

Mémoire CGT – Fiche droit syndical.

Mai 2010

ÉTAT DES LIEUX	PROPOSITIONS CGT
<p>Dans le versant territorial de la Fonction Publique, les articles 57-7, 100 et 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée organisent principalement l'exercice du droit syndical.</p> <p>Le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale et le décret n° 85-552 du 22 mai 1985 modifié relatif au congé de formation syndical dictent les principales dispositions.</p>	
Loi dialogue social	
<p><i>L'Assemblée nationale a adopté le 27 avril en 1ère lecture le projet de loi sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique.</i></p> <p><u>La rénovation du dialogue social</u></p> <p>Les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique ont ouvert une nouvelle ère de démocratie sociale dans la fonction publique autour de deux principes clés : un dialogue social plus large et plus efficace ; des acteurs plus légitimes et plus responsables.</p> <p>Les principales stipulations de ces accords ont été transposées dans la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, parue au J.O. du 6 juillet 2010.</p> <p>À l'exception des dispositions relatives à la négociation qui sont d'application directe, ses dispositions requièrent l'intervention de décrets d'application. Ces décrets, notamment ceux relatifs aux instances de concertation, devraient être publiés d'ici la fin de l'année afin de permettre l'entrée en vigueur la plus rapide possible des nouvelles règles</p> <p>Sur le fond, deux objectifs sont plus particulièrement poursuivis par les accords de Bercy : l'amélioration des garanties de carrière et d'évolution professionnelle des représentants syndicaux et l'adaptation des moyens matériels et humains aux nouvelles réalités du dialogue social.</p> <p>La vitalité du dialogue social suppose des moyens syndicaux proportionnés aux enjeux et des droits capables de garantir et de valoriser l'engagement syndical. Il s'agit non seulement d'éviter toute discrimination à l'encontre de ces personnels dans le déroulement de leur carrière, mais également de mieux reconnaître l'expérience acquise au titre de l'exercice du mandat syndical dans la construction des parcours professionnels.</p> <p>Le statut permettra ainsi la reconnaissance, dans le titre I du statut général des fonctionnaires, des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre de la promotion des agents investis d'un mandat syndical, qu'il s'agisse des concours internes ou des promotions de corps par voie d'inscription sur</p>	<p>La CGT a paraphé « les accords de Bercy » du 22 juin 2008</p> <p>Au titre des accords de Bercy juin 2008, relatifs à la rénovation du dialogue social, un groupe de travail fédéral est mis en place dans le cadre de la négociation sur le droit syndical.</p> <p>Il rappelle que le droit syndical n'est pas un privilège pour les agents et les organisations syndicales. C'est une des conditions indispensables à un dialogue social assurant d'une part la juste représentation des personnels et d'autre part contribuant à l'amélioration du service public.</p> <p>La Cgt entend promouvoir une démarche syndicale au plus près des salariés.</p> <p>Le syndicat est à la base de l'activité syndicale et du dialogue social indispensables à la fois à l'efficacité du service public et à la défense des intérêts des agents.</p> <p>Sur le droit syndical, il est nécessaire pour donner corps à notre démarche :</p> <ul style="list-style-type: none">• de clarifier les moyens de fonctionner,• d'élargir les droits existants afin de les adapter à l'évolution de la structuration de la Fonction Publique Territoriale,• de doter les responsables et mandatés syndicaux permanents et non permanents de garanties fortes pour conjuguer à la fois carrière et mandat syndical. <p><u>Être à l'offensive sur les droits syndicaux</u></p> <p>A chaque niveau, le droit syndical doit être garanti par des accords collectifs prenant en compte la question du parcours militant et celle des moyens de fonctionner.</p> <p><u>Point de vue du groupe de travail fédéral « droits syndicaux » :</u></p> <p>Une commission interministérielle d'évaluation a réalisé un état des lieux de la pratique du droit syndical dans les trois versants de la Fonction Publique (Etat, Hospitalière, Territoriale) et a produit une note intermédiaire dont cinq points ont retenu notre attention :</p> <ul style="list-style-type: none">• la notion de fongibilité des différentes autorisations d'absence et des décharges de service,• la multiplication des structures de concertation et le temps de préparation et de restitution pour ces réunions,• la « non-consommation » des autorisations spéciales d'absence,• la question du remplacement des agents bénéficiant de

Mémoire CGT – Fiche droit syndical.

