



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

GUIDE DE L'ELU AUTONOME

Des informations pratiques et juridiques autour du
droit syndical et des instances consultatives.



🏠 96 rue Blanche - 75009 Paris

📞 01 42 80 22 22

✉️ secretariat@fafpt.org

🌐 www.fafpt.org

Les Droits Syndicaux



“Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l’action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ”

- Préambule de la Constitution de 1946



Sur le plan législatif, ce principe constitutionnel a été repris dans le Code Général de la Fonction Publique - CGFP.

Sur le plan réglementaire, **le décret n°85-397 du 3 avril 1985** relatif à l’exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale modifié relatif à l’exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, complété par **la circulaire du 20 janvier 2016**.



Sommaire

01 Généralités

- A - Définition
- B - Les prérogatives des organisations syndicales
- C - L'exercice du droit syndical

02 Les conditions matérielles

- A - Le local syndical
- B - Affichage et distribution de documents syndicaux
- C - La collecte des cotisations
- D - Les réunions

03 Les autorisations spéciales d'absence

- A - Le contingent individuel : ASA article 16
- B - Le contingent syndical : ASA article 14
- C - Le contingent administration : ASA article 18

04 Les décharges d'activités de service

- A - Les conditions d'attribution
- B - Le contingent de DAS
- C - Les conditions d'utilisation

05 Le congé pour formation syndicale

- A - Le principe
- B - L'agrément du stage
- C - Les conditions d'attribution

06 La mise à disposition

- A - Le principe

07 Le représentant syndical

- A - Le représentant syndical soumis aux droits et obligations du fonctionnaire
- B - Le représentant syndical détaché

08 La grève

- A - Le principe
- B - Les grèves interdites et la privation permanente du droit de grève
- C - La continuité du service public
- D - La retenue sur rémunération
- E - Modalités pratiques de l'exercice du droit de grève



01 - GÉNÉRALITÉS

A - Définition

La liberté syndicale reconnue constitutionnellement est une notion à définition multiple.

Il s'agit tout d'abord d'une liberté reconnue aux organisations syndicales de se constituer selon les modalités retenues par le Code du travail.

Il s'agit également d'une non-discrimination entre les agents qu'ils soient syndiqués ou non. Ainsi, l'appartenance ou la non-appartenance à une organisation syndicale ne peut pas intervenir dans les choix opérés en matière de recrutement, d'avancement, de carrière ou d'affectation.



Lorsqu'une structure syndicale se crée au sein d'une collectivité, l'autorité territoriale doit en être informée notamment par la transmission des statuts et de la liste des responsables syndicaux.



Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 article 1^{er}

B - Les prérogatives des organisations syndicales

Les organisations syndicales jouissent de certains pouvoirs.

1 - Les organisations syndicales peuvent ester en justice

Les organisations syndicales peuvent saisir les juridictions administratives, dès lors qu'elles ont un intérêt à agir. Elles peuvent également saisir les juridictions judiciaires.



Un syndicat ne peut pas se substituer à un fonctionnaire lésé. C'est au fonctionnaire d'attaquer cette décision, et selon les cas, l'organisation syndicale pourra être mandatée par l'intéressé.

En outre, un syndicat ne peut ester en justice que contre des décisions individuelles qui pourraient porter atteinte aux intérêts collectifs des personnels qu'ils défendent.

2 - La négociation

Au niveau national, elles sont amenées à négocier avec le gouvernement sur les mesures relatives à l'évolution des rémunérations. Au niveau national ou de la collectivité, elles participent aux négociations concernant les conditions et l'organisation du travail.

Les personnels sont représentés par des délégués, désignés par les organisations syndicales ou élus sur des listes syndicales au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou dans les instances consultatives.

Ces instances permettent aux représentants du personnel de formuler des avis et de négocier.

Depuis l'Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique que ces négociations entraînent des accords contractuels comme cela peut être le cas dans le secteur privé.



- Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers.

II - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

- 1° Aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail*
- 2° Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail*
- 3° A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services*
- 4° A la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations*
- 5° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*
- 6° A la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières*
- 7° A l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap*
- 8° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle*
- 9° A l'apprentissage*
- 10° A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie*
- 11° A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires*
- 12° A l'action sociale*
- 13° A la protection sociale complémentaire*
- 14° A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.*

- Sont appelées à participer aux négociations mentionnées aux I et II, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

III - Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

 Article L.221-1 à L221-4 du Code général de la Fonction publique

C - L'exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est strictement réglementé par le Code Général de la Fonction publique et précisé par le décret du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique territoriale.

Ainsi sont fixées :

- les conditions matérielles,
- les différentes autorisations et décharges accordées au titre de l'exercice d'un mandat syndical,
- la possibilité d'accorder un congé pour formation syndicale.

Dans le cadre des négociations entre l'autorité territoriale et les syndicats, il est généralement possible de fixer des conditions d'exercice du droit syndical plus avantageuses notamment aux organisations syndicales représentatives.



PRÉCISION - La notion de représentativité

Certains droits et prérogatives sont réservés aux organisations syndicales dites représentatives. Pendant de nombreuses années, certaines organisations syndicales bénéficiaient d'une présomption irréfragable de représentativité. Ces organisations (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC) n'avaient pas à prouver leur représentativité, celle-ci étant présumée en application d'un arrêté du 31 mars 1966 complétant une décision du 8 avril 1948.

Depuis l'adoption de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ces organisations syndicales ne bénéficient plus d'une présomption irréfragable de représentativité. L'article 3 du décret n° 85-397 modifié a clarifié la notion de représentativité dans la fonction publique territoriale. Selon cet article : « Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales représentées au Comité Social Territorial ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ».

La FA-FPT est représentative puisqu'elle dispose d'un siège en CSFPT.

 **Loi n°2008-789 du 20 août 2008 - Décret n° 85-397 du 3 avril 1985**



02 – LES CONDITIONS MATÉRIELLES

A - Le local syndical

1 - Les conditions d'attribution

En fonction du nombre d'agents dans la collectivité (agents titulaires et non titulaires), des locaux à usage syndical sont attribués par la collectivité ou l'établissement ou par le centre de gestion.

♦ **Pour un effectif compris entre 50 et 500 agents** : l'établissement devra accorder un local commun à usage de bureau pour les organisations représentatives ayant une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement.

♦ **Pour un effectif supérieur à 500 agents** : les organisations syndicales représentatives ont droit à un local distinct. Les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.

Le local est normalement situé dans l'enceinte des bâtiments administratifs sauf impossibilité matérielle. Il se peut aussi que l'établissement soit obligé de mettre à disposition des locaux en dehors de son enceinte, auquel cas il en supporte l'éventuelle charge financière.

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

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

 **Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 articles 3 et 4**

2 - L'équipement du local

L'article 4 du décret n° 85-397 précise que les locaux ainsi mis à disposition comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale.

Pendant de nombreuses années, il était spécifié que les équipements indispensables à l'activité syndicale devaient être fournis par la collectivité. Il s'agissait alors : du mobilier, de la machine à écrire et du téléphone...

La circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale précise la nature de ces équipements (coût des consommables, communications téléphoniques...) ainsi que les modalités d'accès à la reprographie ou l'acheminement du courrier sont définies par la collectivité après concertation avec les syndicats concernés.

