



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

février 2025

L'exercice du droit syndical dans la FPT

Référence : Code général de la fonction publique

I – LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires, qui peuvent librement créer des organisations, y adhérer et y exercer des mandats. Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions, notamment syndicales, ce qui interdit toute mesure de recrutement, de titularisation, de rémunération, de formation, d'évaluation, de discipline, de promotion, d'affectation ou de mutation prononcée sur le fondement de leurs engagements (Art. L111, 113 et 131 du CGFP).

Les organisations syndicales des agents de la FPT déterminent librement leurs structures (Art. R113-1 du CGFP). Les collectivités territoriales ne disposent pas d'un droit de contrôle sur les activités syndicales des agents : ce droit incombe à chaque organisation syndicale.

En cas de création d'un syndicat ou d'une section syndical représentant des agents publics d'une collectivité territoriale ou d'un établissement mentionné à l'article L4, les statuts et la liste des responsables de cet organisme syndical sont communiqués à l'autorité territoriale intéressés (Art. R113-2 du CGFP)

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales représentées au Comité Social Territorial (CST) ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

A – LE LOCAL SYNDICAL (Art. R213-24 à R213-29 du CGFP)

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

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

Lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un Centre de gestion (CDG) et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliés sont supérieurs à 500 agents, le CDG 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.

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales sont situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs ou des bâtiments de l'établissement sauf impossibilité matérielle. Ils doivent comporter les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale (mobilier, téléphone...).

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.

Pour répondre à cette obligation légale, le CDG de l'Ain, dans le cadre d'un protocole d'accord, a opté pour une compensation financière.

Les conditions d'utilisation par les organisations syndicales, au sein d'une collectivité ou d'un établissement, des technologies de l'information et de la communication ainsi que de certaines données à caractère personnel contenues dans les traitements automatisés relatifs à la gestion des ressources humaines, sont fixées par décision de l'autorité territoriale, après avis du CST, dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination auxquelles cette utilisation est subordonnée. Le cas échéant, cette décision précise les conditions dans lesquelles cette utilisation peut être réservée aux organisations syndicales représentatives, compte tenu des nécessités du service ou de contraintes particulières liées à l'objet des facilités ainsi accordées.

Règles particulières en matière de période préélectorale :

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.

B – L’AFFICHAGE DES DOCUMENTS D’ORIGINE SYNDICALE

Les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou représentées au CSFPT peuvent afficher toute information sur des panneaux réservés à cet usage dans les locaux accessibles au personnel (et non au public) (Art. R213-57 du CGFP).

L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage en nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation de ces documents (Art. R213-51 du CGFP).

L'autorité territoriale est immédiatement avisée de l'affichage par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur (Art. R213-52 du CGFP).

C – LA DISTRIBUTION DE DOCUMENTS D’ORIGINE SYNDICALE

Les documents d'origine syndicale ne peuvent être distribués dans l'enceinte des bâtiments qu'en dehors des locaux ouverts au public (Art. R213-53 du CGFP).

Les documents d'origine syndicale sont communiqués pour information à l'autorité territoriale. Lorsqu'elle a lieu pendant les heures de service, la distribution ne peut être assurée que par des agents territoriaux qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service (Art. R213-58 du CGFP).

La distribution de documents d'origine syndicale ne doit en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service (Art. R213-54 du CGFP).

D – LA COLLECTE DES COTISATIONS SYNDICALES (Art. R213-61 du CGFP)

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 d'activité de service.

Ces collectes ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement des services.

E – LES RÉUNIONS SYNDICALES

1) Les réunions statutaires ou d'information, susceptibles d'être organisées par toutes les organisations syndicales (Art. R213-33 du CGFP)

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

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

2) Les réunions mensuelles d'information réservées aux organisations syndicales représentatives (Art. R213-43 du CGFP)

Les organisations syndicales représentées au CST ou au CSFPT peuvent tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information d'une heure. Cette heure peut être regroupée par tranche de trois heures par trimestre.