Mai 2010

<p>un tableau d'avancement ou d'examen professionnel.</p> <p>En complément, un groupe de travail avec les partenaires sociaux et les représentants des employeurs des trois fonctions publiques a été mis en place en juin 2010 pour examiner les pistes d'évolution réglementaires possibles dans le prolongement des travaux d'évaluation des droits et moyens syndicaux effectués par la mission interministérielle. A la suite de la promulgation de la loi du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social et conformément aux Accords de Bercy signés le 2 juin 2008 par Éric Woerth, ministre de la Fonction publique, Georges Tron, secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, a ouvert le 15 juillet les concertations sur les droits et les moyens des organisations syndicales.</p> <p>http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1018.html</p>	<p>droit à l'absence de leur lieu de travail,</p> <ul style="list-style-type: none">• la modernisation des moyens de fonctionnement <p>La note reconnaît que la distinction et le cloisonnement entre les différents types d'autorisation d'absence pour mener l'activité syndicale est dépassée pour de nombreuses collectivités. D'autant que se multiplient aujourd'hui différents lieux de concertation (groupe d'études, réunions de concertation, etc.) autre que les lieux institutionnels statutaires (CTP, CAP, CHS, ...). Cela soulève de pair, comme le rapport d'étape l'indique, la question des temps nécessaires à la préparation et à la restitution de ces réunions.</p> <p>Concernant la non-consommation des autorisations spéciales d'absence, ce qui pourrait paraître en contradiction avec le premier point, on ne peut en déduire comme le fait la commission à une suffisance du quota mais plutôt le problème du contenu de l'article 14 et les difficultés pour les collègues des petites collectivités affiliées au Centre de Gestion à en bénéficier sans oublier plus généralement les pressions faites sur les agents.</p> <p>Pour la question du remplacement des agents bénéficiant de droit à l'absence de leur lieu de travail, celle-ci sera reprise dans la partie proposition du groupe de travail fédéral.</p> <p>Pour la question du remplacement des agents bénéficiant de droit à l'absence de leur lieu de travail, celle-ci sera reprise dans la partie proposition du groupe de travail fédéral.</p> <p>S'agissant de la modernisation des moyens de fonctionnement, la commission reconnaît que la terminologie du décret de 1985 est dépassée mais nous sommes toutefois en désaccord avec sa vision angélique qui consiste à conclure que les organisations syndicales bénéficient au final du minimum de droit nécessaire.</p>
--	---

ÉTAT DES LIEUX	PROPOSITIONS CGT
Liberté syndicale et participation des personnels à l'activité syndicale	
<p>La liberté syndicale est un principe constitutionnel. Selon le préambule de la Constitution de 1946 : Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.</p> <p>Cette liberté est réaffirmée par le Statut général des fonctionnaires pour les titulaires et les non-titulaires (art. 8 loi n°83-634 du 13 juil. 1983 et art. 136 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).</p> <p>* Contenu</p> <p>Le principe de liberté syndicale recouvre :</p> <ul style="list-style-type: none">- la liberté de constituer des organisations syndicales. Leur création s'effectue selon les modalités prévues par le code du travail.- En cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, l'autorité territoriale (Maire ou Président) est informée des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents (art. 1 décr. n°85-397 du 3 avr. 1985).- la garantie de non discrimination à l'égard des syndiqués ou des non syndiqués. Il ne peut être tenu compte d'une appartenance syndicale en matière de recrutement, d'avancement, d'affectation et plus généralement dans la situation des fonctionnaires. Ainsi, le Conseil d'Etat a annulé des refus de mutation motivés par l'activité syndicale (CE 18 avr. 1980 n°11540).	<p>Pas de propositions revendicatives</p>

Mémoire CGT – Fiche droit syndical.

