



**Protocole d'accord cadre
sur le droit syndical**
proposé à la négociation entre
employeurs et organisations syndicales

Séance Plénière du 10 Juillet 2019

Pilote : Claire LE CALONNEC (CFDT)

Sous l'égide de la FS4 présidée par Daniel LEROY

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08
Tél. : 01.53.43.84.10 – Site internet : www.csfpt.org

Sommaire

Introduction	3
Présentation	4
Proposition de protocole d'accord cadre.....	6
Annexe 1 : EXEMPLE DE RÉPARTITION des subventions et du crédit de temps syndical.....	15
Annexe 2 : LES LOCAUX SYNDICAUX	17
Annexe 3 : LA NÉGOCIATION LOCALE entre employeur et organisations syndicales représentatives	19
Annexe 4 : LA NOTION DE NÉCESSITÉS DE SERVICE	21

Introduction

Le CSFPT, instance nationale du dialogue social, est attaché aux conditions d'exercice des relations sociales entre employeurs et représentants des personnels afin de favoriser un dialogue social de qualité au niveau local. Celui-ci est d'autant plus fructueux que les organisations syndicales représentatives peuvent bénéficier concrètement des droits qui leur sont ouverts.

Dans le cadre de sa formation spécialisée n°4 chargée des questions sociales présidée par Daniel LEROY, un groupe de travail coordonné par Claire LE CALONNEC a préparé une proposition de **protocole d'accord cadre sur le droit syndical**, élaboré à partir de documents existants et recommandé aux centres de gestion et aux collectivités **pour engager la négociation** avec les organisations syndicales.

L'objet est de proposer des améliorations pour résoudre des difficultés d'application que les organisations syndicales et les collectivités locales et leurs établissements publics rencontrent dans la mise en pratique des droits actuels.

Le parti-pris de cette proposition de protocole d'accord cadre du CSFPT est de considérer que les agents bénéficiant de temps syndical ou mis à disposition des organisations syndicales contribuent au bon fonctionnement des collectivités et établissements publics dans lesquelles ils exercent leur mandat : ils doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et services que les agents qu'ils représentent (documentation, moyens de transport, outils informatiques par exemple).

L'expérience tirée de la pratique des instances amène aussi les représentants des personnels à faire le constat que davantage de temps pour la préparation et le suivi des réunions des instances est nécessaire.

La plupart des propositions de simplifications et d'améliorations présentées font consensus et ont été présentées à la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) reçue en audition¹, qui s'est prononcée en faveur de ces modifications à l'exception de celle consistant à tripler le temps de la réunion pour l'autorisation d'absence pour siéger en instance représentative (article 18 du décret n°85-397).

Ces propositions ne sont bien entendu pas exclusives d'autres dispositions sur lesquelles les partenaires sociaux pourraient trouver un accord.

¹ Monsieur HIRIART, Président de la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), a été auditionné les 21 juin 2018 et 12 juin 2019.

Présentation

Le projet ci-après se présente en 2 colonnes : celle de gauche contient le protocole d'accord cadre proprement dit ; celle de droite, des précisions et commentaires utiles.

Il s'adresse autant aux centres de gestion qu'aux collectivités et à leurs établissements publics :

- Les paragraphes qui concernent spécifiquement les centres de gestion sont signalés dans la colonne « Commentaires » ;
- Quant aux collectivités et établissements affiliés pour lesquels le centre de gestion calcule et gère les décharges d'activité de service, elles et ils sont invités à adopter un tel protocole d'accord, hors son article 6 consacré aux dites décharges d'activité de service.

Dans la colonne « Proposition de protocole », les paragraphes en caractères droits et noirs s'imposent : ce sont des rappels de la réglementation existante. *Les paragraphes en caractères bleu et italiques sont un guide de négociation et visent à améliorer le droit existant : ils sont proposés à la négociation entre employeur et organisations syndicales.*

Le projet est suivi de quatre annexes :

- Un exemple de répartition des subventions et du crédit de temps syndical,
- Une fiche relative aux locaux syndicaux,
- Une fiche relative à la notion de nécessités de service,
- Une fiche relative à la négociation locale,