Si l'heure d'information a lieu pendant la dernière heure de service, cette réunion peut se prolonger au-delà de cette dernière heure de service.

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.

Tout agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, à l'une de ces réunions, qu'elles soient mensuelles ou regroupées, dans la limite de 12 heures par année civile, délais de route non compris.

Les autorisations spéciales d'absence pour participer aux réunions d'information susmentionnées doivent faire l'objet d'une demande adressée à l'autorité territoriale au moins 3 jours avant. Elles sont accordées sous réserve des nécessités du service.

Réunions d'information spéciales organisées pendant une campagne électorale :

Pendant la période de 6 semaines précédant le jour du scrutin organisé pour le renouvellement d'une ou plusieurs instances de concertation, une réunion spéciale peut être organisée par toute organisation syndicale présentant une candidature à l'élection considérée (Art. R213-35 du CGFP).

Chaque agent peut assister aux réunions d'information spéciales pour une durée ne pouvant excéder une heure par agent (Art. R215-14 du CGFP).

3) Les règles communes

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 au service, 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 la réunion (Art. R213-36 du CGFP).

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

Ces réunions doivent faire l'objet d'une demande d'organisation préalable ; la demande doit être formulée une semaine au moins avant la date de la réunion (Art. R213-39 du CGFP).

La tenue d'une réunion d'information ne saurait être interdite pour un motif tiré de l'ordre du jour de cette réunion.

F – LE CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

L'article L215-1 du CGFP prévoit que tout fonctionnaire en activité peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an.

Il ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste établie par arrêté ministériel.

La demande de congé doit être faite par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session (Art. R215-3 du CGFP).

A défaut de réponse expresse au plus tard le 15^e jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

Dans les collectivités ou établissements employant 100 agents ou plus, les congés sont accordés dans la limite de 5 % de l'effectif réel (Art. R215-2 du CGFP).

Le congé n'est accordé que si les nécessités de service le permettent. Mais, tout refus doit être motivé et transmis à la commission administrative ou consultative paritaire lors de sa plus proche réunion (Art. R215-4 du CGFP).

A la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation, à remettre à l'autorité territoriale au moment de la reprise des fonctions.

II – LA SITUATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX (Art. R214-18 à R214-20 du CGFP)

Les dispositions législatives et réglementaires permettent aux représentants syndicaux (membres élus ou nommément désignés selon les statuts) de bénéficier de temps pour exercer leur activité syndicale. Elles ne s'appliquent pas aux agents syndiqués qui ne détiennent aucun mandat syndical.

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

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du CST entraînant la mise en place d'un CST ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

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

Chacun de ces contingents est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

- La moitié entre les organisations syndicales représentées au CST ou aux CST 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 CST ou des CST du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

A – LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE POUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les autorisations d'absence pour mandat syndical interviennent sur la demande de l'agent justifiant d'une convocation et présentée à l'avance, dans un délai d'au moins trois jours ; l'administration est tenue, dans la limite du contingent, d'accorder l'autorisation, en l'absence d'un motif s'y opposant tiré de réelles nécessités du service. Tout refus doit être motivé. Les autorités territoriales peuvent accepter d'examiner les demandes d'autorisation d'absence qui leur seraient adressées moins de 3 jours à l'avance.

Une absence n'ayant pas fait l'objet d'une demande d'autorisation préalable expose l'agent à une retenue sur sa rémunération, ainsi qu'à une sanction disciplinaire (CAA Marseille, 17.02.2004, n°99MA02231).

Une autorisation d'absence accordée n'autorise pas à participer à un mouvement collectif d'indiscipline : une sanction d'exclusion temporaire est justifiée (CAA Paris, 12.05.2005, n°00PA038038).

Un agent qui n'est pas en service au moment de la réunion syndicale ou d'une instance représentative dont il est membre n'a pas à solliciter une autorisation d'absence et ne peut prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail (CE, 23.07.2014, n°362892 / QE AN 14.06.2016, n°91259).