Mai 2010

Réunions syndicales	
<p>DECRET N°85-397 DU 3 AVRIL 1985</p> <p>Réunions syndicales</p> <p>Art. 5.- Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs en dehors des horaires de service. Toutefois, en cas d'impossibilité, ces réunions peuvent se tenir en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs dans des locaux mis à la disposition des organisations syndicales. Celles-ci peuvent également tenir des réunions durant les heures de service, mais dans ce cas seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence peuvent y assister.</p> <p>Art. 6.- Les organisations syndicales représentées au comité technique paritaire ou au conseil supérieur de la fonction publique territoriale sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information d'une heure. Une même organisation syndicale peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre.</p> <p>Tout agent a le droit de participer, à son choix, à une heure mensuelle d'information dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.</p> <p>Art. 7.- Tout représentant mandaté par une organisation syndicale à cet effet a libre accès aux réunions tenues par cette organisation, même s'il n'appartient pas à la collectivité ou à l'établissement dans lequel se tient la réunion.</p> <p>L'autorité territoriale doit être informée de la venue de ce représentant au moins vingt-quatre heures avant la date fixée pour le début de la réunion, dans la mesure où celle-ci se tient dans les locaux administratifs.</p> <p>Art. 8.- Les réunions mentionnées aux articles 5 et 6 ne peuvent avoir lieu qu'hors des locaux ouverts au public et elles ne doivent ni porter atteinte au bon fonctionnement du service ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers.</p> <p>Ces réunions doivent faire l'objet d'une demande d'organisation préalable ; la demande doit être formulée une semaine au moins avant la date de la réunion.</p>	
Les moyens matériels	
<p>Les textes actuels sont plus que flous.</p> <p>Lorsque les effectifs du personnel d'une collectivité ou d'un établissement relevant de la loi du 26 janvier 1984 précitée sont égaux ou supérieurs à cinquante agents, l'autorité territoriale doit mettre un local commun à usage de bureau à la disposition des organisations syndicales ayant une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement et représentées au comité technique paritaire local ou au conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Dans toute la mesure du possible, l'autorité territoriale met un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations.</p> <p>Un local commun est attribué par le centre de gestion ou l'un des centres prévus aux articles 17,18, et 112 de la loi du 26</p>	<p>Il convient à la fois de prendre en compte les évolutions techniques et de définir précisément un socle minimum.</p> <p>Les locaux syndicaux sont équipés :</p> <ul style="list-style-type: none">• d'une ligne téléphonique,• d'un mobilier de bureau approprié,• d'équipements en nombre suffisants au titre desquels un photocopieur de capacité adaptée à la taille de la collectivité et à son effectif,• d'un ordinateur techniquement performant doté d'une liaison interne à haut débit,• d'une imprimante de qualité satisfaisante,• d'un fax...

Mémoire CGT – Fiche droit syndical.

Mai 2010

<p><u>janvier 1984</u> précitée aux organisations syndicales représentées au comité technique paritaire placé auprès de ce centre ainsi que, le cas échéant, aux comités techniques paritaires des collectivités ou établissements affiliés à ce centre, ou au conseil supérieur de la fonction publique territoriale.</p> <p>Lorsque les effectifs du personnel de la collectivité ou de l'établissement sont supérieurs à 500 agents, l'octroi de locaux distincts est de droit pour les organisations syndicales représentées au comité technique paritaire local. Il en est de même pour les organisations syndicales mentionnées à l'alinéa précédent lorsque les effectifs d'un centre de gestion dépassent 500 agents. Toutefois, dans l'un et l'autre cas, les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.</p> <p>Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales sont normalement situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Toutefois, en cas d'impossibilité, ces locaux peuvent être situés en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs. Si la collectivité ou l'établissement est contraint de louer des locaux, il en supporte alors la charge.</p> <p>Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale.</p> <p>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.</p> <p>Les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement ainsi que les organisations représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage en nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation des documents.</p> <p>Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès, et déterminés après concertation entre les organisations syndicales et l'autorité territoriale.</p> <p>L'autorité territoriale est immédiatement avisée de cet affichage par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur.</p>	<p>Les organisations syndicales bénéficient du droit à reprographie de documents syndicaux pour les besoins des personnes de la collectivité sur la base minimale de 24 tirages dans l'année multiplié par le nombre d'agents de la collectivité et s'il y a lieu de la prise en charge des consommables.</p> <p>Les frais de communication (téléphone, fax, internet), d'équipements, de maintenance sont pris en charge par la collectivité.</p> <p>Les centres de gestions et les centres de gestion de référence au niveau régional alloueront respectivement ces mêmes moyens aux organisations syndicales représentées au sein des comités techniques départementaux ainsi qu'au sein des conseils régionaux d'orientation.</p> <p>Les locaux mis à disposition des organisations syndicales à partir du seuil de 25 agents. Ils seront distincts pour chacune des organisations syndicales [représentatives ?] à partir de 50 agents dans la collectivité</p>
---	--

Les moyens de déplacement

	<p>Les militants syndicaux et les représentants des personnels élus sur liste syndicale bénéficient du remboursement des frais de déplacement et de transports pour l'exercice de leur mandat et si possible de la mise en disposition de véhicules de service. Ces frais sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement auprès desquels, ils remplissent leur mission syndicale.</p> <p>Les élus au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale ainsi que ceux du Centre National de la Fonction Publique Territoriale bénéficient d'une carte de transport gratuit sur l'ensemble du territoire national.</p>
--	---

Temps syndical

<p>Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister <u>aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs</u></p>	<p>Les strates servant au calcul des décharges d'activités de service (article 16 du décret) sont restructurées :</p>
--	---

Mémoire CGT – Fiche droit syndical.