Propositions ouvertes à la négociation

- Lorsque la Collectivité / l'Établissement n'équipe pas entièrement le local qu'elle fournit, la subvention qu'elle doit alors verser aux organisations syndicales est répartie avec une part fixe et une part variable selon leurs résultats électoraux et réévaluée chaque année ;
- De même en cas de subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux ;
- La Collectivité / l'Établissement met à disposition des militants syndicaux et de représentants du personnel les mêmes moyens de fonctionnement qu'aux autres agents et à défaut, verse aux organisations syndicales une subvention de fonctionnement répartie avec une part variable et une part fixe selon leurs résultats électoraux pouvant être réévaluée chaque année ;
- Une subvention exceptionnelle complémentaire peut être allouée l'année suivant les élections pour que les organisations syndicales représentatives débutent le mandat dans de bonnes conditions matérielles ;
- La Collectivité / l'Établissement donne aux organisations syndicales divers moyens d'information et de communication ;
- La Collectivité / l'Établissement s'engage à étudier les demandes de mutualisation du droit syndical avec un.e autre Collectivité / Établissement ;
- La durée de l'autorisation d'absence pour siéger en instance représentative (article 18 du décret n°85-397) est du triple de la durée de la réunion ;

- Le protocole d'accord donne lieu à une réunion annuelle de suivi, il est revu tous les 4 ans.

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<p><u>ARTICLE 1 : LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS</u></p> <p>Au regard de la réglementation en vigueur : Sont concernées, les organisations représentées au Comité Technique de la Collectivité / l'Établissement ou au Conseil Supérieur de la FPT, à savoir : _____ (les nommer)</p> <p><u>En cas d'attribution de locaux</u></p> <p>La Collectivité / l'Établissement met ___ bureaux à la disposition des organisations syndicales : cf. plan joint en annexe I. Elle les assure comme locaux habilités à recevoir du public et répondant aux normes d'accessibilité.</p> <p>L'occupation de ces bureaux et des locaux communs fait l'objet d'une convention entre l'employeur et les organisations syndicales concernées.</p> <p>- Dans le cas où tout l'équipement du local est fourni par la Collectivité/ l'Établissement</p> <p>Ces bureaux sont équipés de mobilier de bureau (inventaire en annexe II) et d'un poste téléphonique.</p> <p>Les matériels et logiciels informatiques fournis sont compatibles avec ceux utilisés par la Collectivité / l'Établissement pour bénéficier de la même maintenance. La confidentialité des données des organisations syndicales est garantie.</p> <p>- Dans le cas où tout ou partie de l'équipement du local n'est pas fourni par la Collectivité/ l'Établissement</p> <p>La Collectivité / l'Établissement accorde une subvention financière annuelle pour compléter l'équipement du local et en assurer la maintenance.</p> <p>Montant et actualisation de l'enveloppe consacrée</p> <p>➤ <i>Montant de l'enveloppe pour 2019 : _____ €</i></p> <p><i>Cette subvention peut faire l'objet d'une revalorisation annuelle en fonction de l'indice du coût de la vie.</i></p> <p>Modalités de répartition issues de la négociation</p> <p><i>Le montant de cette compensation financière annuelle sera réparti comme suit :</i></p> <p>➤ <i>___ % de cette somme, constituant la part fixe, répartis à parts égales entre les différentes organisations syndicales concernées.</i></p> <p>➤ <i>les ___ % restants, constituant la part variable, répartis proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections au Comité Technique.</i></p>	<p><i>Les locaux attribués aux organisations syndicales doivent autant que possible être aux normes d'établissements recevant du public, répondre aux normes d'accessibilité, et être assurés comme tels.</i></p> <p><i>La convention précisera les horaires d'accès aux locaux qui doivent être aussi larges que possible.</i></p>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<p><u>En cas de subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux</u></p> <p>En l'absence de mise à disposition de locaux, la Collectivité / l'Établissement accorde en compensation une subvention financière annuelle, qui intègre les frais d'assurance.</p> <p>Montant et actualisation de l'enveloppe consacrée</p> <p>➤ <i>Montant de l'enveloppe pour 2019 : _____ €</i></p> <p><i>Cette subvention fait l'objet d'une revalorisation annuelle en fonction de la valeur moyenne de référence des loyers en prenant pour référence l'indice du 3^{ème} trimestre de chaque année (art. 35 de la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 - art. 9 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 - décret n° 2005-1615 du 22 décembre 2005).</i></p> <p>Modalités de répartition issues de la négociation</p> <p><i>Le montant de cette compensation financière annuelle sera réparti comme suit :</i></p> <p>➤ <i>___ % de cette somme, constituant la part fixe, répartis à parts égales entre les différentes organisations syndicales concernées.</i></p> <p>➤ <i>les ___ % restants, constituant la part variable, répartis proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections au Comité Technique.</i></p> <p><u>ARTICLE 2 : MOYENS DE FONCTIONNEMENT</u></p> <p><i>En outre, la Collectivité / l'Établissement assure aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement par :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>la mise à disposition de ressources d'une part,</i> - <i>l'attribution d'une subvention de fonctionnement d'autre part.</i> <p>Moyens communs mis à disposition :</p> <p><i>D'une manière générale, tout bien ou service mis à disposition des services de la Collectivité / l'Établissement comme par exemple :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>l'abonnement et les frais de consommation téléphoniques,</i> - <i>l'abonnement Internet,</i> - <i>les frais d'affranchissement du courrier,</i> - <i>les frais de reprographie,</i> - <i>les frais d'abonnement à des revues ou collections sur le statut de la fonction publique territoriale,</i> - <i>l'accès au parc des véhicules de service,</i> - <i>le remboursement des frais kilométriques,</i> - <i>etc.</i> 	<p><i>Quelle que soit la répartition, elle doit permettre à chaque organisation syndicale représentative de pouvoir disposer d'un local assuré et équipé d'au moins 15 m². Cf. annexe 2</i></p> <p><i>Les représentant-es du personnel font partie intégrante de la Collectivité / l'Établissement : ils et elles bénéficient des mêmes facilités que tout autre agent dans la mise à disposition des ressources.</i></p>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<p>Montant et actualisation de l'enveloppe consacrée</p> <p><i>Pour les moyens de fonctionnement qu'elle ne peut mettre à disposition, la Collectivité / l'Établissement attribue aux organisations syndicales une subvention de fonctionnement :</i></p> <p>➤ Montant de l'enveloppe pour 2019 : _____ €</p> <p><i>Cette subvention peut faire l'objet d'une revalorisation annuelle en fonction de l'indice du coût de la vie.</i></p> <p>Modalités de répartition issues de la négociation</p> <p><i>Le montant global de cette subvention annuelle est réparti comme suit :</i></p> <p>➤ ___ % de cette somme, constituant la part variable, répartis proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections au Comité Technique.</p> <p>➤ les ___ % restants, constituant la part fixe, répartis à parts égales entre les différentes organisations syndicales concernées.</p> <p><i>Si la totalité de la somme n'est pas entièrement utilisée au cours d'une année, elle pourra, après accord entre les signataires, être reportée sur l'année suivante.</i></p> <p>Majoration exceptionnelle « renouvellement des instances »</p> <p><i>Un montant de _____ € pourra être alloué à chaque organisation syndicale représentative l'année suivant le renouvellement des instances.</i></p> <p><u>ARTICLE 3 : PERMANENCES</u></p> <p><i>Les organisations syndicales pourront tenir des permanences dont elles choisiront les dates et horaires. Elles en fourniront le calendrier annuel, révisable mensuellement, à la Collectivité / l'Établissement pour qu'une information sur ces permanences figure sur le site intranet de la Collectivité / l'Établissement et facilite l'accès des agents territoriaux qui lui sont rattachés aux organisations syndicales.</i></p>	

