

Les conditions d'exercice du droit syndical

Fiche 1 – Les locaux et équipements

Fiche 2 – Les réunions syndicales

Fiche 3 – Accès aux technologies de l'information et de la communication

Fiche 4 – Affichage et distribution de documents

Fiche 5 – Crédit de temps syndical

Fiche 6 – Moyens financiers

Fiche 7 – Mise à disposition des représentants syndicaux

Fiche 7 bis – Détachement des représentants syndicaux

Fiche 8 – Garanties accordées aux agents exerçant une activité syndicale

Fiche 9 – Congé de formation syndicale

Fiche 10 – Les conséquences liées aux scissions syndicales

Conformément aux dispositions de l'article 105 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021, les références au comité social territorial (CST) viennent remplacer celles relatives au comité technique (CT).

FICHE 1

LES LOCAUX ET EQUIPEMENTS

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical en son sein, chaque collectivité est tenue de mettre des moyens à disposition.

Les obligations varient selon la taille de la collectivité et le caractère représentatif ou non de l'organisation syndicale considérée.

Des dispositions plus avantageuses que celles prévues par le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT peuvent être conclues entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales.

[Article 2 al 1 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

La signature d'un **protocole d'accord** précisant les conditions d'exercice des droits syndicaux dans la collectivité est recommandée à chaque renouvellement général des instances paritaires, ainsi que lors de la création d'une section locale.

Caractère représentatif de l'organisation syndicale

Sont considérées comme représentatives, les organisations syndicales représentées au **comité social territorial (CST)**, ou au **conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)**.

[Article 3 al 4 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

[Article 105 1° – Décret n° 2021-571 du 10.05.2021](#)

Composition du CSFPT faisant suite aux élections du 8 décembre 2022 :

CGT : 7 sièges, **CFDT** : 5 sièges, **FO** : 4 sièges, **UNSA** : 2 sièges, **FA FPT** : 1 siège, **FSU** : 1siège
[Arrêté du 2 janvier 2023 portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale](#)

Locaux

Conditions d'attribution

Attribution des locaux

Effectif	Obligation pour la collectivité ou l'établissement	Possibilité au choix de l'autorité territoriale
Moins de 50 agents	Aucune	Attribution d'un local
Entre 50 et 500 agents	Mettre un local commun à disposition des organisations syndicales : - représentatives (présentes au CST local ou CSFPT) <u>et</u> - ayant une section syndicale dans la collectivité.	Dans la mesure du possible, mettre un local distinct à disposition de chacune de ces organisations.
Plus de 500 agents	Mettre un local distinct à disposition des organisations syndicales : - représentatives (présentes au CST local ou CSFPT) <u>et</u> - ayant une section syndicale dans la collectivité.	

Article L. 213-2 – Code général de la fonction publique

Article 3 al 1 et 2 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un centre de gestion et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliés :

- sont compris entre 50 et 500 agents, des locaux communs doivent être attribués aux organisations syndicales représentatives, ayant une section syndicale dans le centre ou dans une des collectivités ou un établissement qui lui sont affiliés ;
- sont supérieurs à 500 agents, le centre de gestion met de droit un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations syndicales. Les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.

Art 3 al 3 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

Appréciation des effectifs

Les agents pris en compte pour le calcul des effectifs semblent être ceux pouvant prétendre à la qualité d'électeurs au comité social territorial à savoir tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du comité social territorial et qui remplissent les conditions suivantes :

- Les fonctionnaires titulaires (en position d'activité, en congé parental, en détachement ou en mise à disposition dans la collectivité d'accueil : mise à disposition entrante)
- Les fonctionnaires stagiaires (en position d'activité ou en congé parental)
- Les agents contractuels de droit public ou de droit privé (en CDI, en CDD depuis au moins 2 mois pour une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois), exerçant leurs fonctions, être en congé rémunéré ou en congé parental
- Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.
- Les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

[Article 31 – Décret n°2021-571 du 10.05.2021](#)

[Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

En cas de CST commun, les effectifs à prendre en compte sont les effectifs cumulés des collectivités.

Pour les centres de gestion, l'effectif considéré est celui de l'ensemble de leur personnel, ainsi que celui des collectivités ou établissements qui leur sont affiliés.

[Article 3 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Situation des locaux

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales représentatives sont situés dans l'enceinte des **bâtiments administratifs**.

En cas d'**impossibilité matérielle**, les locaux peuvent être situés en dehors de cette enceinte.

[CE 291399 du 28.03.2006](#)

Si la collectivité est dans l'obligation de **louer** des locaux, elle en supporte la charge. Le choix en est effectué après concertation avec les organisations syndicales concernées.

[Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

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.

[Article 4 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Équipements et aménagements des locaux

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale. Ils doivent ainsi être dotés de l'équipement courant des postes de travail de la collectivité ou établissement.

- des **éléments de mobilier** (par exemple, une armoire fermant à clef, bureau, chaise, ...),
- un **poste téléphonique** dont le coût de l'abonnement est pris en charge par la collectivité,
- du **matériel informatique** (poste informatique, accès aux moyens d'impression, connexion internet...) compatible avec celui utilisé dans la collectivité,
- la prise en charge d'**autres éléments de fonctionnement et consommables**, relève de la concertation, comme le coût :
 - des communications téléphoniques,
 - de la reprographie,
 - de l'affranchissement du courrier.

À défaut d'accord, elle est fixée par l'autorité territoriale.

[Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

L'administration est en droit de refuser de fournir du matériel à un syndicat **dénué de caractère représentatif**.

[CE 439028 du 16.03.2020](#)

Impossibilité de mettre à disposition des locaux

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

[Article L. 213-2 – Code général de la fonction publique](#)

[Article 4 al 3 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Les frais de location sont estimés sur la base d'une location consentie dans les conditions équivalentes, en termes de superficie et de coût, à celles mises en œuvre au sein de l'administration concernée, et tiennent compte de l'évolution du coût de l'immobilier.

[Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

Les modalités d'utilisation d'un local commun sont fixées par accord entre les organisations syndicales bénéficiaires.

[Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

FICHE 2

LES REUNIONS SYNDICALES

Définition des réunions syndicales

Est considérée comme syndicale, une réunion dont la **demande d'autorisation** émane d'une organisation syndicale.

Page 5 – Circulaire relative à l'exercice du droit syndical dans la FPT du 20.01.2016

Les réunions syndicales regroupent :

- les réunions statutaires et les réunions d'information,
- les réunions mensuelles d'information,
- les réunions pré-électorales.

*Exemples : Une réunion du bureau d'une section locale ou d'un syndicat local a le caractère d'une **réunion statutaire**. Il en va de même pour un congrès.*

*Une réunion au cours de laquelle des revendications des agents sont exposées a le caractère de **réunion d'information**.*

En revanche, les assemblées du personnel organisées par les organisations syndicales à l'occasion d'un conflit collectif de travail ne sont pas des réunions d'information syndicale.

CE 119657 du 01.12.1995

Les réunions statutaires ou d'information

Organisations syndicales concernées

Toutes les organisations syndicales sont autorisées à tenir des réunions statutaires ou d'information.

Article 5 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Lieu de la réunion

Les réunions statutaires ou d'information ont lieu dans l'enceinte des **bâtiments administratifs**.

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.

Article 5 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

La réunion ne peut avoir lieu qu'**hors des locaux ouverts au public**, et ne doit pas porter atteinte au **bon fonctionnement du service** ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers.

Article 8 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Agents pouvant assister à la réunion

Ces réunions peuvent se tenir en dehors, ou pendant les heures de service.

En dehors des heures de service	Pendant les heures de service
Tous les agents peuvent y assister	Seuls peuvent y assister les agents qui : <ul style="list-style-type: none">- ne sont pas en service, ou <ul style="list-style-type: none">- au moins trois jours avant la date de la réunion, ont sollicité une autorisation d'absence à laquelle sera jointe leur convocation (<i>voir fiche 5 sur les autorisations d'absence</i>).

Articles 5 et 6 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

Demande d'organisation

Une demande d'organisation préalable doit être formulée **une semaine** au moins avant la date de la réunion.

Article 8 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Ce **délai peut être raccourci** dans la mesure où, par exemple, les réunions concernent un nombre limité d'agents et ne sont pas susceptibles de porter atteinte au fonctionnement normal du service.

Page 5 – Circulaire NOR : RDFB1602064C relative à l'exercice du droit syndical dans la FPT du 20.01.2016

Les réunions mensuelles d'information

Organisations syndicales concernées

Les **organisations syndicales représentatives** peuvent organiser des réunions mensuelles d'information.

Article 6 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Sont considérées comme représentatives, les organisations syndicales représentées au comité social territorial ou au CSFPT.

Article 3 al 4 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Lieu de la réunion

Les réunions ont lieu dans l'enceinte des **bâtiments administratifs** mais seulement hors des locaux ouverts au public, et ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers.

[Article 8 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

[CAA Nantes 02NT01011 du 30.03.2003 : refus d'autorisation de réunions d'information syndicale portant sur l'horaire choisi](#)

Les réunions sont organisées à l'intention de tous les agents de la collectivité. Cependant, 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.

[Articles 6 et 7 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Durée des réunions

Chaque organisation syndicale peut organiser une réunion d'**une heure par mois**. Elle peut également choisir de regrouper ses heures par trimestre.

Les heures qui ne sont pas utilisées à l'issue sont perdues.

Agents pouvant assister à la réunion

Chacun des membres du personnel peut participer à ces réunions, pendant ses heures de service et sans perte de traitement, dans la limite de **12 heures par année civile** et par agent, délais de route non compris.

Les agents souhaitant participer à une réunion doivent solliciter une **autorisation d'absence** au moins 3 jours avant, qui leur est accordée sous réserve des nécessités de service.

[Article 6 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Les agents n'étant pas en service mais assistant aux réunions mensuelles ne sont pas en droit de solliciter une autorisation spéciale d'absence et la récupération du temps passé en réunion.
[CE 362892 du 23.07.2014](#)

Demande d'organisation

Délai

Une demande d'organisation préalable doit être formulée **une semaine** au moins avant la date de la réunion.

[Article 8 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Ce délai peut être raccourci pour les réunions statutaires ou d'information dans la mesure où, par exemple, elles concernent un nombre limité d'agents et ne sont pas dès lors susceptibles de porter atteinte au fonctionnement normal du service.

[Page 5 – Circulaire NOR : RDFB1602064C relative à l'exercice du droit syndical dans la FPT du 20.01.2016](#)

Contenu de la demande

La demande doit indiquer le lieu, le jour, l'heure, la durée et la nature de la réunion.