En outre, le décret modificatif du décret n° 85-397 a créé l'article 4.1 qui précise désormais que les conditions d'utilisation des technologies de l'information et de la communication ainsi que de certaines données à caractère personnel contenues dans les traitements automatisés relatifs à la gestion des ressources humaines, sont fixées par décision de l'autorité territoriale, après avis du comité technique, dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination auxquelles cette utilisation est subordonnée.

Des facilités dans l'utilisation de ces nouvelles technologies sont également accordées pendant la période de six 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.

B - Affichage et distribution de documents syndicaux

Les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement ainsi que les organisations représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale 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.

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.

La circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale précise que ces panneaux doivent être aménagés de façon à assurer la conservation des documents c'est-à-dire dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures.

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.

Cette transmission représente une information et ne nécessite pas d'obtenir une autorisation de diffusion.

La circulaire du 20 janvier 2016 souligne que la notion de « **documents d'origine syndicale** » définie par le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié contrairement à celle plus rigoureuse d'« information de nature syndicale » autorise l'affichage de tout document dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale. L'autorité territoriale, si elle doit être informée de la nature et de la teneur du document affiché, n'est pas autorisée à s'opposer à son affichage, sauf si ce document contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques.

La distribution de documents (aux seuls agents de la collectivité) est soumise à plusieurs conditions :

- la distribution ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service,
- l'organisation syndicale a immédiatement communiqué un exemplaire du document à l'autorité territoriale,
- si elle a lieu durant les heures de service, elle ne peut être assurée que par des agents qui ne sont pas en service ou bénéficiaires d'une décharge de service.

 **Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 articles 9 et 10**

C - La collecte des cotisations

Les cotisations peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs (mais en dehors des locaux ouverts au public pour les établissements recevant du public).

Elle doit être effectuée par les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge. Elle ne doit en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du service.

 **Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 article 11**

D - Les réunions

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

Toutes les organisations syndicales représentatives peuvent tenir des réunions statutaires (c'est-à-dire prévues dans les statuts) ou des réunions d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs ou dans les locaux extérieurs mis à leur disposition.

Seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une ASA (autorisation spéciale d'absence) peuvent y assister.

La circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ainsi que l'article 8 du décret n° 85-397 précise cependant qu'il pourra être fait droit à des demandes présentées dans un délai plus court pour les réunions statutaires dans la mesure où elles concerneraient un nombre limité d'agents et ne seraient pas, dès lors, susceptibles d'interférer avec le fonctionnement normal du service.

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

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

 **Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 articles 5, 7 et 8**

2 - Les réunions d'information mensuelles

Des réunions mensuelles d'information d'une heure peuvent être organisées pendant les heures de service par les seules organisations représentatives. Ces heures peuvent être cumulées par trimestre : soit 3 h/ trimestre.

Chaque agent a le droit de participer, pendant son temps de travail et sans perte de traitement, à l'heure mensuelle d'information de son choix ou aux réunions tenues sur des heures regroupées (soit un total maximum de 12 heures par an et par agent). Les autorisations d'absence pour participer à ces réunions doivent faire l'objet d'une demande adressée à l'autorité territoriale au moins trois jours avant. Elles sont accordées sous réserve des nécessités du service.

Lors de ces réunions, un représentant syndical n'appartenant pas à la collectivité pourra intervenir. L'autorité territoriale devra en être informée au minimum 24 heures avant sa venue.

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.

L'organisation de plusieurs réunions par un même syndicat en raison d'une répartition des réunions par secteur géographique ou en raison de l'emploi du temps des agents ne doit pas conduire à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant assister à ces réunions excèdent douze heures par année civile, délais de route non compris.

Enfin si une réunion mensuelle d'information est organisée pendant la dernière heure de service de la journée, elle peut se prolonger au-delà de la fin du service **[cf. Circulaire** du 20 janvier 2016].



Une heure d'information vient s'ajouter au contingent en période d'élections professionnelles :

Pendant la période de six 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.

 **Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 articles 6, 7 et 8**



03 – LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Certaines absences en dehors des différents types de congés peuvent être autorisées aux fonctionnaires en position d'activité si ces absences sont liées aux cas prévus par la loi du 26 janvier 1984. Parmi ces cas, figurent les autorisations d'absence pour mandat syndical. Elles sont régies par le décret n° 85-397 et précisées par la circulaire ministérielle du 20 janvier 2016.

L'article 12 du décret n° 85-397 dispose :

A la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux territoriaux, 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 :

- 1° Un contingent d'autorisations d'absence (ASA)
- 2° Un contingent de décharges d'activité de service (DAS)

A - Le contingent de l'agent : ASA article 16

1 - Calcul du contingent

Les autorisations d'absence énoncées à l'article 16 concernent les agents en tant qu'individu. Chaque agent dispose ainsi de 10 ou 20 jours (en fonction de son appartenance syndicale) pour participer à des réunions spécifiquement prévues.



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

Cette limite est portée à vingt jours par an dans le cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, ou aux congrès et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations représentées au Conseil commun de la fonction publique. Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.

 Article 16, décret n° 85-397

Ces ASA visent donc certaines réunions statutaires dont le niveau et l'utilisation ont été précisées par la circulaire du 20 janvier 2016.

La FA-FPT et la FA-FP disposent respectivement de 1 siège au CSFPT et de 1 siège au CCFP. L'ensemble de nos représentants disposent ainsi de 20 jours par an.

2 - Les modalités d'attribution

Les 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 ».

Comme le rappelle la circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique

territoriale, « Seules des raisons objectives et propres à chaque situation, tenant à la continuité du fonctionnement du service, peuvent être invoquées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent. En outre, le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration dans les conditions prévues par l'article 3 de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public qui prévoit que la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision ».

 Conseil d'État n° 150786 du 8 mars 1996

Le fait de prévenir suffisamment tôt l'autorité hiérarchique permet à celle-ci de prendre les dispositions nécessaires à l'organisation du service et constitue, de ce fait, un élément favorable à l'acceptation de la demande.

En cas de contentieux, il appartient au chef de service concerné d'apporter la preuve du caractère indispensable de la présence de cet agent dans ses services pour justifier qu'il ne soit pas autorisé à bénéficier d'une autorisation d'absence.

Les demandes d'autorisation doivent être formulées **trois 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**.

La demande d'autorisation d'absence doit être adressée, appuyée de la convocation, à l'autorité territoriale au moins trois jours à l'avance. Les autorités territoriales peuvent accepter d'examiner les demandes d'autorisation d'absence qui leur seraient adressées moins de trois jours à l'avance. Les deux limites de dix jours et de vingt jours par an ne sont pas cumulables entre elles. Un même agent ne peut bénéficier de plus de vingt jours par an au titre de l'article 16.

 Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 article 15



Aucune disposition ne prescrit ni n'implique qu'un agent de la fonction publique territoriale, participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service, ait à solliciter une autorisation d'absence. Dès lors qu'il n'a pas à solliciter une telle autorisation, un agent placé dans cette situation ne saurait prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail, et ce même si ladite autorisation a été acceptée.

 Conseil d'État n° 362892 du 23 juillet 2014

B - Le contingent du syndicat : ASA article 14

1 - Calcul du contingent

Les organisations syndicales ayant présenté des listes lors des élections professionnelles pour le renouvellement du comité social territorial peuvent prétendre à des heures d'ASA au titre de l'article 14.




