

Les droits syndicaux

Références :

- Code général des collectivités territoriales ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;
- Décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014 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 ;
- Note d'information de la DGCL du 29 juillet 2016 relative à la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical entre les Centres de gestion (CDG) et les collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés.

Sommaire

- **Les autorisations spéciales d'absence (ASA).....3**
- **Les décharges d'activité de service (DAS)9**
- **La mise à disposition de moyens matériels10**
- **Les réunions syndicales.....16**
- **La mise à disposition de représentants syndicaux – Mandat à l'échelon national18**
- **La diffusion de l'information syndicale.....21**
- **La carrière des représentants syndicaux21**

Les droits syndicaux ont récemment été impactés par la parution d'un nouveau décret.

> *Décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014*

Ce décret redéfinit le crédit de temps syndical qui comprend deux contingents : l'un est accordé sous forme d'autorisations spéciales d'absence (ASA) et l'autre consiste en un crédit mensuel d'heures de décharges d'activité de service (DAS).

Le décret complète également les règles relatives aux locaux syndicaux et aux réunions syndicales.

Il prévoit notamment la possibilité de réunions d'information spéciales pendant les périodes précédant le jour d'un scrutin organisé pour renouveler une ou plusieurs instances de concertation.

Par ailleurs, le décret redéfinit les critères d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales, qui sont désormais fondés sur les résultats des élections aux comités techniques.

Enfin, le décret simplifie l'attribution du congé pour formation syndicale au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale.

> *Décret n°85-397 du 3 avril 1985*

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) intégrées dans le contingent de temps syndical

A la suite de chaque renouvellement général des comités techniques, la collectivité territoriale, l'établissement public ou le centre de gestion attribue un crédit de temps syndical aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

- Un contingent d'autorisations d'absence ;
- Un contingent de décharges d'activité de service.

Ce crédit de temps syndical est accordé aux responsables des organisations syndicales représentatives sous réserve des nécessités du service des collectivités ou établissements.

> *Article 100-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984*

1 – Calcul du contingent ASA – Modification des règles de représentativité

Un contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales. Il est calculé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent.

> *Article 100-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984*

Le contingent d'autorisations d'absence des représentants syndicaux est calculé au niveau de chaque comité technique à raison **d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail effectuées par les électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique** et non plus selon un calcul annuel effectué à partir des heures de travail effectuées par l'ensemble des agents.

Ensuite, ce contingent 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 technique ou aux comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, **en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent** ;
- L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, **proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues**.

Ainsi, ce contingent est réparti entre les organisations syndicales pour **moitié** entre celles ayant obtenu des **sièges** au comité technique et pour **moitié** entre toutes celles qui ont présenté leur **candidature** à l'élection du comité technique et ayant obtenu des **suffrages**.

Exemple :

*Nombre d'électeurs au CT = 4 656 électeurs
(4 656 X 1607h*) : 1 000* = 7 482 heures par an
7 482 : 7* = 1 069 journées ASA à répartir entre les organisations syndicales représentatives
1 069 : 2* = 534,5*

Il y a donc 534,5 journées d'ASA à répartir entre les organisations syndicales en proportion des sièges obtenus au CT et 534,5 journées d'ASA à répartir entre les organisations syndicales en proportion des suffrages obtenus au CT.

**1607h = Seuil plafond et plancher annuel pour les agents à temps complet*

**1000 = 1 heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail effectuées*

**7 = Nombre d'heures effectuées dans une journée pour un agent à temps complet afin de transformer les heures d'ASA en journées d'ASA*

**On divise par 2 dans la mesure où la moitié du contingent est attribuée en fonction des sièges obtenus et l'autre moitié en fonction des suffrages obtenus*

L'unité a changé puisque l'on ne prend plus en compte le nombre d'agents mais le nombre d'électeurs. Cela implique un calcul forfaitaire basé sur les 1607h pour une simplification de gestion.

Toutefois, cette méthode de calcul augmente les droits à ASA des organisations syndicales.

Par conséquent, il reste admis qu'une collectivité territoriale puisse continuer de prendre en compte le nombre d'heures réelles de travail accompli par les électeurs. (Avis de la DGCL)

Les bénéficiaires doivent être désignés par l'OS représentée au CT du CDG.

2 – Les conditions générales d'utilisation de ce contingent

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives.

Une partie de ce contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que celui fédéral, confédéral ou international.

En effet, des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le contingent des ASA peuvent être accordées aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations dont ils sont membres élus.

Important !

Ainsi, seules les autorisations spéciales d'absence portant sur des congrès ou réunions statutaires d'organismes directeurs (bureau, assemblée générale ou commissions définis comme tels dans les statuts) de structures locales d'un syndicat national (exemple : FO isolée) et des sections syndicales sont imputées sur le crédit d'heures susvisé.