Appréciation de l'autorité territoriale

D'une façon générale, la réunion ne peut être interdite pour un motif lié à l'ordre du jour.

[Page 5 – Circulaire NOR : RDFB1602064C relative à l'exercice du droit syndical dans la FPT du 20.01.2016](#)

L'administration ne peut pas fixer des règles restrictives en limitant le nombre de réunions mensuelles.

[CE du 04.07.1986 - Syndicat CNEPT- CGC](#)

Cas de la période électorale : les réunions spéciales d'information

Pendant la période de **six semaines précédant le jour du scrutin** organisé pour le renouvellement d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents, chacun des membres du personnel peut assister à une réunion d'information spéciale.

Ces réunions peuvent être organisées par **toute organisation syndicale candidate** à l'élection considérée.

Chaque agent peut assister à l'une de ces réunions, dans la limite d'**une heure durant cette période**.

[Article 6 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Cette heure d'information spéciale s'ajoute au quota de douze heures par année civile pour les réunions mensuelles d'informations.

[Page 4 – Circulaire NOR : RDFB1602064C relative à l'exercice du droit syndical dans la FPT du 20.01.2016](#)

Accès aux réunions pour des représentants extérieurs à la collectivité

En principe, les réunions ne peuvent s'adresser qu'aux personnels de la collectivité ou de l'établissement.

Cependant, **tout représentant mandaté** par une organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation, même s'il n'appartient pas à la collectivité dans laquelle 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, dans la mesure où celle-ci se tient dans les locaux administratifs.

[Article 7 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

À contrario, si la réunion a lieu hors des locaux administratifs, l'obligation d'information ne s'impose pas.

Si le représentant mandaté est un fonctionnaire retraité ou un fonctionnaire d'une autre administration, rien ne semble s'opposer à sa venue, sous réserve de l'information donnée selon les modalités ci-dessus.

Par ailleurs, l'accès aux réunions ne peut être interdit par une mesure générale et impersonnelle aux représentants syndicaux ayant perdu, du fait d'une révocation, la qualité de fonctionnaire.

[CE 55921 du 28.07.1989](#)

Négociation

La signature d'un **protocole d'accord** précisant les conditions d'exercice des droits syndicaux dans la collectivité est recommandée à chaque renouvellement général des instances paritaires, ainsi que lors de la création d'une section locale.

Peuvent faire l'objet de négociation, éventuellement dans un tel protocole d'accord :

- Les conditions dans lesquelles les organisations syndicales pourront mettre en œuvre la tenue des réunions afin de respecter :
 - le fonctionnement du service,
 - les heures d'ouverture au public.
- Les délais de prévenance auxquels les agents désirant participer aux réunions peuvent être tenus, (hors les cas où ils doivent déposer une demande d'autorisation d'absence relevant des articles 14, 15 et 16 du décret n° 85-397).

FICHE 3

ACCES AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

Organisations syndicales concernées

Sauf contraintes particulières ou nécessités de service, l'accès aux TIC ne peut être réservé aux seules organisations syndicales représentatives, mais doit être ouvert à **toute organisation syndicale** légalement constituée.

[Article 4-1 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)
[CE 361293 du 26.09.2014](#)

Par ailleurs, pendant une 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 les mêmes données dans le cadre du scrutin.

Définition des modalités d'accès aux TIC

Les conditions d'utilisation des technologies de l'information et de la communication ainsi que de certaines données à caractère personnel sont fixées par **décision de l'autorité territoriale**, après **avis du comité social territorial**, dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination.

[Article 4-1 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Le cas échéant, cette décision précise les conditions dans lesquelles l'utilisation peut être réservée aux organisations syndicales représentatives, compte tenu des nécessités de service ou de contraintes particulières liées à l'objet des facilités accordées.

En pratique, les organisations syndicales peuvent notamment avoir accès à l'**intranet** et y communiquer via une page dédiée, et s'adresser aux agents via leur **adresse mail professionnelle**, sans devoir utiliser une liste de diffusion préalablement établie par l'autorité territoriale.

En vertu de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique et aux libertés, les agents doivent pouvoir demander leur désabonnement aux envois de syndicats.

[Article 110 – Loi n°78-17 du 06.01.1978](#)

[Page 3 – Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

[Lettre DAJ B1 n°07-157 du 15.05.2007 CAA](#)
[Bordeaux 15BX01438 du 17.10.2017](#)

À titre indicatif, les textes applicables à la fonction publique d'État envisagent :

Utilisation de la messagerie électronique

- Création d'une adresse de messagerie syndicale.
- Définition de référents syndicaux.
- Fixation des règles relatives à la taille et à la fréquence des messages, le nombre de destinataires par envoi, la possibilité d'ajouter des pièces jointes.
- Création d'une liste de diffusion avec des adresses de messagerie (les données personnelles autorisées dans ce cadre sont les adresses professionnelles nominatives, les services et cadres d'emplois ou catégories pour les contractuels).
- Communication sur l'intranet d'une information relative à la mise en place d'une liste de diffusion syndicale ainsi que le rappel de la possibilité pour chaque agent d'accepter ou refuser à tout moment les messages syndicaux. Le nom de chaque liste de diffusion permet d'identifier l'organisation syndicale utilisatrice et le périmètre concerné par la liste.
- Possibilité pour chaque organisation syndicale de solliciter la publication d'une adresse d'abonnement sur une page intranet accessible aux agents, leur permettant de recevoir des messages d'origine syndicale. En cas d'échanges avec l'organisation, cette dernière désigne des modérateurs.
- L'origine syndicale des messages doit être clairement mentionnée dans l'objet.
- Interdiction des accusés de réception et de lecture.
- Garantir l'anonymat des destinataires et la confidentialité des échanges entre les agents et l'organisation.

Intranet

- Les organisations syndicales peuvent accéder au site intranet et demander la mise à disposition d'une ou plusieurs pages d'informations syndicales sur ce dernier.
- Insertion possible de liens hypertexte vers des sites syndicaux extérieurs avec accord de la collectivité.

L'ensemble de ces outils reste sous la responsabilité de la direction informatique du service concerné, qui peut limiter ou encadrer les flux d'échanges le cas échéant, ou même les interrompre en cas de dysfonctionnement.

L'administrateur du système d'information veille à la sécurité et au fonctionnement du système d'information. L'administration décide des dispositifs de surveillance à mettre en place pour respecter ces objectifs.

Les agents sont informés des dispositifs de surveillance et de leurs finalités. Les organisations syndicales se conforment à la politique de sécurité du système d'information, notamment au respect des règles liées à la protection de l'intégrité du réseau informatique.

[Arrêté du 04.11.2014 relatif aux conditions générales d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication dans la fonction publique de l'État.](#)

Page 3 – Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

Négociation

La signature d'un **protocole d'accord** précisant les conditions d'exercice des droits syndicaux dans la collectivité est recommandée à chaque renouvellement général des instances paritaires, ainsi que lors de la création d'une section locale.

Dans le cadre des négociations avec les organisations syndicales et dans l'attente de précisions concernant la fonction publique territoriale, il conviendrait donc d'élaborer des règles d'utilisation et de responsabilisation des organisations syndicales sur l'utilisation des TIC.

Il est ainsi également envisageable :

- D'interdire l'interpellation de responsables hiérarchiques par le biais de messages électroniques identiques envoyés en nombre (pétition électronique).
[TA Orléans n° 0403107 du 04.05.2006](#)
- D'engager la responsabilité des organisations syndicales et de leurs membres sur le contenu de leurs informations ou prises de position rendues publiques, en particulier dans l'hypothèse du non-respect de dispositions de nature pénale (par exemple, injure et diffamation publiques) ou statutaire (par exemple, non-respect de l'obligation de réserve).

FICHE 4

AFFICHAGE DE DOCUMENTS SYNDICAUX

Organisations syndicales concernées

Peuvent afficher des documents d'origine syndicale :

- les organisations syndicales **déclarées dans la collectivité** ou l'établissement,
- les organisations **représentées au CSFPT** (même si elles ne sont pas présentes dans la collectivité).

Article 9 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Modalités de l'affichage

Conditions d'affichage

L'affichage se fait sur des **panneaux** qui :

- Doivent être **réservés** à cet usage, en **nombre suffisant** (dans chaque bâtiment administratif), de **dimensions** convenables.

Article 9 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Page 5 – Circulaire NOR : RDFB1602064C relative à l'exercice du droit syndical dans la FPT du 20.01.2016

- Sont placés dans des locaux **facilement accessibles** au personnel mais pas au public, et déterminés après concertation entre les organisations syndicales et l'autorité territoriale.

L'emplacement des panneaux ne doit pas conduire à imposer aux agents désirant prendre connaissance d'informations d'origine syndicale, un déplacement et une disponibilité de temps excessifs.

CE 59574 du 25.05.1988

- Doivent être aménagés de façon à assurer la **conservation des documents** (portes vitrées ou grillagées et munies de serrures).

Article 9 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

L'affichage constitue un **droit**. A ce titre, l'absence d'installation de panneaux d'affichage est de nature à justifier la reconnaissance d'un préjudice moral subi par un syndicat et sa réparation.

TA Toulouse 0301021 du 20.12.2006

En revanche, les panneaux ne sont pas obligatoirement réservés à l'usage exclusif de chaque organisation.

CAA Douai 96DA02038 du 25.11.1999

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

CAA Versailles 06VE02672 du 12.06.2008

L'autorité territoriale n'est pas autorisée à s'opposer à l'affichage sauf si le document contrevient aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques. En tout état de cause, la décision de refus doit être motivée.

Article 9 al 2 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

CE 101234 du 24.01.1990

Documents concernés

En principe, **tout document d'origine syndicale** doit pouvoir être affiché dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale officiellement déclarée dans la collectivité ou l'établissement ainsi que d'une organisation représentée au CSFPT.

Cependant, le document ne doit pas être étranger à l'exercice du droit syndical, c'est-à-dire, à la seule défense d'intérêts professionnels,

[CE 43753 du 13.12.1985](#)

Négociation

Peuvent notamment faire l'objet d'une négociation dans le cadre d'un protocole d'accord :

- l'emplacement des panneaux,
- le nombre de panneaux,
- le type de panneaux.

Distribution de documents syndicaux

Documents concernés

Tout document émanant d'une organisation syndicale, peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs sous certaines conditions.

[Article 10 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

À ce titre, peut être sanctionnée la diffusion d'un tract qui excède par son caractère outrageant et, en l'absence de tout lien avec la défense des intérêts professionnels, les limites que les fonctionnaires doivent respecter en raison de leur **obligation de réserve** et du devoir de correction auquel ils sont tenus, notamment à l'égard de leur hiérarchie.