Mai 2010

<p>dont ils sont membres élus quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat.</p> <p>La durée des autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article précédent à un même agent, au cours d'une année, ne peut excéder dix jours dans le cas de participation aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats. Cette limite est portée à vingt jours par an lorsque cet agent est appelé à participer aux congrès syndicaux internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, de syndicats nationaux, des fédérations, des confédérations et des instances statutaires départementales, interdépartementales et régionales.</p> <p>Des autorisations spéciales d'absence sont également accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux qui sont indiqués à l'article précédent. Ces autorisations sont délivrées dans la limite d'un contingent global d'autorisations spéciales d'absence déterminé, chaque année, à raison d'une heure d'autorisation spéciale d'absence pour 1 000 heures de travail effectuées par l'ensemble des agents.</p> <p>Chaque collectivité territoriale ou établissement public employant au moins cinquante agents calcule, selon ce barème appliqué au nombre d'heures de travail effectuées par les agents employés dans cette collectivité ou cet établissement, un contingent global qui est réparti entre les organisations syndicales qui ont obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, proportionnellement au nombre de voix obtenues au comité technique paritaire de la collectivité ou de l'établissement.</p>	<ul style="list-style-type: none">• à partir d'un effectif de 2000 augmentation de la strate par tranche de 500 agents avec 100 heures par tranche• de 500 agents (à partir de 2000). La première strate (moins de 100 agents) dans être porté à un équivalent temps plein de 153 heures ½ par mois. <p>Les autorisations spéciales d'absence de niveau départemental et régional (articles 12 et 13 du décret) :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les droits de l'article 13 doivent être augmentés et portés uniformément à 20 jours- non pas en tant que plafond cumulatif- mais distinctement pour chacun des niveaux départemental, régional, national, international. <p>Des autorisations spéciales d'absence (articles 14 du décret) sont également accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès, aux réunions statutaires ainsi que par couvrir les besoins de l'activité syndicale des instances d'un niveau autre que départemental, régional, national et international. Ces autorisations spéciales d'absence sont augmentées sans qu'il ne soit décompté du quota alloué du temps rendu nécessaire au regard des délais de route.</p> <p>Le refus d'une désignation d'un agent à ce titre ne peut être applicable sans avis préalable de la CAP compétente et sans accord sur la désignation d'un autre agent.</p> <p>Toute référence à la notion de nécessité de service au vu des textes et des jurisprudences ne peut être opposé.</p> <p>Modification du calcul des autorisations spéciales d'absence</p>
<p>Pour les collectivités et établissements employant moins de cinquante agents, le centre de gestion auquel ils sont affiliés calcule, selon le même barème appliqué au nombre d'heures de travail effectuées par le total des agents employés par ces collectivités et établissements, un contingent global qui est réparti entre les organisations syndicales ayant obtenu des sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, proportionnellement au nombre de voix obtenues au comité technique paritaire placé auprès du centre de gestion.</p> <p>Les agents bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné ou, en cas d'application du troisième alinéa, dans les collectivités et établissements mentionnés au troisième alinéa.</p> <p>Lorsque des autorisations spéciales d'absence sont accordées, dans les conditions définies au présent article, aux agents qu'ils emploient, les collectivités et établissements mentionnés au troisième alinéa sont remboursés par les centres de gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.</p> <p>Sur simple présentation de leur convocation à ces organismes, les représentants syndicaux appelés à siéger aux commissions administratives paritaires ou aux organismes statutaires créés en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 se voient accorder une autorisation d'absence. La durée de cette autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.</p>	<p>(articles 14 du décret) 1 heures pour 500 heures de travail.</p> <p>Les délégués et les représentants du personnel disposent d'au moins une journée de préparation et d'une journée de restitution pour les réunions à l'initiative de l'administration ainsi que pour les instances paritaires. Ce temps pourra être augmenté en fonction des dossiers présentés et de la taille de la collectivité</p> <p>Pour favoriser la qualité du dialogue social, ordre du jour et dossiers y afférent doivent être 15 jours avant la tenue des réunions.</p> <p>L'employeur dans les collectivités et établissements où sont occupés au moins onze salariés est tenu de laisser à l'agent investie de la mission de conseiller du salarié et chargé d'assister un salarié lors d'un entretien de licenciement le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 15 heures par mois.</p> <p>Le temps passé hors de la collectivité ou de l'établissement pendant les heures de travail par le conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que l'agent tient du fait de son ancienneté dans la collectivité ou l'établissement.</p> <p>Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution de rémunérations et avantages y afférents.</p> <p>Les employeurs sont remboursés par l'État des salaires maintenus pendant ces absences ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents.</p>