> *Circulaire du 20 janvier 2016*

Il est calculé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent.

Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, ce contingent d'autorisations d'absence est calculé par les centres de gestion. Ceux-ci versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations aux collectivités et établissements précités dont certains agents ont été désignés par les organisations syndicales pour bénéficier desdites autorisations d'absence.

> *Articles 59 alinéa 1 et 100-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984*

3 – La participation à des congrès syndicaux ou réunions d'organismes directeurs – Niveau local

Des autorisations d'absence 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.

> *Article 59 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984*

> *Article 15 du décret n°85-397 du 3 avril 1985*

Cela implique les situations suivantes :

- Toute personne inscrite dans les statuts de l'organisation syndicale et faisant partie du bureau ou de l'organe délibérant de l'organisation et bénéficiant d'un mandat de l'organisation syndicale (autorisation à agir au nom de l'organisation syndicale) peut assister au congrès syndicaux et bénéficier d'une ASA ;
- Toute personne étant membre élu de l'organisme directeur peut bénéficier d'une ASA pour assister à une réunion de cet organisme ;
- Toute personne étant désignée de façon nominative par une organisation syndicale et conformément à ses statuts (personne mentionnée dans les statuts de l'organisation syndicale > membre du bureau ou membre du Conseil Syndical) peut participer à une réunion de l'organisme directeur peut bénéficier d'une ASA.

Lexique

Un congrès s'entend comme une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation concernée et ayant pour but d'appeler l'ensemble de ses 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.

Un organisme directeur s'entend comme tout organisme ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée.

Les réunions statutaires désignent les réunions des instances mentionnées par les statuts des organisations syndicales.

Les représentants syndicaux sollicitant une ASA **sont tenus de justifier du mandat dont ils ont été investis.**

S'agissant de réunions de l'organisme directeur du syndicat, les ASA **ne peuvent être délivrées qu'aux seuls membres élus ou désignés selon les règles prévues par les statuts de l'organisation.**

A charge pour les organisations syndicales d'informer l'autorité territoriale des statuts et de la liste des responsables de l'organisation syndicale lorsqu'elle compte des adhérents parmi les agents de cette autorité territoriale.

Les demandes d'autorisation, appuyées de la convocation, 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.

> Circulaire du 20 janvier 2016

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) non intégrées dans le contingent de temps syndical

1 – La participation à des congrès syndicaux ou réunions d'organismes directeurs – Niveaux national, fédéral, confédéral, régional, interdépartemental et départemental

Pour les structures syndicales **non représentées au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP)** et dans le cadre de participations aux manifestations suivantes :

- Congrès ou réunions des organismes directeurs des unions de syndicats ;
- Congrès ou réunions des organismes directeurs des fédérations de syndicats ;
- Congrès ou réunions des organismes directeurs des confédérations de syndicats ;

La **durée maximale** des ASA accordées à un même agent, au cours d'une année, est de **10 jours**.

Cette limite est portée à **20 jours** par an lorsqu'il s'agit de structures syndicales **représentées au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP)** ou lorsqu'il s'agit d'un congrès ou d'une réunion des organismes directeurs des organisations syndicales **internationales**.

Les limites de 10 et 20 jours ne sont pas cumulables entre elles. Les journées peuvent être fractionnées en demi-journées (=3h30).

Très signalé !

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

Exemple :

Pour la mandature 2015-2018 d'une durée de 4 ans, les 9 syndicats représentés au CCFP sont les suivants :

- CGT ;
- CFDT ;
- FO ;
- UNSA ;
- FSU ;
- Solidaires ;
- CFTC ;
- CGC ;
- FA-FP.

Ainsi, un agent habilité à participer à des congrès ou réunions des organismes directeurs d'une de ces organisations syndicales peut bénéficier de 20 jours d'ASA maximum sur l'année civile.

Important !

Ces ASA n'entrent pas dans le contingent de temps syndical et sont donc à la charge exclusive de l'employeur. Elles peuvent toutefois se cumuler avec les ASA octroyées dans le cadre du contingent de temps syndical (niveaux différents).

> **Circulaire du 20 janvier 2016**

2 – Les ASA accordées pour siéger dans une instance de la Fonction Publique

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, peuvent bénéficier d'ASA pour siéger dans les instances suivantes :

- Conseil commun de la fonction publique ;
- Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
- Centre national de la fonction publique territoriale ;
- Comités techniques ;
- Commissions administratives paritaires ;
- Commissions consultatives paritaires ;
- Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- Commissions de réforme ;
- Conseil économique, social et environnemental ;
- Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux ;
- Conseils régionaux d'orientation ;
- Conseil national d'orientation du CNFPT ;
- Formations disciplinaires de la CAP ;
- Réunions de travail organisées par l'administration ;
- Réunions de négociations syndicales.

