions syndicales



1.1_ Les réunions syndicales

1.1.2_ Les différents types de réunions syndicales

À l'initiative de toute OS	À l'initiative des OS représentatives
<p>➤ <u>Réunions statutaires ou d'information (article 5)</u></p> <ul style="list-style-type: none">✓ À l'intérieur ou en cas d'impossibilité, en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs dans des locaux mis à la disposition des organisations.✓ Pendant ou en dehors des heures de service. <p> Quand elles ont lieu pendant les heures de service, seuls peuvent participer les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une ASA 16.</p> <p>➤ <u>Réunions d'information spéciale – période préélectorale (alinéa 3 de l'article 6)</u></p> <ul style="list-style-type: none">✓ 6 semaines précédant le 1^{er} jour du scrutin.✓ Participants : tout agent dans la limite d'1H.✓ Demande d'autorisation d'absence à l'autorité territoriale au moins 3 jours avant la réunion.	<p>➤ <u>Réunions mensuelles d'information d'1 heure (article 6)</u></p> <ul style="list-style-type: none">✓ Pendant les heures de service.✓ Droit de participation de tout agent à une de ces réunions, dans la limite d'1H/mois sans perte de traitement.✓ Les syndicats peuvent opter pour des réunions trimestrielles de 3H, sous réserve que les ASA accordées aux agents désireux d'assister à ces réunions n'excèdent 12 par année civile (délais de route non compris).✓ Demande d'autorisation d'absence à l'autorité territoriale au moins 3 jours avant la réunion.✓ En cas d'organisation pendant la dernière heure de service de la matinée ou de la journée, possible prolongement de la réunion au-delà de cette dernière heure de service.

1.1_ Les réunions syndicales

1.1.2_ Les dispositions communes à toutes les réunions syndicales

- Elles ne peuvent s'adresser qu'aux personnels appartenant à la collectivité ou à l'établissement au sein duquel la réunion est organisée ;
- Une réunion d'information ne peut être interdite pour un motif tiré de l'ordre du jour de cette réunion (**sauf motif de nature à troubler l'ordre**) ;
- Demande d'autorisation préalable adressée à l'autorité territoriale au moins 1 semaine avant la date de la réunion quand elle a lieu dans l'enceinte des bâtiments administratifs. **Possible souplesse de l'autorité territoriale, notamment au regard du nombre d'agents concernés et du fonctionnement normal du service ;**
- **Tout représentant mandaté par une organisation syndicale libre accès à ces réunions**, même extérieur à la collectivité ou à l'établissement dans lequel se tient la réunion, **sauf si cette venue est susceptible de porter atteinte au bon fonctionnement du service ou à l'ordre (JOAN 26 nov. 1984, p. 5157)**
 - **L'autorité territoriale ne peut interdire par une mesure générale et impersonnelle l'accès aux réunions syndicales à tous les représentants des syndicats ayant perdu – même du fait de leur révocation ou de leur admission à la retraite – la qualité de fonctionnaire (CE, 8 juill. 1989, n° 55921, *Halbwax*)**
 - **Information de l'autorité territoriale au moins 24H avant la date fixée pour le début de la réunion lorsque celle-ci se tient dans les locaux administratifs.**
- Les réunions syndicales ne peuvent avoir lieu qu'hors 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.

Le crédit de temps syndical



2.1_ Le contingent d'ASA (1°de l'article 12)

Définition : l'autorisation donnée à l'agent de s'absenter, pendant ses heures de service, afin d'exercer une activité syndicale précise, le temps de cette activité. Cela concerne essentiellement les activités institutionnelles syndicales, les réunions de certains organismes consultatifs et les réunions de travail convoquées par l'administration (*infra*).