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<p>ARTICLE 4 : SUPPORTS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION</p> <p>La Collectivité / l'Établissement mettra à disposition des panneaux d'affichage sécurisés sur chaque site de travail.</p> <p><i>La Collectivité / l'Établissement :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • attribuera à chaque organisation syndicale une adresse courriel et une page sur son site intranet dans le respect de la confidentialité ; • communiquera par mail la lettre d'information du centre de gestion diffusée hebdomadairement aux collectivités affiliées intégrant la bourse de l'emploi et d'autres circulaires ; • adressera aux organisations syndicales sur leur demande des textes réglementaires ou jurisprudentiels contenus dans sa base documentaire ; • fournira des fichiers par mail, pour la réalisation de jeux d'étiquettes ; • fournira par mail, sur demande écrite des organisations syndicales, après recueil du consentement des agents, des fichiers établissant les listes d'agents relevant de la Collectivité / l'Établissement (nom, prénom, adresse administrative) de manière ponctuelle et à la demande des organisations syndicales afin de répondre au mieux à leurs attentes. <p>Ces données et documents seront communiqués dans un délai raisonnable.</p> <p>Par ailleurs, dans le cadre de la maîtrise des coûts de fonctionnement des différentes instances consultatives, une étude sera engagée dans le cadre de la transmission par voie dématérialisée des différents documents relatifs au fonctionnement desdites instances. Si un accord de principe est prononcé en faveur de la dématérialisation des supports, la Collectivité / l'Établissement s'engage à maintenir la transmission aux organisations syndicales par voie papier d'un exemplaire de l'ensemble des dossiers examinés par ces instances.</p>	<p><i>Les panneaux doivent être vitrés ou grillagés et munis de serrures. Préciser le nombre de panneaux par site.</i></p> <p><i>Dans le cadre de l'article 4-1 du décret n°85-397 et du II. B. de la circulaire du 20 janvier 2016</i></p> <p><i>Spécifique aux centres de gestion</i></p> <p><i>En vertu du règlement général sur la protection des données (RGPD), la Collectivité / l'Établissement veillera à ce que l'accord expresse des agents ait été recueilli.</i></p>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<p><u>ARTICLE 5 : CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL</u></p> <p>À la suite de chaque renouvellement général des Comités Techniques, la Collectivité / l'Établissement attribue un crédit de temps syndical aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité.</p> <p>Le montant de ce crédit est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf en cas de modification du périmètre du Comité Technique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soit par la mise en place d'un nouveau Comité Technique • Soit au constat d'une variation des effectifs de plus de 20%. <p>Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Un contingent de décharges d'activité de service, 2) Un contingent d'autorisations d'absence. <p>Chacun des contingents est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité, de la manière suivante :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la moitié entre les organisations syndicales représentées au Comité Technique ou aux Comités Techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ; 2) l'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du Comité Technique ou des Comités Techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues. <p>Agents bénéficiaires</p> <p>Celles et ceux désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des Comités Techniques retenu pour le calcul du contingent.</p> <p>Le centre de gestion rembourse les rémunérations et charges sociales correspondant à ces décharges de service et autorisations d'absence aux Collectivités / Établissements affiliés. Le remboursement s'effectue au fur et à mesure qu'ils présentent l'imprimé fourni par le centre de gestion, accompagné d'une copie de la demande de l'organisation syndicale.</p>	

