



L'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

Références législatives et réglementaires :

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires – articles 8 et 8 bis ;
- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale- articles 100 et 100-1 ;
- [Décret n° 85-397 du 3 avril 1985](#) par le décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- [Décret n° 85-552 du 22 mai 1985](#) relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale ;
- [Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017](#) relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale ;
- [Arrêté du 9 février 1998](#) fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale
- [Circulaire du 20 janvier 2016](#) relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Le droit syndical constitue l'une des garanties accordées à l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels par le statut général tel qu'il résulte des dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée.

Les modalités d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale sont fixées par le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 dans sa version actualisée suite à la parution du décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014.

Table des matières

I) CONDITIONS GÉNÉRALES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL :	2
A) Les locaux syndicaux :	2
B) Les conditions d'utilisation des TIC par les organisations syndicales	4
C) L'affichage de documents d'origine syndicale.....	4
D) La distribution de documents d'origine syndicale.....	5
E) La collecte des cotisations syndicales	5
F) Les réunions syndicales	6
G) Le congé de formation syndicale	8
II) SITUATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX :	9
A) Les autorisations d'absence pour l'exercice du droit syndical.....	10
1) Autorisations spéciales d'absence hors contingent :.....	11
2) Autorisations d'absence comptabilisées dans le crédit de temps syndical relevant des articles 14 et 17 du décret n°85-397 :	14
B) Les décharges d'activité de service.....	15
1) Calcul des décharges d'activité de service :	16
2) Désignation des agents bénéficiaires des décharges d'activité de service :	18
3) Les modalités d'utilisation des heures mensuelles :	18
4) La situation des agents déchargés :	20
III) REMBOURSEMENT DES COLLECTIVITES PAR LE CDG :	25

I) CONDITIONS GÉNÉRALES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL :

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

Leur création s'effectue selon les modalités fixées par le code du travail et notamment l'article [R2131-1 du Code du Travail](#).

Les articles [L 2132-1 à 6 du Code du travail](#) et l'article 8 de la loi du 83-634 précitée prévoient que les syndicats de la fonction publique disposent d'une personnalité civile et de la capacité à ester en justice pour défendre des intérêts individuels et collectifs de ses membres, de sa propre défense statutaire et institutionnelle ou contre les décisions portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

En cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, l'autorité territoriale est informée, 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 du décret n° 85-397).

A noter qu'une section syndicale est une simple émanation du syndicat qu'elle représente. Elle n'a pas à disposer de statut propre mais doit seulement transmettre à l'autorité les statuts du syndicat dont elle relève.

Point sur la jurisprudence :

« Les dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 n'ont pas pour objet, et ne sauraient d'ailleurs avoir légalement pour effet, d'imposer à une section syndicale de se constituer sous la forme d'une personne morale dotée de statuts mais tendent seulement à permettre à l'autorité administrative - qui aura, notamment, à prendre les mesures prévues aux articles 12 à 18 du même décret - de connaître le nom des responsables syndicaux qui seront ses interlocuteurs et d'être informée des statuts de l'organisation dont relève la section syndicale » (Conseil d'Etat du 31 mai 2007, n° 298293).

A) Les locaux syndicaux : (articles 3 et 4 du décret 85-397)

– Obligations de mise à disposition de locaux :

Les collectivités employant au moins 50 agents doivent mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives, sur leur demande, des locaux à usage de bureaux. **Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales représentées au Comité technique (CT) local ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).**

Suite aux dernières élections professionnelles du 6 décembre 2018 et à la parution de [l'arrêté du 25 janvier 2019](#), siègent au CSFPT : la CGT, la CFDT, FO, l'UNSA, la FA-FPT et SUD CT.

Lorsque les effectifs du personnel d'une collectivité sont égaux ou supérieurs à 50 agents, l'autorité territoriale doit mettre un local commun à usage de bureau à la disposition des organisations syndicales représentatives ayant une section syndicale dans la collectivité.

Dans toute la mesure du possible, l'autorité territoriale met un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations.

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

Lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un Centre de gestion et du personnel des collectivités 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.

– Situation et nature des locaux mis à disposition :

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales sont normalement situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs, ou à défaut, le plus près possible du lieu de travail des agents. Ils doivent comporter les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale (mobilier, téléphone...).

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

Pour répondre à cette obligation légale, le Centre de Gestion de l'Oise a préféré opter pour une compensation financière.

Point sur la jurisprudence :

« Considérant que c'est à juste titre que l'ordonnance attaquée a relevé le caractère manifestement illégal du refus de la commune, alors qu'il résultait des pièces qui lui étaient soumises que la commune n'envisageait d'examiner la demande d'attribution d'un local que dans le cadre de la future construction de nouveaux bâtiments ; que de même, le rapprochement, d'une part, du caractère grave et manifestement illégal de l'atteinte ainsi portée à la liberté syndicale et, d'autre part, de l'absence de difficultés à satisfaire la demande syndicale, fut-ce par la location d'un local provisoire, l'ordonnance n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que cette situation créait une urgence suffisante pour justifier son intervention ; que, dans ces circonstances, l'injonction faite à la commune de mettre un local à la disposition du syndicat dans le délai d'un mois constituait la seule mesure propre à sauvegarder la liberté syndicale à laquelle il était ainsi porté atteinte... » (Ordonnance du Conseil d'Etat du 9 juillet 2007 [n° 307046](#)).

La fourniture d'un local syndical avec les équipements indispensables à l'exercice du droit syndical mais sans fenêtre remplit l'obligation de mettre à disposition un local à usage de bureau (Cour d'Administrative d'Appel de Versailles du 03 mai 2007 n°06YE00153).

La chute subie par un agent en décharge dans les locaux du syndicat pendant les horaires de bureaux « doit être regardée comme s'étant produite à l'occasion des fonctions syndicales qu'elle exerçait alors, dans le cadre de sa décharge d'activité, et constitue ainsi un accident de service » (Cour d'Administrative d'Appel de Nancy du 20 novembre 2018 [n°17NC00158](#)).

B) Les conditions d'utilisation des TIC par les organisations syndicales (article 4-1 du décret 85-397) :

Les conditions d'utilisation par les organisations syndicales, au sein d'une collectivité ou d'un établissement, des technologies de l'information et de la communication (TIC) ainsi que de certaines données à caractère personnel contenues dans les traitements automatisés relatifs à la gestion des ressources humaines, sont fixées par décision de l'autorité territoriale, après avis du comité technique, dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination auxquelles cette utilisation est subordonnée.

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

Règles particulières en matière de période préélectorale :

Pendant la période de 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 ces mêmes données dans le cadre du scrutin.

Point sur la jurisprudence :

Les principes de liberté syndicale et de non-discrimination entre organisations syndicales légalement constituées font obstacle à ce que soient réservés aux seules organisations syndicales représentatives les moyens destinés à faciliter l'exercice du droit syndical au sein de l'administration si ceux-ci ne sont pas limités en raison de contraintes particulières ou des nécessités du service... En l'espèce, illégalité d'une circulaire réservant aux seules organisations syndicales représentatives l'utilisation d'un espace dédié sur l'intranet hors période électorale (Arrêt du Conseil d'Etat du 26 septembre 2014 [n° 361293](#)).