➤ Calcul du contingent global à distribuer

Le calcul se fait au niveau de chaque CST, proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur sa liste électorale, à raison d'1H d'ASA pour 1 000H de travail accomplis par ceux-ci. Pour ce calcul, sont pris en compte :

- la durée annuelle du travail : 1607 heures (soit 35 heures par semaine, soit 230 jours de travail par an) ;
- le nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du CST.

$$\frac{(1607 \text{ heures} \times \text{nb d'électeurs inscrits sur la liste électorale du CST})}{1000 \text{ heures}}$$

Application :

Soit le CST placé auprès CDG 77 avec 5045 électeurs inscrits sur sa liste électorale. Le contingent annuel global d'ASA à distribuer entre les organisations syndicales :

$$\frac{(230 \times 5045)}{1000} = 1160,35 \text{ jours à distribuer}$$

2.1_ Le contingent d'ASA (1°de l'article 12)

➤ Les modalités de répartition entre les organisations syndicales

Le contingent est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité, de la manière suivante :

- ✓ La moitié entre les organisations syndicales représentées au Comité social territorial, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent, soit :

$$\frac{(\text{Moitié du contingent à distribuer} \times \text{nb de sièges obtenus par OS})}{\text{nb de sièges à pourvoir}} = \text{Nb de jours pour l'OS.}$$

- ✓ L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du Comité social territorial, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues, soit :

$$\frac{(\text{Moitié du contingent à distribuer} \times \text{nb de voix obentues par OS})}{\text{nb total de suffrages valablement exprimés}} \text{Nb de jours pour l'OS.}$$

- Il appartient au CDG de calculer et de répartir le contingent d'ASA entre les OS, pour l'ensemble des collectivités et établissements de moins de 50 agents (collectivités et établissements ayant leur CST placé auprès du CDG).
- Les collectivités et établissements publics de plus de 50 agents doivent calculer et répartir eux-mêmes ce contingent.

2.1_ Le contingent d'ASA (1°de l'article 12)

- **Exemple : répartition du contingent d'ASA entre les organisations syndicales siégeant au CST placé auprès du CDG77**

Soit le CST placé auprès du Centre départemental de gestion :

- ❑ Nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale : 5045 électeurs
- ❑ Contingent annuel global d'ASA à distribuer = 1160,35 jours.
- ❑ Nombre total de suffrages valablement exprimés : 720
- ❑ Nombre de sièges à pourvoir : 8
- ❑ Organisations syndicales candidates : CFDT, FAFPT et FO.

Répartition de la première moitié du contingent (580,17) en fonction du nombre de sièges remportés

- CFDT : $580,17 \times 4$ (nb de sièges remportés) / 8 (nb total de sièges à pourvoir) = 290 jours ;
- FAFPT : $580,17 \times 3$ / 8 = 217,6 jours ;
- FO : $580,17 \times 1$ / 8 = 72.52 jours.

Répartition de la deuxième moitié du contingent, soit 580,17 jours, en fonction du nombre de voix obtenues

- CFDT : $580,17 \times 320$ (nb de voix obtenues) / 720 (nb total de suffrages valablement exprimés) = 257,85 jours ;
- FAFPT : $580,17 \times 271$ / 720 = 218,37 jours ;
- FO : $580,17 \times 129$ / 720 = 103,95 jours.

2.1_ Le contingent d'ASA (1°de l'article 12)

➤ **Tableau récapitulatif de la répartition du contingent d'ASA – CST du CDG 77**

Nombre d'électeurs inscrits : 5045 Contingent d'ASA à distribuer : 1160.35 jours Nb de sièges à pourvoir : 8 Suffrages exprimés : 720					
Organisations syndicales	Nb de voix obtenues	Nb de sièges obtenus	Répartition de la 1 ^{ère} moitié du contingent (580,17)	Répartition de la 2 ^{ème} moitié du contingent (580,17)	Nb total d'heures (1 ^{ère} + 2 ^{ème} moitié du contingent)
CFDT	320	4	<i>290 jours</i>	<i>257,85 jours</i>	547,85 jours
FAFPT	271	3	<i>217,6 jours</i>	<i>218,37 jours</i>	435,97 jours
FO	129	1	<i>72.52 jours</i>	<i>103,95 jours</i>	176,47 jours

2.1_ Le contingent de DAS (2°de l'article 12)

Définition : autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

- ✓ Décharge totale : activité syndicale = 100 % du temps de travail. Autrement dit, l'agent n'exerce pas son activité habituelle, il n'est pas à la disposition de l'autorité territoriale).
- ✓ Décharge partielle : activité syndicale = qu'une partie du temps de travail. Donc **allègement de l'activité administrative de l'agent** proportionnellement à l'importance de la décharge.