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<p>➤ Possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical : <i>La Collectivité / l'Établissement étudiera les demandes de toute organisation syndicale représentative pour qu'une convention de mutualisation des crédits de temps syndical, telle que prévue à l'article 100-1 Ibis de la loi n°84-53, puisse être signée entre le centre de gestion et une collectivité volontairement ou non affiliée.</i></p> <p>ARTICLE 6 : DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE (art. 19 et 20)</p> <p>Rappel du dispositif réglementaire : Les décharges de service peuvent être définies comme étant l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale. Elles peuvent être totales ou partielles.</p> <p>Périmètre de calcul Les collectivités et établissements publics qui sont obligatoirement affiliés au centre de gestion.</p> <p>Organisations syndicales bénéficiaires Celles qui ont présenté des listes de candidats aux élections des représentants du personnel aux Comités Techniques présents dans le périmètre défini ci-dessus, à savoir : _____ (les nommer)</p> <p>Détermination et répartition du contingent (annexe 3) Conformément au barème fixé par le décret, le nombre d'heures du contingent est défini en référence au nombre total d'électeurs inscrits sur les listes électorales du ou des Comités Techniques présents dans le périmètre de calcul, à savoir : Pour la mandature 2019-2023, _____ électeurs inscrits au scrutin du 6 décembre 2018, soit _____ heures allouées par mois.</p> <p>Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales représentatives comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50 % (soit _____h) répartis en fonction du nombre de sièges détenus dans les CT du périmètre • 50 % (soit _____h) répartis en fonction du nombre de voix obtenues dans les CT du périmètre 	<p><i>Cette possibilité permet à l'organisation syndicale qui le demande de pouvoir mieux organiser le travail de ses militant-es au service de tous les agents du département.</i></p> <p><i>Convention entre le centre de gestion et une collectivité :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - « volontairement affiliée » dans le cas où celle-ci n'a pas été incluse dans le périmètre de calcul des crédits de temps syndical du centre de gestion, - « non affiliée » dans tous les cas. <p><i>Spécifique aux centres de gestion</i></p>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<p>ARTICLE 7 : AUTORISATIONS D'ABSENCE (articles 14, 17 et 18)</p> <p>Différentes autorisations d'absence sont accordées sur demande des agents pour l'activité syndicale :</p> <p>1) Autorisations d'absence faisant partie du crédit de temps syndical (art. 14 et 17)</p> <p>Détermination et répartition du contingent (annexe 4)</p> <p>Le contingent est défini proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du Comité Technique, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci.</p> <p>Pour la mandature 2019-2023, _____ électeurs (hors congé parental) représentant _____ équivalent temps plein, au scrutin du 6 décembre 2018, soit _____ heures allouées par an.</p> <p>Sont concernées par ce contingent, les organisations syndicales ayant présenté des listes de candidatures aux élections des représentants des personnels au Comité Technique de la Collectivité / l'Établissement, à savoir : _____ (les nommer)</p> <p>2) Autorisations d'absence pour siéger en instances représentatives (article 18)</p> <p>Une autorisation d'absence est accordée aux représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi qu'aux experts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour siéger dans les instances représentatives instituées en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 à savoir : <ul style="list-style-type: none"> - Au CCFP, CSFPT, CNFPT (instances nationales, délégations régionales et conseils régionaux d'orientation) et au Conseil économique social et environnemental (national ou régional), - En CT, CHSCT, CAP, CCP, conseil de discipline, conseil de discipline de recours et commission de réforme. • Pour participer aux réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations en application de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983. <p>Dans tous les cas, la durée de l'autorisation d'absence est égale au double de la durée prévisible de la réunion, qui sera indiquée sur la convocation, majorée des délais de route.</p> <p><i>Pour les réunions des instances représentatives placées sous sa responsabilité, la Collectivité / l'Établissement, consciente du travail important de préparation et de compte-rendu que ces instances demandent, majore la durée légale rappelée ci-dessus d'une fois la durée prévisible de la réunion.</i></p>	<p><i>La durée de l'autorisation d'absence est alors égale au triple de la durée prévisible de la réunion, qui sera indiquée sur la convocation, majorée des délais de route.</i></p>