C) L'affichage de documents d'origine syndicale (article 9 du décret n° 85-397) :

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.

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.

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.

Point sur la jurisprudence :

Seuls les documents d'origine syndicale sont autorisés sur les panneaux à l'exclusion des documents étrangers à l'exercice du droit syndical (Arrêt du Conseil d'État du 13 décembre 1985, [n°43753](#)).

D) La distribution de documents d'origine syndicale (article 10 du décret n° 85-397) :

Tout document, dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale, peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs sous les réserves suivantes :

- cette distribution ne doit concerner que les agents de la collectivité ou de l'établissement ;
- l'organisation syndicale doit immédiatement communiquer un exemplaire du document à l'autorité territoriale ;
- la distribution ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service. Dans la mesure du possible, elle se déroule en dehors des locaux ouverts au public ;
- pendant les heures de service, la distribution ne peut être assurée que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service.

Point sur la jurisprudence :

La distribution des tracts syndicaux dans la fonction publique ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service mais n'est pas soumise à l'autorisation préalable du chef d'établissement (Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 18 janvier 2005 [n°00MA00600](#)).

Ne porte pas atteinte à l'exercice des droits d'un syndicat, la décision interdisant au service courrier d'une administration de procéder à la distribution aux agents d'enveloppes à en-tête du syndicat avec la mention « personnel » contenant un document de propagande électorale relatif aux élections dans la mesure où la réglementation fait obstacle à la distribution de tels documents par des agents en service (Conseil d'Etat du 27 février 2006 [n° 277945](#)).

Un tract syndical ne doit pas contenir des termes injurieux, outrageants ou diffamatoires. Ainsi, le devoir de réserve qui pèse sur les fonctionnaires doit se concilier avec la liberté d'expression liée à l'exercice d'une fonction syndicale et à l'expression d'un libre droit de critique sans excéder les limites de l'activité syndicale (Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Versailles du 24 septembre 2009 [n°08VE01072](#)).

Justifie la sanction de blâme, le fait d'entrer ou de tenter d'entrer pour y déposer des tracts dans les bureaux vides de personnes exerçant des fonctions de directeur de cabinet ou d'adjoint au maire, ces agissements ne relevant pas de l'exercice normal de l'activité de représentant syndical (Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Paris, du 10 décembre 2013, [n° 13PA00509](#))

E) La collecte des cotisations syndicales (article 11 du décret n° 85-397) :

La collecte des cotisations syndicales est autorisée dans l'enceinte des bâtiments administratifs mais en dehors des locaux ouverts au public. Elle doit être effectuée par les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service.

Ces collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement des services.

F) Les réunions syndicales (articles 5 à 8 du décret n° 85-397) :

Les réunions syndicales sont de deux ordres :

- Les réunions statutaires ou d'information, susceptibles d'être organisées par toutes les organisations syndicales :

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

Toutefois, en cas d'impossibilité, ces réunions peuvent se tenir en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs dans des locaux mis à la disposition des organisations syndicales.

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

- Les réunions mensuelles d'information réservées aux organisations syndicales représentatives :

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

Suite aux dernières élections professionnelles du 6 décembre 2018 et à la parution de [l'arrêté du 25 janvier 2019](#), siègent au CSFPT : la CGT, la CFDT, FO, l'UNSA, la FA-FPT et SUD CT.

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

Chaque organisation syndicale organise ses réunions à l'intention des agents de l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement public.

Toutefois, dans les grandes collectivités ou en cas de dispersion importante des services, l'organisation syndicale peut, après information de l'autorité territoriale, organiser des réunions par direction ou par secteur géographique d'implantation des services.

Tout agent a droit de participer, à son choix, et sans perte de traitement, à ces réunions, dans la limite de **12 heures annuelles**, délais de route non compris.

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

Règles particulières en matière de période préélectorale :

Pendant la période de six semaines précédant le jour du scrutin organisé pour le renouvellement de tout organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents, chacun des membres du personnel peut assister à une réunion d'information spéciale, dont la durée ne peut excéder une heure par agent. Cette réunion spéciale peut être organisée par toute organisation syndicale candidate à l'élection considérée.

– Les règles communes :

Tout représentant mandaté par une organisation syndicale à cet effet a libre accès aux réunions tenues par cette organisation, même s'il n'appartient pas à la collectivité ou à l'établissement dans lequel se tient la réunion.

L'autorité territoriale doit être informée de la venue de ce représentant au moins 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.

Ces réunions mentionnées 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.

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.

Point sur la jurisprudence :

Dans le cadre d'un contentieux sur une note ministérielle relative aux conditions d'organisation des réunions statutaires et d'information syndicale, le Conseil d'Etat a pu juger que :

« ni les dispositions de l'article 4 du décret du 28 mai 1982 ni aucune autre règle ou principe ne prévoient que seules les organisations syndicales qui disposent d'une section syndicale à l'intérieur des bâtiments où sont organisées les réunions statutaires ou d'information peuvent organiser de telles réunions ; qu'en imposant une telle exigence, le ministre a excédé sa compétence ;

...

En exigeant que les demandes (d'organisation de ces réunions) soient formulées au moins huit jours avant la tenue de la réunion, le ministre a méconnu ces dispositions et excédé sa compétence ; qu'il lui était en revanche loisible, en tant que chef de service, de prévoir que ces demandes devaient être formulées par écrit ;

...

s'il était loisible au ministre, en sa qualité de chef de service, de fixer un délai raisonnable d'information préalable (de la venue d'un représentant mandaté à cet effet mais n'appartenant pas au service), il a, en retenant un délai de quarante-huit heures, fixé une condition excessive au regard des nécessités d'un bon fonctionnement du service et, par suite, excédé sa compétence

...

En prévoyant que les demandes d'autorisation spéciale d'absence devaient être présentées au moins cinq jours ouvrés à l'avance, c'est-à-dire le plus souvent également une semaine à l'avance, le ministre a fixé une condition excessive au regard des nécessités du bon fonctionnement du service et, par suite, excédé sa compétence ;

...

En revanche, en prévoyant, pour les réunions mensuelles d'information, que les agents devaient informer leur supérieur hiérarchique au moins vingt-quatre heures avant de s'y rendre, le ministre a fait usage de ses pouvoirs d'organisation du service sans excéder sa compétence » (Arrêt du Conseil d'Etat du 27 novembre 2013, [n° 359801](#)).

L'accident de la circulation dans lequel est décédé un fonctionnaire en revenant d'une réunion trimestrielle organisée par la section départementale de son syndicat, correspondant à un regroupement des réunions mensuelles d'information d'une durée maximale d'une heure que les syndicats les plus représentatifs sont autorisés à tenir pendant les heures de service n'est pas survenu à l'occasion de l'exercice de ses fonctions,

dès lors que le fonctionnaire intéressé, qui n'était pas chargé d'un mandat syndical, ne bénéficiait pas d'une autorisation spéciale d'absence accordée expressément par son administration (Cour Administrative d'Appel de Nantes du 11 mars 1999, [n° 96NT02057](#)).