A noter :

- Il appartient aux collectivités et établissements non obligatoirement affiliés au Centre départemental de gestion (collectivités et établissements de + de 350 agents) de calculer et de répartir le contingent de décharges d'activité de service.
- Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un Centre départemental de gestion (Collectivités et établissements de -350 agents), ce contingent est calculé et réparti par le Centre départemental de gestion compétent.

2.1_ Le contingent de DAS (2°de l'article 12)

➤ Détermination du contingent global à distribuer

Contingent fixé en fonction du nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du CST ou des CST du périmètre retenu pour son calcul, par application du barème suivant :

Nombre d'inscrits sur la liste électorale du CST	Crédit d'heures à distribuer
Moins de 100 électeurs	Nb d'heures par mois = 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
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



2.1_ Le contingent de DAS (2°de l'article 12)

➤ Modalités de répartition du contingent de DAS entre les organisations syndicales

Le contingent de DAS est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

- ❑ La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité social territorial ou aux comités sociaux territoriaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent, soit :

$$\frac{(\text{Moitié du contingent à distribuer} \times \text{nb de sièges obtenus par OS})}{\text{nb de sièges total du CST}} = \text{Nb d'heures pour l'OS}$$

- ❑ L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social territorial ou des comités sociaux territoriaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenu, soit :

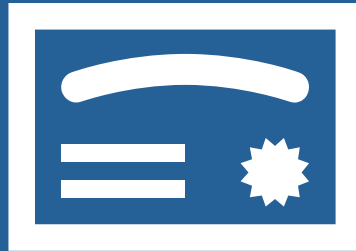
$$\frac{(\text{Moitié du contingent à distribuer} \times \text{nb de voix obtenues par l'OS})}{\text{nb total de suffrages valablement exprimés}} = \text{Nb d'heures pour l'OS}$$

2.1_ Le contingent de DAS (2°de l'article 12)

➤ Tableau récapitulatif – répartition contingent de DAS – CDG 77

Nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales des CST des collectivités et établissements obligatoirement affiliés au CDG 77 : 18613 électeurs					
Enveloppe globale du contingent de DAS à distribuer entre toutes les organisations syndicales ² : 1800 H/mois					
Organisations syndicales	Nb de voix obtenues	Nb de sièges obtenus	Répartition de la 1 ^{ère} moitié du contingent (900H) ³	Répartition de la 2 ^{ème} moitié du contingent (900H) ⁴	Nb total d'heures (1 ^{ère} + 2 ^{ème} moitié du contingent) ⁵
CFDT	2945	121	369,15 heures	375,25 heures	744,4 heures
CFTC	205	4	12,20 heures	26,12 heures	38,32 heures
CGT	632	19	57,96 heures	80,53 heures	138,49 heures
FAFPT	1577	76	231,86 heures	200,92 heures	432,78 heures
FO	1196	53	161,69 heures	152,38 heures	314,07 heures
UNSA	464	20	61,01 heures	59,12 heures	120,13 heures
SAFPT	45	2	6,10 heures	5,73 heures	11,83 heures
Total	7064	295	900 heures	900 heures	1800 heures

Les différents types d'autorisations spéciales d'absence (ASA)



3.1_ Les autorisations d'absence de l'article 16

➤ Les motifs ouvrant droit aux ASA de l'article 16

La participation des représentants aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions statutaires des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats et organisations syndicales internationales, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux statuts de ces organisations.

➤ Le quota d'autorisations d'absence :

Organisations syndicales concernées	Réunions concernées	Durée de l'absence autorisée
Unions, fédérations, confédérations non représentées au CCFP	Congrès et réunions d'organismes directeurs	10 jours par an et par agent
<ul style="list-style-type: none">Organisations syndicales internationalesUnions, fédérations, confédérations de syndicats représentées au CCFP		20 jours par an et par agent

Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits pour la réunion de leurs congrès et de leurs organismes directeurs.