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
<p><u>ARTICLE 8 : SUIVI DE L'APPLICATION DU PROTOCOLE</u></p> <p><i>Les parties signataires se rencontreront une fois par an au cours du premier semestre pour apprécier les conditions d'application du présent protocole sur l'année précédente, et plus particulièrement l'état de la consommation et du remboursement des heures de décharge de service et des autorisations d'absence.</i></p> <p><i>Le cas échéant, elles pourront être amenées à l'aménager par voie d'avenant(s).</i></p> <p><u>ARTICLE 9 : DURÉE D'APPLICATION DU PROTOCOLE</u></p> <p><i>Le présent protocole est conclu pour la période du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2023 à l'exception des crédits de décharge de service et d'autorisation d'absence qui découlent des résultats aux élections professionnelles et sont attribuées pour les années civiles 2019 à 2023.</i></p>	<p><i>Donne 6 mois après les élections professionnelles pour négocier un protocole d'accord, sans empêcher que leur résultat s'applique aussitôt pour le calcul du temps syndical.</i></p>

**Annexe 1 : EXEMPLE DE RÉPARTITION
des subventions et du crédit de temps syndical**

ARTICLE 1 : Subvention d'équipement du local mis à disposition

Enveloppe globale : 3 000 €

Syndicat	Nb voix	Part fixe 50%	Part variable 50%	Total
A	400	300 €	462 €	762 €
B	350	300 €	404 €	704 €
C	270	300 €	312 €	612 €
D	190	300 €	219 €	519 €
E	90	300 €	104 €	404 €
Total	1 300	1 500 €	1 500 €	3 000 €

OU : Subvention représentative des frais de location et d'équipement du local

Enveloppe globale : 10 000 €

Syndicat	Nb voix	Part fixe 75%	Part variable 25%	Total
A	400	1 500 €	769 €	2 269 €
B	350	1 500 €	673 €	2 173 €
C	270	1 500 €	519 €	2 019 €
D	190	1 500 €	365 €	1 865 €
E	90	1 500 €	173 €	1 673 €
Total	1 300	7 500 €	2 500 €	10 000 €

ARTICLE 2 : Subvention de fonctionnement

Enveloppe globale : 5 000 €

Syndicat	Nb voix	Part fixe 30%	Part variable 70%	Total
A	400	300 €	1 077 €	1 377 €
B	350	300 €	942 €	1 242 €
C	270	300 €	727 €	1 027 €
D	190	300 €	512 €	812 €
E	90	300 €	242 €	542 €
Total	1 300	1 500 €	3 500 €	5 000 €

ARTICLE 7 : Autorisations d'absence dites millièmes (art. 14 et 17 du décret n°85-397)

Nombre d'électeurs 2 000
 Durée annuelle du travail 1 607 h
 Enveloppe annuelle 3 214 h