Les agents bénéficiaires de ces ASA, sur convocation ou réception du document les informant de la réunion, sont les suivants :

- Les titulaires convoqués ;
- Les suppléants convoqués pour remplacer un titulaire absent ou informés de la tenue de la réunion pour y participer en présence du titulaire ou les suppléants siégeant avec voix délibérative ;
- Les experts convoqués.

> Circulaire du 20 janvier 2016

Important !

Ces autorisations ne peuvent être refusées pour nécessité de service.

Très signalé !

Les représentants syndicaux bénéficient du même droit lorsqu'ils participent à des réunions de travail organisées par l'administration ou à des négociations collectives au niveau national en faveur des agents.

*La durée de l'autorisation 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**.*

Ces autorisations d'absence ne s'intègrent pas dans le contingent. Ainsi, les représentants syndicaux d'organisations syndicales ne bénéficiant pas de contingent ASA peuvent se voir accorder des autorisations d'absence pour siéger dans une instance de la Fonction Publique.

Les décharges d'activité de service (DAS)

Un contingent est accordé sous forme de décharges d'activité de service. Il permet aux 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. Il est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents.

> Article 100-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

La décharge d'activité de service peut être définie comme l'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.

Les DAS peuvent être totales ou partielles.

> Circulaire du 20 janvier 2016

1 – Calcul du contingent DAS - Modification des règles de représentativité

Le contingent de décharges d'activité de service est calculé par chaque collectivité ou établissement non obligatoirement affilié à un centre de gestion conformément au barème déterminant le nombre d'heures de crédit DAS en fonction de la strate d'électeurs.

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion, ce contingent est calculé par le centre de gestion conformément au barème déterminant le nombre d'heures de crédit DAS en fonction de la strate d'électeurs.

Signalé !

A ce titre, les collectivités et établissements de plus de 50 agents obligatoirement affiliés, qui disposent d'un comité technique propre, doivent veiller à transmettre systématiquement au CDG le nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale et les résultats des élections en nombre de voix et de sièges obtenus par chaque organisation syndicale à ce comité technique pour le calcul du contingent.

Il en est de même pour les offices publics de l'habitat qui emploient des personnels de la fonction publique territoriale.

> Circulaire du 20 janvier 2016

Dans ce cas, ce dernier rembourse les rémunérations supportées par ces collectivités et établissements dont certains agents bénéficient de décharges de service ou, le cas échéant, met à leur disposition des fonctionnaires assurant l'intérim. Les dépenses afférentes sont réparties entre ces collectivités et établissements.

Le contingent DAS est égal au nombre d'heures fixées pour la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour son calcul.

Ensuite, ce contingent 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 technique ou aux comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, **en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent** ;
- L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, **proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.**

> Article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

Exemple :

Nombre d'électeurs : 15 885

Strate d'électeurs applicable : 10 001 à 17 000 électeurs = crédit de 1 700 heures par mois à répartir entre les organisations syndicales représentées localement

1 700 : 2 = 850

*Il y a donc 850 heures de DAS mensuelles à répartir entre les organisations syndicales **en proportion des sièges obtenus aux CT** du périmètre retenu et 850 heures de DAS mensuelles à répartir entre les organisations syndicales **en proportion des suffrages obtenus aux CT** du périmètre retenu.*

2 – Les conditions d'utilisation de ce contingent – Procédure à respecter

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 techniques 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.**

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 (CAP)** ou la commission consultative paritaire compétente doit être **informée de cette décision.**

Il est possible de fractionner les autorisations d'absence en demi-journées.

Très signalé !

Les organisations syndicales déterminent librement la nature des fonctions syndicales qu'elles confient à leurs représentants.

Par conséquent, il appartient à chaque organisation syndicale de s'assurer que ses membres déchargés de service **se consacrent effectivement à une activité syndicale pendant la durée de la décharge.**

3 – Les droits de l'agent déchargé de service pour activité syndicale

Les agents déchargés partiellement de service bénéficient d'un allègement de leur charge de travail à due proportion de leur décharge de service. Cette décharge de service ne doit en aucun cas influencer l'appréciation portée sur la manière de servir de l'agent.

Les agents déchargés de service ont droit au maintien du régime indemnitaire attaché à l'emploi qu'ils occupaient avant d'être déchargés pour exercer leur mandat syndical à l'exception des primes et indemnités liées au temps de travail ou aux déplacements professionnels.

Ils ont même vocation à bénéficier des primes instituées postérieurement à la date de leur décharge de service dès lors qu'ils auraient normalement pu prétendre à leur bénéfice s'ils avaient continué à exercer effectivement leur emploi.