Précisions :

- **Congrès** : une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation concernée, ayant pour but d'appeler l'ensemble des membres à se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire de délégués spécialement mandatés à cet effet.
- **Réunions statutaires** : réunions des instances mentionnées par les statuts des organisations syndicales.
- **Organisme directeur** : tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée
- **Union de syndicats** : regroupement de syndicats professionnels pour la défense de leurs intérêts matériels et moraux.
- **Fédération de syndicats** : regroupement de syndicat par branche d'activité (ex : fédération générale agro-alimentaire) ou par métiers ou fonctions (ex : fédération des cadres et employés).
- **Confédération** : réunion des fédérations nationales professionnelles et des unions départementales de syndicats.

3.1_ Les autorisations d'absence de l'article 16

➤ Bénéficiaires

Les représentants syndicaux en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné, dûment désignés par les statuts de ces organisations syndicales et justifiant du mandat dont ils ont été investis.

➤ Procédure

- ✓ Demande accompagnée de la convocation à la réunion, adressée à l'autorité territoriale **au moins 3 jours avant la date de la réunion**. L'autorité territoriale peut accepter d'examiner les demandes adressées moins de 3 jours à l'avance.
- ✓ **Autorisations accordées sous réserve des nécessités du service** (raisons objectives et propres à chaque situation, tenant à la continuité du fonctionnement du service (circulaire du 20 janvier 2016).
- ✓ Obligation de motivation du refus (en droit et en fait) sous forme écrite. **Exemples de motifs de refus admis par le juge :**
 - *Le nombre élevé d'autorisations d'absence demandées et des dysfonctionnements qui en découlent (CE, 19 février 2009, Syndicat autonome de la fonction publique territoriale de la Réunion).*
 - *le service aurait été dans l'impossibilité de fonctionner, compte tenu des congés annuels accordés aux autres agents ou du champ de compétence des agents restés présents (CAA de Bordeaux, 20 décembre 2005, Syndicat « INTERCO CFDT », n° 02BX01428).*

➤ Remboursement

Autorisation non remboursable par le Centre de gestion. La collectivité ou l'établissement concerné supporte les charges salariales afférentes.

3.2_ Les autorisations d'absence de l'article 17 (ASA contingentée)

➤ **Motifs d'octroi des ASA de l'article 17** : participation aux congrès ou aux réunions statutaires des structures locales d'un syndicat national et des sections syndicales (circulaire du 20 janvier 2016).

➤ **Bénéficiaires :**

Les représentants syndicaux en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné, désignés conformément aux statuts de leurs organisations syndicales et justifiant du mandat dont ils ont été investis.

➤ **Remboursement**

- Remboursement par le Centre de gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations, lorsqu'elles sont accordées aux agents employés par les collectivités et établissements publics ayant leur CST placé auprès du Centre de gestion.
- Les collectivités ou établissements ayant leur propre CST supportent eux-mêmes ces charges.

Précisions :

- La durée des autorisations d'absence accordées au titre de l'article 17 ne comprend pas le délai de route ;
- Ces autorisations d'absence peuvent se cumuler avec celles des articles 16 et 18 du décret du 3 avril 1985.

3.3_ Les autorisations d'absence de l'article 18

➤ Motifs d'octroi

- ❑ Participation des représentants syndicaux aux réunions de certains organismes consultatifs.
- ❑ Participation des représentants syndicaux aux réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations prévues articles dans L.221-2 et L.222-1 à L.222-4 du CGFP, notamment dans les domaines relatifs (article L222-3 du CGFP) :
 - ✓ aux conditions et à l'organisation du travail ;
 - ✓ au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
 - ✓ à la formation professionnelle et continue; à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;
 - ✓ à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

➤ Organismes ouvrant droits aux ASA de l'article 18 :

- Le Conseil commun de la fonction publique ;
- Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
- **Le Centre national de la fonction publique territoriale (Conseil régional d'orientation) ;**
- **Les Comités sociaux territoriaux ;**
- **Les Commissions administratives paritaires (formations disciplinaires) ;**
- **Les Commissions consultatives paritaires ;**
- Les Formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- **Le Conseil médical (formation restreinte et formation plénière) ;**
- Le Conseil économique, social et environnemental ;
- **Les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux.**

➤ Les agents bénéficiaires des ASA de l'article 18 :

- Les titulaires convoqués pour participer à la réunion ;
- Les suppléants lorsqu'ils sont convoqués pour remplacer un titulaire absent ;
- 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 suppléants siégeant avec voix délibérative en présence des titulaires ;
- 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.

