



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLIQUE

ÉDITION
2018

Rôle et garanties du représentant syndical dans la fonction publique



LES ESSENTIELS

Direction générale
de l'administration
et de la fonction publique



DRH 161/E 011

De quoi parle-t-on ?

Dans la fonction publique, le **droit à participation** se concrétise notamment par la création d'organismes consultatifs dans lesquels siègent des représentants du personnel (Conseils supérieurs, CT, CHSCT, CAP, CCP). L'action syndicale s'inscrit également dans d'autres domaines tels que l'information des agents, la concertation et la négociation mais aussi la revendication et la contestation (exercice du droit de grève ou de l'action en justice).

Le rôle du déchargé syndical

Acteur clé, le représentant syndical joue un rôle fondamental dans l'exercice des missions liées à l'activité syndicale.

Information sur toute question intéressant la vie des services (conditions de travail, méthodes, évolutions de l'administration). Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions d'information.

La **concertation** se distingue de la négociation qui, elle, se traduit par la recherche d'un accord engageant chacune des parties dans sa mise en œuvre.



Consultation obligatoire sur les projets de textes intéressant les agents du service (CT), et les actes relatifs à la carrière des fonctionnaires (CAP).

Défense des intérêts professionnels / contestation au travers de l'exercice du droit de grève ou de la capacité à ester en justice.

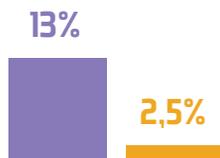
Pourquoi est-il essentiel d'agir dans ce domaine ?

● Assurer un droit syndical effectif

Les représentants syndicaux ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en raison de leur qualité : ils ne doivent pas être pénalisés, en particulier dans le déroulement de leur carrière. C'est pourquoi la loi prévoit des mécanismes de protection et des garanties en la matière.

Une mesure difficile de la perception des discriminations syndicales :

- ▶ 13% des agents publics se disent victimes de discriminations en raison de leur activité syndicale (baromètre sur la perception des discriminations au travail, Rapport du Défenseur des droits 2014) ;
- ▶ En 2017, 2,5% des réclamations sur les discriminations syndicales adressées au Défenseur des droits concernent l'emploi public (Rapport annuel du DDD de 2017).



Quelques exemples de discriminations syndicales sanctionnées par le juge :

- Mention de l'appartenance syndicale dans le dossier d'un candidat à un concours jugée irrégulière (CE, 28 septembre 1988, Merlenghi).
- Annulation d'un refus de mutation motivé par l'activité syndicale (CE, 18 avril 1980, n°11540).
- Annulation d'un licenciement d'un contractuel motivé par son activité syndicale (CE, 26 octobre 1960, n°42718).
- Annulation d'une décision de mutation visant à faire obstacle à ce que l'intéressé continue à exercer son activité syndicale au sein d'un service dans lequel il avait créé une section syndicale (CE, 28 avril 1989, n°85664).

Ce que disent les textes en matière de garanties

Plusieurs garanties permettent aux représentants syndicaux d'exercer pleinement leurs missions :

- deux garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires et aux agents contractuels : la **non-discrimination** et la **liberté d'opinion** ;
- des **droits liés à la carrière** (rémunération, avancement) et des **droits spécifiques liés à l'exercice du mandat** (droits aux autorisations d'absence et au crédit de temps syndical, droit à un congé formation, reconnaissance des acquis professionnels).

● Des garanties récemment renforcées (nouvel article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 et décret du 28 septembre 2017)

Les agents, titulaires ou contractuels, qui disposent, depuis au moins six mois, d'au moins 70 % de temps de décharge d'activité de service (ou de mise à disposition pour la fonction publique territoriale et hospitalière) sont assimilés aux agents qui exercent une activité syndicale à temps plein.

Le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale pris en application de l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 rationalise et encadre les pratiques de gestion. Le nouveau dispositif s'articule autour de trois axes :

- la reconnaissance de l'activité syndicale ;
- la simplification des règles en matière de rémunération et d'avancement ;
- l'accompagnement RH des agents exerçant une activité syndicale. A cet égard, la connaissance de l'organisation administrative, les compétences en matière de droit de la fonction publique, la défense des droits des agents, la maîtrise de la pratique de la négociation sont autant de savoir-faire développés par les représentants du personnel, au bénéfice des collectifs de travail qu'ils représentent, qui peuvent ensuite être valorisés dans leur parcours professionnel.

Quelles sont les règles d'exercice des mandats ?

Des règles sont aujourd'hui fixées afin que les agents qui acceptent d'exercer un ou plusieurs mandats de représentant syndical puissent disposer d'un **temps suffisant** consacré à leur activité syndicale et mieux concilier vie professionnelle et mandat syndical.

Des **crédits de temps syndical** (exprimés en ETP ou nombre d'heures) sont accordés aux représentants syndicaux sous forme de décharges ou de crédits d'heures pour exercer une activité syndicale.