L'agent déchargé de service pour plus de 70% d'un temps complet bénéficie d'un avancement d'échelon selon une durée moyenne calculée en référence à la durée d'avancement moyenne pratiquée pour l'ensemble des agents du même grade ayant occupé le même échelon au titre de l'année considérée.

> Circulaire du 20 janvier 2016

4 – La possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical entre les Centres de gestion (CDG) et les collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés

La loi déontologie avait introduit une possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical entre un CDG et des collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés (I bis article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984).

Une note de la DGCL du 29 juillet 2016 précise que cette possibilité a pour objet de permettre aux CDG de mutualiser par convention avec des collectivités ou établissements non affiliés ou affiliés à titre volontaire, les crédits d'heures d'autorisation d'absence ou de décharge d'activité de service qui n'ont pu être utilisés.

L'objectif est de faciliter l'utilisation par les organisations syndicales (OS) des crédits de temps auxquels elles ont légalement droit.

La possibilité serait alors offerte, dans ce cadre, à la demande d'une OS, de reporter à la seule année suivante les crédits de temps syndicaux non utilisés lors d'une année civile.

Les OS pourraient ainsi désigner les agents bénéficiaires des droits mutualisés parmi leurs représentants en activité dans les collectivités ou établissements signataires.

La convention détermine les modalités financières de la mutualisation des droits syndicaux.

Ces dispositions sont applicables depuis le 22 avril 2016.

- *Note d'information de la DGCL du 29 juillet 2016 relative à la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical entre les Centres de gestion (CDG) et les collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés*

La mise à disposition de moyens matériels

1 – Les conditions d'octroi liées aux effectifs du personnel

Lorsque les **effectifs du personnel** d'une collectivité ou d'un établissement **sont égaux ou supérieurs à 50 agents**, l'autorité territoriale doit 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.

Ainsi, les critères suivants doivent être réunis :

- 50 agents ou plus ;
- Organisation syndicale représentée au comité technique local (CT) ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et ayant une section syndicale dans la collectivité.

Dans ce cas, les organisations syndicales doivent bénéficier **a minima d'un bureau commun** voire d'un local distinct le cas échéant.

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 (CDG) 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.

Signalé !

Pour déterminer cet effectif, il convient de prendre en compte :

- *Les fonctionnaires titulaires ;*
- *Les agents contractuels de droit public ;*
- *Les agents contractuels de droit privé ;*
- *Les fonctionnaires stagiaires ;*
- *Les agents accueillis par la voie du détachement ou de la mise à disposition ;*
- *Il convient de soustraire les agents détachés ou mis à disposition d'une autre collectivité ou établissement.*

> *Circulaire du 20 janvier 2016*

Très signalé !

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

Les modalités d'utilisation d'un local commun sont fixées par accord entre les organisations syndicales (OS) bénéficiaires. A défaut, elles sont fixées par l'autorité territoriale.

> Circulaire du 20 janvier 2016

2 – Les moyens mis à disposition

Selon les effectifs du personnel, les organisations syndicales ont le droit à un **bureau commun** ou à un **bureau distinct**. Ce bureau doit être **équipé en mobilier** (bureau, chaises, etc...) et doté de moyens indispensables à l'exercice de l'activité syndicale notamment en ce qui concerne les **moyens de communication**.

Les locaux doivent être **situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs** sauf impossibilité matérielle.

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

> Article 2 du décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014

Il peut donc s'agir des équipements suivants :

- Ordinateurs ;
- Connexion internet ;
- Imprimante ;
- Fax ;
- Téléphone ;
- Logiciels ;
- Etc...

La collectivité ou l'établissement, dans l'impossibilité de mettre des locaux à disposition des organisations syndicales représentatives, doit leur verser une indemnité représentative des frais de location et une indemnité représentative des frais d'équipement des locaux à usage syndical.

Très signalé !

Les locaux doivent comprendre, a minima, les équipements suivants :

- *Mobilier de bureau ;*
- *Téléphone ;*
- *Poste informatique ;*
- *Accès à une imprimante.*

Toutefois, les frais de fonctionnement tels que le coût de l'abonnement téléphonique, la connexion internet, les moyens de reprographie et les frais d'acheminement du courrier ne font pas partie des dépenses devant obligatoirement être prises en charge par la collectivité ou l'établissement.

Une telle prise en charge constitue une simple faculté et non une obligation. Elle peut être prévue dans le cadre d'une négociation entre les organisations syndicales représentatives et l'employeur.

Il convient donc de définir les consommables dans un protocole prévoyant par exemple les frais de reprographie (1 à 2 plis par agent et par an + frais d'acheminement de la correspondance). (Avis de la DGCL)

3 – Les technologies de l'information et de la communication

Les organisations syndicales **représentatives** (représentées au CT ou au CSFPT) peuvent avoir accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et à certaines **données à caractère personnel contenues dans les traitements automatisés relatifs à la gestion des ressources humaines (logiciels carrière et paie)**.