G) Le congé de formation syndicale (article 21 de la loi n°83-634, article 57 de la loi n°84-53, article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988, décret n°85-552 du 22 mai 1985) :

Tout fonctionnaire en activité a droit au congé de formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an.

Le congé pour formation syndicale est ouvert aux contractuels.

Il ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts figurant sur une liste arrêtée annuellement par le ministre chargé des collectivités territoriales (voir la liste fixée par [l'arrêté du 9 février 1998](#) précité), sur proposition du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

La demande de congé doit être faite par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session.

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.

Le congé pour formation syndicale, auquel les fonctionnaires ont droit en vertu de l'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, **ne peut être refusé que pour un motif s'y opposant tiré des nécessités du service.**

Les décisions de rejet sont communiquées à la commission administrative paritaire lors de sa plus prochaine réunion.

Dans les collectivités ou établissements employant 100 agents ou plus, les congés sont accordés dans la limite de 5 % de l'effectif réel.

Dans tous les cas, le congé n'est accordé que si les nécessités du service le permettent.

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.

Point sur la jurisprudence :

Porte atteinte à l'exercice des droits syndicaux d'une ATSEM, « *le refus de lui accorder le congé pour formation syndicale ... en jugeant que le motif tiré des nécessités de service liées à la présence des enfants présentait, compte tenu des fonctions exercées par l'intéressée, un caractère systématique interdisant par principe sa participation à des formations syndicales de plusieurs jours qui ne se dérouleraient pas pendant les périodes de congés scolaires* » (Arrêt du Conseil d'Etat du 25 septembre 2009, [n° 314265](#)).

II) SITUATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX :

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

- Principes : (articles 59 et 100 et 100-1 de la loi du 26 janvier 1984, articles 12 et 13 du décret n° 85-397 du 03 avril 1985)

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives. Celui-ci comprend deux contingents :

- 1) Un contingent est utilisé sous forme **d'autorisations d'absence** 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 indiqués au 1° de l'article 59 de la loi du 26.01.1984. Il est calculé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent.

Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, ce contingent d'autorisations d'absence est calculé par les Centres de gestion. Ceux-ci versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations aux collectivités et établissements précités dont certains agents ont été désignés par les organisations syndicales pour bénéficier desdites autorisations d'absence,

- 2) Un contingent est accordé sous forme de **décharges d'activité de service**. Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement. Il est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents.

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

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du comité technique entraînant la mise en place d'un nouveau comité technique dans les conditions prévues à l'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

- Règles de répartition des 2 contingents entre les organisations syndicales :

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

- La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité technique ou aux comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
- L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

A) Les autorisations d'absence pour l'exercice du droit syndical (articles 14 à 18 du décret n°85-397)

Les agents mandatés par un syndicat bénéficient d'autorisations spéciales d'absence pour assister aux diverses réunions des organisations syndicales ou des instances dans lesquelles les syndicats professionnels sont représentés. La réglementation prévoit des modalités différentes d'autorisations selon la nature des réunions.

Certaines de ces autorisations d'absence sont imputées sur le contingent du crédit de temps syndical, d'autres sont hors contingent.

Les autorisations d'absence pour mandat syndical interviennent sur la demande de l'agent justifiant d'une convocation et présentée à l'avance, **dans un délai d'au moins trois jours**. L'administration est tenue, dans la limite du contingent, d'accorder l'autorisation, en l'absence d'un motif s'y opposant tiré de réelles nécessités du service. Tout refus doit être motivé.

Point sur la jurisprudence :

Une administration qui refuse une autorisation d'absence syndicale à un agent pour nécessité de service doit motiver sa décision au sens de la loi du 11 juillet 1979 (Arrêt du Conseil d'Etat du 8 mars 1996 [n°150786](#)).

Une absence n'ayant pas fait l'objet d'une demande d'autorisation préalable expose l'agent à une retenue sur sa rémunération, ainsi qu'à une sanction disciplinaire (Arrêt du Cour Administrative d'Appel Marseille du 17 février 2004, n° [99MA02231](#)).

Selon une jurisprudence constante : « *A la différence des décharges d'activité de service prévues aux articles 16 et suivants du décret susvisé du 3 avril 1985, **les autorisations spéciales d'absence prévues aux articles 12 et suivants du même décret ont pour seul objet de permettre aux représentants des organisations syndicales, mandatés pour y assister, de se rendre aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus** ; que sur la demande de l'agent justifiant d'une convocation à l'une de ces réunions et présentée à l'avance dans un délai raisonnable, l'administration doit, dans la limite du contingent éventuellement applicable, accorder cette autorisation en l'absence d'un motif s'y opposant tiré des nécessités du service, qui ne saurait être utilisé pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale, laquelle constitue une liberté fondamentale* ».

Ainsi, ne porte pas une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale, alors même que le contingent du syndicat n'aurait pas été épuisé, la décision du maire de refuser l'octroi d'autorisation d'absence et de tirer les conséquences de l'absence sans autorisation préalable de l'agent, en estimant que l'information communiquée par le syndicat, à savoir : « *l'intéressé « sera en absence syndicale* », par des lettres des 8 août, 26 août, 29 septembre et 28 octobre 2008, à des dates représentant en moyenne 4 jours par semaine et sans aucune référence aux réunions envisagées aux articles 12 et suivants du décret du 3 avril 1985 », ne répondait pas aux exigences de procédure et de fond requises par les dispositions du décret du 3 avril 1985 (Ordonnance du Conseil d'Etat du 19 décembre 2008, n° [323072](#)).

De la même façon, ne porte pas une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale, la décision de l'autorité de refuser d'accorder des autorisations spéciales d'absence « *à défaut de précisions suffisantes de la demande ... et des pièces jointes à cette demande sur la nature exacte des réunions en vue desquelles ces autorisations sont*

demandées, permettant de s'assurer qu'elles sont au nombre de celles envisagées par l'article 14 du décret du 3 avril 1985, sur le fondement duquel elles ont été demandées » (Ordonnance du Conseil d'Etat du 19 février 2009, [n°324864](#)).

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 ne saurait, dès lors, prétendre à bénéficier d'une diminution de son temps de travail à compter de la reprise de ses fonctions à hauteur de la durée de l'autorisation d'absence dont ont pu bénéficier les agents en service (Arrêt du Conseil d'Etat du 23 juillet 2013, [n° 362892](#)).