Syndicat	Nb voix	Nb sièges	Répartition de l'enveloppe		
			/ voix	/ sièges	Total
A	400	4	494 h	643 h	1 137 h
B	350	3	433 h	482 h	915 h
C	270	2	334 h	321 h	655 h
D	190	1	235 h	161 h	396 h
E	90	0	111 h	0 h	111 h
Total	1 300	10	1 607 h	1 607 h	3 214 h

ARTICLE 6 : Décharges d'activité de service (articles 19 et 20 du décret n°85-397)

Nombre d'électeurs 2 000
 Enveloppe mensuelle 450 h
 Enveloppe annuelle 5 400 h

Syndicat	Nb voix	Nb sièges	Répartition de l'enveloppe		
			/ voix	/ sièges	Total
A	400	4	831 h	1 080 h	1 911 h
B	350	3	727 h	810 h	1 537 h
C	270	2	561 h	540 h	1 101 h
D	190	1	395 h	270 h	665 h
E	90	0	187 h	0 h	187 h
Total	1 300	10	2 700 h	2 700 h	5 400 h

Décharges d'activité de service dans un centre de gestion où il faut préalablement additionner le nombre de voix et de sièges obtenus par chaque syndicat dans tous les CT des collectivités et établissements affiliés

Nombre d'électeurs 8 000
 Enveloppe mensuelle 1 500 h
 Enveloppe annuelle 18 000 h

Syndicat	Nb voix	Nb sièges	Répartition de l'enveloppe		
			/ voix	/ sièges	Total
A	770	22	1 575 h	1 980 h	3 555 h
B	1 240	32	2 536 h	2 880 h	5 416 h
C	800	20	1 636 h	1 800 h	3 436 h
D	420	9	859 h	810 h	1 669 h
E	650	12	1 330 h	1 080 h	2 410 h
F	180	2	368 h	180 h	548 h
G	340	3	695 h	270 h	965 h
Total	4 400	100	9 000 h	9 000 h	18 000 h

Annexe 2 : LES LOCAUX SYNDICAUX

Les locaux syndicaux et équipements constituent le premier volet du protocole d'accord à conclure localement, à la suite des élections professionnelles syndicales dans la Fonction Publique Territoriale.

L'article 3 du décret n°85-397 dispose que lorsque les effectifs du personnel de la collectivité ou de l'établissement sont supérieurs à 500 agents, la mise à disposition de locaux distincts est de droit pour chacune des organisations syndicales représentatives, ayant une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement.

Cette obligation n'est qu'une recommandation pour celles et ceux dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 agents et inférieur à 500 (bien entendu dans le cadre de la négociation, il conviendra de tout mettre en œuvre afin d'obtenir la mise à disposition d'un local distinct).

Toutefois cette recommandation, tout en n'ayant pas valeur contraignante, pourrait revêtir la forme d'une obligation quand il aura été précisé que le local commun affecté ne peut pas accueillir plus de cinq personnes, correspondant à un groupe de travail homogène ; ce qui semble imposer des locaux distincts afin de préserver l'action en propre de chaque organisation syndicale.

En toute hypothèse, qu'il s'agisse d'un local commun ou de bureaux distincts, il est important de connaître ses caractéristiques en termes, outre de localisation et d'équipement, de surface minimale.

Si aucune obligation réglementaire pour la Fonction Publique Territoriale n'existe en matière de surface minimale, il convient néanmoins, au titre des exigences de sécurité et d'hygiène, de se référer au Code du travail, lequel prévoit en son article R 4214-22 :

« Les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et leur surface, sont telles qu'elles permettent aux travailleurs d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être.

L'espace libre au poste de travail, compte tenu du mobilier, est prévu pour que les travailleurs disposent d'une liberté de mouvement suffisante. »

Bref, cela revient à réserver par occupant une surface minimale au regard de normes NF existantes (NFX35-102) datant certes de 1998 mais qui font l'objet d'un projet d'actualisation (Pr NFS31-199) en discussion depuis 2016.

En tout état de cause, la circulaire n°95-07 du 15 avril 1995 relative aux lieux de travail vise expressément cette norme qui recommande une surface minimale que devront présenter les locaux assimilables à ceux de travail à usage de bureaux prévus pour différentes tâches nécessitant l'emploi des équipements tels que téléphone, télécopieur, micro-ordinateur, modem, lecteur de CD-ROM, imprimante, accès à un photocopieur, etc.

Il en résulte qu'à minima, les bureaux affectés aux organisations syndicales devront tenir compte du nombre de personnes susceptibles d'occuper les locaux affectés, à raison de 10 à 15 m² par personne avec un minimum de 11 m² par personne dans un bureau collectif.