Le contingent d'autorisations d'absence mentionné au 1° de l'article 12 (crédit temps syndical) est calculé au niveau de chaque comité social territorial, à l'exclusion des comités techniques facultatifs, proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci.

Pour les collectivités et établissements publics dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, celui-ci calcule, selon ce barème appliqué au nombre d'heures de travail accomplies par les électeurs inscrits sur la liste électorale de ce comité social territorial, un contingent réparti dans les conditions prévues à l'article 13.

Les agents bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné ou, en cas d'application du deuxième alinéa, dans les collectivités et établissements mentionnés à ce même alinéa.

Lorsque des autorisations d'absence sont accordées aux agents employés par les collectivités et établissements publics mentionnés au deuxième alinéa, ces collectivités et établissements publics sont remboursés par le centre de gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

 Article 14, décret n° 85-397

Ces ASA sont donc exclusivement liées aux résultats obtenus par l'organisation syndicale au comité social territorial local. Un syndicat qui ne présente pas de listes en CST ne peut donc pas se voir attribuer d'ASA au titre de l'article 14. Les modalités de calcul et de répartition entre les organisations syndicales sont précisées dans  **l'article 13 du décret n° 85-397.**



Chacun des contingents mentionnés aux 1° (ASA) et 2° (DAS) de l'article 12 est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

1° 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

2° 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 obtenues

 **Article 13, décret 85-397**



Exemple

Soit une collectivité territoriale comptant un effectif budgétaire de 850 agents électeurs : 800 travaillant 1607h/an et 50 en temps partiel à 50% soit 804 h/an Il convient tout d'abord de calculer le contingent global d'heures d'ASA qui sera à répartir entre les organisations syndicales selon le ratio 1h d'ASA pour 1000 heures de travail effectif. Au vu de cette situation, il y a deux méthodes de détermination du contingent d'ASA :

Méthode n°1 :

Contingent (1) ASA art.14 = $(850 \times 1607) / 1000 = 1365$ heures

Méthode n°2

Contingent ASA art.14 = $(800 \times 1607) + (50 \times 804) / 1000 = 1325$ heures

Lors des élections CST, 3 organisations syndicales ont présenté des listes et ont obtenu les résultats suivants : 751 votants (6 sièges à pourvoir)

liste A : 445 voix (4 sièges) liste B : 218 voix (2 sièges) liste C : 88 voix (pas de sièges)

50% du contingent global d'ASA est attribué en fonction des voix obtenues en CST, proportionnellement au nombre de voix :

Méthode n°1 : soit 682h30 à répartir : liste A : 404,4h / liste B : 198,1h / liste C : 80h

Méthode n°2 : soit 662h30 à répartir : liste A : 392,5 h / liste B : 192 h / liste C : 78 h

50% du contingent global d'ASA est attribué en fonction des sièges obtenus en CST, proportionnellement au nombre de voix :

Méthode n°1 : soit 682h30 à répartir : liste A : 455h / liste B : 227,5h / liste C : 0h

Méthode n°2 : soit 662h30 à répartir : liste A : 441,5 h / liste B : 221 h / liste C : 0 h

Soit au total :

Méthode n°1 : liste A : 859,4h / Liste B : 425,6h / liste C : 80h

Méthode n°2 : liste A : 834 h - liste B : 413 h - liste C : 78 h

2 - Les modalités d'attribution

Les agents bénéficiaires de ces ASA sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné.

C - Le contingent de l'administration : ASA article 18

1 - Calcul du contingent

Dès lors qu'un représentant est convoqué pour siéger à une instance consultative pour laquelle il a été élu ou désigné par son organisation syndicale, l'agent doit bénéficier d'une ASA. Il en est de même lorsqu'il est convoqué à des réunions de négociations ou des groupes de travail.

Le type de réunions ouvrant droit à des ASA au titre de l'article 18 est précisée dans la circulaire du 20 janvier 2016.



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, appelés à siéger au Conseil commun de la fonction publique, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au Centre national de la fonction publique territoriale, au sein des comités sociaux territoriaux, des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, des formations spécialisées d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des commissions de réforme, du Conseil économique, social et environnemental ou des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux, se voient accorder une autorisation d'absence.

Les représentants syndicaux bénéficient du même droit lorsqu'ils participent à des réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations dans le cadre des articles L.221-1 à L.221-4 du Code Général de la Fonction Publique.

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

Contrairement aux ASA de l'article 14 ou de l'article 16, le contingent des ASA article 18 n'est pas limité puisque les agents en bénéficient à chaque fois qu'ils sont convoqués par l'administration.

De même que ces ASA couvrent les délais de route comme le temps de préparation des dossiers et de compte-rendu des travaux.



Exemple

Pour une réunion de 2 heures située à 30 minutes de votre résidence administrative, l'agent sera crédité 5h en ASA (2h de réunion + 2h de préparation + 2x30 min de trajet).

2 - Les modalités d'attribution

L'agent bénéficie d'une ASA article 18 dès lors qu'il présente la convocation à la réunion y ouvrant droit. Il n'a pas besoin de formuler une demande d'ASA spécifique qui relève du champ de compétence de l'administration. Contrairement aux ASA article 14 et article 16, ces autorisations spéciales d'absence sont accordées de plein droit sans que l'administration ne puisse objecter des nécessités de service comme le précise la circulaire du 20 janvier 2016 : La notion de nécessité du service ne peut pas être invoquée lors d'une demande d'ASA au titre de l'article 18 du décret n° 85-397 modifié. Ce type d'ASA est accordé de plein droit, sur simple présentation de sa convocation, ou du document l'informant de la réunion, à tout représentant syndical (titulaire, suppléant, expert) qui est appelé à siéger au sein de l'un des organismes énumérés par l'article 18 de ce décret ou désigné pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration. De même, une autorisation spéciale d'absence doit être accordée de plein droit, sur simple présentation de sa convocation, à tout agent participant à une négociation et désigné à ce titre par une organisation syndicale.

Afin de contrôler la présence des agents, l'administration met généralement en place des feuilles d'émargement pour chaque réunion ou groupe de travail.



Information pratique : comment savoir de quel type d'ASA relève une réunion ?

En premier lieu, il convient d'identifier l'organisateur de la réunion. Si c'est l'administration, une instance consultative nationale ou départementale, il s'agira alors d'une ASA article 18, c'est-à-dire une ASA qui ne sera décomptée ni sur le contingent de l'agent ni sur celui du syndicat mais bien sur celui de l'administration (illimité).

Si l'organisateur de la réunion est une structure syndicale ((FA-FPT, UR FA-FPT xx, UD FA-FPT XX, SD FAFPT Xx, FA/SPP-PATS, SA/SPP-PATS départemental), alors il s'agira d'une ASA article 14 (contingent syndical) ou article 16 (contingent individuel).

Attention, l'article 17 du décret n°85-397 précise : Les représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales d'un autre niveau que ceux mentionnés à l'article 16 peuvent bénéficier d'autorisations d'absence imputées sur les crédits d'heure définis en application de l'article 14. Cet article signifie que les réunions couvertes par une ASA article 14 sont d'un autre niveau que celles couvertes par l'article 16.

Ainsi, il conviendra de déterminer avec votre administration les réunions relevant de l'article 16 (en plus des congrès de la FA-FPT qui relèvent de ce niveau) et celles relevant de l'article 14 (bureau local par exemple).