Concrètement, les agents titulaires d'un mandat de représentant du personnel sont autorisés à participer, sur présentation de leur convocation, aux réunions de ces instances pendant leur temps de travail. Ils bénéficient d'**autorisations spéciales d'absence** d'une durée égale au double de la durée de la réunion à laquelle s'ajoutent les délais de route.

D'autres autorisations d'absence (de 10 à 20 jours par agent et par an) sont accordées aux représentants des organisations syndicales pour assister aux congrès syndicaux et aux réunions des organismes directeurs.

Au sein de la fonction publique territoriale, ces autorisations d'absence peuvent être exprimées selon le cas, en nombre de jours ou en crédits d'heures imputés sur le contingent d'autorisation d'absence.

Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information. Chaque agent a le droit de participer, selon son choix et sans perte de traitement, à l'une de ces réunions mensuelles d'information pendant une heure au maximum par mois.

Les formations

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, dans les instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) bénéficient d'une formation spécifique d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat.

- ▶ Tout agent public peut bénéficier d'un **congé de formation syndicale** d'une durée maximale de 12 jours par an. Ce dernier est accordé aux agents pour suivre une formation dispensée par un centre de formation agréé, sous réserve des nécessités de service. L'agent doit en faire la demande au moins un mois à l'avance, le défaut de réponse dans les quinze jours de la demande valant acceptation. La CAP est informée des rejets. Le nombre d'agents susceptibles de bénéficier chaque année d'un congé de formation syndicale est limité en fonction de l'effectif du service.

Qu'est-ce qu'une décharge d'activité de service ?

Les organisations syndicales peuvent attribuer des décharges d'activité de service, partielles ou totales, qui permettent à l'agent d'exercer une activité syndicale en lieu et place de son service.

En pratique, l'administration attribue globalement à l'ensemble des organisations syndicales représentatives un crédit d'heures selon un barème fonction du nombre d'effectifs et de la représentativité des organisations syndicales. Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires des décharges de service parmi leurs représentants en activité. Si cette désignation est jugée incompatible avec les nécessités de service, l'administration invite l'organisation syndicale, après avis de la CAP, à choisir un autre agent.

Un déchargé syndical demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine. Il conserve sa position statutaire et continue à percevoir la rémunération correspondante, y compris ses primes et indemnités, les bonifications attachées à l'emploi occupé et les primes liées à la manière de servir.

Le rapport du Conseil économique, social et environnemental (CESE)*

Dans son **rapport de 2017** « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales », le Conseil constate que le nouveau cadre juridique est suffisamment solide et abouti.

Des marges de progression existent toutefois, notamment : d'une part, mieux mesurer les discriminations syndicales dans la fonction publique et, d'autre part, mieux prendre en compte l'exercice d'un mandat syndical dans le déroulement de carrière.

Les références juridiques

- Loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires (notamment art 6. et suivants, art. 8, art. 8bis, art. 9, art. 23 bis).
- Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique d'Etat (FPE), décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale (FPT) ; décret n° 86-660 du 19 mars 1986 (FPH).
- Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Focus sur la liberté d'opinion et la liberté d'expression et ses interdictions

La **liberté d'opinion** des agents investis d'un mandat syndical est une condition *sine qua non* à l'exercice de leurs fonctions. Son respect est étroitement lié au principe de **non-discrimination**.

Le syndicalisme réclame, par ailleurs, une **liberté d'expression** plus large que celle octroyée à tout agent public et en conséquence une obligation de réserve assouplie. Le déchargé syndical est en effet appelé à participer à des débats et à des réunions (notamment au sein des instances) portant sur la politique du gouvernement, ou relatives aux actions d'un l'exécutif local ou d'un établissement qu'il peut être amené à contester.

Toutefois l'exercice du droit syndical doit aussi **se concilier avec le respect du devoir de réserve**, du principe hiérarchique et les obligations de service auxquels tous les agents publics restent soumis. Sont notamment interdits, sous peine de sanction disciplinaire, les propos injurieux et la diffamation.

Quelques exemples de bonnes pratiques



Création en 2015 d'un baromètre social au ministère des affaires sociales :

ce baromètre est destiné à mesurer l'ambiance générale de l'administration ainsi que la qualité du dialogue social. Il contribue au diagnostic d'éventuels problèmes sociaux et managériaux existants ou à venir dans les services et fait l'objet d'une analyse directions/organisations syndicales dans le cadre de réunions.



Des cellules d'écoute :

Les cellules de prévention des discriminations des ministères sont aussi à la disposition des agents engagés dans le syndicalisme (cellules du ministère de l'Économie et des Finances, au sein des ministères sociaux (CEMCAS), du ministère de l'Intérieur, du ministère de la culture et dans tout organisme labélisé diversité). Elles sont à l'écoute des agents pour établir un diagnostic, les conseiller et les accompagner afin de mettre fin aux pratiques discriminatoires syndicales avérées.

* https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2017/2017_18_discriminations_syndicales.pdf