3.3_ Les autorisations d'absence de l'article 18

➤ Procédure de demande

Présentation obligatoire de la convocation ou du document informant de la réunion des organismes.

➤ Durée de l'autorisation

- Délais de route ;
- Durée prévisible de la réunion ;
- Temps égal à la durée prévisible de la réunion

A noter :

- Les ASA de l'article 18 sont insusceptibles de refus pour nécessités du service (*supra*),
- Elles sont cumulables avec les ASA des articles 16 et 17.

3.4_ Les ASA spécifiques aux représentants du personnel des F3SCT ou des CST en tenant lieu

- **ASA imputables sur un contingent annuel spécifique fixé par décret, en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par l'instance concernée et à ses compétences (décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016)**

Nb d'agents relevant de l'instance	F3SCT ou CST en tenant lieu		F3SCT présentant des enjeux particuliers en termes de risques professionnels	
	Membres titulaires et suppléants	Secrétaires	Membres titulaires et suppléants	Secrétaires
0 à 199	2 jours/an	2.5 jours	2.5 jours/an	3.5 jours/an
200 à 499	3 jours/an	4 jours	5 jours/an	6.5 jours/an
500 à 1499	5 jours/an	6.5 jours	9 jours/an	11.5 jours/an
1500 à 4999	10 jours/an	12.5 jours	18 jours/an	22.5 jours/an
5000 à 9999	11 jours/an	14 jours	19 jours/an	24 jours/an
+ 10 000	12 jours/an	15 jours	20 jours/an	25 jours/an

3.4_ Les ASA spécifiques aux représentants du personnel des FSSCT ou des CST en tenant lieu

➤ Bénéficiaires

ASA accordées sous réserve des nécessités du service, aux représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des FSSCT ou des CST en tenant lieu.

➤ Motifs d'octroi

Un calendrier prévisionnel annuel peut être élaboré pour programmer les visites.

- Participation aux visites des services et aux enquêtes afférentes aux accidents du travail, accidents de service ou aux maladies professionnelles ou à caractère professionnel (articles 64, 65 et 97 du décret n°2021-571).
- Participation à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence suite à la constatation de l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions (articles 68 et 97 du décret n°2021-571).

➤ Modalités d'utilisation

- Sous forme d'ASA d'une demi-journée minimum, qui peuvent être programmées.
- L'autorité territoriale peut arrêter un barème de conversion en heures pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains bénéficiaires.
- L'arrêté peut prévoir la possibilité pour chaque membre de renoncer à tout ou partie de son contingent au profit d'un autre membre ayant épuisé le sien en cours d'année.

Les décharges d'activité de service



4.1_ Détermination, répartition du contingent de DAS

Se reporter au 2.1 du présent document.

4.2_ Les agents bénéficiaires

- Libre désignation des organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des CST pris en compte pour le calcul du contingent de DAS.



En cas d'incompatibilité de la désignation avec la bonne marche du service : l'autorité territoriale peut refuser d'accorder la DAS et inviter l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

- Communication de la liste nominative à l'autorité territoriale et à la Présidente du CDG s'agissant des collectivités ou établissements obligatoirement affiliés.

Idéalement après acquiescement de l'autorité territoriale quant à la compatibilité des désignations faites avec la bonne marche du service.

4.3_ Situation statutaire des agents en décharge d'activité de service

1

➤ Position statutaire et discipline

- Position** : l'agent déchargé (totalement ou partiellement) demeure en position d'activité ;
 - Poste non vacant budgétairement ;
 - Maintien des obligations professionnelles de l'agent ;
 - Maintien du bénéfice des différents congés (congés annuels, congé de maladie, etc).