04 – LES DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE

Les décharges d'activité de service sont définies par l'ex-article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifié par l'article 4 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, par les articles 19 et 20 du décret n° 85-397 et précisées par la circulaire ministérielle du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale. L'article 12 du décret n° 85-397 dispose : « A la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux territoriaux, 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 :

- 1° Un contingent d'autorisations d'absence (ASA),
- 2° Un contingent de décharges d'activité de service (DAS).

C'est 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.

A - Les conditions d'attribution

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires des décharges d'activité parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné. En cas d'incompatibilité dans la désignation d'un agent, l'organisation doit choisir un autre représentant.



Par analogie avec la Fonction Publique d'État, les stagiaires qui accèdent pour la première fois à la fonction publique territoriale et les agents qui doivent suivre d'une manière continue les cours d'un organisme de formation ne peuvent pas bénéficier d'une décharge d'activité de service même partielle. Dans de tels cas, le stage préalable à la titularisation de l'agent doit, pour constituer une épreuve valable, être accompli de manière assidue et les diverses fonctions que l'autorité territoriale peut être amenée à confier à un stagiaire doivent être effectivement assurées. Cette règle peut être assouplie si la durée du stage est supérieure à un an.



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 ou la commission consultative paritaire compétente doit être informée de cette décision. .

 **Article 20, décret n° 85-397**

Un agent peut être partiellement ou totalement déchargé. L'agent déchargé conserve le droit à l'avancement. Les DAS sont cumulables avec les ASA.

B - Le contingent de DAS

1 - Calcul du contingent global pour la collectivité

Les décharges d'activité de service sont attribuées annuellement par la collectivité, sous la forme d'un crédit global d'heures, selon un barème appliqué au nombre d'électeurs.

Le contingent de décharges d'activité de service est calculé par chaque collectivité ou établissement non obligatoirement affilié à un centre de gestion. Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion, ce contingent est calculé par celui-ci **[Article 19 décret n° 85-397 du 3 avril 1985]**.

Le crédit d'heures à accorder sous forme de décharges d'activité de service est fixé en fonction du nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour son calcul :

Nombre d'agents inscrits	Nombre d'heures de décharge mensuelles
Moins de 100	= nb d'électeurs
100 à 200	100
201 à 400	130
401 à 600	170
601 à 800	210
801 à 1000	250
1 001 à 1 250	300
1 251 à 1 500	350
1 501 à 1 750	400

Nombre d'agents inscrits	Nombre d'heures de décharge mensuelles
1751 à 2000	450
2001 à 3000	550
3001 à 4000	650
4001 à 5000	1000
5001 à 10 000	1500
10 001 à 17 000	1700
17 001 à 25 000	1800
25 001 à 50 000	2000
Au delà de 50 000	2500

 [Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 article 19](#)

2 - La répartition entre les organisations syndicales

Comme pour les ASA article 14, l'attribution des DAS est définie par l'**article 13 du décret n° 85-397** en fonction du nombre de voix et du nombre de sièges obtenus lors des élections au comité technique.



Chacun des contingents mentionnés aux 1° (ASA) et 2° (DAS) de l'article 12 est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

1° 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 ;

2° 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 13, décret n° 85-397



Exemple

Pour reprendre notre exemple précédent sur l'attribution des ASA article 14, les organisations syndicales prétendent également à un contingent DAS. La collectivité territoriale comptant un effectif de 850 agents électeurs : 250 heures mensuelles sont à répartir entre les organisations syndicales ayant présenté des listes. Pour rappel de notre exemple, liste A : 445 voix (4 sièges) / liste B : 218 voix (2 sièges) / liste C : 88 voix (pas de sièges)

50% du contingent global de DAS est attribué en fonction des voix obtenues en CT, proportionnellement au nombre de voix : soit 125h à répartir : liste A : 74,07 h / liste B : 36,28 h / liste C : 14,65 h

50% du contingent global de DAS est attribué en fonction des sièges obtenus en CT, proportionnellement au nombre de voix : soit 125h à répartir : liste A : 83,3 h / liste B : 41,7 h / liste C : 0 h

Soit au total : liste A : 157,40, h - liste B : 77,95, h - liste C : 14,65 h / par mois

C - Les conditions d'utilisation

Dès lors qu'il n'existe pas d'incompatibilité entre la DAS et la fonction exercée par l'agent, l'organisation syndicale détermine librement les bénéficiaires de ses DAS.

Les organisations syndicales doivent fournir la liste des agents bénéficiaires de ces décharges d'activité de service à l'autorité territoriale.



Information pratique : quelle est la différence d'utilisation entre une ASA et une DAS ?

L'autorisation spéciale d'absence est utilisée pour les réunions statutaires (articles 14 et 16) ou pour les réunions pro- grammées par l'administration (article 18).

Par exemple : lorsque vos représentants se déplacent en congrès de la FA-FPT, ils sont en ASA article 16. Les bureaux départementaux font également l'objet d'ASA (ex: ASA article 14).

La décharge d'activité de service ne nécessite pas forcément de réunion. Il peut s'agir de groupes de travail sur un dossier particulier, la tenue de réunions d'informations syndicales, etc. Il n'y a pas de raison à fournir à l'administration contrairement à l'ASA.



5 – LE CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE

A - Le principe

Les fonctionnaires ont droit à un congé avec traitement pour formation syndicale dans la limite de 12 jours ouvrables par an. Il est également ouvert aux agents non-titulaires.



Ce congé est cumulable avec le congé de représentation et le congé de formation de cadres pour la jeunesse mais dans la limite des 12 jours ouvrables annuels



Article L.215-1 du Code Général de la Fonction Publique

B - L'agrément du stage

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

L'arrêté ministériel du 9 février 1998 modifié fixe la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la Fonction Publique Territoriale. Figure sur cette liste, l'institut de formation syndicale de la Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale (IFS FA-FPT).

C - Les conditions d'attribution

Pour être accordé, le congé pour formation syndicale doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent adressée à l'autorité territoriale, **au moins un mois avant la date de début de stage.**

L'autorisation est réputée accordée si l'agent ne reçoit aucune réponse de l'autorité au plus tard le 15^e jour qui précède le début du stage ou de la session.

L'autorité peut refuser d'octroyer ce congé pour nécessité de service mais son refus doit être motivé. Ce refus sera également présenté à la Commission Administrative Paritaire (CAP) suivant dans le calendrier.

Dans les collectivités employant au moins 100 agents, les autorisations sont accordées dans la limite de 5% de l'effectif réel.

Enfin, l'octroi de ce congé ne sera définitivement accordé qu'à partir de la transmission, à la fin du stage, de l'attestation délivrée par l'organisme agréé constatant l'assiduité du stagiaire.



Décret n°85-552 du 22 mai 1985 articles 2 et 4, circulaire ministérielle du 2 juin 1992



06 – LA MISE À DISPOSITION


A - Le principe

L'agent (fonctionnaire ou non titulaire) mis à disposition pour l'exercice d'un mandat syndical est considéré en position d'activité mais effectue son service auprès d'une organisation syndicale représentative. Il bénéficie donc des mêmes conditions d'avancement.

Depuis, la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, l'avis de la CAP n'est nécessaire qu'en cas de désaccord. Aujourd'hui, l'accord du fonctionnaire, de l'organisation syndicale, et sous réserve des nécessités de service, l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination prend un arrêté de mise à disposition. Cet arrêté est soumis au contrôle de légalité.