Mémorandum CGT – Fiche droit syndical.

Mai 2010

<p>L'autorité territoriale attribue globalement à l'ensemble des organisations syndicales un crédit d'heures déterminé selon le barème fixé à l'article 18, qu'elles se répartissent, sous réserve des dispositions de l'article suivant, selon les critères ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none">- 25 % de ce crédit est partagé également entre les organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale,- 75 % est partagé entre les organisations qui ont obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, proportionnellement au nombre de voix obtenues au comité technique paritaire de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion pour les collectivités et établissements de moins de cinquante agents. <p>L'étendue des décharges de service varie selon le nombre d'agents occupant un emploi figurant au dernier compte administratif approuvé, diminué du nombre des agents mis à la disposition d'une autre collectivité et augmenté du nombre des agents mis à la disposition de la collectivité.</p>	
<p>Le crédit d'heures est calculé par application du barème ci-après :</p> <p>moins de 100 agents : nombre d'heures par mois égal au nombre d'agents occupant un emploi permanent à temps complet.</p> <ul style="list-style-type: none">- 100 à 200 agents : 100 heures par mois.- 201 à 400 agents : 130 heures par mois.- 401 à 600 agents : 170 heures par mois.- 601 à 800 agents : 210 heures par mois.- 801 à 1.000 agents : 250 heures par mois.- 1.001 à 1.250 agents : 300 heures par mois.- 1.251 à 1.500 agents : 350 heures par mois.- 1.501 à 1.750 agents : 400 heures par mois.- 1.751 à 2.000 agents : 450 heures par mois.- 2.001 à 3.000 agents : 550 heures par mois.- 3.001 à 4.000 agents : 650 heures par mois.- 4.001 à 5.000 agents : 1.000 heures par mois.- 5.001 à 25.000 agents : 1.500 heures par mois.- 25.001 à 50.000 agents : 2.000 heures par mois.- au-delà de 50.000 agents : 2.500 heures par mois. <p>Pour le calcul ci-dessus, les emplois à temps non complet sont regroupés afin d'être comptabilisés globalement en nombre d'emplois à temps complet.</p> <p>Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires des décharges de service parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné ou, en cas d'application des dispositions de l'article 17 ci-dessus, parmi leurs représentants en activité dans les collectivités et établissements qui bénéficient des dispositions de l'article précité. Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche de l'administration, l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire, invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. Si l'application du barème aboutit à accorder à l'ensemble des organisations syndicales un nombre d'heures de décharge de service inférieur à celui dont elles disposent lors de la publication du présent décret, ce dernier nombre est maintenu.</p> <p>Le statut général ne prévoit pas d'heures de décharges de service pour les conseillers des salariés. Dès lors, l'application du code du travail (L122-14-14 ; L 122-14-15 et suivants) pose litige.</p>	

Mémoire CGT – Fiche droit syndical.