- Discipline** : les agents déchargés restent soumis aux obligations et à la déontologie professionnelle. Ils peuvent en conséquence être sanctionnés par l'autorité territoriale.

2

➤ Traitement indiciaire

Maintien total du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

4.3_ Situation statutaire des agents en décharge d'activité de service

➤ Régime indemnitaire

❑ Agent déchargé à 100%

- ✓ Maintien du bénéfice du montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son cadre d'emplois avant d'en être déchargé, à **l'exclusion des primes et indemnités représentatives de frais (dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent) ou compensant des contraintes particulières notamment d'horaire, de durée du travail ou tenant au lieu d'exercice des fonctions.**

Exemples :

- Les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail (heures supplémentaires (IHST) et heures complémentaires) lorsqu'elles ne sont pas versées à l'ensemble des agents du cadre d'emplois ;
- Les 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...).

- ✓ Pour les primes et indemnités versés au regard de l'engagement professionnel ou de la manière de servir : bénéfice du montant moyen des primes et indemnités versées au regard de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, attribué aux agents du même cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale.

❑ Décharge supérieure à 70% et inférieure à 100%

Par analogie aux autres absences autorisées et pour des raisons pragmatiques de gestion RH, il convient de fixer la quotité de décharge d'activité de service par dizaine (70 %, 80 % et 90 %...etc)

- ✓ Droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'ils continuent d'exercer. Il est appliqué à ces primes et indemnités le taux « correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein ».

❑ Décharge inférieure à 70%

- ✓ Maintien du bénéfice de l'ensemble des primes et indemnités attachées à l'emploi occupé avant la décharge mais également celles relatives aux fonctions que l'agent continue d'exercer sur la base d'un temps plein (CE, 27 juillet 2012, n°344801).

4.3_ Situation statutaire des agents en décharge d'activité de service

4

➤ Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Maintien du bénéfice de la NBI pour les agents bénéficiant d'une décharge au moins égale à 70%, sous réserve de l'exercice pendant au moins 6 mois (successifs) des fonctions donnant lieu au versement d'une NBI avant sa décharge (article 13 du décret n°2017-1419 du 28 sept. 2017).

5

➤ Avancement d'échelon

- ✓ **Droit, dès la première année, à un avancement d'échelon sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même grade, constaté au sein de la même autorité de gestion (article L. 212-2 code général de la fonction publique).**
- ✓ **Sont concernés par ces dispositions les fonctionnaires qui bénéficient, depuis au moins six mois au cours d'une année civile et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale.**

4.3_ Situation statutaire des agents en décharge d'activité de service

6

➤ Avancement d'échelon spécial

Inscription de plein droit au tableau d'avancement d'échelon spécial lorsque le fonctionnaire en remplit les conditions (art. L. 212-3 du code général de la fonction publique), **compte tenu** :

- **de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur ,**
- **de l'ancienneté 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.

7

➤ Avancement de grade

Inscription de plein droit au tableau d'avancement de grade, si le fonctionnaire remplit les conditions requises, compte tenu (article L. 212-4 code général de la fonction publique) :

- **de l'ancienneté acquise dans ce grade ;**
- **de l'ancienneté 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.

4.3_ Situation statutaire des agents en décharge d'activité de service

8

➤ Promotion interne

La promotion interne est ouverte aux agents bénéficiant d'une DAS (totale ou partielle) pour l'exercice d'un mandat syndical. **Toutefois, il n'existe aucun droit automatique à promotion pour ces agents, qu'il s'agisse de la proposition ou de l'inscription sur la liste d'aptitude.**

9

➤ Acquis de l'expérience

Prise en compte, au titre des acquis de l'expérience professionnelle, des compétences acquises par un agent public dans l'exercice d'une activité syndicale (article L. 212-7 du CGFP).

10

➤ Accès au troisième concours

Prise en compte, pour l'accès au troisième concours, des activités syndicales des agents bénéficiant d'une DAS.

Temps d'échanges



Merci de votre attention...



**Centre de gestion
de Seine-et-Marne**
Fonction Publique Territoriale