Il existe deux formes d'autorisations d'absence :

- les autorisations spéciales d'absence (Art. L214-3 du CGFP) ;
- les autorisations d'absence comptabilisées dans le crédit de temps syndical (Art. L214-4 du CGFP).

1) Autorisations spéciales d'absence « supra » et instances (Art. L 214-3 du CGFP)

a) Participation aux congrès ou réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicaux d'un niveau « supra » départementales : autorisations d'absence « supra » (Art. R214-39 du CGFP)

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants syndicaux titulaires et suppléants, ainsi qu'aux experts, sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion des organismes lorsqu'ils sont appelés à y siéger (Art. R214-36 du CGFP)

Des autorisations d'absence sont accordées aux représentants syndicaux lorsqu'ils prennent part, en cette qualité, à des réunions de travail convoquées par l'administration ou lorsqu'ils participent à des négociations (Art. R214-37 du CGFP)

Sous réserve des nécessités du service, des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants syndicaux qui sont mandatés pour assister :

1° Aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux

2° Aux réunions de leurs organismes directeurs quel que soit leur niveau dans la structure du syndicat considéré, quand ils en sont membres élus ou qu'ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation.

Les demandes d'autorisation doivent être formulées 3 jours au moins avant la date de la réunion pour les représentants syndicaux des agents des collectivités locales et de leurs établissements publics (Art. R214-38 du CGFP).

Durée :

- **10 jours maximum par an** à un même agent dans le cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations, confédérations de syndicats non représentées au Conseil commun de la fonction publique, et des congrès ou réunions des syndicats nationaux et locaux, des unions régionales, interdépartementales et des unions départementales affiliés à ces unions, fédérations, confédérations de syndicats non représentées au Conseil commun de la fonction publique.

- Pouvant être portés à **20 jours par an** pour un même agent pour participer aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des :

✓ Organisations syndicales internationales,

✓ Unions, fédérations ou confédérations représentées au Conseil commun (depuis 2022 : CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires-SUD, CFTC, CGC, FA-FP).

La charge de cette autorisation spéciale d'absence est supportée par la collectivité et ne donne pas lieu à remboursement par le CDG.

Il est à noter qu'un agent participant à un congrès ou à une réunion d'un organisme directeur en dehors de ses heures de service ne peut bénéficier d'heures de récupération.

Les délais de route ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée de cette autorisation spéciale d'absence.

b) Autorisations spéciales d'absence « instances » (Art. R214-36 du CGFP)

Une autorisation d'absence est accordée sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion aux représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi qu'aux experts, appelés à siéger aux organismes suivants (il s'agit d'une **autorisation de droit**) :

- Conseil commun de la fonction publique,
- Conseil supérieur de la fonction publique territoriale,
- Centre national de la fonction publique territoriale,
- Comité Social Territorial,
- Commission Administrative Paritaire,
- Commission Consultative Paritaire,
- Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail au sein du CST (F3SCT)
- Conseil médical,
- Conseil économique, social et environnemental,
- Conseil économique, social et environnemental régional,
- Conférence nationale des services d'incendie et de secours,
- Commission consultative des polices municipales,
- Conseils d'administration des organismes de retraite, organismes de sécurité sociale et mutuelles,
- Conseils d'administration de toute instance nationale ou locale pour laquelle la présence des représentants du personnel est requise par un texte législatif ou réglementaire.

Cette autorisation comprend :

- les délais de route,
- 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.

La charge de cette autorisation spéciale d'absence revient à la collectivité employeur et ne donne pas lieu à remboursement par le CDG.

Cependant, les **frais de déplacement** susceptibles d'être engagés par les agents participant avec voix délibérative aux organismes consultatifs sont indemnisés par la collectivité ou le CDG selon le cas.

Les suppléants invités sans voix délibérative ne sont pas indemnisés.

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 de l'article L221-1 du CGFP.

S'il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel placé en CLM, CLD ou CGM, un agent en CMO peut siéger s'il est autorisé à le faire par un médecin (QE Sénat, 19.07.2018, n°04707).