Mai 2010

Droits nationaux	
<p>Le nombre total en équivalent temps plein des agents de la fonction publique territoriale mis à disposition au titre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national dont les charges salariales sont remboursées par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement est fixé à quatre-vingts. L'application de l'alinéa qui précède ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux régimes spéciaux des décharges de service existant au niveau national au moment de l'entrée en vigueur du présent décret, financées par des ressources autres que la dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement.</p> <p>L'effectif mentionné au premier alinéa de l'article 19 est ainsi réparti. Chaque organisation syndicale représentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dispose de trois agents mis à disposition.</p>	<p>Elargissement des droits nationaux par l'augmentation des mises à disposition soit :</p> <ul style="list-style-type: none">• en prenant en compte l'accroissement du nombre d'inscrits CTP en 2008 qui est de 74%,• par un nombre de mises à disposition qui passerait de 103 à 157. <p>Les représentants syndicaux bénéficient d'autorisations spéciales d'absence et de la prise en charge des frais de déplacement dans le cadre des réunions de concertation avec le gouvernement (ministère, DGCL . autres, ...)</p> <p>Les organisations syndicales bénéficient par l'Etat du remboursement des charges locatives.</p>
<p>L'effectif restant des agents mis à disposition est réparti entre les organisations syndicales à la proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.</p> <p>Le nombre des agents ainsi réparti s'apprécie en équivalent temps plein. Leur mise à disposition ne peut être inférieure au mi-temps.</p> <p>Pour l'application du troisième alinéa de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, le coût de la rémunération nette d'un agent correspondant à celui d'une mise à disposition non prononcée est déterminé par rapport 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 et percevant l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés au taux moyen fixé pour la 3e catégorie.</p> <p>Pour le calcul de ce montant, il est tenu compte de la valeur du point d'indice au 1er janvier de l'année du versement de la compensation.</p> <p>Chaque organisation syndicale représentative fait connaître annuellement avant le 15 janvier au ministre chargé des collectivités territoriales le nombre de mises à disposition en équivalent temps plein qui n'ont pas été prononcées au cours de l'année précédente, la date de début de la période pour laquelle le versement est demandé et sa durée. Lorsque ce nombre n'est pas entier, sa partie non entière est retenue à concurrence du dixième égal ou inférieur.</p> <p>Toute demande présentée hors délai est irrecevable.</p> <p>La compensation financière est versée annuellement et en une seule fois. Son montant est préalablement notifié à l'organisation syndicale bénéficiaire par le ministre chargé des collectivités territoriales.</p>	
La formation syndicale	
<p>Décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale.</p> <p>Le congé pour formation syndicale prévu à l'article 57 (7°) de la loi n° 8- 1 -53 du 26 janvier 1984 modifiée ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres</p>	<p>Le droit à la formation syndicale doit être encouragé et reconnu à équivalence du droit à la formation professionnelle.</p> <p>Les animateurs, intervenants et directeurs de stage bénéficient de 18 jours de congés de formation syndicale en alignement aux dispositions du code du travail (Article L3142-9)</p>

Mémoire CGT – Fiche droit syndical.

Mai 2010

<p>ou instituts qui figurent Sur une liste arrêtée chaque année par le ministre chargé des collectivités territoriales au vu des propositions du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.</p> <p>La demande de congé doit être fait par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session. A défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé. Les décisions de rejet sont communiquées à la commission administrative paritaire lors de sa plus prochaine réunion.</p>	<p>L'agent qui participe à une session de formation syndicale bénéficie pour la durée de cette formation d'une rémunération globale, traitement indiciaire et ensemble des indemnités et accessoires au traitement compris, équivalente à celle qu'il aurait normalement perçue dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Les frais de déplacements occasionnés sont indemnisés selon les textes et barèmes en usage dans la Fonction Publique Territoriale.</p> <p>Le financement des stages syndicaux est assuré par les collectivités affiliées ou non affiliées aux centres de gestion.</p>
<p>Dans les collectivités ou établissements employant cent agents ou plus. les congés sont accordés dans la limite de 5 p. 1 00 de l'effectif réel. Dans tous les cas, le congé n'est accordé que si les nécessités du service le permettent.</p> <p>A la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation à l'autorité territoriale au moment de la reprise des fonctions.</p>	<p>Les frais de formation relatifs aux stages organisés par les instituts du travail auxquels participent les fonctionnaires doivent être pris en charge par l'Etat, comme le sont les salariés du privé par le ministère du travail. Depuis l'automne 2008 le ministère du travail ne les prend plus en charge.</p> <p>Prise en charge des formations CHSCT par les employeurs en alignement sur le code du travail.</p> <p>Actualisation du décret Fonction Publique Territoriale sur l'habilitation des organismes de formation syndicale.</p>

Les droits rattachés à la personne

Le parcours militant : une responsabilité collective pour l'organisation CGT

Renforcer les garanties de carrières des agents investis de mandats syndicaux

Sur le fond, deux objectifs sont plus particulièrement poursuivis par les accords de Bercy : l'amélioration des garanties de carrière et d'évolution professionnelle des représentants syndicaux et l'adaptation des moyens matériels et humains aux nouvelles réalités du dialogue social.