La Cour Administrative d'Appel de Bordeaux a également retenu que « ***l'exercice d'une activité syndicale pendant les jours de repos ne peut être décomptée en temps de travail susceptible d'ouvrir droit à récupération ; qu'ainsi, les dispositions législatives et réglementaires précitées n'ont pas pour effet de porter atteinte à la liberté syndicale au sens des stipulations de l'article 11 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, alors même que le décret du 3 avril 1985 n'a pas institué un mécanisme permettant aux agents territoriaux qui exercent leur mandat syndical sur leur temps de repos de le décompter en temps de travail ; que ces mêmes dispositions ne portent pas davantage atteinte au principe de neutralité des fonctions syndicales exercées par les agents publics qui, selon le syndicat requérant, imposerait une pratique commune et uniforme entre les trois fonctions publiques que, par suite, le moyen tiré, par voie d'exception, de l'illégalité du décret du 3 avril 1985 doit être écarté*** »

Dans la même espèce, la Cour précise également que le fait qu'un tel mécanisme puisse exister dans la Fonction Publique Hospitalier ne constitue pas une discrimination : « *aucune disposition législative ni aucun principe général du droit n'imposent au pouvoir réglementaire, pour l'exercice des droits syndicaux, d'arrêter pour la fonction publique territoriale des conditions d'application identiques à celles arrêtées pour d'autres fonctions publiques* » (Arrêt Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 27 octobre 2014, n°13BX00190).

Il existe deux formes d'autorisations d'absence :

- les autorisations spéciales d'absence (article 59 de la loi n°84-53 précitée) ;
- les autorisations d'absence comptabilisées dans le crédit de temps syndical (article 100-1 de la loi n°84-53 précitée).

1) Autorisations spéciales d'absence hors contingent :

- Autorisations d'absence relevant de l'article 16 du décret n°85-397 :

Ces autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux **congrès syndicaux ou réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicaux** dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat.

A noter :

Est considéré comme congrès une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation syndicale concernée, 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.

Est considéré comme organisme directeur tout organisme ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale. On peut citer le conseil syndical, la commission exécutoire, le bureau, le conseil d'administration.

Ces autorisations sont accordées pour une durée de :

- **10 jours maximum par an** à un même agent dans le cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des : unions, fédérations, confédérations de syndicats non représentées au Conseil Commun de la Fonction Publique,
- Pouvant être **portés à 20 jours par an** pour un même agent pour participer aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des : organisations syndicales internationales, unions, fédérations ou confédérations représentées au Conseil commun de la Fonction Publique.

Suite aux dernières élections professionnelles du 6 décembre 2018 et à la parution du décret du 8 février 2019, siègent au Conseil Commun de la Fonction Publique les organisations syndicales suivantes : CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, FAFP, CFE-CGC, CFTC

Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.

Par principe, la charge de cette autorisation spéciale d'absence est supportée par la collectivité et ne donne pas lieu à remboursement par le Centre de Gestion.

- Autorisations spéciales d'absence de l'article 18 du décret n°85-397 :

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

- Commission administrative paritaire,
- Comité technique,
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- Commission consultative paritaire,
- Commission de réforme,
- Conseil supérieur de la fonction publique territoriale,
- Conseil commun de la fonction publique,
- Centre national de la fonction publique territoriale,
- Conseil économique, social et environnemental,
- Conseil économique, social et environnemental régional.

Cette autorisation comprend :

- les délais de route,
- la durée prévisible de la réunion,
- un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

Les représentants syndicaux bénéficient du même droit lorsqu'ils participent à des réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Ces autorisations d'absence sont **accordées de droit aux représentants du personnel, titulaires et suppléants, sur simple présentation de la convocation ou du document informant de la réunion des organismes concernés.**

Les nécessités de service ne peuvent être invoquées pour refuser l'octroi de telles autorisations d'absence.

Par principe, la charge de cette autorisation spéciale d'absence revient à la collectivité employeur et ne donne pas lieu à remboursement par le Centre de Gestion.

Toutefois, par délibération n° 18/11/17 du 7 décembre 2018, **le Conseil d'Administration du CDG 60 a voté la possibilité pour les collectivités de solliciter au CDG le remboursement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence prises sur le fondement de l'article 18 du décret du 3 avril 1985** par les représentants du personnel sur une base forfaitaire d'une demi-journée par instance, en limitant au seul représentant titulaire ou à son suppléant quand le titulaire est absent et en excluant le temps de préparation.

Ce remboursement est également prévu sur les mêmes bases lorsque le CDG 60 organise une réunion de travail avec les représentants du personnel, en limitant le remboursement à 2 agents maximum par organisation syndicale et à 2 réunions par an.

Voir les modalités de remboursement page 26 ci-dessous.

Enfin, les participants siégeant avec voix délibérative ainsi que les experts sont indemnisés de leurs frais de déplacement, selon le barème réglementaire applicable aux fonctionnaires pour leur participation aux réunions et à l'examen des dossiers au CDG.

Les représentants syndicaux bénéficient du même droit lorsqu'ils participent à des réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations dans le cadre de l'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Point sur la jurisprudence :

Seuls les représentants du personnel suppléants appelés à remplacer des titulaires défaillants peuvent bénéficier du remboursement des frais de déplacement. Si le suppléant ne siège pas avec voix délibérative, il n'est donc pas remboursé desdits frais (arrêt du Conseil d'Etat du 13 février 2006 [n° 265533](#)).

Les agents qui participent aux réunions des CT ou des CHSCT, pendant leurs jours de congés, ne peuvent ni bénéficier d'autorisations d'absence, ni prétendre à une compensation en temps de travail, dès lors qu'ils n'ont pas à solliciter de telles autorisations (Question écrite à l'Assemblée Nationale [n° 91259](#) publiée au JO le 14 juin 2016).

Cas particulier des représentants des personnels membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article 33-1 de la loi 84-53, article 61-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail) :

Suite à la parution du [décret 2016-1626 du 29 novembre 2016](#), les représentants du personnel, titulaires et suppléants, siégeant au CHSCT **bénéficient d'un contingent annuel**

d'autorisations d'absence spécifique leur permettant l'exercice leurs missions au sein de cette instance.

Ce contingent est fixé selon un barème proportionné aux effectifs couverts par le CHSCT compétent :

Pour les membres titulaires et suppléants :

- 2 jours par an pour les CHSCT couvrant de 0 à 199 agents
- 3 jours par an pour les CHSCT couvrant de 200 à 499 agents
- ...
- 10 jours par an pour les CHSCT couvrant de 1 500 à 4 999 agents

Pour les secrétaires :

- 2 jours et demi par an pour les CHSCT couvrant de 0 à 199 agents
- 4 jours par an pour les CHSCT couvrant de 200 à 499 agents
- ...
- 12 jours et demi par an pour les CHSCT couvrant de 1 500 à 4 999 agents

[La note d'information de la DGCL du 26 décembre 2016](#) apporte des précisions sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif dans les collectivités territoriales.

2) Autorisations d'absence comptabilisées dans le crédit de temps syndical relevant des articles 14 et 17 du décret n°85-397 :

Les **représentants syndicaux mandatés** pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales **d'un autre niveau que ceux mentionnés à l'article 16 du décret n°85-397** peuvent bénéficier d'autorisations d'absence imputées sur les crédits d'heure définis en application de l'article 14 du décret n°85-397.

Il s'agira donc essentiellement des réunions des organismes directeurs des structures locales d'un syndicat national et des sections syndicales locales.

Elles sont imputées sur le crédit de temps syndical et sont accordées sous réserve des nécessités de service.

Les demandes d'autorisation doivent être formulées trois jours au moins avant la date de la réunion. Les refus d'autorisation d'absence font l'objet d'une motivation de l'autorité territoriale.