Doivent figurer sur ce document réglementaire : la durée de la mise à disposition ainsi que les règles de préavis en cas de fin anticipée.

Lorsque la mise à disposition prend fin, le fonctionnaire est réaffecté dans sa collectivité et dans l'emploi qu'il occupait avant la mise à disposition. Pour l'agent non-titulaire, il est réaffecté dans sa collectivité selon les textes en vigueur ou selon les termes de son contrat.

 **Article L.512-6 à L.512-9 et L.512-12 à L.512-15 du 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 article 21, article .1613-2 du Code général des collectivités territoriales. (CGCT)**



07 – LE REPRÉSENTANT SYNDICAL

A - Le représentant syndical soumis aux droits et obligations du fonctionnaire

Les fonctionnaires ont droit à un congé avec traitement pour formation syndicale dans la limite de 12 jours ouvrables par an. Il est également ouvert aux agents non-titulaires.

1 - Les droits des fonctionnaires

La liberté d'opinion :

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Le droit syndical :

Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

Le droit participatif :

Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Le droit de grève :

Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

Le droit à une protection fonctionnelle :

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Le droit à rémunération :

Les fonctionnaires ont droit après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Ils sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale.

Le droit aux congés :

Les fonctionnaires ont droit à des congés annuels, des congés maladie, des congés maternité ou liés aux charges parentales, des congés de formation professionnelle, des congés pour validation des acquis de l'expérience, des congés pour bilan de compétence et des congés pour formation syndicale.

Le droit à la formation :

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.

2 - Les obligations des fonctionnaires

Obligation de se consacrer à son activité professionnelle

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée.

Devoir de réserve

Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le Code pénal. Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Il en est de même pour le représentant syndical qui aura accès à des documents confidentiels (dossiers CAP, dossiers commission de réforme, etc.) Il devra respecter cette confidentialité.

Devoir d'information

Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des règles mentionnées concernant le secret professionnel.

Obligation d'obéissance

Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. (Théorie des baïonnettes intelligentes, article 122-4 du code pénal : « N'est pas pénalement responsable la personne qui accomplit un acte prescrit ou autorisé par des dispositions législatives ou réglementaires. N'est pas pénalement responsable la personne qui accomplit un acte commandé par l'autorité légitime, sauf si cet acte est manifestement illégal. ») Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

Obligation de discrétion professionnelle

L'obligation de discrétion professionnelle résulte du secret administratif qui entourait traditionnellement l'administration. Mais contrairement au secret professionnel, qui est aussi une obligation du fonctionnaire qui protège l'administré, elle a pour but de protéger l'administration contre la divulgation d'informations relatives au service.

Il ne faut pas la confondre avec l'obligation de réserve. La discrétion professionnelle réside dans la révélation d'un fait tandis que l'obligation de réserve réside dans l'expression d'une opinion. Les responsabilités syndicales dont ce fonctionnaire peut être investi par ailleurs ne le libèrent pas de cette obligation.

Obligation de secret professionnel

L'obligation de secret professionnel est destinée à protéger pénalement les administrés (à ne pas confondre avec la discrétion professionnelle qui protège l'administration).

Si la loi ne détermine pas avec exactitude les informations relevant du secret professionnel, la jurisprudence a été très productive dans ce domaine.

Ainsi, il peut également protéger le fonctionnaire au sein de son administration.

L'obligation de secret professionnel porte sur les faits dont la connaissance est réservée à quelques personnes ou qui constituent un secret par leur nature ou en raison des conséquences nuisibles qui pourraient résulter de leur divulgation (informations personnelles, dossiers médicaux, etc.). Constitue une violation du secret professionnel, la divulgation intentionnelle de toute information qui relève du secret de la vie privée ou de tous secrets protégés par la loi.

Le représentant syndical reste un fonctionnaire mais jouit dans son rôle de représentant d'une liberté de parole élargie. Son attitude devra lui permettre de trouver le juste équilibre entre son statut de fonctionnaire et celui de représentant du personnel.

 **Code Général de la fonction publique**

B - Le représentant syndical détaché

Par les décharges d'activité de service, le représentant du personnel peut être totalement ou partiellement détaché. Il reste cependant fonctionnaire et doit bénéficier d'un déroulement de carrière.

1 - Évaluation, avancement et promotion : le déroulement de carrière

La position statutaire de l'agent ne peut être modifiée par son activité syndicale ; il est réputé en position d'activité et

continue à bénéficier des droits attachés à cette position. Il en va de même pour les agents mis à disposition pour mandat syndical.

L'évaluation étant subordonnée à la présence effective du fonctionnaire au cours de l'année, un agent qui serait absent durant toute l'année ne pourrait être évalué.

A noter néanmoins qu'une jurisprudence de 1^{er} niveau a estimé qu'un agent en décharge totale d'activité peut prétendre à une note chiffrée équivalente à celle résultant de la moyenne constatée pour les autres agents de son cadre d'emplois ou de son grade.



Un agent public bénéficiant d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical, peut prétendre à une note chiffrée correspondant à celle de la moyenne constatée pour les autres agents de son cadre d'emplois ou de son grade.

 **Tribunal administratif de Melun du 16 mai 2013 n° 1202845**

Concernant l'avancement, il a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois ou de l'emploi, sous réserve que le fonctionnaire bénéficie, pour l'exercice de son mandat syndical, d'une décharge de services accordée pour une quotité minimale de 70% de temps complet.



Article 1 du Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017
(relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale)

La circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale a précisé la portée de ce droit à l'avancement moyen : 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, emploi ou corps auquel les intéressés appartiennent.



Dans sa rédaction initiale, l'article 77 de la Loi n° 84-53 prévoyait : «L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. 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 temps complet fixée par décret en Conseil d'État a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps auquel les intéressés appartiennent».

Cette disposition a été modifiée par l'article 58 de la Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 : «L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade».

 **Article 58 de la Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016**

Le droit à l'avancement moyen est en effet établi en calculant la moyenne de l'ancienneté des agents qui détiennent le même grade ou classe dans le corps auquel appartient le fonctionnaire déchargé et qui ont été promus au grade d'avancement au titre du ou des précédents tableaux [**Conseil d'état n° 350953, 26 novembre 2012**].



Les dispositions de l'article 59 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et de l'article 19 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique consacrent un droit à l'avancement pour un fonctionnaire bénéficiant d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical, qui est déterminé, chaque année, par référence à l'avancement moyen des fonctionnaires du corps auquel il appartient.

Cet avancement moyen s'apprécie en calculant la moyenne de l'ancienneté des agents qui détiennent le même grade ou la même classe dans le corps auquel appartient le fonctionnaire déchargé et qui ont été promus au grade d'avancement au titre du ou des précédents tableaux.

 **Conseil d'État n° 350953 du 26 novembre 2012**

Par principe, comme prévu par l'article L.411-8 du code général de la fonction publique : « 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, ce principe ne s'oppose pas à la promotion interne d'agents qui consacrent soit la totalité de leur service, soit 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.

2 - La rémunération

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

Le juge administratif a pris le soin de déterminer les indemnités pouvant être versées au fonctionnaire détaché. Le Conseil d'État a ainsi établi que l'agent bénéficiant d'une décharge totale de service a droit au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités attachées à l'emploi qu'il occupait avant la décharge, à l'exception [Conseil d'État n° 344801 du 27 juillet 2012] des indemnités représentatives de frais et des indemnités compensant des charges et contraintes particulières, liées notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé en raison de la décharge.