Ces conditions d'accès doivent être déterminées par voie de **délibération après avis du Comité Technique**.

Elles doivent respecter les principes suivants :

- La confidentialité ;
- Le libre choix ;
- La non-discrimination ;
- La compatibilité avec les nécessités de service.

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.

> *Article 2 du décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014*

Très signalé !

Les TIC doivent être définis par l'organe délibérant après avis du CT.

- *L'accès aux données à caractère personnel contenues dans les traitements automatiques de la gestion RH doit être encadré : Seules les données à caractère professionnel peuvent être accessibles (exemple : grade de l'agent).*
- *En ce qui concerne les listes de diffusion au niveau de la messagerie, l'agent doit avoir la possibilité de refuser de recevoir des messages d'origine syndicale sans que l'OS ne le sache (Charte informatique/Confidentialité).*
- *Détermination de la taille des messages, leur fréquence et le nombre de destinataires autorisé par envoi ; L'envoi de pièces-jointes peut être autorisé.*
- *Pendant la période pré-électorale (= après dépôt des candidatures), l'accès aux données est permis que pour les OS candidates.*

L'accès au TIC est constitué de la mise à disposition d'au moins une adresse de messagerie électronique aux coordonnées de l'organisation syndicale et de pages d'informations syndicales spécifiquement réservées sur le site intranet de la collectivité ou de l'établissement.

La demande d'utilisation de la messagerie électronique ou du site intranet doit désigner le ou les interlocuteurs qui, au sein de l'OS, seront les référents de l'administration.

L'administration doit respecter la confidentialité des échanges électroniques entre les agents et l'OS et ne peut rechercher l'identification des agents qui se connectent aux pages d'information syndicale accessibles sur le site intranet, ni collecter de données en vue de mesurer l'audience sur ces pages.

Les organisations syndicales peuvent demander la création :

- *D'une adresse de messagerie électronique syndicale ;*
- *D'une ou plusieurs listes de diffusion composées des adresses de messagerie professionnelle nominative correspondant au périmètre autorisé par l'administration.*

Enfin, il convient de préciser que la liste du personnel d'une collectivité faisant apparaître le nom et le prénom de ses agents ainsi que leur affectation, ou adresse administrative, constitue un document communicable à toute personne qui en fait la demande, s'il existe ou s'il peut être obtenu par un traitement automatisé d'usage courant.

> CADA n° 20111177 du 17 mars 2011

4 – L'indemnité compensatrice de l'absence de mise à disposition de locaux

Les collectivités et établissements employant au moins 50 agents doivent mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives, sur leur demande, des locaux à usage de bureau.

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 100 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

En effet, 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.

Les textes préconisent d'estimer les frais de location consentie dans des conditions équivalentes, en termes de superficie et de coût, à celles mises en œuvre au sein de l'administration concernée et en tenant compte de l'évolution du coût de l'immobilier.

A titre indicatif, il est recommandé de se référer à la **norme NF X 35-102 fixant les surfaces minimales recommandées des locaux à usage de bureaux :**

- **10m² pour une personne ;**
- **22.08m² pour 2 personnes.**

Il convient ensuite de multiplier le nombre de m² par le prix moyen de la location au m² dans le secteur où sont situés les bâtiments administratifs afin de définir le montant mensuel de l'indemnité représentative des frais de location de locaux à usage syndical.

Très signalé !

La subvention représentative de la MAD de locaux doit correspondre au prix du marché de la location et peut donc évoluer chaque année en fonction de l'indice de référence des loyers (IRL) publié par l'INSEE.

Il convient de prendre en compte le prix du marché de la location à l'endroit où sont situés les bâtiments administratifs.

Les réunions syndicales

1 – L'organisation d'une réunion syndicale – Information de l'autorité territoriale

Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs **en dehors des horaires de service**.

Toutefois, en cas d'impossibilité, ces réunions peuvent se tenir en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs dans des locaux mis à la disposition des organisations syndicales.

Celles-ci peuvent également tenir des réunions **durant les heures de service**, le cas échéant.

Les organisations syndicales **représentatives** (représentées au comité technique local ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) sont autorisées à tenir des **réunions mensuelles d'information d'une heure**.

Une même organisation syndicale **peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre** (soit une réunion trimestrielle de 3h par exemple).

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 doivent faire l'objet d'une **demande adressée à l'autorité territoriale au moins 3 jours avant**.

Cette dernière dispose ensuite de 48h pour y répondre. Tout refus doit être motivé de manière écrite.

Elles sont accordées **sous réserve des nécessités du service**.

