MODELE

Protocole d’accord sur l’exercice des droits syndicaux



**Avertissement**

**Ce document a été élaboré par les services du centre de gestion.**

**Il s’efforce de recenser de manière exhaustive les dispositions devant figurer dans un modèle de protocole avec les syndicats. Il propose également des adaptations pouvant utilement favoriser le dialogue social dans le respect du cadre réglementaire.**

**Ces préconisations ne sauraient en aucun cas engager la responsabilité du centre de gestion.**

**Ce document devra être adapté à votre collectivité et faire l’objet d’une négociation avec les représentants des organisations syndicales représentatives.**

**Les mentions optionnelles sont identifiées avec l’icône**

Entre :

**La collectivité/L’établissement ………………………………………..**

**Représenté-e par M. / Mme ……………………………………. Maire/ Président·e, agissant ès qualité**

Désigné-e ci-après « la Collectivité / l’Établissement »

Et les organisations syndicales représentatives ci-dessous énumérées :

•…………..

•………….

•………….

*(dénomination du syndicat et de son·sa représentant·e)*

**Références réglementaires :**

* Livre II – Titre 1er du Code général de la fonction publique
* Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l’exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale (ci-après dénommé « le décret »)
* Décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à la formation syndicale
* Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale
* Circulaire du 6 septembre 1976 n° 76-421 relative à la protection des représentants syndicaux contre le risque d’accident de service
* Circulaire ministérielle du 20 janvier 2016

**SOMMAIRE**

I - Principes directeurs 3

II - Reconnaissance des syndicats 3

III - Conditions d'exercice des droits syndicaux 3

A. Locaux syndicaux et moyens mis à disposition 3

B. Réunions syndicales 4

1. Réunions syndicales en dehors des heures de service 4

2. Heure mensuelle d’information 4

3. Règles communes aux réunions prévues aux 1. et 2. 4

C. Conditions d’utilisation des NTIC et des données à caractère personnel 5

D. Mise à disposition de données nominatives aux organisations syndicales 5

E. Affichage des documents d'origine syndicale 6

F. Distribution de documents d'origine syndicale 6

G. Echanges électroniques entre les organisations syndicales et les agents 7

H. Collecte des cotisations syndicales 7

I. Congé de formation syndicale 7

IV - Situation des représentants syndicaux 8

A. Les autorisations spéciales d’absence 8

1. Autorisations spéciales d’absence de l’article 16 : participation à des congrès et organismes directeurs 8

2. Autorisations spéciales d’absence des articles 14 et 17 (« 1 heure pour 1 000 heures ») 8

a. Calcul et répartition du contingent 9

b. Motif d’obtention 9

c. Charge financière 9

3. Dispositions communes aux autorisations spéciales d’absence des articles 16 et 17 9

4. Les autorisations spéciales d’absence de l’article 18 9

B. Décharges d’activité de service 10

C. Garanties accordées aux représentants syndicaux 11

# Principes directeurs

Les organisations syndicales ont vocation à représenter le personnel.

Les représentants ou adhérents des organisations syndicales ne peuvent par leur activité ou leur appartenance, faire l’objet de discrimination sur quelque plan que ce soit. Nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de son appartenance à un syndicat.

La reconnaissance du droit syndical s’accompagne de la reconnaissance du droit de disposer des moyens nécessaires à son exercice par l’attribution de locaux et de matériels et par la possibilité donnée aux représentants syndicaux de disposer d’un temps suffisant pour remplir leur mission.

# Reconnaissance des syndicats

Quel que soit le nombre d’agents en fonction, un syndicat ou une section syndicale émanant d’une confédération reconnue et représentative au plan national, peuvent être librement constitués au sein de la collectivité. Chaque syndicat ou section syndicale établit librement ses règles de fonctionnement, désigne et renouvelle ses organismes de direction.

L’organisation syndicale communique ses statuts à l’autorité ayant pouvoir de nomination (Maire ou Président), ainsi que les noms et fonctions de ses responsables syndicaux ; elle l’informe de toute modification.