Ce contingent d'autorisations d'absence est calculé au niveau de chaque comité technique, à l'exclusion des comités techniques facultatifs, 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.

Pour les collectivités et établissements publics dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, celui-ci calcule, selon ce barème appliqué au nombre d'heures de travail accomplies par les électeurs inscrits sur la liste électorale de ce comité technique, un contingent réparti dans les conditions prévues à l'article 13 du décret n°85-397 :

- 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,
- 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.

Les agents bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné ou, en cas de rattachement au comité technique du Centre de Gestion, dans les collectivités et établissements de son ressort. Dans ce dernier cas, ces collectivités et établissements publics sont remboursés par le Centre de Gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

Ainsi, suite aux élections professionnelles de 2018, la répartition du contingent global calculé par le Centre de Gestion de l'Oise pour le mandat 2018-2022 est la suivante :

Répartition du contingent d'autorisations d'absence					
Organisation syndicale	répartition des 7 493.44 heures par an				Contingent annuel d'heures d'ASA
	3 746.72 heures en fonction du nombre de sièges		3746.72 heures en fonction du nombre de voix		
	nombre de siège au CT	nombre d'heures	nombre de voix	nombre d'heures	
CFDT	1	535,25	373	647,60	1 182,85
CFTC	1	535,25	336	583,36	1 118,61
CGT	3	1 605,72	677	1 175,41	2 781,13
FA-FPT	0	0	86	322,94	322,94
SNUTER	1	535,25	278	482,66	1 017,91
FO	1	535,25	308	534,75	1 070,00
Total	7	3 746,72	2 158	3 746,72	7 493,44

B) Les décharges d'activité de service (articles 19 et 20 du décret n°85-397) :

Un contingent comptabilisé dans le crédit de temps syndical est accordé sous forme de décharges d'activité de service. Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement. Il est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents.

Les centres de gestion calculent ce contingent de décharges d'activité de service pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés et leur remboursent les rémunérations afférentes à ces décharges d'activité de service concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements.

Elles peuvent être totales ou partielles.

Les agents bénéficiaires d'autorisations d'absence peuvent aussi bénéficier des DAS.

L'autorité doit nécessairement prendre un arrêté de décharge partielle ou totale de service pour l'exercice d'une activité syndicale. Dans le cas d'une décharge partielle, l'autorité fixe par arrêté le nombre d'heures mensuelles. L'arrêté peut être permanent (dans la limite de la durée du mandat) ou pour une durée limitée (annexe 1).

Sur ce point, il faut préciser qu'aucune disposition n'interdit aux organisations syndicales de faire varier la répartition des décharges d'activité de service entre leurs adhérents.

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

1) Calcul des décharges d'activité de service :

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

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

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion, ces heures sont réparties par le centre entre les organisations syndicales selon les critères suivants (article 13 du décret n° 85-397) :

- 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 ;
- 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.

Les centres de gestion remboursent les rémunérations supportées par ces collectivités et établissements dont certains agents bénéficient de décharges de service.

La liste nominative des agents bénéficiaires devra toutefois être communiquée préalablement au centre de gestion concerné.

Ainsi, suite aux élections professionnelles de 2018, la répartition du contingent global calculé par le Centre de Gestion de l'Oise, pour le mandat 2018-2022, est la suivante :

Répartition du contingent de décharges d'activité de service					
Organisation syndicale	répartition des 1700 heures				Contingent mensuel d'heures de DAS
	850 h en fonction du nombre de sièges		850 h en fonction du nombre de voix		
	nombre de siège au CT	nombre d'heures	nombre de voix	nombre d'heures	
CFDT	25	170,00	808	148,40	318,40
CFTC	7	47,60	510	93,66	141,26
CGT	45	306,00	1 645	302,12	608,12
FA-FPT	21	142,80	494	90,73	233,53
SUNTER	4	27,20	399	73,28	100,48
FO	11	74,80	525	96,42	171,22
CFE-CGC	4	27,20	121	22,22	49,42
Syndicat agents Plateau Picard	5	34,00	63	11,57	45,57
SUD CT	3	20,40	63	11,57	31,97
Total	125	850	4 628	850	1 700

Rappel :

Une collectivité de plus de 50 agents obligatoirement affiliée au centre de gestion qui dispose de son propre comité technique **n'a pas à calculer de contingent local d'heures de décharges d'activité de service.**

En effet, l'article 19 du [décret n°85-397 du 3 avril 1985](#) dispose que : « *Le contingent de décharges d'activité de service mentionné au 2° de l'article 12 est calculé par chaque collectivité ou établissement non obligatoirement affilié à un centre de gestion conformément au barème ci-dessous.*

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion ou à un centre prévu aux articles 17, 18 et 112 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, ce contingent est calculé par le centre de gestion conformément au barème ci-dessous ».

La circulaire du 20 janvier 2016 précise également que « *les collectivités de plus de 50 agents obligatoirement affiliés, qui disposent d'un comité technique propre, doivent veiller à transmettre systématiquement au centre de gestion le nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale et les résultats des élections en nombre de voix et de sièges obtenus par chaque organisation syndicale à ce comité technique pour le calcul du contingent »*

Par contre, ces collectivités doivent calculer leur propre contingent local **d'autorisations d'absence des articles 14 et 17 du décret du 3 avril 1985** (voir ci-dessus)

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

Les organisations syndicales désignent les agents bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des comités techniques pris en compte pour le calcul du contingent concerné.

Elles en communiquent la **liste nominative** à l'autorité territoriale et, dans le cas où la décharge d'activité de service donne lieu à remboursement des charges salariales par le centre de gestion, au président du centre de gestion.

Si la désignation d'un agent est **incompatible** avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

A noter : les Commissions Administratives Paritaires n'ont plus à être informées de cette décision d'incompatibilité.

Dans un tel cas, le juge administratif peut être amené à procéder à un contrôle normal de la décision de refus opposée par la collectivité c'est-à-dire à vérifier la qualification juridique des faits sans se restreindre à l'erreur manifeste d'appréciation.

Point sur la jurisprudence :

La Cour Administrative d'Appel de Paris a pu confirmer l'annulation d'un arrêté d'un maire qui a maintenu sa décision de refus de l'octroi de 7h45 de décharges mensuelles pour incompatibilité avec les nécessités de service.

La Cour retient : « *qu'il ressort des pièces versées au dossier que, si les responsabilités de Mme A...sont importantes, et la commune de taille modeste, ces seuls éléments ne peuvent constituer un obstacle à l'octroi de la décharge d'activité de service, eu égard au nombre d'heures de décharge d'activité, 7 heures 45 par mois soit environ 2 heures par semaine, dont l'intéressée aurait dû être titulaire* ».

La Cour ajoute : « *le motif tiré des nécessités de service ne doit pas être utilisé pour faire obstacle à une liberté syndicale, laquelle constitue une liberté fondamentale* » ([CAA de Paris, 30/12/2016, 15PA00641, 15PA00642, 15PA006442](#)).

3) Les modalités d'utilisation des heures mensuelles :

L'article 19 du décret n°85-397 prévoit un contingent **mensuel** d'heures de décharges d'activité de service.