Très signalé !

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

Très signalé !

Tout représentant mandaté par une organisation syndicale 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.*

2 – La participation des agents aux réunions – Autorisations spéciales d'absence

Les agents peuvent participer aux réunions mensuelles d'information d'une heure **pendant leur temps de service s'ils bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence pour y assister.**

> Article 5 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

Toutefois, si la réunion a lieu en dehors du temps de service, elle ne peut donner lieu ni à rémunération ni à repos compensateur ne s'agissant pas d'un temps de travail effectif.

> CE n° 362892 du 23 juillet 2014

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

De plus, 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 **une heure par agent.**

Cette réunion spéciale peut être organisée par **toute organisation syndicale candidate à l'élection considérée.**

Très signalé !

L'heure d'information spéciale tenue en période électorale s'ajoute au contingent individuel annuel de 12h d'autorisation d'absence au titre des réunions mensuelles d'information.

Pour les organisations syndicales représentatives, la réunion spéciale d'information s'ajoute aux réunions mensuelles d'information.

La mise à disposition de représentants syndicaux – Mandat à l'échelon national

1 – L'effectif des agents pouvant être mis à disposition

Sous réserve des **nécessités du service**, les collectivités et établissements mettent des fonctionnaires à la disposition des **organisations syndicales représentatives**.

Ces collectivités et établissements sont remboursés des charges salariales de toute nature correspondantes par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la **dotations globale de fonctionnement**.

La charge financière prélevée sur la dotation particulière ne peut en aucun cas être utilisée pour financer des dépenses de personnel.

Lorsqu'une organisation syndicale peut prétendre à la mise à disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires et que cette mise à disposition n'est pas prononcée, l'organisation syndicale en cause perçoit une **somme égale au coût de la rémunération nette d'un nombre d'agents correspondant à celui des mises à disposition non prononcées**.

> Article 100 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

Le **nombre total en équivalent temps plein** des agents de la fonction publique territoriale mis à disposition auprès d'organisations syndicales, en fonction des résultats aux élections aux comités techniques, pour exercer un **mandat à l'échelon national** est fixé à **103**.

12,5 équivalents temps plein sont également mis à disposition, sous réserve des nécessités de service, au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique territoriale.

> Article R 1613-2 du code général des collectivités territoriales

La mise à disposition auprès d'une organisation syndicale est décidée par **arrêté de l'autorité territoriale**, compte tenu :

- Du nombre d'agents maximum pouvant être mis à disposition soit 103 ;
- Des nécessités du service ;
- De l'accord du fonctionnaire ;
- De l'accord de l'organisation syndicale d'accueil ;
- De l'avis préalable de CAP compétente.

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

2 – Le contingent des organisations syndicales représentées au CSFPT (Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale)

L'effectif de 103, hormis les agents mis à disposition au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique, est ainsi réparti :

- Chaque organisation syndicale représentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dispose de 4 agents mis à disposition ;
- L'effectif restant des agents mis à disposition est réparti entre les organisations syndicales à la proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Le nombre des agents ainsi réparti s'apprécie en équivalent temps plein. Leur mise à disposition ne peut être inférieure au mi-temps.

Exemple :

Organisations syndicales représentées au CSFPT pour la mandature 2015/2018 :

CGT : 7 sièges et 29,53 % des voix

CFDT : 5 sièges et 22,33 %

FO : 4 sièges et 17,71 %

UNSA : 2 sièges et 8,17 %

FA FPT : 2 sièges et 7,47 %

*Ainsi, chacune de ces organisations peut **bénéficier de droit de 4 agents mis à disposition.***

*Ensuite, **l'effectif restant de 83** agents mis à disposition est réparti entre les organisations syndicales à la proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.*

Ainsi, le résultat final est le suivant pour les 103 agents mis à disposition :

Fédération CGT des services publics: 30 agents;

Fédération Interco-CFDT: 24 agents;

Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière: 19 agents;

Fédération nationale UNSA-Territoriaux: 10 agents;

Fédération autonome de la fonction publique territoriale: 10 agents;

Fédération solidaire unitaire démocratique des collectivités territoriales: 3 agents;

Fédération nationale des agents des collectivités territoriales CFTC: 3 agents;

Fédération syndicale unitaire: 2 agents;

Union Fédérale des cadres des fonctions publiques CGC: 1 agent.

Syndicat autonome de la fonction publique territoriale: 1 agent

> Arrêté du 12 février 2015 NOR : INTB1500947A

Ainsi, une organisation syndicale qui sollicite la MAD d'un agent auprès d'une collectivité territoriale, pour l'exercice d'un mandat à l'échelon national, doit justifier de l'effectif restant dont elle dispose pour ce faire.