[CAA Bordeaux 05BX00674 du 26.06.2007](#)

Conditions de la distribution

Tout représentant d'une organisation syndicale, déclarée ou non dans la collectivité, représentée ou non au CST ou au CSFPT, peut procéder à la distribution de documents d'origine syndicale.

Le document doit être immédiatement **communiqué pour information** à l'autorité territoriale. L'exemplaire peut être transmis sous forme numérique.

La distribution :

- ne doit concerner que les agents de la collectivité ou de l'établissement,
- ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service,
- doit se dérouler, dans la mesure du possible, en dehors des locaux ouverts au public,
- ne doit être assurée, pendant les heures de service, que par des agents qui ne sont pas en service, ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service.

[Article 10 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

[Page 6 – Circulaire NOR : RDFB1602064C relative à l'exercice du droit syndical dans la FPT du 20.01.2016](#)

Si la distribution de documents syndicaux intervient en dehors du temps de service dans l'enceinte des bâtiments administratifs, elle n'est pas soumise à autorisation préalable et ne porte pas atteinte au bon fonctionnement de ce dernier.

[CAA Marseille 00MA00600 du 18.01.2005](#)

La distribution de documents syndicaux est possible pendant la plage d'horaires variables lorsque celle-ci est prévue par l'établissement.

[CCAS soc. 20-15.005 du 05.01.2022](#)

FICHE 5

LE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL

Définitions

Principe de liberté de création des structures syndicales

Les organisations syndicales des agents de la fonction publique territoriale **déterminent librement leurs structures** dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'autorité territoriale est **informée**, en cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical, lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents relevant de cette autorité territoriale.

[Article 1^{er} – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Les structures syndicales

- Les **unions de syndicats** sont des groupements de syndicats qui regroupent tous les syndicats de toute profession et de même tendance et qui se situent soit :
 - au niveau local (unions locales),
 - au niveau départemental (unions départementales),
 - au niveau régional (unions régionales).
- Les **féderations** sont des groupements de syndicats d'un même secteur d'activité professionnel qui se situent au niveau régional ou national.
- Les **confédérations** ou centrales syndicales regroupent toutes les unions et les fédérations de même tendance sur le plan national ou international.
- Les **sections syndicales** ne sont pas définies par la loi. Elles sont constituées par les agents de la collectivité adhérant à un même syndicat, que ce dernier soit propre à la collectivité ou extérieur. Aucune disposition n'impose à une section syndicale de se constituer sous la forme d'une personne morale dotée de statuts propres.

[CE 298293 du 31.05.2007](#)

Les organes des syndicats

Est considéré comme **congrès** : une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation ayant pour but d'appeler l'ensemble des membres à se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire de délégués spécialement mandatés à cet effet.

Le congrès ou l'assemblée générale réunit l'ensemble des adhérents ou des délégués du syndicat selon une périodicité prévue par les statuts, le plus souvent annuelle. Il détermine notamment les grandes orientations du syndicat et procède à l'élection des membres du conseil syndical.

Est considéré comme **organisme directeur** : tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale.

Les organismes directeurs d'un syndicat comprennent le plus souvent :

- Le **conseil syndical** ou la **commission exécutive** ou le **conseil d'administration**, composé de membres élus par l'assemblée générale ou le congrès.

Il se réunit selon les périodicités fixées par les statuts et est directement responsable devant l'assemblée générale ou le congrès.

- Le **bureau** est l'organe permanent du syndicat. Il est issu du conseil syndical et comprend des membres élus par lui.

Il effectue l'essentiel des actes administratifs d'administration sous le contrôle du conseil syndical.

Il se réunit selon les périodicités fixées par les statuts et en général, au moins une fois par mois.

Page 7 – Circulaire NOR : RDFB1602064C relative à l'exercice du droit syndical dans la FPT du 20.01.2016

Le crédit de temps syndical

Est accordé par les collectivités territoriales et leurs établissements publics un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice du mandat des représentants des organisations syndicales membre du comité social territorial ou le cas échéant de la formation spécialisée du comité social territorial.

[Art L 214-7 – Code général de la Fonction Publique](#)

Le **crédit de temps syndical** comprend deux contingents : un contingent d'autorisations d'absence et un contingent de décharges d'activité de service.

[Article 12 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Maintien des droits antérieurs

Pour les droits syndicaux **acquis avant la parution du décret du 3 avril 1985**, les règles et accords existants demeurent en vigueur lorsqu'ils sont plus favorables que le décret tel qu'actuellement modifié.

[Article 2 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Les dispositions du décret en vigueur ne font cependant pas obstacle à la conclusion entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales, de conditions plus avantageuses.

[Article 2 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Composition du CSFPT suite aux élections du 8 décembre 2022 :

CGT : 7 sièges, **CFDT** : 5 sièges, **FO** : 4 sièges, **UNSA** : 2 sièges, **FA FPT** : 1 siège, **FSU** : 1siège

[Arrêté du 2 janvier 2023 portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale](#)

La signature d'un protocole d'accord précisant les conditions d'exercice des droits syndicaux dans la collectivité est recommandée à chaque renouvellement général des instances paritaires, ainsi que lors de la création d'une section locale.

Autorisations d'absence

Les différents types d'autorisation d'absence

Article L. 214-3 – Code général de la fonction publique

Motif de l'autorisation	Limite d'octroi
<p>Article 16 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985</p> <p>Congrès ou réunion des organismes directeurs des :</p> <ul style="list-style-type: none"> • unions, • fédérations, • confédérations, <p>de syndicats <u>non représentés au Conseil commun</u> 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 10 jours par an et par agent • Délais de route non compris • Sous réserve des nécessités de service
<p>Congrès ou réunion des organismes directeurs des :</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisations syndicales internationales • unions, • fédérations, • confédérations, <p>de syndicats <u>représentés au Conseil commun</u> de la fonction publique (voir encadré ci-dessus) Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 20 jours par an et par agent • Délais de route non compris • Sous réserve des nécessités de service
<p>Article 17 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985</p> <p>Congrès ou réunion des organismes directeurs d'un autre niveau (sections syndicales, ou syndicats locaux non affiliés à une union, fédération ou confédération notamment).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contingent calculé au titre de l'article 14 (voir ci-dessous) • Délais de route non compris • Sous réserve des nécessités de service
<p>Article 18 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985</p> <p>Réunions des différentes instances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CCFP (conseil commun de la fonction publique), • CSFPT (conseil supérieur de la fonction publique territoriale), • CNFPT (centre national de la fonction publique territoriale), • COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL ou formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (comité social territorial) • CAP (commission administrative paritaire, pour les titulaires), • CCP (commission consultative paritaire, pour les contractuels), • CESE (conseil économique, social et environnemental), • CESER (conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux). • CNSDIS (conférence nationale des services d'incendie et de secours) • CCPM (commission consultative des polices municipales) • Conseils d'administration des organismes de retraite, de sécurité sociale et des mutuelles • Toute autre instance nationale ou locale pour laquelle la présence des représentants du personnel de la FPT est requise par un texte législatif ou réglementaire <p>Réunions de travail convoquées par l'administration / Négociation collective</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes réunions auxquelles les agents (titulaires, suppléants ou experts) sont convoqués, ou dont ils sont informés. • Délais de route compris • Durée de la réunion + temps égal pour la préparation et le compte rendu • Autorisation accordée de droit

Concernant les réunions des différentes instances (article 18) :

Un représentant syndical qui démissionne de son syndicat, reste élu en tant que représentant du personnel (sans étiquette syndicale) et continue à siéger aux organismes dont il est membre. Il bénéficie donc toujours des autorisations d'absence pour exercer son mandat de représentant du personnel.

[CE 149610 du 26.10.1994](#)

Calcul et répartition du contingent d'autorisations d'absence de l'article 14

À la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux territoriaux, la collectivité ou le centre de gestion **attribue le 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 comité social territorial entraînant la mise en place d'une nouvelle instance,
- ou variation de plus de 20 % des effectifs.

[Article 12 – Décret 85-397 du 03.04.1985](#)

Collectivités de plus de 50 agents

Calcul

Le contingent des autorisations d'absence de l'article 14 est calculé localement, **au niveau de chaque comité social territorial**, à l'exclusion des comités sociaux facultatifs, proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du **comité social territorial**, à raison d'une heure d'autorisations spéciales d'absence pour 1000 heures de travail effectuées par ceux-ci.

[Article 14 – Décret 85-397 du 03.04.1985](#)

Les heures supplémentaires ne doivent être pas comptées dans la base des 1000 heures travaillées.

Dans un souci de simplification, notamment dans les grandes collectivités et selon l'importance de l'effectif en personnels à temps non complet ou à temps partiel, la formule pouvant être retenue est la suivante :

$$\frac{1607 \text{ heures} \times \text{électeurs inscrits}}{1000}$$

Concernant les agents à temps non complet, il convient de remplacer les 1 607 heures par la durée d'emploi prévue dans la délibération créant l'emploi.

Répartition entre les organisations syndicales

Le contingent ainsi déterminé est ensuite réparti :

50 %	50 %
Entre les organisations syndicales représentées au comité social territorial. En fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent.	Entre les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social territorial. Proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

En cas de comité social territorial commun, le contingent est calculé et réparti entre les organisations syndicales au niveau du comité social territorial. Aucune règle ne précise de répartition ensuite entre les différentes collectivités, au prorata du nombre d'électeurs dans chacune par exemple.

Collectivités de moins de 50 agents

Calcul

Pour les collectivités dont le comité social territorial est placé auprès du **centre de gestion**, celui-ci **calcule et répartit** le contingent à raison d'une heure d'autorisation pour 1 000 heures de travail effectuées par les électeurs au comité social territorial placé auprès du centre de gestion.

[Article L. 214-4 – Code général de la fonction publique](#)

[Article 14 al 2 – Décret 85-397 du 03.04.1985](#)

Dans un souci de simplification, notamment dans les grandes collectivités et selon l'importance de l'effectif en personnels à temps non complet ou à temps partiel, la formule pouvant être retenue est la suivante :

$$\frac{1\ 607 \text{ heures} \times \text{électeurs inscrits}}{1\ 000}$$

Concernant les agents à temps non complet, il convient de remplacer les 1 607 heures par la durée d'emploi prévue dans la délibération créant l'emploi.