La circulaire du 20 janvier 2016 indique quant à elle « *les heures accordées en application de l'article 19 et non utilisées peuvent être reportées après accord de l'autorité territoriale* ».

Aussi, les heures de décharges d'activité de service doivent en principe être posées de manière mensuelle.

En l'état, il n'existe aucune règle sur le report des heures de décharges non utilisées ni sur les modalités de dépôt ou de pose des dites décharges.

En réalité, il appartient à chaque « *autorité territoriale de fixer en tant que de besoin et après concertation avec les organisations syndicales les modalités de gestion des demandes*

d'absence, notamment celles concernant les agents déchargés ; partiellement de service. Par exemple, un tableau prévisionnel des absences peut être établi » ([Question au gouvernement n° : 119483 réponse du 3 janvier 2012](#))

Une collectivité peut donc établir un protocole ou un règlement intérieur de l'exercice en son sein du droit syndical. Il est certain néanmoins que ce document ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de limiter la liberté des organisations syndicales tout en conciliant avec l'impératif de continuité de service.

Point sur la jurisprudence :

Le Conseil d'état a retenu que : « *le juge des référés a pu, sans commettre d'erreur de droit, juger que l'interdiction de tout report ainsi que l'exigence d'une demande déposée pour l'année entière étaient propres à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision litigieuse dès lors notamment que ni le décret du 3 avril 1985 relatif au droit syndical dans la fonction publique territoriale ni aucun autre texte ne prévoient les conditions d'un éventuel report des heures de décharge d'activité non utilisées, ni les modalités du dépôt des demandes de décharge* » ([CE, 28 décembre 2007, Commune de Drancy, n°304384](#)).

Dans le cas d'espèce, la juridiction juge qu'il existe un doute sérieux sur la légalité de la décision du maire de DRANCY dans la mesure où cette dernière obligeait les organisations syndicales à déposer une seule demande pour l'année entière et en interdisant tout report des décharges non utilisées d'un mois sur l'autre. Cette décision avait donc pour effet de diminuer le nombre d'heures de décharge d'activité de service dont le syndicat bénéficiait jusque-là.

Le doute sérieux résidait donc dans la combinaison de deux conditions trop restrictives :

- Annualité de la demande,
- Et pas de report possible.

Sur ce point, les circulaires ministérielles précisent bien que :

« *Les heures accordées mensuellement en application de l'article 18 et non utilisées ne sont pas reportables sur le mois suivants sauf autorisations donnée par l'autorité territoriale* » [circulaire du 25 novembre 1985](#).

Ou encore « *les heures accordées mensuellement en application de l'article 19 et non utilisées peuvent être reportées après accord de l'autorité territoriale* » circulaire du 20 janvier 2016 précitée.

Le gouvernement a d'ailleurs pu répondre que « *lorsqu'un agent d'une collectivité affiliée n'a pas utilisé son crédit d'heures de décharge d'activité de service en raison de congés annuels ou de congés de maladie, le report sur le mois suivant intervient avec l'accord de l'autorité territoriale de la collectivité affiliée et le centre de gestion* » ([question à l'assemblée nationale n° 5137 réponse du 25 octobre 1993](#)).

En tant que tel, il n'existe pas légalement de droit au report des décharges mensuelles non prises, toutefois, ce report peut être autorisé d'un mois sur l'autre, avec l'accord exprès de l'autorité, lorsque l'agent n'a pu en bénéficier notamment en cas de congé annuel ou maladie.

Sur le report des décharges d'activité de service non prises d'une année sur l'autre :

L'article 100-1 - I bis de la loi n°84-53 dispose « **par convention**, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements **non obligatoirement affiliés** au centre de gestion **peuvent déterminer** les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Les

crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature, afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention ».

Par ailleurs la [note d'information de la DGCL du 29 juillet 2016](#) précise bien qu'il s'agit d'une possibilité, nécessitant obligatoirement une convention avec les collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés. A défaut, il n'est donc pas possible de reporter les crédits d'heures syndicales.

L'article 12 du décret 85-397 dispose « *le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes* ». A chaque 1^{er} janvier, le contingent de décharges est de nouveau crédité.

Ainsi et en l'absence de disposition prévoyant un report automatique d'une année sur l'autre, contrairement à la fonction publique hospitalière, si le contingent d'heures de l'année N-1 n'est pas épuisé, ces heures sont donc perdues.

Point sur la jurisprudence :

Une administration ne peut pas refuser, pour nécessité de service par avance, à un agent de bénéficier de bénéficier d'une décharge de service pour activité syndicale quand l'effectif des agents de son service est celui qui est normalement constaté (Arrêt du Conseil d'État du 17 mai 1991 [n° 108589](#)).

L'administration ne peut exercer un contrôle sur les activités syndicales, en dehors de l'exercice éventuel du pouvoir disciplinaire, et ne peut effectuer une retenue sur le traitement de responsables syndicaux, au motif que l'action à laquelle ils avaient participé dans le cadre d'une décharge d'activité de service était dépourvue d'utilité pour les agents (Arrêt du Conseil d'État du 10 juillet 1995 [n° 127746 et suivants](#)).

Un agent en congé de maladie doit être regardé comme étant en activité. Ainsi, un employeur public ne peut lui refuser de bénéficier d'une décharge totale d'activité de service pour exercice syndical (Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Versailles du 24 janvier 2013 [n°11VE01303](#))

4) La situation des agents déchargés :

Selon l'article 23 bis I. de la loi du 13 juillet 1983 précitée le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement, qui bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, demeure en position d'activité et continue à bénéficier des droits attachés à cette position.

Pour les agents déchargés partiellement de service, la charge de travail doit être allégée en proportion de l'importance de la décharge attribuée.

De même, la valeur professionnelle et les droits à avancement sont appréciés en fonction des tâches qu'il continue d'assumer et non par rapport à celles d'un agent exerçant à temps plein.

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

Enfin, le nouveau décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 vient clarifier et harmoniser les garanties accordées aux agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale

– Maintien de la rémunération :

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

– Le régime indemnitaire :

Il était déjà de jurisprudence constante que : « **le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service.**

Sous les mêmes réserves, le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge partielle de service a droit, durant l'exercice de son mandat syndical, au versement de l'ensemble des primes et indemnités qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il continue d'exercer, au taux déterminé pour les fonctions effectivement exercées appliqué sur la base d'un temps plein » (Arrêt Conseil d'Etat, 27 juillet 2012, [n° 344801](#)).

Les articles 7 et suivants du décret du 28 septembre 2017 viennent confirmer cette règle jurisprudentielle en précisant ses modalités.

Ainsi, **l'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition** conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son cadre d'emplois avant d'en être déchargé.

Pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion.

Lorsque l'agent logé perd le droit à une concession de logement du fait de sa décharge d'activité de service, il bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

Sont exclues de ce droit au maintien les primes et indemnités :

- Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent ;
- Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble les 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.