2) Autorisations d'absence « locales » comptabilisées dans le crédit de temps syndical (Art. R214-21 du CGFP)

Les représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès (AG) ou aux réunions statutaires des organismes directeurs (qualifié ainsi par les statuts de l'organisation syndicale considérée) d'organisations syndicales d'un autre niveau que ceux mentionnés aux articles R214-9 et R214-40 peuvent bénéficier d'autorisations d'absence imputées sur les crédits de temps syndical définis en application des dispositions de l'article R214-21.

Il s'agira donc essentiellement des réunions des organismes directeurs des sections syndicales.

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

Dans un souci de simplification, une formule forfaitaire peut être appliquée : 1 607 heures x nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique / 1 000 heures.

Pour les collectivités et établissements publics dont le CST est placé auprès du CDG, celui-ci calcule, selon ce barème appliqué au nombre d'heures de travail accomplies par les électeurs inscrits sur la liste électorale de ce CST, un contingent réparti dans les conditions prévues à l'article R214-20 du CGFP :

- La moitié entre les organisations syndicales représentées au CST ou aux CST 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 CST ou des CST du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Les agents bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi les **agents investis d'un mandat syndical** en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné ou, en cas de rattachement au CST du CDG, dans les collectivités et établissements de son ressort. Dans ce dernier cas, ces collectivités et établissements publics sont remboursés par le CDG des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

Suite **aux élections professionnelles de 2022**, la répartition du contingent global calculé par le CDG de l'Ain est la suivante :

Contingent global annuel	CFDT	CGT	FO	SNDGCT	TOTAL
TOTAL en heures	2 071	1 414	783	753	5 022

B – LES DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE (Art. R214-24 CGFP)

Un contingent comptabilisé dans le crédit de temps syndical 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 CST compétents.

Les CDG calculent ce contingent de décharges d'activité de service pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés et leur versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges d'activité de service concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements.

Elles peuvent être totales ou partielles. Les agents bénéficiaires d'autorisations d'absence peuvent aussi bénéficier des DAS.

Les DAS ne modifient pas la situation administrative des fonctionnaires concernés. Ceux-ci demeurent en position d'activité et continuent de bénéficier, d'une manière générale, de toutes les dispositions concernant cette position. Le fait pour un fonctionnaire d'être partiellement déchargé de service ne doit en aucun cas influencer l'appréciation portée sur sa manière de servir.

1) Calcul des décharges d'activité de service

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

Nombre d'électeurs	Nombre d'heures par mois	Nombre d'électeurs	Nombre d'heures
Moins de 100	Egal au nombre	1751 à 2 000	450
100 à 200	100	2001 à 3 000	550
201 à 400	130	3001 à 4 000	650
401 à 600	170	4001 à 5 000	1 000
601 à 800	210	5001 à 10 000	1 500
801 à 1 000	250	10001 à 17 000	1 700
1001 à 1 250	300	17001 à 25 000	1 800
1251 à 1 500	350	25001 à 50 000	2 000
1501 à 1 750	400	Au-delà de 50	2 500

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un CDG, ces heures sont réparties par le CDG entre les organisations syndicales selon les critères suivants (Art. R214-20 du CGFP) :

- La moitié entre les organisations syndicales représentées au CST ou aux CST 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 une candidature à l'élection du CST ou des CST du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Les CDG remboursent les rémunérations supportées par ces collectivités et établissements dont certains agents bénéficient de décharges de service. La liste nominative des agents bénéficiaires devra toutefois être communiquée préalablement au CDG concerné.

Suite **aux élections professionnelles de 2022**, la répartition du contingent global calculé par le CDG de l'Ain est la suivante :

	<i>CFDT</i>	<i>CGT</i>	<i>FO</i>	<i>UNSA</i>	<i>SNDGCT</i>	<i>TOTAL</i>
TOTAL MENSUEL (heures, centièmes)	977,33	261,44	125,40	110,70	35,12	1 500

Les décharges doivent être utilisées mensuellement et ne peuvent être reportées sur le mois suivant, sauf autorisation accordée par l'autorité territoriale et le CDG.