Répartition entre les organisations syndicales

Le contingent ainsi déterminé est réparti :

50 %	50 %
Entre les organisations syndicales représentées au comité social territorial. En fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent.	Entre les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social territorial. Proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Utilisation des autorisations d'absence

Demande d'autorisation

Les agents doivent adresser une demande d'autorisation accompagnée de la **convocation** établie par l'organisation syndicale au moins **3 jours à l'avance**, à l'autorité territoriale.

[Article 15 – Décret 85-397 du 03.04.1985](#)

Le délai pourrait néanmoins être raccourci avec l'accord de l'autorité.

[Page 7 – Circulaire relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale du 20.01.2016](#)

L'autorisation ne peut être accordée que si elle est **justifiée** par l'un des motifs prévus par les dispositions des articles 16, 17 et 18 du décret n° 85-397 (*voir tableau page 3*).

[CE 323072 du 19.12.2008](#)

Un agent participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service, n'a pas à solliciter une autorisation d'absence. Il n'a donc pas lieu de demander la récupération des heures en cause ou une diminution de son temps de travail à hauteur de la durée de l'autorisation d'absence dont il aurait bénéficié s'il avait été en service.

[CE 362892 du 23.07.2014](#)

Les autorisations d'absence peuvent être accordées par journées ou fractionnées en demi-journées.

Refus de l'autorisation

L'autorité territoriale **peut opposer un refus** à la demande d'autorisation d'absence :

- pour nécessités de service,
[Page 7 – Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)
- en cas de dépassement du nombre total de jours autorisés,
- en cas d'absence ou d'irrégularité de la convocation.

Le refus opposé pour nécessités de service doit être **motivé**. La motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.

[CE 150786 du 08.03.1996](#)

Seules des **raisons objectives et particulières** tenant à la continuité du fonctionnement du service peuvent être invoquées.

[Page 7 – Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

L'absence de réponse de la part de l'administration ne vaut pas autorisation implicite de participation.

[CAA Douai 18DA02222 du 29.05.2019](#)

Le fait de prévenir suffisamment tôt l'autorité territoriale de sa demande est par ailleurs un élément favorable à l'acceptation de la demande, puisqu'il sera possible à la collectivité de prendre des dispositions pour organiser la continuité du service.

En cas de litige, il appartient à la collectivité de démontrer le caractère indispensable de la présence de l'agent dans ses services pour justifier le refus de l'autorisation d'absence.

En revanche, si l'agent s'absente sans autorisation préalable, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

[CAA Marseille 99MA02231 du 17.02.2004](#)

Par ailleurs, l'abus des autorisations d'absence au mépris des nécessités de service et de ses obligations vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques peut être pris en compte pour l'évaluation de l'agent concerné.

[CE 15116 du 09.11.1983](#)

Une autorisation d'absence utilisée pour un autre motif que celui invoqué ne permet pas de considérer l'agent bénéficiaire comme étant en abandon de poste, mais permet en revanche de le sanctionner disciplinairement.

[CE 154196 du 04.04.1997](#)

Bénéficiaires

Les agents, **titulaires** ou **contractuels**, bénéficiant d'autorisations d'absence, conservent leur rémunération.

Le nombre de ces bénéficiaires n'est pas limité. Par ailleurs, les différents types d'autorisation ayant des objets différents, sont **cumulables**.

Les autorisations d'absence ne s'imputent pas sur les congés annuels et n'entraînent pas de minoration des jours de RTT.

[Article L. 214-3 – Code général de la fonction publique](#)

[Page 3 – Circulaire relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique du 31.03.2017](#)

Elles ne peuvent être accordées qu'aux agents qui sont en **activité** dans la collectivité.

Peuvent en bénéficier :

- Pour les réunions d'organismes directeurs : les membres de cet organisme, élus ou désignés conformément aux statuts de l'organisation syndicale (que la collectivité doit demander) et régulièrement convoqués.
- Pour les congrès : les adhérents du syndicat, régulièrement convoqués.
- Pour les réunions des différentes instances : les membres de cette instance, convoqués ou informés.

Les agents concernés doivent ainsi pouvoir **justifier du mandat** dont ils ont été investis, condition à laquelle s'ajoute la production de leur **convocation** à la réunion.

Lorsque l'exercice d'un droit syndical s'exerce **en dehors du temps de travail**, les agents n'ont droit ni à des autorisations d'absence, ni à récupération.

[CE 362892 du 23.07.2014](#)

Le fait de tenir une permanence électorale pour le compte du syndicat n'ouvre pas droit à autorisation d'absence.

[Lettre DAJ A3 n° 03-442 du 24.12.2003](#)

Gestion des autorisations d'absence par le centre de gestion

Octroi des autorisations

Dans chaque collectivité ou établissement de moins de 50 agents, l'agent sollicitant une autorisation d'absence présente une demande à son service gestionnaire du personnel, accompagnée de la convocation.

Le service vérifie la nature de la réunion et sa concordance avec les dispositions réglementaires et transmet au centre de gestion l'imprimé revêtu du visa de l'autorité territoriale.

[Article 14 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Le centre de gestion assure le décompte des heures et tient les organisations syndicales directement informées du cumul d'heures utilisées.

Remboursement des charges par le centre de gestion

Le centre de gestion rembourse aux collectivités et établissements qui emploient des agents bénéficiant d'autorisations d'absence relevant du calcul du contingent prévu à l'article 14, les charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations d'absence.

[CGFP – Article L. 214-4](#)

[Article 14 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Prise en charge des frais dans le cadre des participations aux instances (article 18)

Seuls les représentants qui siègent avec **voix délibérative** ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement.

[CE 265533 M. Aubry du 13.02.2006](#)

[CE 108595 Syndicat départemental CFDT des personnels communaux et d'OPHLM du Nord du 13/10/1995](#)

Protection en cas d'accident

Les fonctionnaires, représentants syndicaux bénéficiaires d'autorisations d'absence, victimes d'accidents lors des réunions ou pendant les trajets, se voient appliquer les **règles relatives aux accidents de service**.

[Circulaire 76-421 du ministère de l'Intérieur du 06.09.1976](#)

Un accident survenu à un agent bénéficiant d'une autorisation d'absence pour mandat syndical afin de se rendre au congrès national du syndical dont il était élu constitue un accident de service ouvrant droit à une allocation temporaire d'invalidité. En l'espèce, l'agent avait fait une chute dans l'escalier alors qu'il quittait sa chambre pour aller prendre son petit déjeuner au réfectoire du centre de la Poste qui l'hébergeait durant le congrès.

[CE 150359 M. Tailleux du 01.04/1998](#)

Les autorisations d'absence spécifiques aux membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou le cas échéant, du comité social territorial (**Pas de formation spécialisée au CDG 55**)

Les autorisations d'absence non contingentées

Les membres de la formation spécialisée ou le cas échéant, du comité social territorial lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée, bénéficient d'autorisations d'absence ponctuelles et non contingentées pour participer aux enquêtes et visites de sites ainsi que pour la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence.

[Articles 64, 65, 94 et 97 – Décret n°2021-571 du 10.05.2021](#)

Sous l'empire des anciennes dispositions relatives au CHSCT, la durée de l'absence est égale au temps nécessaire à l'enquête ou à la recherche. Pour ce qui est des visites de site, l'autorisation doit être d'une demi-journée minimum.

Or, ces dispositions du décret n° 85-603 seront été abrogées au 01.01.2023.

Cependant, à la date de publication de la présente fiche, aucune disposition ne permet de savoir si le décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 ainsi que la note d'information n°ARCB1632468N de la DGCL du 26.12.2016 pourraient continuer de s'appliquer dans l'attente de la parution d'un nouveau décret.

Les autorisations d'absence contingentées

Les membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou le cas échéant, du comité social territorial bénéficient également d'autorisations d'absence contingentées et utilisables pour l'exercice de l'ensemble de leurs autres missions.

[Article 96 – Décret n°2021-571 du 10.05.2021](#)

Bénéficiaires

Ce contingent annuel d'autorisation est accordé aux membres titulaires et suppléants.

[Article 96 – Décret n°2021-571 du 10.05.2021](#)

Durée

Il est fixé en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou le cas échéant, du comité social territorial et à leurs compétences. Ce nombre de jours peut être majoré pour tenir compte de critères géographiques ou des risques professionnels particuliers.

[Article 96 – Décret n°2021-571 du 10.05.2021](#)

Par ailleurs, l'autorité territoriale doit établir par arrêté, après du comité social territorial, la liste des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou le cas échéant, des comités sociaux territoriaux faisant office de formations spécialisées, dont les membres bénéficient d'un barème majoré.

[Article 96 – Décret n°2021-571 du 10.05.2021](#)

Le contingent annuel d'autorisation d'absence est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées.

Article 96 – Décret n°2021-571 du 10.05.2021

Sous l'empire des anciennes dispositions relatives au CHSCT, le contingent annuel d'autorisation spéciale d'absence était prévu par l'article 61-1 du décret n° 85-603. Or, ce dernier sera abrogé au 01.01.2023.

Le contingent annuel d'autorisations d'absence permettant l'exercice des missions des représentants du personnel des CHSCT était fixé par le décret n° 2016-1626 qui au vu des observations précitées n'a plus de base légale.

Cependant, à la date de publication de la présente fiche, sous réserve de l'interprétation du juge, compte-tenu que le décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 :

- n'est pas abrogé au 1^{er} janvier 2023,
- qu'il mentionne les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux comités sociaux territoriaux

il semble qu'il pourrait continuer de s'appliquer.

Effectifs de la formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail		Contingent annuel en jours	Contingent annuel majoré (enjeux particuliers) en jours
Membres titulaires et suppléants	0 à 199	2	2.5
	200 à 499	3	5
	500 à 1499	5	9
	1500 à 4999	10	18
	5000 à 9999	11	19
	> à 10 000	12	20
Secrétaires	0 à 199	2.5	3.5
	200 à 499	4	6.5
	500 à 1499	6.5	11.5
	1500 à 4999	12.5	22.5
	5000 à 9999	14	24
	>à 10 000	15	25

Articles 1 et 2 – Décret n° 2016-1626 du 29.11.2016

Mise en œuvre et utilisation

Ces autorisations d'absence étant accordées sous réserve des nécessités de service, il est recommandé de prévoir une programmation de l'utilisation de ces autorisations. En l'absence de programmation, la demande d'autorisation d'absence doit être adressée au chef de service au moins 3 jours avant.

L'autorité territoriale peut prévoir par arrêté :

- Un barème de conversion en heures pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée, des comités sociaux territoriaux (exemple : les agents des cadres d'emplois de l'enseignement artistique soumis à un régime horaire particulier) ;
- La possibilité pour les membres de renoncer à tout ou partie de leur contingent afin d'en faire bénéficier un autre membre ayant épuisé le sien.