Le décret prévoit également que le montant des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées avant la décharge **progressive** selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants

des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même cadre d'emplois, relevant de la même autorité de gestion, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

De la même façon, si une évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble du cadre d'emplois, à une date postérieure à celle de l'octroi de la décharge syndicale ou de la mise à disposition, le montant de la nouvelle prime ou de la nouvelle indemnité versé est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

A défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé à l'agent concerné correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité de gestion.

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

Enfin, le décret dispose que 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.

Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant **à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.**

– La nouvelle bonification indiciaire :

La jurisprudence avait jugé que le fonctionnaire totalement déchargé de service ne pouvait plus percevoir une NBI, dans la mesure où il ne remplissait plus la condition d'exercice effectif des fonctions (Conseil Etat, 27 juillet 2005, n° [255395](#)).

Par contre, l'agent partiellement déchargé continuait de percevoir l'intégralité de la NBI dont il bénéficiait, car la décharge partielle était assimilée à l'exercice des fonctions à temps plein.

Le nouvel article 13 du décret du 28 septembre 2017 fixe désormais la règle selon laquelle **« le fonctionnaire qui exerce pendant une durée d'au moins six mois des fonctions donnant lieu au versement d'une nouvelle bonification indiciaire ou d'une bonification indiciaire avant d'être soumis aux dispositions du présent décret conserve le bénéfice de ces versements »**

– L'entretien d'évaluation :

La jurisprudence avait retenu que l'évaluation étant subordonnée à la présence effective du fonctionnaire au cours de l'année pendant une durée suffisante, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées, pour que sa valeur professionnelle puisse être appréciée, un agent qui serait absent durant toute l'année ne pourrait être évalué (Arrêt du Conseil d'Etat du 3 septembre 2007 n° [284954](#)).

Par la suite, la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 est venue insérer l'article 23 Bis IV dans la loi du 13 juillet 1983 en précisant que : **« le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie d'une décharge de service ou d'une mise à disposition d'une organisation syndicale et 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 à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle »**

Le décret d'application du 28 septembre 2017 précité crée, en réalité, deux entretiens distincts :

- **Un entretien annuel d'accompagnement** conduit par le responsable des ressources humaines du service ou de l'établissement dont relève l'agent (article 15 du décret) ouvert :
 - **de droit** sur demande de l'agent consacrant l'intégralité de son service à une activité syndicale ;
 - sur demande de l'agent consacrant 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.

Dans le cadre de cet entretien d'accompagnement, le responsable des ressources humaines de la collectivité convoque l'agent par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée, remise en main propre). Dans tous les cas, l'entretien ne peut avoir lieu moins de huit jours ouvrables après la réception de la convocation.

L'entretien porte principalement sur :

- 1) Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;
- 2) Les besoins de formation professionnelle ;
- 3) Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Le compte rendu de l'entretien est établi, signé et adressé par le responsable des ressources humaines à l'agent dans un délai maximal d'un mois.

Il ne peut comporter aucune appréciation de sa valeur professionnelle.

Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations. Il est visé par le responsable des ressources humaines qui peut formuler, s'il l'estime utile, ses propres observations.

Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, puis le retourne au responsable des ressources humaines qui le verse à son dossier.

Ce compte rendu de l'entretien d'accompagnement se substitue au compte rendu de l'entretien professionnel prévu par les dispositions régissant l'appréciation de la valeur professionnelle lorsque l'agent ne dispose pas d'un compte rendu d'entretien de suivi.

- **Un entretien de suivi** conduit par le supérieur hiérarchique direct (article 16 du décret précité)

Cet entretien est ouvert aux agents qui consacrent 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.

Sont donc exclus les agents bénéficiant d'une décharge totale de service.

Le supérieur hiérarchique direct communique à l'agent la date de cet entretien au moins huit jours à l'avance et le convoque par tout moyen conférant date certaine.

Cet entretien porte sur les mêmes thématiques que l'entretien d'accompagnement, à savoir :

- 1) Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;
- 2) Les besoins de formation professionnelle ;
- 3) Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Le compte rendu de l'entretien annuel de suivi est établi, signé et adressé par le supérieur hiérarchique à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

L'agent signe alors ce compte rendu, éventuellement complété des observations de son supérieur, pour attester en avoir pris connaissance puis le retourne à son supérieur hiérarchique qui le verse à son dossier.

- Le déroulement de carrière :

Les règles d'avancement pour les agents exerçant une activité syndicale sont prévues à l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Elles s'appliquent, dès la première année, aux agents qui bénéficient d'une décharge d'activité de services depuis au moins six mois au cours d'une année civile, et qui consacrent la totalité de leur service ou au moins 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale.

Ainsi, l'avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade.

Toutefois et en application de la réforme du PPCR qui a modifié les règles d'avancement d'échelon, ces agents avanceront dorénavant selon les règles de la cadence unique.

Le fonctionnaire qui remplit les conditions pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial est inscrit de plein droit au tableau d'avancement de cet échelon, au vu :

- de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur,
- et de l'ancienneté dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial.

Le fonctionnaire qui remplit les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu :

- de l'ancienneté acquise dans ce grade,
- et de l'ancienneté dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

Toutefois et selon la jurisprudence, les dispositions prévoyant un avancement « *sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même grade* » ne créent pas un droit automatique à l'avancement au grade supérieur pour les fonctionnaires dont l'ancienneté de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade ([CE 29 octobre 2012 n°347259](#)).

Le droit à l'avancement moyen est en effet établi en calculant la moyenne de l'ancienneté des agents qui détiennent le même grade ou classe dans le corps auquel appartient le fonctionnaire déchargé, et qui ont été promus au grade d'avancement au titre du ou des précédents tableaux ([CE 26 novembre 2012 n°350953](#)).

L'obligation de suivi de la formation résultant d'une promotion dans un grade supérieur, un corps ou cadre d'emplois peut être reportée, à la demande de l'intéressé, jusqu'à sa réintégration dans le service.

Ce report ne peut toutefois être accordé lorsque la formation permet d'apprécier, lors des épreuves de fin de formation, l'aptitude de l'agent à exercer les missions de son nouveau grade, corps ou cadre d'emploi.

Enfin, selon l'article 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le fait d'être, partiellement ou même totalement, déchargé de service n'empêche pas de bénéficier d'une promotion interne.

– En matière de congés :

Aux termes de l'article 56 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité. Dès lors, comme tout fonctionnaire territorial en activité, il a droit à des congés annuels dont les règles sont fixées par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

En ce qui concerne les congés annuels des agents en décharge totale d'activité de service, les congés sont gérés par l'organisation syndicale.
Pour les agents en décharge partielle, les congés annuels sont gérés par l'employeur.

En ce qui concerne les congés pour indisponibilité physique :
Pour bénéficier des congés statutaires de maladie, l'agent dispensé de service doit remettre à l'autorité territoriale dont il dépend, un certificat médical constatant son impossibilité d'exercer ses fonctions.

En matière d'accident de service, la circulaire ministérielle n°76-421 du 6 septembre 1976 précise le régime de protection des représentants syndicaux.

Pour l'agent dispensé entièrement de service, est considéré comme accident de service, l'accident survenu lors de la participation à une réunion ou à un congrès, mais également l'accident survenu alors que l'intéressé assiste ou va assister à une réunion ou à un congrès.