Cette superficie sera portée à 15 m² si dès lors que dans l'espace proposé est retenu le principe de « réception », donc à plus forte raison si plusieurs organisations syndicales viennent à occuper le même local.

La répartition des surfaces devra donc tenir compte de certaines contraintes, à savoir le débatement du poste, la surface nécessaire au poste (*liberté de mouvement*), l'emplacement des meubles et autres équipements d'utilisation permanente.

En outre, il est à relever que toute surface supérieure à 25 m² réponde à une configuration faisant que la longueur soit inférieure à trois fois la largeur, sans oublier de rappeler que la hauteur libre entre plancher et plafond doit être au moins de 2,50 m voire 2,70 m et les circulations avoir une largeur minimale de 0,80 m pour autoriser le passage d'une personne et de 1,50 m pour que deux personnes puissent se croiser.

Ainsi, au-delà de la surface minimale recommandée, que le bureau soit individuel ou collectif, il est nécessaire de tenir compte du mobilier, des équipements et autres dispositifs mais aussi de l'activité principale des occupants du bureau, notamment collectif, fondé sur des communications verbales qui nécessitent alors de prévoir au moins 15 m² par personne afin de limiter les interférences entre locuteurs.

En effet, les locaux de bureau doivent permettre de bouger librement, d'accueillir des visiteurs et de stocker le matériel requis. Ils constituent le moyen indispensable à la bonne réalisation de l'activité syndicale, que ce soit en termes d'efficacité, de convivialité (*ne faisant pas obstacle à la concentration ou à la compréhension de ce qu'expose votre interlocuteur*), de préservation de la confidentialité lors d'entretiens quand on sait notamment l'importance de l'utilisation du téléphone qui occupe une grande partie du temps de la relation syndicale.

Cela revient donc à élaborer à tout le moins un mini cahier des charges, fil conducteur lors de la discussion de la détermination des locaux mis à disposition des organisations syndicales.

Annexe 3 : LA NÉGOCIATION LOCALE entre employeur et organisations syndicales représentatives

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice.

Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Champ législatif de la négociation locale en application de la loi du 5 juillet 2010

Les organisations syndicales des salariés de tout statut ayant des représentants au sein du comité technique de la Ville de _____ ont qualité pour participer, au niveau de leur collectivité employeur, à des **négociations relatives notamment à l'évolution des compléments de rémunération statutaires dont l'application et le montant relèvent du pouvoir de décision de la collectivité.**

Les organisations syndicales ont également qualité pour participer, avec l'autorité territoriale, à des négociations relatives :

- 1° Aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;**
- 2° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;**
- 3° A la formation professionnelle et continue ;**
- 4° A la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs et à la protection sociale complémentaire ;**
- 5° A l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;**
- 6° A l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;**
- 7° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Définition de la négociation

Conformément aux préconisations de la circulaire du 22 juin 2011 relative à la négociation dans la fonction publique, la négociation doit être organisée distinctement des dispositifs d'échanges, de consultation, de concertation, qui doivent se déployer, par ailleurs, dans le cadre des instances consultatives réglementaires de la collectivité, ou des groupes de travail, ateliers et commissions organisés sous l'égide de ces instances.

La négociation a pour objet la recherche d'accords locaux, à travers la confrontation de propositions et points de vue distincts de l'employeur et des organisations syndicales représentatives. Elle suppose une marge de progrès pour les salariés de la collectivité et une volonté des interlocuteurs de rapprocher ou de rendre compatibles leurs positions par un jeu de concessions mutuelles.

La négociation est ouverte sur la base de propositions présentées, soit par l'autorité territoriale, soit par l'un ou plusieurs des syndicats représentatifs. Si les deux partenaires sociaux présentent des propositions, la discussion devra porter successivement et équitablement sur l'ensemble d'entre elles.

Modalités

La **négociation** sur l'ensemble des questions précédentes intervient entre l'autorité territoriale et les représentants du personnel :

- soit dans le cadre des rencontres périodiques prévues dans le calendrier de négociation prévu en application du présent protocole,
- soit dans le cadre de rencontres organisées en réponse à une demande de syndicats majoritaires,
- soit lors d'une rencontre organisée à réception d'un préavis de grève dans le cadre du délai de ce préavis.

La périodicité de l'organisation de ces négociations et les questions qu'elles recouvrent, en application du cadre législatif fixé pour le dialogue social dans la fonction publique, sont détaillées en annexe du présent protocole. Ces négociations doivent être organisées au minimum une fois par an, à une période de l'année permettant que leurs résultats puissent être pris en compte dans le budget primitif de l'année suivante.