Article 96 – Décret n°2021-571 du 10.05.2021

Décharges d'activité de service

Définition

La décharge d'activité de service est l'autorisation donnée à un agent public, fonctionnaire titulaire ou agent contractuel, d'exercer pendant ses heures de service une **activité syndicale** en lieu et place de son activité administrative normale, tout en étant rémunéré.

[Article L. 214-4 – Code général de la fonction publique](#)
[CE 410956 du 05.04.2019](#)

La dispense de service est ainsi accordée sous forme de **crédit d'heures** et peut être totale ou partielle.

La **décharge totale** a pour effet de libérer l'agent de la totalité de ses obligations de service, le cas échéant après épuisement :

- de ses droits individuels aux congés annuels et pour formation syndicale,
- de ses droits individuels à autorisations d'absence.

La **décharge partielle** a pour conséquence un allègement des tâches de l'agent proportionnellement au volume de sa décharge.

Détermination du crédit d'heures de décharges

À la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux territoriaux, la collectivité ou le centre de gestion **attribue le crédit de temps syndical** aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité.

Pour les collectivités affiliées obligatoirement au centre de gestion, l'autorité territoriale n'est pas compétente pour fixer le contingent des décharges d'activité de service.

[Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf :

- modification du périmètre du comité social territorial entraînant la mise en place d'une nouvelle instance,
- ou variation de plus de 20 % des effectifs.

[Article 12 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Le contingent de décharges d'activité de service est **calculé par chaque collectivité affiliée volontaire ou non affiliée** à un centre de gestion, selon un barème tenant compte du nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité social territorial.

Pour les **collectivités obligatoirement affiliées à un centre de gestion**, le contingent est calculé par le centre de gestion selon ce même barème. Lorsque le calcul incombe au centre de gestion, l'effectif de référence se fonde sur le nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité social territorial placé auprès du centre de gestion et des comités sociaux territoriaux des collectivités et établissements publics qui lui sont obligatoirement affiliés.

[Page 11 – Circulaire relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale du 20.01.2016](#)

Nombre d'électeurs	Crédit d'heures accordé
Moins de 100 électeurs	Nombre d'heures par mois égal au nombre d'électeurs
100 à 200 électeurs	100 h/mois
201 à 400 électeurs	130 h/mois
401 à 600 électeurs	170 h/mois
601 à 800 électeurs	210 h/mois
801 à 1 000 électeurs	250 h/mois
1 001 à 1 250 électeurs	300 h/mois
1 251 à 1 500 électeurs	350 h/mois
1 501 à 1 750 électeurs	400 h/mois
1 751 à 2 000 électeurs	450 h/mois
2 001 à 3 000 électeurs	550 h/mois
3 001 à 4 000 électeurs	650 h/mois
4 001 à 5 000 électeurs	1 000 h/mois
5 001 à 10 000 électeurs	1 500 h/mois
10 001 à 17 000 électeurs	1 700 h/mois
17 001 à 25 000 électeurs	1 800 h/mois
25 001 à 50 000 électeurs	2 000 h/mois
Au-delà de 50 000 électeurs	2 500 h/mois

Article L 214-5 – Code général de la fonction publique
Article 19 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Répartition du crédit d'heures de décharges

Le nombre d'heures obtenu en application du tableau est réparti entre les organisations syndicales de la façon suivante :

50 %	50 %
Entre les organisations syndicales représentées au comité social territorial. En fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent.	Entre les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social territorial. Proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Article 13 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Pour les **collectivités affiliées obligatoirement à un centre de gestion**, le crédit d'heures retenu est réparti par le centre entre les organisations syndicales selon les mêmes modalités, en tenant compte non seulement des résultats au comité social territorial du centre de gestion, mais aussi de l'ensemble des résultats des élections aux comités sociaux territoriaux des collectivités obligatoirement affiliées.

Article 19 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

En cas de comité social territorial commun, le contingent est calculé et réparti entre les organisations syndicales selon ces règles, au niveau du comité social territorial. Aucune règle ne précise de répartition ensuite entre les différentes collectivités, au prorata du nombre d'électeurs dans chacune d'entre elles par exemple.

Désignation des agents bénéficiaires

Les organisations syndicales désignent les agents bénéficiaires des heures de décharge, et en communiquent la **liste nominative** à l'autorité territoriale.

Les agents bénéficiaires sont désignés parmi les **représentants en activité dans le périmètre** du ou des comités sociaux territoriaux pris en compte dans le calcul du contingent.

Dans le cas où la décharge d'activité donne lieu à remboursement des charges salariales par le centre de gestion, la liste est également communiquée au président du centre de gestion.

Les agents désignés peuvent être **titulaires** ou **contractuels**.

Si cette désignation 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.

[CE 293777 Syndicat départemental des services de santé CFDT de la Somme du 21.11.2008](#)

[CAA Lyon 18LY02579 du 30.06.2020](#)

[Article 20 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la Commission Administrative Paritaire n'est plus informée des refus de la décharge de service demandée par l'organisation syndicale pour incompatibilité avec la bonne marche de l'administration et proposition d'un autre agent

[Article 30 et 31 II du décret n° 2020-1533 du 08.12.2020](#)

L'attribution de la décharge, totale ou partielle, doit faire l'objet d'un **arrêté individuel** pour chaque agent concerné.

Les **stagiaires** ne peuvent bénéficier d'une décharge d'activité totale ou partielle, le stage devant être effectué afin de permettre d'évaluer l'agent et sa capacité à être titularisé.

[Page 12 – Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

Rien ne s'oppose à ce que l'organisation syndicale **modifie les bénéficiaires** en cours de mandat, dans la mesure où elle en informe l'autorité territoriale et que celle-ci est en mesure de juger de la compatibilité de la désignation avec les fonctions des intéressés.

Utilisation des heures de décharge

L'autorité territoriale ne dispose d'aucun **pouvoir de contrôle** sur les activités syndicales des agents déchargés de service.

[CE 127746 du 10.07.1995](#)

[QE n°119483 JO de l'Assemblée Nationale du 03.01.2012 page 76](#)

Par principe, les heures de décharge ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre.

Cependant, en cas de congés annuels ou de maladie, le **report** sur le mois suivant d'un crédit d'heures est possible avec l'accord de l'autorité territoriale.

[Page 12 – Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

Une décision de refus systématique de report des heures non utilisées et l'obligation faite au syndicat de présenter une demande pour l'année entière sont considérées comme une atteinte abusive à l'exercice du droit syndical.

[CE 304384 du 28.12.2007](#)

Quand l'agent relève d'une collectivité obligatoirement affiliée à un centre de gestion, le report est subordonné à l'accord de l'autorité territoriale et du centre.

Dès lors, les heures reportées seront remboursées par le centre de gestion sur le mois de report si elles sont utilisées.

[QE n° 5137 JO de l'Assemblée Nationale du 25.10.1993, JO AN](#)

Une décharge partielle de service peut se **cumuler avec des autorisations d'absence** pour mandat syndical mais pas sur la même période.

Aucun texte n'implique qu'un agent n'étant pas en service et participant à une réunion ou activité syndicale n'ait à solliciter une autorisation d'absence ou à utiliser des heures de décharge. Dès lors, un tel agent sollicitant le bénéfice d'une DAS en dehors de ses heures de service n'a pas de droit à récupération.

[CE 362892 du 23.07.2014](#)

[CAA Bordeaux 13BX00190 du 27.10.2014](#)

Prise en charge financière des décharges

Pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux affiliés obligatoirement, les centres de gestion :

- remboursent les rémunérations versées et les charges salariales afférentes aux décharges d'activité de service,
[Article L. 214-5 – CGFP](#)
- peuvent mettre des fonctionnaires à leur disposition pour assurer l'intérim.

Les dépenses ainsi exposées sont réparties entre les collectivités territoriales et les établissements par le biais de leur cotisation au centre.

[Article L 213-3 – Code général de la fonction publique](#)

[Article 19 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Les collectivités et établissements **non obligatoirement affiliés** assurent eux-mêmes la prise en charge des dépenses.

FICHE 6

MOYENS FINANCIERS

Collecte de cotisations

Les **cotisations syndicales** peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs, à condition que la collecte :

- se déroule en dehors des locaux ouverts au public,
- ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service.

Si elle a lieu pendant les **heures de service**, elle ne peut être assurée que par les représentants des organisations syndicales :

- qui ne sont pas en service,
- ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service.

[Article 11 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Octroi de subventions

Les collectivités locales peuvent attribuer des subventions à des organismes à but non lucratif lorsque leur activité présente un **intérêt local**. Elles disposent ainsi d'une compétence générale à intervenir, dans la mesure où il existe un tel intérêt.

[Articles L 2121-29, L 3211-1 et L 4221-1 – Code général des collectivités territoriales](#)
[QE n° 20573 JO de l'Assemblée Nationale du 06.10.2003, p.7677](#)

L'activité d'un organisme à but non lucratif présente un intérêt local si cet organisme poursuit un but d'intérêt public au bénéfice direct des administrés de la collectivité locale et ne méconnaît pas le principe de neutralité qui s'impose aux collectivités locales.

Ainsi, une collectivité locale ne peut prendre parti dans un conflit collectif du travail ou dans un conflit politique national ou international.

Ces principes sont applicables aux subventions attribuées par les collectivités locales aux unions syndicales locales et départementales. En contrepartie, les organisations sont tenues de présenter un **rapport sur leur utilisation**, à l'assemblée délibérante de la collectivité.

[Articles L 2251-3-1 et R 2251-2, L 3231-3-1 et R 3231, L 4253-5 et R 4253-4 – Code général des collectivités territoriales](#)

Conditions relatives aux organisations syndicales

Les organisations syndicales doivent être dotées de la **personnalité morale**, être **représentatives**.

Sont considérées comme représentatives, les organisations syndicales représentées au comité social territorial ou au CSFPT.

[Art. 3 – Décret n°85-397 du 03.04.1985](#)

Elles doivent remplir, en outre, une **mission d'intérêt général au plan local**, au bénéfice de la collectivité.

[Articles R 2251-2, R 3231 et R 4253-4 – Code général des collectivités territoriales](#)
[CE 264596 du 04.04.2005 – Commune d'Argentan](#)
[Circulaire INT 2000-173/C du 28.07.2000](#)

Conditions relatives aux fonds versés

Les subventions ne doivent pas être reversées à d'autres personnes morales.