3 – Le contingent des organisations syndicales représentées au CCFP (Conseil commun de la Fonction Publique)

Un contingent supplémentaire de crédit de temps syndical exprimé en «équivalent temps plein» est réparti entre les **organisations syndicales membres du CCFP** à la proportionnelle des voix qu'elles ont obtenues dans l'ensemble des trois fonctions publiques.

Ces facilités sont attribuées aux agents désignés par les organisations syndicales **sous forme de mises à disposition (MAD)** dans la fonction publique territoriale.

Les textes prévoient **12,5 équivalents temps plein** pour la fonction publique territoriale.

Les contingents de crédits de temps syndical, exprimés en effectifs décomptés en équivalents temps plein (ETP), accordés à chaque **organisation syndicale représentée au Conseil commun de la fonction publique**, sont fixés comme suit :

Organisations syndicales représentées au CCFP	Crédit de temps syndical en ETP dans le cadre d'une MAD
UGFF-CGT	3,5
UFFA-CFDT	2,5
UIAFP-FO	2,5
UNSA-FP	1,5
FSU	1
Solidaires FP	1
CFTC-FAE	0,5
CFE-CGC	-
FAFP	-

> Décret n° 2015-915 du 24 juillet 2015

> Arrêté NOR : RDFF1515787A du 24 juillet 2015

4 – La situation de l'agent mis à disposition

L'arrêté fixe la **durée de la mise à disposition** et les règles de préavis.

Le **préavis** ne peut être inférieur à **1 mois**.

Le fonctionnaire mis à disposition d'une organisation syndicale ne peut bénéficier d'un **congé de formation professionnelle ou de formation syndicale** qu'avec l'accord de cette organisation.

Par ailleurs, le **pouvoir disciplinaire** est exercé par l'autorité territoriale.

Enfin, l'avancement des fonctionnaires bénéficiant, pour l'exercice de mandats syndicaux, d'une **mise à disposition** ou d'une décharge de service accordée pour une **quotité minimale de 70 % de temps complet** a lieu sur la base de **l'avancement moyen**, constaté dans la collectivité ou l'établissement, des fonctionnaires du cadre d'emplois auquel les intéressés appartiennent.

5 – La fin de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin avant l'expiration de la période prévue, à la demande de l'organisation syndicale d'accueil ou du fonctionnaire, sous réserve du respect des règles de préavis.

Lorsque la mise à disposition prend fin, le fonctionnaire remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine est réaffecté, soit dans l'emploi qu'il occupait avant sa mise à disposition, soit dans un emploi correspondant à son grade ou à défaut, si cette collectivité ou cet établissement est affilié, pris en charge par le Centre de Gestion.

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

La diffusion de l'information syndicale

Les collectivités et établissements doivent permettre l'affichage et la diffusion des informations d'origine syndicale, autoriser la distribution des publications syndicales et, sous réserve des nécessités du service, accorder aux fonctionnaires des facilités pour assister aux réunions d'information syndicale.

> Article 100 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

1 – L'affichage

Les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement ou ayant une section ainsi que les organisations représentées au CSFPT peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur des **panneaux réservés** à cet usage **en nombre suffisant et de dimensions convenables**, et aménagés de façon à assurer la **conservation des documents**.

Les panneaux doivent être installés dans chaque bâtiment administratif.

Ces panneaux doivent être placés dans des **locaux facilement accessibles au personnel** mais auxquels le public n'a pas normalement accès, et déterminés après **concertation entre les organisations syndicales et l'autorité territoriale**.

L'autorité territoriale est immédiatement **avisée de cet affichage par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur**.

> Article 9 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

L'absence de transmission d'un exemplaire du document affiché à l'autorité territoriale par le militant syndical ayant procédé à l'affichage peut justifier le **prononcé d'une sanction disciplinaire**.

> CAA de Versailles n° 06VE02672 du 12 juin 2008

Très signalé !

Les panneaux d'affichage doivent être définis en concertation OS / AT (autorité territoriale)

- *Locaux accessibles qu'aux personnels ;*
- *Dimensions suffisantes ;*
- *Conditions permettant de préserver la conservation = Panneaux dotés de portes vitrées ou grillagée et munies de serrures.*

Le juge administratif a considéré que des panneaux situés dans le couloir conduisant au restaurant administratif auquel tout le personnel pouvait librement accéder et dans lequel plus de la moitié du personnel prenait quotidiennement son repas répondaient au principe d'égalité d'accès à l'information syndicale.

> CE n° 59574 du 25 mai 1988

L'autorité territoriale ne peut s'opposer aux documents affichés sauf s'ils contreviennent manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques. Tout refus doit être motivé.

> Circulaire du 20 janvier 2016

2 – La distribution de documents

Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux agents **dans l'enceinte des bâtiments administratifs**.