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



Un fonctionnaire territorial bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical, a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service.



Conseil d'État n° 371257 11 février 2015

Les primes instaurées ou supprimées postérieurement à la date de la décharge de fonctions sont à prendre en considération pour le calcul du régime indemnitaire sous les mêmes réserves.

Ainsi, le juge est venu préciser que le fonctionnaire bénéficiant d'une décharge totale de service a droit à l'attribution d'une somme correspondant à une prime instituée postérieurement à la date de cette décharge, dès lors qu'il aurait normalement pu prétendre à son bénéfice s'il avait continué à exercer effectivement son emploi.



Les primes instituées ou supprimées postérieurement à la date de décharge totale de service d'un agent pour motif syndical sont à prendre en considération pour le calcul de son régime indemnitaire.



Conseil d'État n° 371257 du 11 février 2015 précité

> Voir également en ce sens : Conseil d'État n° 295039 du 7 juillet 2008

Il relève exclusivement de l'arbitrage de l'établissement ou de la collectivité de décider s'il maintient ou non les prestations d'action sociale à ses agents totalement déchargés.

Ainsi, dans un arrêt de 2015, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a jugé que les agents n'avaient pas un droit au maintien des prestations d'action sociale, notamment des titres restaurants.



CAA n° 13BX01404 de Bordeaux 10 février 2015

Cette décision n'empêche toutefois pas certaines collectivités de maintenir ce droit à leurs agents déchargés.



08 – LA GRÈVE

« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ».

Ce droit est reconnu par le préambule de la Constitution de 1946, repris par celui de la Constitution de 1958 ainsi que le code général de la fonction publique.

A - Le principe

1 - Le préavis

Le droit de grève est réglementé et encadré. Ses modalités d'exercice sont fixées notamment par le Code du travail pour les personnels des collectivités territoriales (régions, départements et communes de plus de 10 000 habitants) comme des établissements publics.

Il est du devoir de l'autorité territoriale de prendre toutes les mesures nécessaires destinées à prévenir toute atteinte aux nécessités de l'ordre public. Les limitations à l'exercice du droit de grève sont strictement contrôlées par le juge administratif [voir ci-après].

Toute grève doit faire l'objet d'un dépôt de préavis répondant à quatre critères :

- il doit émaner d'une organisation syndicale représentative au niveau national,
- il doit préciser les motifs de la grève,
- il doit parvenir à l'autorité territoriale cinq jours francs avant le déclenchement de la grève,
- il doit indiquer le champ géographique, l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève.

Pendant ce laps de temps, les parties sont tenues de négocier. Il s'agit de trouver un accord pour éviter le déclenchement de la grève.

La grève n'autorise pas tous les comportements. Un gréviste reste fonctionnaire et donc soumis aux droits et obligations. De fait, s'il ne respecte pas les obligations, il encourt une sanction disciplinaire.



Information pratique : ouvrables, jours ouvrés, jours francs... Comment se calculent les délais ?

Bon nombre de dispositions relatives à la grève ou à l'exercice d'autres droits sont soumis à des délais. Ils sont parfois exprimés en jours francs, en jours ouvrés ou en jours ouvrables...

Jours francs : Jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour du dépôt du préavis. les jours francs sont calculés du lundi au dimanche.

Jours ouvrables : Ce sont les jours du lundi au samedi, ne sont pas pris en compte les dimanches ni les jours fériés

Jours ouvrés : Ce sont les jours effectivement travaillés. Si les personnels concernés ne travaillent pas les week-ends, les jours ouvrés vont du lundi au vendredi.



Exemple

Pour une grève qui doit débiter le mardi, le préavis devra être adressé à l'autorité le mercredi de la semaine précédente. Explications : Le premier jour du délai court au lendemain de la réception de la demande. Si le préavis est reçu un mercredi, le délai des 5 jours francs court à compter du jeudi. On décompte les 5 jours de délais : jeudi, vendredi, samedi, dimanche, lundi (jusque minuit). La grève pourra donc débiter le mardi.



Modèle de courrier préavis de grève

Monsieur « le Président », (à adresser à l'autorité territoriale)

Nous avons pris connaissance

Ou

Nous avons sollicité un entretien afin de dénoncer les dysfonctionnements récurrents au sein de notre SDIS et de trouver des solutions dans le cadre d'un dialogue social construit et constructif.

Nous contestons certains dysfonctionnements... : Motif professionnel

Nous vous informons que, conformément aux dispositions de la loi du 13 juillet 1983 et des textes en vigueur du Code du travail relatifs aux modalités de grève dans les services publics, nous déposons :

un préavis de grève illimitée à compter du /...date et heure.../

ou un préavis de grève du /...date et heure.../ au /...date et heure.../

Il s'étend à tout le personnel de la collectivité qui déciderait d'adhérer à cette démarche.

Pendant la durée du préavis, et ultérieurement, nous nous tenons à votre entière disposition afin d'ouvrir de véritables négociations sur la base des revendications qui vous ont été communiquées à plusieurs reprises (ou... afin d'ouvrir une véritable discussion).

Dans l'attente, recevez, Monsieur « le Président », l'assurance de nos respectueuses salutations



Préavis de grève national appliqué dans les collectivités

Une organisation syndicale représentative peut déposer auprès d'une autorité publique qualifiée, un préavis de grève national sans qu'il soit nécessaire qu'un préavis soit déposé au niveau local auprès de chaque collectivité territoriale ou établissement concerné, notamment concernant les collectivités de plus de 10 000 habitants [Conseil d'état n° 73894 du 16 janvier 1970, Hôpital rural de Granvilliers c/ Dame Poincard confirmé par la question écrite n° 39557 réponse ministérielle publiée au JO du 13 mai 1991].

En revanche, en cas d'application différente des directives du préavis de grève national, il redevient nécessaire de déposer un préavis de grève au niveau local afin d'indiquer les éventuels aménagements locaux dont fait l'objet le préavis national.

 Conseil d'État, 16 janvier 1970, n° 73894

2 - La manifestation

Une grève peut s'accompagner d'un rassemblement sur la voie publique, ce n'est pas systématique. Même si grève et manifestation sont des événements souvent corrélés, il peut y avoir des grèves sans manifestation ou inversement.

Si vous souhaitez organiser un rassemblement, il faudra passer par une déclaration de manifestation auprès de la Préfecture et obtenir une autorisation de l'autorité préfectorale. Cette déclaration doit arriver aux services de la Préfecture au moins 3 jours francs avant le début de la manifestation.



Exemple

Pour une manifestation le vendredi, les services préfectoraux devront recevoir la déclaration le lundi (décompte des 3 jours à partir du mardi - délai jusqu'au jeudi minuit).

Il n'existe pas de déclaration-type de manifestation, les préfetures disposent généralement de leurs propres procédures. D'ailleurs, dans de nombreux départements, la procédure peut même s'effectuer en ligne, directement sur le site Internet de la préfeture du département concerné. Généralement, il est demandé le motif du rassemblement, l'itinéraire, le nombre de personnes appelées à se rassembler et la déclaration requiert l'identité des organisateurs, signataires de la demande (trois signataires).



Il faut se rapprocher des services de votre préfeture pour connaître la procédure mise en place par votre autorité préfectorale départementale.