Articles R 2251-2, R 3231 et R 4253-4 – Code général des collectivités territoriales

La collectivité doit traiter à **égalité** les structures locales des organisations syndicales représentatives éligibles à l'octroi de subventions du fait des missions d'intérêt général qu'elles poursuivent sur le plan local.

Conseil Constitutionnel DC, 12.01.2002, n° 2001-455

De plus, les subventions ne doivent pas être attribuées :

- pour des motifs politiques
CE 216706 du 28.10.2002 – Commune de Draguignan
- pour apporter un soutien dans un conflit collectif du travail.
CE 91325 du 12.10.1990 – Commune de Champigny-sur-Marne
QE 79691 et 20671 JO de l'Assemblée Nationale du 21.02.2005 - p1902 et du Sénat du 23.02.2005
- p 509

FICHE 7

MISE A DISPOSITION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

Définition

Les collectivités peuvent mettre des agents à disposition des organisations syndicales représentatives pour exercer un mandat syndical à l'**échelon national**.

[Article L. 213-3 – Code général de la fonction publique](#)

[Art R. 1613-2 – Code général des collectivités territoriales](#)

La mise à disposition est une modalité particulière de la position d'**activité** qu'il conserve pendant la durée de la mise à disposition.

[Article L. 212-1 – Code général de la fonction publique](#)

Dans cette situation, l'agent :

- demeure dans son cadre d'emplois d'origine,
- est réputé y occuper un emploi,
- continue à percevoir la rémunération correspondante ainsi que les indemnités liées à son grade et à son affectation,
- effectue son service en dehors de la collectivité.

[Article L. 512-6 – Code général de la fonction publique](#)

Procédure

La mise à disposition est décidée :

- sous réserve des nécessités de service,
- avec l'accord de l'agent et de l'organisation syndicale d'accueil,

[Article 21 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les avis de la Commission Administrative Paritaire ou de la Commissions Consultative Partiaire ne sont plus requis préalablement à la mise à disposition d'un agent auprès d'une organisation syndicale.

[Article 30 et 31 II du décret n° 2020-1533 du 08.12.2020](#)

La mise à disposition pour exercer un mandat syndical ne peut être inférieure au **mi-temps** ou à **20 %** dans le cadre de la participation au conseil commun de la fonction publique.

[Article 27 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

[Article 23-2 – Décret n° 2012-148 du 30.01.2012](#)

La mise à disposition est prononcée par un arrêté de l'autorité territoriale :

- fixant la **durée** de mise à disposition et les règles de préavis. Ce dernier ne peut être inférieur à un mois.

[Article 22 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

- transmis au contrôle de légalité,

- dont une copie est transmise, pour information, à la **DGCL** qui centralise la liste nominative de tous les agents mis à disposition au niveau national et en contrôle le nombre pour chaque syndicat.

[Circulaire NOR/INT/B/01/00265/C du 25.09.2001](#)

Agents concernés

Peuvent être mis à disposition d'une organisation syndicale pour exercer un mandat à l'échelon national :

- les fonctionnaires,
- les agents contractuels.

[Article L. 212-1 – Code général de la fonction publique](#)

La mise à disposition auprès d'une organisation syndicale ne peut pas constituer le fondement légal du recrutement d'un agent contractuel.

[Circulaire NOR/INT/B/01/00265/C du 25.09.2001](#)

Effectif maximum d'agents mis à disposition

Le nombre maximum d'agents de la fonction publique territoriale pouvant être mis à disposition des organisations syndicales est fixé à **103**, auxquels s'ajoutent les **12,5** agents territoriaux mis à disposition au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique.

Ce nombre s'apprécie en **équivalent temps plein**.

[Article R.1613-2 – Code général des collectivités territoriales](#)

[Article 23-1 – Décret n° 2012-148 du 30.01.2012](#)

Répartition de l'effectif des 103

- 4 agents en équivalent temps plein pour chaque organisation syndicale représentée au CSFPT,
- l'effectif restant en équivalent temps plein est réparti entre les organisations syndicales, à la proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au CSFPT.

[Article 27 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Suite aux élections professionnelles du 8 décembre 2022, la composition du collège des représentants du personnel au sein du CSFPT a été modifiée et officialisée par l'arrêté du 2 janvier 2023. En conséquence, les arrêtés du 9 avril 2019 fixant le montant des crédits de temps syndical accordés aux organisations syndicales représentatives de la fonction publique et du 11 avril 2019 fixant la répartition entre les organisations syndicales des 103 agents de la FPT mis à disposition au titre de l'article 100 de la loi n° 84-53 ne sont plus applicables. A la date de publication de la présente fiche, des arrêtés équivalents sont attendus.

Situation de l'agent mis à disposition

Voir fiche 8 « Garanties accordées aux agents exerçant une activité syndicale »

Financement

Pour la collectivité ou l'établissement public d'origine

Le remboursement des « charges salariales de toute nature » est prévu par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement par la loi de finances de l'année.

[Article L. 213-3 – Code général de la fonction publique](#)

Le montant de cette dotation particulière est fixé chaque année par le Comité des finances locales compte tenu des charges effectives résultant des mises à disposition par collectivités territoriales et établissements publics locaux.

[Article L 1613-5 – Code général des collectivités territoriales](#)

Ces charges remboursées comprennent :

- le traitement indiciaire brut, c'est-à-dire le traitement net, majoré de la part salariale des cotisations sociales, y compris CSG et CRDS,
- les parts patronales des cotisations sociales,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- la prise en charge partielle des titres d'abonnement correspondant aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail,
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ayant un caractère de complément de traitement,
- les avantages collectivement acquis prévus à l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique

[Article R 1613-1 – Code général des collectivités territoriales](#)

[QE 19256 JO du Sénat du 16 juin 2016 – p.2702](#)

[Circulaire NOR/INT/B/01/00265/C du 25.09.2001](#)

Pour l'organisation syndicale

Si la mise à disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires n'est pas prononcée, l'organisation syndicale bénéficiaire pourra obtenir en contrepartie une **compensation financière**.

[Article L. 213-4 – Code général de la fonction publique](#)

Montant de la compensation

La somme perçue par l'organisation syndicale est égale au coût de la rémunération nette correspondant à celle afférente au traitement mensuel d'un fonctionnaire classé à l'indice médian du grade initial du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, exerçant ses fonctions à Paris (indemnité de résidence au taux de 3 %) et percevant l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) au taux moyen de la 3^{ème} catégorie, multipliée par le nombre de mises à disposition non prononcées.

Le calcul de la compensation s'effectue en tenant compte de la valeur du point d'indice majoré au 1^{er} janvier de l'année de versement.

La charge financière correspondant à la compensation sera prélevée sur la dotation particulière mentionnée à l'article L. 1613-5 du code général des collectivités territoriales.

Cette somme ne peut en aucun cas être utilisée pour financer des dépenses de personnel.

[Article L. 213-4 – Code général de la fonction publique](#)

[Article 28 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Modalités de versement de la compensation

Chaque organisation syndicale représentative ouvrant droit à la compensation financière doit indiquer au ministre chargé des collectivités territoriales, chaque année avant le 15 janvier, sous peine d'irrecevabilité :

- le nombre de mises à disposition en équivalent temps plein, non prononcées au cours de l'année précédente. Lorsque ce nombre n'est pas entier, sa partie non entière est retenue à concurrence du dixième égal ou inférieur.
- la date de début et la durée de la période pour laquelle le versement est demandé.
[Article 29 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Le montant de la compensation financière est :

- versé annuellement et en une seule fois,
- préalablement notifié à l'organisation syndicale bénéficiaire par le ministre chargé des collectivités territoriales.
[Article 30 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Fin de la mise à disposition

La mise à disposition prend fin :

- soit à son terme normal,
- soit avant la fin de la période prévue, à la demande de l'organisation syndicale d'accueil ou du fonctionnaire, et sous réserve des règles relatives au préavis qui ne peut être inférieur à un mois.
[Articles 22 et 25 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Agents titulaires

Le fonctionnaire remis à la disposition de son administration d'origine, est réaffecté :

- soit dans l'emploi qu'il occupait avant sa mise à disposition,
- soit dans un emploi correspondant à son grade.
[Article 26 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Pour les seules collectivités et établissements publics locaux affiliés à un centre de gestion, le fonctionnaire non réintégré dans son administration d'origine faute d'emploi vacant sera pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT dans les conditions prévues aux articles L 542-6 à L 542-35 du Code général de la fonction publique.

[Article 26 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Agents contractuels

L'agent contractuel remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine, sera réaffecté dans l'emploi qu'il occupait avant sa mise à disposition.

Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, l'agent sera réaffecté pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

[Article 26 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

FICHE 7 bis

DETACHEMENT DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

Définition

Le fonctionnaire peut bénéficier d'un **détachement** pour exercer un mandat syndical.

Article 2 13° – Décret n°86-68 du 13.01.1986

Ce détachement est de **droit**.

Article 4 – Décret n°86-68 du 13.01.1986

Dans cette situation, l'agent :

- est placé hors de son cadre d'emplois d'origine
- continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans son cadre d'emplois d'origine

Article L. 513-1 – CGFP

Procédure

Le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire.

Article L. 513-1 – CGFP

La collectivité prend un arrêté de **mise en détachement** qui précise :

- ▶ le mandat exercé par l'agent,
- ▶ la date de mise en détachement,
- ▶ la durée du détachement,
- ▶ les droits de l'agent pendant le détachement quant à l'avancement et à la retraite,
- ▶ les conditions de renouvellement et de réintégration anticipée ou non de l'agent.

L'arrêté sera notifié à l'intéressé.

Remarque : aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise l'administration à détacher l'agent pour la durée du mandat, quelle que soit celle-ci.

Agents concernés

Peuvent être détachés pour l'exercice d'un mandat syndical les agents titulaires.

Article L. 511-1 – CGFP

Situation de l'agent détaché

Soumission aux règles de l'emploi d'accueil

Le fonctionnaire détaché est soumis aux dispositions régissant sa fonction de détachement.

Article L. 513-3 – CGFP

Rémunération

Le fonctionnaire sera rémunéré par l'organisation syndicale pour laquelle il est détaché, sans donner lieu à remboursement.

Article L. 513-3 – CGFP

Notation/Evaluation

Le fonctionnaire détaché auprès d'une organisation syndicale est noté par l'autorité territoriale au vu d'un rapport établi par le chef du service auprès duquel il sert. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis préalablement au fonctionnaire qui peut y porter ses observations. Le cas échéant, le fonctionnaire détaché bénéficie d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'organisme d'accueil. Dans tous les cas, l'entretien donne lieu à un compte rendu transmis au fonctionnaire qui peut y porter ses observations et à la collectivité d'origine.