Ils sont également **communiqués concomitamment pour information à l'autorité territoriale**. Cette communication peut se faire sous forme numérique.

Ces distributions ne doivent en aucun cas porter **atteinte au bon fonctionnement du service**. Dans la mesure du possible, elles se déroulent en dehors des locaux ouverts au public.

Lorsqu'elles ont lieu **pendant les heures de service**, elles ne peuvent être assurées que par des **agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service**.

> Article 10 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

3 – La collecte des cotisations

Les cotisations syndicales peuvent être collectées **dans l'enceinte des bâtiments administratifs**, mais en dehors des locaux ouverts au public, par les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service.

Ces collectes ne doivent en aucun cas **porter atteinte au fonctionnement du service**.

> Article 11 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

La carrière des représentants syndicaux en DAS ou en MAD

1 – Les dispositions légales

Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de service (DAS) ou est mis à la disposition (MAD) d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire.

Le fonctionnaire qui bénéficie, **depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile**, de l'une des mesures susvisées (DAS ou MAD) et qui consacre la **totalité de son service** à une activité syndicale, a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :

- Son 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** ;
- Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un **avancement d'échelon spécial**, ce fonctionnaire **est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial**, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, et selon la même voie, à l'échelon spécial ;
- Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un **avancement de grade au choix, ce fonctionnaire 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.

Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie d'une DAS ou d'une MAD et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale est soumis aux règles susvisées.

Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie d'une DAS ou d'une MAD et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit à **un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle.**

Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque les dispositions du statut particulier de son corps ou cadre d'emplois d'origine prévoient le maintien d'un système de notation.

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

- ▶ Article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- ▶ Article 58 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

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.

Toutefois, cela ne fait pas obstacle à la **promotion interne** d'agents qui, placés dans la position statutaire prévue à cette fin, *bénéficient d'une DAS ou d'une MAD pour mener une activité syndicale portant sur quotité de temps de travail comprise entre 70 et 100% d'un temps complet* (au lieu de "**consacrent la totalité de leur service à l'exercice d'un mandat syndical**").

- ▶ Article 12 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- ▶ Article 58 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Un troisième concours, pour l'accès à certains cadres d'emplois, dans les conditions fixées par leur statut particulier, ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou plusieurs activités professionnelles ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association.

La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public.

Très signalé !

Toutefois, cette règle ne fait pas obstacle à ce que les activités syndicales des candidats bénéficiant d'une DAS ou d'une MAD pour mener une activité syndicale portant sur quotité de temps de travail comprise entre 70 et 100% d'un temps complet soient prises en compte pour l'accès à ces concours.

- ▶ Article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- ▶ Article 67 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

2 – Les précisions réglementaires

Un décret du 28 septembre 2017, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2017, renforce les garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale correspondant à au moins 70% d'un service à temps plein dans le cadre d'une mise à disposition (MAD) ou une décharge d'activité de service (DAS).

Il vise à clarifier et à harmoniser les règles d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire ainsi qu'à sécuriser le parcours professionnel des agents investis d'une activité syndicale, en favorisant les passerelles entre l'exercice d'une activité syndicale et la carrière administrative au sein des trois fonctions publiques.

Avancement

Dans le cadre d'un avancement de grade, l'agent exerçant une activité syndicale correspondant à au moins 70% d'un service à temps plein au titre d'une MAD ou d'une DAS, depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, peut bénéficier d'un report de suivi d'une formation obligatoire jusqu'à sa réintégration dans le service.

Rémunération

L'agent, en décharge totale de service ou mis à disposition, bénéficie :

- ✓ Du maintien de son régime indemnitaire lié aux fonctions normalement exercées (Part fonctions/IFSE) ;
- ✓ Du montant moyen attribué au titre de la part résultat (CIA) aux agents du même cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale ;
- ✓ De l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités versées aux agents du même cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale ;
- ✓ Du maintien de la NBI s'il a exercé des fonctions donnant lieu au versement d'une NBI pendant une durée d'au moins 6 mois avant de bénéficier d'une DAS totale ou d'une MAD ;
- ✓ De l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire institués par l'organe délibérant.

Très signalé !

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.

Préalable à la réintégration de l'agent

Avant sa réintégration, l'agent peut solliciter un entretien d'accompagnement auprès du responsable des ressources humaines afin d'aborder notamment ses besoins de formation professionnelle ainsi que ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Très signalé !

L'agent qui consacre entre 70 % et 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficie également d'un entretien annuel de suivi conduit par son supérieur hiérarchique direct et portant sur les mêmes thématiques que celles de l'entretien d'accompagnement.

- [Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale](#)

- **Annexe – Formulaire type de demande d'ASA (accessible sur le site internet du CDG56)**