La couverture du risque s'applique pendant les jours ouvrables sans considération d'horaire et pendant les jours fériés en cas de prolongation ou de poursuite de l'activité syndicale, quelle que soit sa nature (participation aux activités des instances statutaires des organisations ou représentations).

L'agent dispensé partiellement de service est couvert pour le risque accident dans les mêmes conditions que les agents dispensés entièrement de service, pour la période durant laquelle ils exercent leur activité de représentation syndicale.

– En matière de protection sociale :

L'agent qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficie de l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire institués, par l'employeur qui a accordé la décharge d'activité ou la mise à disposition.

III) REMBOURSEMENT DES COLLECTIVITES PAR LE CDG :

Les fonctionnaires, en qualité de salariés, bénéficient du droit d'exercer un mandat syndical dans le cadre de leur activité, sous la forme notamment de décharges d'activité de service, totales ou partielles, et sans perte de rémunération. Ceci signifie qu'un agent placé dans cette situation effectue ses missions syndicales pendant son temps de travail tout en continuant à percevoir l'intégralité de son traitement. Ce droit syndical est donc à la charge de la collectivité.

Pour que cette charge financière soit également supportée par l'ensemble des collectivités affiliées, elle a été mutualisée au niveau du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Oise, lequel rembourse **aux collectivités obligatoirement affiliées** les rémunérations et charges patronales des heures utilisées au titre de ces décharges d'activités de service.

Celui-ci rembourse à la collectivité employeur les rémunérations au prorata du nombre d'heures de décharges octroyées à l'agent ou, le cas échéant, met des fonctionnaires à disposition de la collectivité pour assurer l'intérim.

La rémunération remboursée intègre tous les éléments visés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (traitement brut indiciaire, NBI, supplément familial de traitement, primes et indemnités liées au grade ou à l'affectation) y compris les charges patronales.

Comme pour les décharges d'activité de service mais **uniquement pour les collectivités de moins de 50 agents, le Cdg60 rembourse** aux collectivités concernées, les rémunérations et charges patronales correspondant aux heures utilisées afférentes aux autorisations d'absence des **articles 14 et 17 du décret n° 85-397**.

Enfin, par délibération n°20/09/10 du 6 octobre 2020, le Conseil d'Administration du CDG 60 a voté la possibilité pour les employeurs concernés de solliciter au CDG le **remboursement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence prises sur le fondement de l'article 18 du décret du 3 avril 1985** par les représentants du personnel siégeant avec voix délibérative aux instances placées auprès du CDG.

Ce remboursement s'effectue de la façon suivante :

- Pour la participation à chaque séance des instances mutualisées en présentiel ou en visioconférence d'une durée égale ou supérieure à 3h30 : remboursement sur la base forfaitaire d'une demi-journée, soit un remboursement forfaitaire de 3h30,
- Et pour les séances d'une durée inférieure à 3h30 : remboursement égal à la durée de la séance.

Ce remboursement est limité au seul représentant titulaire ou suppléant avec voix délibérative et ne comprend pas le temps de préparation ou le temps de trajet.

Ce remboursement est également prévu sur les mêmes bases lorsque le CDG 60 organise une réunion de travail avec les représentants du personnel, en limitant le remboursement à 2 agents maximum par organisation syndicale et à 2 réunions par an.

Dans les trois cas de remboursement, le CDG procède à la vérification des demandes formulées par les collectivités et après validation, sollicitera les collectivités afin qu'elles émettent un avis des sommes à payer pour ensuite effectuer le mandatement.

A noter que les demandes de remboursement peuvent être effectuées mensuellement, trimestriellement, semestriellement ou annuellement à condition pour chaque demande de fournir les pièces demandées.

Pour plus d'informations sur les modalités de remboursement mises en place par le CDG, reportez-vous à la fiche : « *Modalités de remboursement des DAS et ASA* » du CDG60.

SYNTHESE DU CREDIT DE TEMPS SYNDICAL				
Autorisations d'absence				Décharges
Décret n° 85-397	Art. 14 et 17	Art. 16	Art. 18	Art 19 et 20
Niveau	Inférieur au département/section syndicale	Départemental, interdépartemental, régional, national, international	Tout niveau	Tout niveau
Gestion	Calcul et vérification du respect du quota par le CDG (Uniquement pour les collectivités relevant du CT du CDG)	Par la collectivité	Par la collectivité	Calcul et vérification du respect du quota par le CDG
Objet	Congrès syndicaux ou réunions des organismes directeurs syndicales		- participer aux instances consultatives - participer à des réunions de travail	Exercer pendant leurs de service, une activité syndicale, au profit de l'organisation syndicale
Limite	1h pour 1000h de travail accomplies par les électeurs inscrits sur la liste électorale du CT du CDG	10 ou 20 jours/an/agent	Nombre de réunions des instances, plus temps de préparation égale à la durée de la réunion, plus temps de trajet	Nombre d'heures fixées pour la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique
Justificatif	Convocation	Convocation	Convocation	-
Délai de transmission	3 jours au moins avant la date de la réunion		Dès que possible	Au vu d'un planning et/ou dès que possible
Possibilité de refus	Oui, refus motivé par les nécessités du service	Oui, refus motivé par les nécessités du service	Non, accordée de droit sur présentation de la convocation	Oui, refus motivé par les nécessités du service
Bénéficiaires	Agents désignés par les OS parmi leurs représentants en activité dans la collectivité dont le CT dépend du CDG	Membre élu ou agent nommément désigné dans les statuts de l'organisation	Représentant du personnel dans les instances concernées (titulaire et suppléant)	Agents désignés par les organisations syndicales
Remboursement par le CDG	Uniquement pour les collectivités relevant du CT départemental	Non	Oui sur une base forfaitaire ou au réel selon la durée de l'instance	Uniquement pour les collectivités obligatoirement affiliées

ANNEXE 1**ARRETE PORTANT DECHARGE SYNDICALE
De Monsieur (ou Madame) ... (GRADE)**

Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de l'arrêté. Ils doivent être supprimés de l'arrêté définitif.

Le Maire (ou le Président) de ...

Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 100 ;

Vu le Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

Vu le courrier du syndicat ... en date du ... sollicitant une décharge syndicale au profit de Monsieur (ou Madame) ... à raison de ... / 35^{ème} ;

Vu la demande de l'intéressé(e).

ARRÊTE**Article 1 :**

A compter du ..., Monsieur (ou Madame) ... (grade) ... est déchargé(e) partiellement à raison de ... / 35^{ème} (ou à temps plein) pour le syndicat ...

Article 2 :

Le Directeur Général des Services (ou la secrétaire de mairie, le Directeur...) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à Monsieur (ou Madame)...

Article 4 :

Le Maire (ou le Président) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, devant le Tribunal Administratif d'Amiens dans un délai de deux mois, à compter de la présente notification.

Article 5 :

Ampliation du présent arrêté sera transmise au Préfet de l'Oise, au Président du Centre de Gestion et au Receveur de la collectivité.

Notifié à l'agent le :
(Date et signature)

Fait à, le
Le Maire (ou le Président),