[Article 13 – Décret n° 86-68 du 13.01.1986](#)

Carrière

Le fonctionnaire détaché continue à bénéficier de ses droits à l'avancement dans son cadre d'emplois d'origine.

[Article L. 513-1 – CGFP](#)

Les droits en matière d'avancement des fonctionnaires détachés pour l'exercice d'un mandat syndical sont identiques à ceux des fonctionnaires bénéficiaires d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical.

Retraite

Le fonctionnaire détaché reste affilié à son régime de retraite. Il ne peut être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement ni acquérir, à ce titre, des droits quelconques à pensions ou allocations.

[Articles L. 513-1 et L. 513-4 – CGFP](#)

Fin du détachement

Le détachement prend fin :

- soit à son terme normal,
- soit avant la fin de la période prévue, à la demande de l'organisation syndicale d'accueil ou du fonctionnaire

[Article 10 – Décret n° 86-68 du 13.01.1986](#)

FICHE 8

GARANTIES ACCORDEES AUX AGENTS EXERCANT UNE ACTIVITE SYNDICALE

Le décret n°2017-1419 du 28.09.2017 a permis de réglementer et clarifier les règles applicables aux agents exerçant une activité syndicale.

Gestion administrative des agents exerçant une activité syndicale

Position

Les agents mis à disposition d'une organisation syndicale ou bénéficiant de décharges syndicales se trouvent en position d'**activité**.

[Article L. 212-1 – Code général de la fonction publique](#)

Le poste n'est donc **pas vacant** budgétairement.

L'agent reste soumis à ses **obligations professionnelles** et bénéficie des différents **congés** : congés annuels, maladie, maternité, ...

[CAA Versailles 11VE01303 du 24.01.2013](#)

À la fin de l'activité syndicale, l'agent recouvre ses fonctions ou à défaut, est réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

[Article 26 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

[Article 10 – Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017](#)

Évaluation

Trois types d'entretien professionnel sont prévus selon la quotité de temps de travail à l'activité syndicale.

Activité syndicale < 70 %	70 % ≤ Activité syndicale < 99%	Activité syndicale à 100%
Entretien professionnel classique	Entretien annuel de suivi obligatoire avec le supérieur hiérarchique	Entretien annuel d'accompagnement facultatif avec le DRH
	Entretien annuel d'accompagnement facultatif avec le DRH	Entretien annuel d'accompagnement avec le DRH obligatoire avant le terme de l'engagement syndical

- Entretien professionnel classique

L'agent qui consacre une quotité de travail égale à moins de 70 % d'un service à temps plein à l'exercice d'une activité syndicale est soumis aux dispositions du décret n°2014-1526 du 16.12.2014 sur l'entretien professionnel.

[Article L 212-6 – Code général de la fonction publique](#)

[Article L. 521-1– Code général de la fonction publique](#)

Si la mention des indications sur les activités syndicales ont une incidence sur l'appréciation de sa manière de servir, elles ne peuvent pas figurer dans un compte-rendu d'entretien professionnel.

[CAA Marseille 19MA01665 du 25.01.2021](#)

- Entretien annuel de suivi

L'agent qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100% à l'exercice d'une activité syndicale bénéficie d'un entretien annuel de suivi avec son supérieur hiérarchique, sans être soumis à l'appréciation de sa valeur professionnelle.

[Article L. 212-6 – Code général de la fonction publique](#)

[Article 16 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

Les agents soumis au régime de la notation ou appartenant à un corps de personnels d'inspection pédagogique, de personnels de direction d'établissement d'enseignement, de personnels enseignants, de personnels d'éducation, des psychologues de l'éducation nationale, de chercheurs, d'enseignants-chercheurs ou personnels assimilés ne peuvent bénéficier de cet entretien.

- Entretien annuel d'accompagnement

L'agent consacrant une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % à une activité syndicale peut demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement avec le responsable des ressources humaines.

Cet entretien devient obligatoire pour l'agent consacrant l'intégralité de son service à une activité syndicale et pour lequel la décharge syndicale ou la mise à disposition arrive à son terme.

Il ne peut comporter aucune appréciation sur la valeur professionnelle de l'intéressé.

[Article 15 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

- Objet de l'entretien

Trois thèmes principaux doivent être abordés dans ces entretiens de suivi ou d'accompagnement :

- Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de l'activité syndicales et notamment les compétences acquises par un agent public dans l'exercice d'une activité syndicale ;
[Article L. 212-7 – Code général de la fonction publique](#)
- Les besoins de formation professionnelle ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

[Articles 15 et 16 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

- Procédure

L'agent doit être convoqué par tout moyen au moins huit jours ouvrables avant la date de l'entretien, soit par le responsable des ressources humaines (entretien annuel d'accompagnement) soit par le supérieur hiérarchique (entretien annuel de suivi).

Le compte rendu doit être établi, signé par l'évaluateur et envoyé à l'agent dans un délai maximal d'un mois.

L'agent le complète le cas échéant de ses observations et le retourne à l'évaluateur.

Ce dernier peut également émettre ses observations.

L'entretien est ensuite notifié à l'intéressé puis verser à son dossier administratif.

[Articles 15 et 16 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

Discipline

Les agents publics restent soumis à leurs **obligations professionnelles**, y compris dans le cadre de leur activité syndicale.

Ils peuvent être **sanctionnés** par l'autorité territoriale en cas de non-respect de celles-ci.

CAA Versailles 11VE01299 du 24.01.2013 – Exclusion d'un an suite à un comportement agressif et inapproprié à l'égard de ses collègues, d'un agent dans le cadre de son action syndicale.

CE 426569 – 426571 du 27.01.2020 – Blâme suite un comportement et tenu des propos particulièrement irrespectueux et agressifs à l'égard la directrice générale des services, présente en qualité d'experte lors d'un comité technique.

L'agent mis à disposition d'une organisation syndicale demeure soumis au pouvoir disciplinaire de l'autorité territoriale.

Article 24 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985

Néanmoins, l'agent intervenant à titre syndical dans un établissement où il n'est pas affecté ne peut recevoir d'instruction hiérarchique. Toutefois, si les instructions données relèvent d'obligations de sécurité et de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du service par les responsables du lieu, l'agent qui ne les respecte pas encours une sanction disciplinaire.

CE 445128 30.12.2021

Dossier

Il est possible de faire état, dans son dossier, du mandat syndical d'un agent bénéficiant d'autorisations d'absence ou de décharges, mais non de la manière d'exercer ses activités syndicales.

CE 189318 du 27.09.2000

Ainsi, l'arrêté de décharge d'activité de service ou de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale doit figurer au dossier administratif.

CAA Marseille 19MA01665 du 25.01.2021

Rémunération

Traitement indiciaire

Maintien total, tant pour les agents bénéficiant d'une décharge partielle, que pour ceux bénéficiant d'une décharge totale et ceux mis à disposition.

Régime indemnitaire

- Activité syndicale égale à 100%

L'agent, totalement déchargé de fonction ou mis à disposition, conserve le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des **primes et indemnités attachées à l'emploi** qu'il occupait avant d'être déchargé (au taux qu'il percevait effectivement), à l'exception de celles :

- 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 corps ou cadre d'emplois ;
- 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 corps ou 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 ;

- soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée une fois le délai d'attribution expiré.

[CAA Lyon 19LY01373 du 13.07.2022](#)

Il se voit également attribuer le montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois relevant de la même autorité de gestion pour **les primes et indemnités modulées en fonction de l'engagement professionnel ou de la manière de servir** (exemple : la part CIA du RIFSEEP).

Si l'activité syndicale lui fait perdre l'attribution d'un logement de fonction, l'agent bénéficie des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

[Article 7 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

Par ailleurs, l'intéressé se voit appliquer :

- les évolutions du régime indemnitaire servi aux agents du même cadre d'emplois occupant un emploi comparable à celui précédemment occupé sous réserve que ces évolutions lui soient favorables ;
- les évolutions du régime indemnitaire postérieur à son activité syndicale (création ou suppression d'une prime)

[Article 8 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

En cas d'avancement de grade ou de changement de corps ou 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.

[Article 9 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

A l'issue de l'activité syndicale, l'agent perçoit le régime indemnitaire attaché à son emploi pour un montant au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents occupant un emploi comparable relevant de la même autorité de gestion, dans les limites des plafonds réglementaires.

Ce montant cesse d'être versé dès lors que son bénéficiaire change de fonctions.

[Article 10 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

- Activité syndicale entre 70 et 99 %

L'agent qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer à taux plein.

[Article 12 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

Nouvelle bonification indiciaire

L'agent qui consacre à une activité syndicale une quotité de travail au moins égale à 70 % conserve le bénéfice de la NBI, s'il a exercé les fonctions y ouvrant droit au moins pendant une durée de 6 mois avant l'exercice de cette activité.

[Article 13 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

[CAA Nancy n°18NC01116 du 28.01.2020](#)

Prestations d'action sociale

L'agent qui bénéficie d'une décharge totale de service (DAS ou mise à disposition) bénéficie aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire institués par la collectivité employeur.

[Article 14 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

Travaux supplémentaires

La collectivité ne peut demander à un agent, à qui une décharge partielle a été accordée, d'assurer, sous forme d'heures complémentaires ou supplémentaires, un service équivalent à celui qu'il aurait assuré s'il n'avait pas bénéficié d'une décharge.

[Lettre DAJ A3 n° 04-416 du 24.11.2004](#)

Carrière

Avancement d'échelon et de grade

Pour les agents dont l'activité syndicale est inférieure à 70 % d'un temps complet, les règles habituelles sont appliquées.

[CGFP – Article L. 212-5](#)

Pour les agents dont l'activité syndicale est supérieure à 70 % d'un temps complet depuis au moins 6 mois, l'avancement a lieu sur la base de l'**avancement moyen** des fonctionnaires du cadre d'emplois constaté dans la collectivité.

[CGFP – Article L. 212-2 et L. 212-4](#)

Pour calculer l'avancement moyen, il convient de considérer l'ancienneté acquise dans l'échelon ou le grade immédiatement inférieur par rapport à l'ancienneté moyenne des fonctionnaires de la collectivité inscrits et promus au titre du précédent tableau.

L'inscription sur le tableau d'avancement à l'échelon spécial ou sur le tableau d'avancement de grade est de droit.

[CGFP – Article L. 212-3](#)

Promotion interne

Le principe d'interdiction des nominations pour ordre ne fait pas obstacle à la promotion interne d'agents totalement déchargés de fonction pour motif syndical. Cependant, à la différence de l'avancement d'échelon ou de grade, une telle promotion n'est pas due à l'ancienneté moyenne.