B - Les grèves interdites et la privation permanente du droit de grève

1 - Les grèves interdites

Une grève consiste en une cessation concertée du travail en vue de faire aboutir une revendication. Quand un agent se positionne en tant que gréviste, il ne travaille pas et ne doit donc pas se trouver sur son lieu de travail (en dehors des cas où les agents sont réquisitionnés ou désignés).

Certains types de grèves sont interdits :

- les grèves politiques : comme dans le secteur privé, les grèves politiques sont interdites. Seule une revendication professionnelle peut donner lieu à une grève,
- les grèves tournantes par roulement concerté ou par échelonnement successif,
- les grèves sur le tas (occupation des locaux),
- les grèves partielles : un mouvement social consistant à s'abstenir d'effectuer une partie de ses missions ne constitue pas une grève légale.



Une grève consiste en une cessation concertée du travail en vue de faire aboutir une revendication. Au regard de cette définition, un mouvement social consistant à s'abstenir de remplir une partie des missions ne peut être regardé comme une grève légale ; le fait d'y participer constitue une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.



Cour administrative de Paris du 13 mai 2013 n° 11PA01255

Le fait de participer à une grève interdite expose l'agent à des sanctions disciplinaires.

2. La privation du droit de grève

La loi interdit l'exercice du droit de grève à certains agents. Cette privation permanente ne touche aucun fonctionnaire territorial. Elle concerne par exemple, les CRS, les militaires, les magistrats judiciaires, les personnels de la police, les personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire...

C - La continuité du service public

L'un des principes fondamentaux du service public, c'est la garantie de sa continuité. Ainsi, l'autorité doit veiller à prendre toutes les dispositions nécessaires pour garantir cette continuité.

1 - La réquisition

Dans certaines circonstances, le gouvernement (ou son représentant, par exemple, le Préfet) peut empêcher ou restreindre un mouvement de grève dans les services publics en utilisant le droit à réquisition des civils prévu dans le

cadre de l'organisation générale de Défense. Cette réquisition est prise soit par décret pris en conseil des ministres soit par arrêté du représentant de l'État à l'échelon local, à savoir, le Préfet dans le cadre départemental. Les collectivités territoriales n'interviennent donc pas sur les réquisitions.

La réquisition doit être motivée par le fait que la grève risque de porter une atteinte grave, soit à la continuité du service public, soit à la satisfaction des besoins de la population. Les agents réquisitionnés doivent s'y conformer.

Tout refus d'obéir à un ordre de réquisition peut faire l'objet de poursuites pénales (procédure très rarement mise en oeuvre de par sa lourdeur).

La réquisition ne doit pas conduire à l'instauration d'un service complet si celui-ci n'est pas nécessaire pour satisfaire les besoins de la population.



Considérant que le droit de grève présente le caractère d'une liberté fondamentale au sens de l'article L.521-2 du Code de justice administrative ; que si le préfet, dans le cadre des pouvoirs qu'il tient du 4° de l'article L.2215-1 du Code général des collectivités territoriales, peut légalement requérir les agents en grève d'un établissement de santé, même privé, dans le but d'assurer le maintien d'un effectif suffisant pour garantir la sécurité des patients et la continuité des soins, il ne peut toutefois prendre que les mesures imposées par l'urgence et proportionnées aux nécessités de l'ordre public.

Ses réquisitions doivent donc être proportionnées et ne peuvent conduire à instaurer un service complet dès lors que des alternatives peuvent exister.

 Conseil d'État n° 262186 du 9 décembre 2003

2 - La désignation

Lorsque les nécessités de service l'exigent, l'autorité territoriale peut restreindre le droit de grève en recourant à la désignation, sous le contrôle du juge administratif.



La réquisition est une procédure lourde. Bien souvent, lors de grève, les SDIS procèdent à des désignations qui sont plus faciles à mettre en place (notamment parce qu'elles émanent de l'autorité territoriale tandis que les réquisitions sont prises par le préfet) et qui ont la même visée.

La désignation est d'origine jurisprudentielle [Arrêt Dehaene, Conseil d'État, 7 juillet 1950]. Le juge contrôle la légalité de la procédure de désignation.

La procédure de désignation doit :

- Porter sur une liste d'emplois,
- être motivée,
- faire l'objet d'un arrêté,
- être notifiée aux agents concernés.

La désignation vise les emplois strictement indispensables à la continuité du service public. La jurisprudence administrative a précisé certaines modalités de la désignation.

Dans le cas où aucun agent non gréviste ne peut assurer le fonctionnement du service, l'autorité territoriale peut avoir recours à la désignation d'agents qui occupent les emplois concernés.



Le fait de ne pas déférer à une désignation notifiée à domicile par un avis déposé par l'agent chargé de la notification en l'absence du destinataire qui n'a pas contesté en avoir eu connaissance justifie une sanction disciplinaire

 Tribunal administratif de Strasbourg, 21 mars 1978 (n° 30076), Sieur Berger



En matière de délai de prévenance, le juge des référés a considéré que le fait d'imposer à chaque agent de se déclarer gréviste 48 H avant le début de la grève fixé par le préavis (et non 48H avant la date à laquelle il entend y participer) constitue une limitation illégale de l'exercice du droit de grève.

 Conseil d'État n° 390031 du 6 juillet 2016

Si un agent gréviste n'est pas désigné, il doit quitter son lieu de travail quelle que soit la durée de la grève (59 min, une journée, etc.) Si un agent gréviste est désigné, il doit assurer sa garde. L'ordre de réquisition est notifié aux intéressés. Lorsque l'urgence des mesures le justifie, la réquisition peut être verbale mais elle doit faire l'objet, dans les meilleurs délais, d'une confirmation écrite de la part de l'autorité requérante.

La désignation des agents doit permettre de respecter le service minimum défini par le Règlement Intérieur (RI) et par le Code général des collectivités territoriales (CGCT), le cas échéant. En cas de litige, le juge appréciera les effectifs au regard du CGCT et non du règlement intérieur, même si celui-ci est plus favorable.

D - La retenue sur rémunération

Dès lors qu'un agent se déclare gréviste et qu'il exerce effectivement ce droit (non maintenu en service par désignation ou réquisition), il y a absence de service fait. La rémunération des fonctionnaires étant due après service fait, l'agent gréviste se voit amputer une partie de son salaire.



Est illégale la décision prise par l'autorité territoriale, dans le cadre d'un accord passé avec les organisations syndicales, d'accorder le versement de leur rémunération à des agents n'ayant pas accompli leur service en raison d'un mouvement de grève.

 Cour administrative de Douai du 21 juin 2007 (n° 07DA00028)

Les heures non travaillées par les personnels pendant une grève ne peuvent pas faire l'objet de récupération en heures supplémentaires.

Toutefois, il arrive que les négociations conduisent à la récupération de ces heures, sous certaines conditions, quand la grève a été particulièrement longue.

Le juge administratif et le Ministre de la fonction publique territoriale ont établi que **la retenue opérée sur la rémunération pour absence de service fait doit être proportionnelle à la durée de la grève en comparant cette durée aux obligations de service sur la période au cours de laquelle l'absence de service fait a été constatée** et au titre de laquelle la retenue est opérée conformément à l'arrêt du Conseil d'Etat du 17 juillet 2009 n° 303588 ainsi qu'à la réponse ministérielle donnée à la question écrite Assemblée nationale n°43145 du 23 septembre 1996 :

« Dans la fonction publique territoriale, n'est applicable en matière de retenues sur rémunération pour faits de grève, ni la règle dite du trentième indivisible » dont le conseil constitutionnel a, dans sa décision n°87-230 DC du 28 juillet 1987, limité le champ d'application à la fonction publique d'Etat, ni la loi n°82-889 du 19 octobre 1982 qui a été abrogée par la loi n°87-588 du 30 juillet 1987 à l'exception de certaines dispositions spécifiques.