Pour ce qui est des collectivités et établissements non obligatoirement affiliés à un CDG, il leur revient de supporter les dépenses afférentes aux décharges d'activité de service.

2) Désignation des agents bénéficiaires des décharges d'activité de service

Les organisations syndicales désignent les agents bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des CST pris en compte pour le calcul du contingent concerné. Elles en communiquent la liste nominative à l'autorité territoriale et au président du CDG dans le cas où la décharge d'activité de service donne lieu à remboursement des charges salariales par le CDG.

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.

3) Position des agents déchargés

Ces agents demeurent en position d'activité et continuent à bénéficier des droits attachés à cette position.

Lorsque la décharge de service prend fin, la collectivité doit affecter l'agent dans un emploi correspondant à son grade dans les meilleurs délais.

a) En matière de rémunération

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

- ***Agents déchargés en totalité ou mis à disposition d'une organisation syndicale***

Les agents conservent le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans leur cadre d'emplois avant d'en être déchargé.

Concernant les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir (ex : le CIA dans le RIFSEEP), l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale.

Une disposition spécifique est prévue pour l'agent logé qui perd le droit à une concession de logement du fait de cette décharge d'activité de service : il bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

Sont exclus du champ de la rémunération les primes et indemnités :

- représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent,
- liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du cadre d'emplois (heures supplémentaires),
- liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même cadre d'emplois,
- tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci. Les fractions non échues à la date de la décharge d'activité de service ne font pas l'objet de versement à l'agent, qui n'est pas tenu de rembourser celles perçues avant cette date.

Sont également exclues, une fois leur délai d'attribution expiré, les primes et indemnités soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée.

Sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé, le montant des primes et indemnités progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies aux agents du cadre d'emplois, relevant de l'autorité territoriale, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

Toutefois, le montant des primes calculées sur la base d'un indice progresse en fonction de son évolution. Si une évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble du cadre d'emplois, à une date postérieure à celle de l'octroi de la décharge syndicale ou de la mise à disposition, le montant de la nouvelle prime ou de la nouvelle indemnité versé est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment. Lorsque cette évolution du régime indemnitaire implique la suppression concomitante d'une prime ou d'une indemnité, celle-ci cesse d'être versée à l'agent. A défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé à l'agent concerné correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité territoriale.

- ***Agents déchargés pour une quotité de travail égale ou supérieure à 70 % et inférieure à 100 %***

Les agents ont droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à leur grade ou aux fonctions qu'ils continuent d'exercer. Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonction à temps plein.

- ***Avancement de grade ou changement de cadre d'emplois :***

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

- ***Montant des primes versées aux agents réintégrés :***

Au moment de la réintégration, l'agent perçoit les primes et indemnités attachées à cet emploi.

Il bénéficie d'un montant indemnitaire au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité territoriale occupant un emploi comparable au sien, dans les limites des plafonds réglementaires. Ce montant cesse d'être versé dès lors que son bénéficiaire change.

- ***La nouvelle bonification indiciaire (NBI)***

Le fonctionnaire qui exerce sur un poste avec NBI pendant au moins 6 mois avant d'être déchargé pour activité syndicale conserve le bénéfice du versement de la NBI (Art. R212-20 du CGFP).

L'agent partiellement déchargé continue de percevoir l'intégralité de la NBI dont il bénéficiait, car la décharge partielle est assimilée à l'exercice des fonctions à temps plein.

b) En matière de déroulement de carrière

Les droits en matière d'avancement de grade sont fonction de l'importance de la décharge attribuée.