La vitalité du dialogue social suppose des moyens syndicaux proportionnés aux enjeux et des droits capables de garantir et de valoriser l'engagement syndical. Il s'agit non seulement d'éviter toute discrimination à l'encontre de ces personnels dans le déroulement de leur carrière, mais également de mieux reconnaître l'expérience acquise au titre de l'exercice du mandat syndical dans la construction des parcours professionnels.

Le statut permettra ainsi la reconnaissance, dans le titre I du statut général des fonctionnaires, des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre de la promotion des agents investis d'un mandat syndical, qu'il s'agisse des concours internes ou des promotions de corps par voie d'inscription sur un tableau d'avancement ou d'examen professionnel.

En complément, un groupe de travail avec les partenaires sociaux et les représentants des employeurs des trois fonctions publiques a été mis en place en juin 2010 pour examiner les pistes d'évolution réglementaires possibles dans le prolongement des travaux d'évaluation des droits et

Les mandats syndicaux et les représentants des personnels se situent dans un contexte de doubles compétences : militante et professionnelle. Ils assument des responsabilités importantes. Les militants acquièrent des compétences lors des missions effectuées dans leurs différentes fonctions.

L'exercice d'une activité syndicale ou de représentation des personnels doit être reconnue et valorisée au même titre que les compétences acquises au titre de l'activité professionnelle.

Dans ce cadre, la transférabilité des acquis de l'expérience doit être reconnue hors du champ syndical.

La validation doit avoir un caractère personnalisé au regard du mandat et des compétences développées. La phase d'évaluation doit comporter un entretien sur les motivations, les acquis, les responsabilités, et les attentes du militant par rapport à une formation universitaire. La décision finale ne doit pas conduire à un rejet mais à une mise à niveau ou à une réorientation du projet.

Tous les militants syndicaux permanents et non-permanents doivent pouvoir bénéficier d'un déroulement de carrière (avancement de grade, promotion interne, etc.) basé sur la moyenne des agents de même grade, du maintien de leur régime indemnitaire ou si plus favorable du régime indemnitaire moyen applicable aux agents de même grade et de l'ensemble des droits dont bénéficient les autres

Mémoire CGT – Fiche droit syndical.

Mai 2010

<p>moyens syndicaux effectués par la mission interministérielle.</p>	<p>personnels de la collectivité.</p> <p>L'agent bénéficiaire à titre syndical d'un temps de décharge de service, quelle que soit la nature au titre duquel la décharge est accordée, voit obligatoirement sa charge de travail allégée en proportion égale à l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire. Cet allègement des tâches doit faire l'objet au sein du service d'une compensation en temps et en agents dans des proportions identiques.</p> <p>Les militants syndicaux, notamment non-permanents et les représentants élus du personnel, ne bénéficient pas des garanties indispensables permettant leur protection.</p> <p>Les élus sur liste syndicale et les responsables syndicaux non-titulaires bénéficient de la même protection que les salariés de droit privé.</p> <p>Une protection particulière est instituée afin d'éviter toutes mesures discriminatoires comme mise au placard, mutation interne intempestive, blocage de carrière ... A ce titre, toute décision ayant un impact sur la situation devrait recueillir un avis favorable de la CAP avant mise en œuvre. C'est aussi la formation spécialisée n° 1 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale qui doit donner un avis sur les sanctions disciplinaires demandées par l'autorité territoriale, à l'encontre des agents protégés.</p> <p>Une protection particulière est instituée pour les militants syndicaux et représentants du personnel à l'occasion de suppressions de poste. Ainsi l'agent protégé par un mandat syndical ou de représentant élu du personnel est obligatoirement reclassé dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement</p>
<p>A VOIR</p>	<p><i>La prise en charge financière du coût du parcours de formation (CNFPT, cursus universitaire, bilan de compétence, vae...),</i></p> <p><i>2-119. - que nous devons rechercher avec le militant des possibilités de reclassement (dans la collectivité ou en dehors).</i></p> <p><i>Temps donné au camarade pour sa reconversion (droit à obtenir auprès de la collectivité : détachement hors quota, congés de formation...),</i></p> <p><i>Une convention de détachement avec au minima des Garanties de cursus professionnels d'avancement, de formation et de reclassement</i></p>