[CGFP – Article L. 411-8](#)

Une question écrite précise que la promotion interne de tels agents ne serait pas subordonnée à l'existence d'un emploi vacant ou à la création d'un emploi par l'autorité territoriale. Pour autant, l'exigence d'un stage préalable à la titularisation dans un cadre d'emplois supérieur rend cette interprétation difficilement soutenable et doit être conciliée avec la possibilité pour l'agent en question de bénéficier d'une décharge.

[QE 05753 du 24.07.2014 JO Sénat](#)

Accès au troisième concours

Les activités syndicales des agents bénéficiant d'une décharge d'activité de services pour l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte pour l'accès au troisième concours.

[Article L. 325-7 – Code général de la fonction publique](#)

Formation

L'agent consacrant au moins 70 % de son temps de travail à une activité syndicale depuis au moins 6 mois, peut demander le report de la formation obligatoire suite à promotion dans un grade ou cadre d'emplois supérieur jusqu'à sa réintégration dans le service.

Néanmoins, ce report n'est plus possible si la formation permet d'apprécier l'aptitude l'agent à exercer les missions de son nouveau grade ou cadre d'emplois.

[Article 5 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017](#)

Congés de formation

L'agent mis à disposition ne peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle ou de formation syndicale qu'avec l'**accord de l'organisation syndicale** d'accueil.

[Article 23 – Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

Maladie

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 11VE01303 du 24.01.2013](#)

Accident de service

Les fonctionnaires représentants syndicaux, bénéficiaires de décharges et victimes d'accidents, se voient appliquer les règles relatives aux accidents de service.

[Circulaire 76-421 du ministère de l'Intérieur du 06.09.1976](#)

[CAA Nancy 17NC00158 du 20.11.2018](#)

La qualité de représentant syndical d'un agent ne suffit pas à détacher sa maladie du service.

[CAA Douai n°21DA00210 du 24.02.2022](#)

Protection fonctionnelle

Le fonctionnaire qui subit des attaques à raison de ses activités syndicales est exclu de son champ d'application. En l'espèce, l'intervention d'un fonctionnaire en cours de séance d'une commission administrative paritaire (CAP), effectuée au nom et pour le compte de son syndicat, à caractère polémique, sans relation avec la compétence de la CAP et avec les sujets techniques ayant motivé sa réunion, doit être regardée comme une prise de position syndicale.

[CAA Bordeaux n°18BX04050 du 20.11.2018](#)

[CAA Douai 20DA02028v du 20/01/2022 \(situation analogue lors d'un comité technique\)](#)

FICHE 9

CONGE DE FORMATION SYNDICALE

Définition

Le congé de formation syndicale peut être accordé à tout agent public (représentant syndical ou non) pour suivre un stage ou une session dans l'un des centres ou instituts agréés figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé des collectivités locales, sur proposition du CSFPT ou dans des structures décentralisées agissant sous l'égide ou l'autorité de ceux-ci.

[Article L 215-1 – Code général de la fonction publique](#)

[Article 1^{er} – Décret n° 85-552 du 22.05.1985](#)

La liste des centres ou instituts dont les stages ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale est fixée par l'arrêté ministériel du 9 février 1998 modifié.

Modalités du congé

Octroi du congé

Conditions d'ouverture de droit

Le congé de formation est accordé :

- si les nécessités de service le permettent,
- dans la limite de 5 % de l'effectif réel dans les collectivités ou établissements publics locaux employant au moins 100 agents.

[Article 3 – Décret n° 85-552 du 22.05.1985](#)

En l'absence de critère de répartition du contingent, les congés sont accordés dans l'ordre des demandes jusqu'à ce que soit atteinte la limite, sauf accord entre l'autorité et les organisations syndicales notamment dans le cadre du protocole d'accord syndical qu'il est conseillé de prendre.

Demande de congé

Afin de bénéficier d'un congé de formation syndicale, l'agent doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale, au moins un mois avant le début du stage ou de la session.

- en l'**absence de réponse** de l'autorité territoriale au plus tard le 15^{ème} jour précédant le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé,
- en cas de **refus** d'accorder le congé, la décision de rejet est communiquée à la CAP lors de sa réunion suivante. De même, la CCP doit être informée si l'intéressé est contractuel.

[Article 2 – Décret n° 85-552 du 22.05.1985](#)

[Article 20 – Décret n°2016-1858 du 23.12.2016](#)

Bénéficiaires du congé

Peuvent bénéficier du congé de formation :

- Les **fonctionnaires**.
- Les **agents contractuels**.

[CGFP – Article L. 215-1](#)

Durée du congé

Le congé de formation est octroyé pour une durée maximale de **12 jours ouvrables** par an avec possibilité de fractionnement.

Tout agent public bénéficiant d'un congé de formation, ouvre droit à la totalité de sa durée, même s'il n'utilise qu'une partie du temps. Les jours non utilisés ne peuvent pas être transmis à un autre bénéficiaire.

[CGFP – Article L. 215-1](#)

Gestion du congé

Pendant son congé de formation, l'agent perçoit sa **rémunération**.

Il est considéré comme étant en **position d'activité**.

Il conserve ses droits à **congés annuels** et à **avancement** dans les conditions de droit commun.

Issue du congé

L'agent doit remettre à l'autorité territoriale, lors de la reprise de ses fonctions, l'**attestation de stage** constatant son assiduité qui lui a été délivrée par le centre ou l'institut.

[Article 4 – Décret n° 85-552 du 22.05.1985](#)

Cas particulier des représentants dans les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (**ne concerne pas le CDG55**)

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours du premier semestre de leur mandat. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Pour deux des cinq jours, ils ont droit à un congé de formation d'une durée maximale de **deux jours ouvrables** pendant la durée de leur mandat.

Ce congé leur permet de suivre en formation en matière **d'hygiène, de sécurité et de conditions du travail** au sein de l'organisme de formation de leur choix.

Les représentants du personnel, membres du comité, qui ne siègent pas en formation spécialisée, ne bénéficient pas d'un tel congé.

Il est accordé selon la procédure décrite à l'article 98 du décret n° 2021-571

[CGFP – Article L. 214-1 et L. 214-2](#)

[Article 98 – Décret n° 2021-571](#)

FICHE 10

LES CONSEQUENCES LIEES AUX SCISSIONS SYNDICALES

En matière de scission ou de changement d'affiliation d'un syndicat, l'autorité territoriale n'a pas à apprécier la légalité de la modification des statuts d'un syndicat ou de la création d'un nouveau syndicat.

Il lui appartient cependant d'en tirer les conséquences en ce qui concerne les avantages liés à l'exercice du droit syndical.

Conséquences sur le fonctionnement des instances

Capacité à siéger

L'agent élu représentant du personnel à une instance, qui démissionne de son syndicat, que ce soit pour adhérer ou non à une autre organisation syndicale, conserve son siège à titre personnel pour la durée du mandat.

[CE 149610 du 26.10.1994 - Centre de gestion de la Gironde](#)

La solution a été rendue dans le cadre d'une CAP mais est valable pour les membres de toutes les instances (CAP, CST et formation spécialisée du CS...).

Dans le cas résiduel où des contestations portant sur la qualité de certains membres à siéger entraîneraient une paralysie du fonctionnement, l'autorité pourrait, dans l'intérêt du service, dissoudre l'instance et procéder à de nouvelles élections.

[Avis CE n° 369186 du 02.07.2003](#)

Bénéfice des autorisations d'absence de l'article 18

Le représentant du personnel qui a démissionné du syndicat sur la liste duquel il avait été élu, ou bien qui adhère à un syndicat nouvellement créé ou dont les statuts ont été modifiés, continue à bénéficier d'autorisations d'absence sur présentation de sa convocation pour siéger au sein des organismes auxquels il est élu.

[CE 149610 du 26.10.1994 - Centre de gestion de la Gironde](#)

[Article 18 - Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

En cas de maladie ordinaire, le représentant du personnel ne pourra siéger au sein de l'instance que s'il y a été préalablement autorisé par un médecin. En l'absence d'une telle autorisation, il devra alors se faire remplacer.

[QE n°6145 du 19.07.2018 JO Sénat](#)

Conséquences sur les moyens accordés

Attribution d'un local et organisation de réunions mensuelles d'information

Local

Les élus du syndicat conservant leur siège au CST permettront à l'organisation syndicale ayant fait scission de continuer à bénéficier d'un local au sein de la collectivité, sauf s'ils démissionnent de cette organisation désaffiliée.

[Articles 3 et 6 - Décret n° 85-397 du 03.04.1985](#)

En cas de création d'un syndicat ou d'une section en cours de mandat, celle-ci pourra bénéficier de locaux si elle est considérée comme représentative. N'ayant pas de représentants au CST la condition de représentativité sera remplie que si l'organisation est représentée au CSFPT.

Réunions mensuelles d'information

Ces réunions sont ouvertes aux organisations syndicales représentatives, à savoir toutes celles qui restent représentées au comité social territorial ou au CSFPT.

Crédit de temps syndical (DAS et AA de l'article 14)

Démission de son syndicat d'un agent bénéficiant de décharges

Ce sont les organisations syndicales qui obtiennent les décharges et qui en désignent les bénéficiaires même si l'attribution ou le retrait d'une décharge relève d'une décision de l'autorité territoriale.

Ainsi, si un agent démissionne de son syndicat, ce dernier pourra désigner un autre agent à sa place pour bénéficier des décharges.

Scission de syndicat

Concernant le crédit accordé à un syndicat en cas de scission, le syndicat originel reste bénéficiaire du crédit de temps syndical qui lui a été accordé à la suite des élections.

[CE 315909 du 29.09.2008](#)

La section ou le syndicat nouvellement créé ne bénéficie pas de droit au crédit de temps syndical (DAS et AA de l'article 14 /17), ceux-ci étant uniquement calculés en référence aux résultats des élections.

Un syndicat dont les statuts ont été modifiés à la suite d'une désaffiliation et qui change de dénomination, ne peut se prévaloir des voix / sièges obtenus au CT que s'il s'inscrit dans la continuité du précédent syndicat et ne constitue pas de personne morale distincte.

[TA Toulouse, 04.05.1999, Mme V., M. S. et M. D. c/Cne de Toulouse](#)

En cas de litige, il appartient au juge judiciaire de se prononcer sur la question de savoir quel syndicat peut prétendre être la continuation de l'ancien.

[CAA de Nancy 05NC00270 du 08.12.2005 - SDU 08](#)