- Pour les agents déchargés partiellement de service, les droits en matière d'avancement doivent être appréciés en fonction de la charge de travail qu'ils continuent à assumer.
- Pour les agents déchargés à plus de 70 %, lorsque l'ancienneté détenue dans l'échelon peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, l'agent bénéficie d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de la bonification accordée dans l'échelon.

c) En matière de formation

L'obligation de suivi de la formation résultant d'une promotion dans un grade supérieur ou cadre d'emplois (ex : formation d'intégration) peut être reportée, à la demande de l'intéressé, jusqu'à sa réintégration dans le service. Ce report ne peut toutefois être accordé lorsque la formation permet d'apprécier, lors des épreuves de fin de formation, l'aptitude de l'agent à exercer les missions de son nouveau grade ou cadre d'emplois. Le bénéfice de cette disposition est réservé aux agents qui bénéficient depuis au moins six mois au cours d'une année civile d'une mise à disposition ou décharge.

d) En matière d'action sociale et de protection sociale complémentaire

Les agents **déchargés en totalité** pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficient de l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire instituées par l'employeur qui a accordé la décharge d'activité ou la mise à disposition.

e) En matière d'entretien annuel

L'agent déchargé à plus de 70 % peut bénéficier d'un entretien professionnel sans évaluation de sa valeur professionnelle, en application de l'article L212-6 du CGFP.

Deux types d'entretiens sont institués : l'entretien annuel d'accompagnement et l'entretien annuel de suivi.

Ces deux dispositifs se complètent et en fonction de sa situation, un même agent est susceptible d'avoir soit un entretien annuel d'accompagnement, soit un entretien annuel de suivi, soit les deux.

Si l'entretien annuel d'accompagnement est une possibilité attribuée aux agents, l'**entretien annuel de suivi** est en revanche une obligation, à l'instar de l'entretien professionnel des fonctionnaires.

	Entretien facultatif annuel d'accompagnement	Entretien obligatoire annuel de suivi
Bénéficiaires	A la demande de l'agent : Possibilité pour tous les agents déchargés au moins à 70 % pour exercer une activité syndicale ou mis à disposition De droit pour les agents déchargés en totalité ou mis à disposition avant le terme	Agent consacrant une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein
Personne compétente pour conduire l'entretien	Responsable RH	Supérieur hiérarchique direct (SHD)
Convocation	Convocation par le RH par tout moyen conférant date certaine. L'entretien ne peut avoir lieu moins de 8 jours ouvrables après la réception de la convocation.	Convocation par le SHD par tout moyen conférant date certaine au moins 8 jours à l'avance.
Thématiques de l'entretien	- Acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale - Besoins de formation professionnelle - Perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité	Idem
Procédure du compte rendu	Compte rendu établi, signé et adressé par le responsable RH dans un délai maximal d'un mois à l'agent (aucune appréciation de	Compte rendu établi, signé et adressé par le SHD à l'agent L'agent peut compléter le compte rendu par ses observations

	la valeur professionnelle ne doit figurer) L'agent peut compléter le compte rendu par ses observations Visa du responsable RH qui peut formuler des observations Notification du compte rendu à l'agent et signature, puis retour au responsable RH et ajout dans le dossier individuel	Le SHD peut compléter le compte rendu par ses observations Signature du compte rendu par l'agent Retour au SHD et ajout dans le dossier individuel
Valeur de l'entretien	Substitution au compte rendu d'entretien professionnel si l'agent n'a pas d'entretien de suivi	

f) En matière de congés

- Congés annuels

Pour les agents en décharge totale d'activité de service, les congés sont gérés par l'organisation syndicale.

Pour les agents en décharge partielle, les congés annuels sont gérés par l'employeur.

- Congés pour indisponibilité physique

L'agent déchargé peut bénéficier des différents congés pour indisponibilité physique.

A l'inverse, un agent en congé de maladie peut bénéficier d'une décharge totale d'activité de service, celui-ci étant considéré comme en activité (CAA Versailles, 24.01.2013, n°11VE01203)

Les fonctionnaires représentants syndicaux, bénéficiaires de décharges et victimes d'accidents, se voient appliquer les règles relatives aux accidents de service (CAA Nancy, 20.11.2018, n°17NC00158)

La qualité de représentant syndical d'un agent ne suffit pas à détacher sa maladie du service (CAA Douai, 24.02.2022, n°21DA00210)