Sont appelées à participer à ces négociations, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs compétents à l'échelon de la collectivité, en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

Elles choisissent librement leurs représentants pour ces négociations. Le temps de réunion, les trajets et un temps égal de préparation qui leur sont consacrés donnent lieu à des autorisations d'absence pour les participants, hors temps syndical.

Hierarchie des normes

Si l'objet de la négociation porte sur la mise en œuvre locale d'un accord conclu à un niveau supérieur, ou d'un texte réglementaire, il ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'application au bénéfice des salariés concernés, dans le respect de ses stipulations essentielles.

Un accord sera validé, s'il est signé, par une ou plusieurs organisations syndicales d'agents ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

Annexe 4 : LA NOTION DE NÉCESSITÉS DE SERVICE

Les autorisations d'absence (AA) et, à l'exception de celles prévues à l'article 18 du décret 85-397, les décharges d'activité de service (DAS) peuvent être refusées par l'employeur public **si et seulement si les nécessités de service motivent ce refus**. C'est pourquoi, il convient de définir cette notion afin de tenter de déterminer dans quelles circonstances l'employeur public pourra valablement opposer un refus.

En l'absence de définition posée par les textes, la nécessité de service peut se définir comme **l'ensemble des circonstances qui peuvent conduire l'employeur public à prendre certaines mesures limitant les droits des fonctionnaires, telles que l'astreinte, le refus de mutation...**² Il nous est apparu intéressant de prendre connaissance de ces circonstances, au regard de la jurisprudence existante (relativement mince).

Dans quels cas les employeurs peuvent-ils opposer un refus de temps syndical pour nécessités de service ?

Le juge administratif a pu apporter quelques éléments d'analyse pour que l'administration puisse justifier ces refus par les nécessités de service. En effet, selon le Conseil d'État³, l'administration peut valablement invoquer quatre éléments pour fonder les nécessités de service : des restrictions budgétaires ; des impératifs économiques de l'établissement ; l'effectif du service concerné ou **l'absence prévue de plusieurs agents du même service**.

D'une part, le Conseil d'État considère que la seule mention d'un « avis défavorable pour nécessités de service », sans aucune autre indication, ne satisfait pas à l'obligation de motivation. Ainsi, **la simple évocation des nécessités de service dans le motif du refus ne peut suffire** à refuser un congé syndical⁴.

D'autre part, il considère comme illégale la décision d'un maire qui **refuse systématiquement** à un agent communal travaillant dans une école, un congé pour formation syndicale pendant la période scolaire⁵. Cette jurisprudence s'applique aux AA et aux DAS dès lors que les dispositions des textes sont les mêmes.

Pour le juge administratif, l'employeur public ne peut pas refuser l'octroi d'une AA ou DAS en se fondant sur l'hypothèse que sur une période donnée les agents seront absents. Il faut qu'il sache s'ils seront ou non effectivement absents pour pouvoir invoquer les nécessités de service⁶. Il doit néanmoins rechercher tous les autres moyens de remplacer l'agent qui demande une AA ou une DAS, d'autant plus quand cette demande est faite suffisamment en amont du ou des jours d'absence.

En outre, **les refus de demande de temps syndical sont principalement dus à un défaut d'informations suffisantes sur la nature exacte des réunions de la part des syndicats**.

En effet, le juge administratif a validé un refus à une demande présentée lorsque l'information donnée par le syndicat ne répond pas aux exigences de fond et de procédures requises par les textes⁷. En l'espèce, le syndicat avait demandé une AA sans faire référence aux réunions envisagées.

² Définition du cabinet d'avocats André ICARD, sur le site internet : <<http://www.jurisconsulte.net>>

³ CE, Sect., 27 avril 1990, n°88319

⁴ CE, Sect., 27 avril 1990, n°88319

⁵ CE, 25 septembre 2009, Commune de Saint-Martin-de-Valgagues, n°314265

⁶ CE, 17 mai 1991, n°108589 (AA) ; CE, 27 avril 1990, n°88319 (DAS)

⁷ CE, 19 décembre 2008, n°323072

Il en est de même, lorsque les autorisations demandées ont pour objet de se rendre à des réunions syndicales mais qu'aucune justification n'est donnée⁸. Il convient donc d'être vigilant quant aux informations données à l'employeur dans ces hypothèses.

8 CE, 19 février 2009, n°324864