En conséquence, le Conseil d'Etat dans ses arrêts du 27 avril 1994 SDIS de Haute-Garonne et du 22 juin 1994 Syndicat d'agglomération nouvelle d'Evry) considère que, dans la fonction publique territoriale, il convient d'appliquer la règle résultant de sa jurisprudence Ministre des PTT c/Boucher du 22 avril 1960 selon laquelle, **en cas d'absence de service fait, la retenue sur la rémunération doit être strictement proportionnelle à la durée du service non fait.**

Cette règle s'applique à l'ensemble des agents qu'ils soient en SHR ou en gardes.

La collectivité retiendra ainsi :

- 1/151,67^e de la rémunération mensuelle si la grève dure une heure,
- 1/60^e si elle est d'une demi-journée,
- 1/30^e si elle dure une journée.

Pour les personnels en garde, il conviendra de ramener le nombre de gardes annuelles à un nombre de gardes mensuelles pour définir le retrait à effectuer. Pour 96 gardes annuelles de 24H, un agent est donc réputé faire 8 gardes par mois. Le retrait sera donc de 1/8^e.



Dans ces arrêts de 1994, le Conseil d'État a considéré qu'il convenait d'appliquer la règle résultant de sa jurisprudence *Ministre des PTT c/Boucher* du 22 avril 1960: la retenue sur rémunération doit être strictement proportionnelle à la durée du service non fait par l'agent. Ces arrêts ont été depuis lors confirmés

Conseil d'État, 27 avril 1994, SDIS de Haute Garonne ; 22 juin 1994, Syndicat d'agglomération nouvelle d'Evry



Cet arrêt de 2009 confirme le principe selon lequel la retenue en cas de grève doit être proportionnelle à la durée de la grève, en comparant cette durée aux obligations de service sur la période au cours de laquelle l'absence de service fait a été constatée et au titre de laquelle la retenue est opérée.

Conseil d'État n° 303588, du 17 juillet 2009

En outre, la jurisprudence a estimé que le montant de la retenue ne pouvait excéder la **quotité saisissable** de la rémunération.

Conseil d'État n° 90690, 13 février 1974



Information pratique : qu'est-ce que la quotité saisissable ?

Les retenues opérées sur la rémunération pour absence de service fait ne peuvent excéder cette quotité saisissable, cela signifie qu'il existe un seuil minimum de rémunération que l'agent doit conserver. Si les retenues à effectuer dépassent ce seuil, l'administration devra alors échelonner les retenues sur deux ou plusieurs rémunérations (en fonction du montant). Cette quotité est déterminée par le Code du travail [articles R. 3252-2, R. 3252-3 et R. 3252-4] et se calcule en fonction du montant de la rémunération comme des charges familiales. L'agent doit conserver au moins le montant de la partie forfaitaire du RSA pour une personne seule (559,74 euros par mois à compter du 1er avril 2019).

La retenue est calculée sur l'ensemble de la rémunération (traitement, indemnité de résidence et éléments du régime indemnitaire). Par ailleurs, rien n'exige que la retenue soit opérée sur la rémunération du mois durant lequel l'absence de service fait a été constatée ; elle doit en revanche être calculée sur cette rémunération [Conseil d'État n° 90611 12 nov. 1975]. Une réponse ministérielle portant sur la grève a précisé que le SFT devait être maintenu [Question écrite AN n°23310 du 4 août 2003], néanmoins, le juge administratif a, pour sa part, établi que le SFT ne devait pas être versé en cas d'absence de service fait [CAA Douai 19 juin 2003 n° 99DA00541].

Toutefois, par exception, lorsque l'agent a été au préalable autorisé à prendre des congés au cours d'une période déterminée, son absence, durant ses jours de congés, ne peut donner lieu à une retenue sur la rémunération.

Une journée de récupération accordée par le supérieur hiérarchique ne pouvant être assimilée à un congé annuel, le fait de participer durant cette journée à un mouvement de grève donnera lieu à une retenue [Conseil d'État n° 351229, 4 décembre 2013].



Dans ce cas, l'agent avait été absent du service pendant cinq journées consécutives : une journée sans obligations de service en raison d'un exercice des fonctions à temps partiel, puis deux journées de congés annuels, et enfin deux journées de repos hebdomadaire.

Le juge a distingué, parmi ces journées intercalées :

- la journée durant laquelle l'agent n'avait aucun service à accomplir en raison de son temps partiel et les deux jours de repos hebdomadaire de fin de semaine au titre desquelles la retenue a été jugée légale,
- les deux journées de congé annuel au titre desquelles la retenue a été jugée illégale.

Conseil d'État n° 305330 du 27 juin 2008

Dans la FPT [comme nous l'avons vu dans le **point C-2**], le refus d'assurer une partie des tâches, y compris dans le cadre d'un mouvement revendicatif, ne peut pas donner lieu à une retenue sur le traitement, dès lors que l'agent a accompli la totalité de ses heures de service ; ce refus relève du domaine disciplinaire [**Conseil d'Etat n° 146119 27 avril 1994**].

E - Modalité pratiques de l'exercice du droit de grève

Conformément à une jurisprudence constante, le droit de grève dans les services publics n'est exercé normalement que si le préavis de grève détermine l'heure précise, commune à tous les membres du personnel, de l'arrêt de travail, **peu importe que certains salariés ne travaillent pas à cette heure, dès lors qu'ils peuvent se joindre au mouvement en cours Conseil d'Etat n°95-21735 3 février 1998 et que l'on se trouve toujours dans la période de grève fixée par le préavis Cass. Soc. n° 03-43934 8 décembre 2005.**

En outre, est licite la participation d'un agent à un mouvement de grève postérieurement à l'heure de départ de celui-ci, **mais dès l'heure de la prise de service fixée pour lui par l'horaire qui le concerne Conseil d'Etat n° 286294 29 décembre 2006.** Cette disposition autorise les agents à rejoindre un mouvement de grève postérieurement à la date et à l'heure fixées par le préavis pour le début de la grève (...) **en leur interdisant seulement d'interrompre le travail en cours de service à une heure postérieure à celle du début de chaque prise de service, une grève échelonnée étant illégale.**

Il résulte de la combinaison de ces jurisprudences que les salariés qui ne prennent pas leur service à l'heure où débute la grève puissent rejoindre le mouvement dès lors que l'on se trouve toujours dans la période de grève fixée dans le préavis mais le salarié qui souhaite rejoindre (ou quitter) le mouvement doit le faire dès le début de sa prise de service [**Arrêt précité de 2006 et Cass. Soc. 13 mai 2009 n°07-44852 : l'agent avait pris son service à 8h00 et s'était mis en grève à 14h**].

Par conséquent, lorsque le préavis de grève déposé au niveau local prévoit une durée de grève de 59 minutes, il est impératif de préciser : « 59 minutes dès l'heure de la prise de service ou de la prise de garde ». Cette durée doit être fixe afin d'éviter que les agents ne se mettent en grève de manière échelonnée et de se voir infliger des sanctions disciplinaires.

Note :