# Conditions d'exercice des droits syndicaux

## Locaux syndicaux et moyens mis à disposition

L’autorité territoriale met à la disposition des organisations syndicales ayant une section syndicale dans la collectivité et représentées au comité social territorial ou au CSFPT un local aménagé à usage de bureau, situé si possible dans les bâtiments administratifs.

Lorsque les effectifs de la collectivité sont compris entre 50 et 500 agents, l’autorité territoriale est tenue à minima de mettre à disposition un local commun aux différentes organisations syndicales, et dans dans la mesure du possible un local distinct. Lorsque les effectifs sont supérieurs à 500 agents, l’octroi de locaux distincts est de droit.

L’autorité territoriale assure les locaux comme local habilité à recevoir du public et répondant aux normes d’accessibilité.

L’autorité territoriale et les organisations syndicales ont convenu que, dans le cadre du projet de réaménagement global de la mairie et des éventuels besoins des services, ce local pourra être amené à changer de situation.

OPTION : le syndicat dispose également de la possibilité de réserver et utiliser les salles communales, dans le cadre et le respect du règlement municipal des salles, et dans la limite des disponibilités.

Le local syndical comporte les équipements indispensables à l’exercice de l’activité syndicale:

• une ligne téléphonique

• un ordinateur avec accès internet

• une imprimante

• une armoire, table et chaises

Les matériels et logiciels informatiques fournis sont compatibles avec ceux utilisés par la collectivité. La confidentialité des données des organisations syndicales est garantie.

Les frais de communication (téléphone, internet), d’équipements, de maintenance et d’entretien sont pris en charge par la collectivité.

OPTION : En outre, l’autorité territoriale permet l’utilisation des moyens de correspondance interne, dans la limite de XXX envois nominatifs, sous pli fermé, par année civile.

## Réunions syndicales

### Réunions syndicales en dehors des heures de service

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

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.

### Heure mensuelle d’information

Les organisations syndicales représentées au CST ou au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CFDT; CGT; FO; UNSA; FA-FPT; FSU) peuvent tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d’information d’une heure. Ces heures peuvent être regroupées dans le cadre du trimestre.

Tout agent a le droit de participer, à son choix, à une heure mensuelle d’information dans le cadre de ces réunions. Il en fait la demande auprès de son responsable de service à l’aide de l’imprimé en annexe.

### Règles communes aux réunions prévues aux 1. et 2.

Ces réunions doivent faire l’objet d’une demande préalable d’organisation formulée par l’organisation syndicale une semaine avant la date de la réunion ; l’autorité territoriale peut faire droit à des demandes présentées dans un délai plus court.

L’organisation syndicale organise sa réunion à l’intention des agents de la collectivité et la réunion ne s’adresse alors qu’au personnel de cette collectivité.

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.

La concertation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales devra permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en oeuvre leur droit à tenir des réunions hors des locaux ouverts au public, sans que le fonctionnement du service soit perturbé et que la durée d'ouverture des services aux usagers soit réduite.

Tout représentant syndical mandaté à cet effet a libre accès aux réunions tenues par cette organisation même s’il n’appartient pas à la collectivité où se tient la réunion. L’autorité territoriale devra être informée de sa venue vingt-quatre heures avant la date fixée pour le début de la réunion.

## Conditions d’utilisation des NTIC et des données à caractère personnel

Les conditions d’utilisation par les organisations syndicales, des technologies de l’information et de la communication 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 CST**, dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination auxquelles cette utilisation est subordonnée.

(*Dénomination de la collectivité ou de l’établissement* ) ……………………………………….. attribuera sur demande écrite à chaque organisation syndicale **représentative**, dans le respect de la confidentialité (article 4-1 du décret n°85-397 et II. B. de la circulaire du 20 janvier 2016) :

* une adresse mail
* une page sur son site intranet
* autre :…………………………………..

## Mise à disposition de données nominatives aux organisations syndicales

(*Dénomination de la collectivité ou de l’établissement* ) ……………………………………….. fournira par mail, sur demande écrite des organisations syndicales **représentatives,** des fichiers établissant les listes d'agents relevant de la collectivité, pouvant comporter les données suivantes :

* Identité des agents (matricule, titre, nom, prénom)
* Carrière (statut, grade, échelon, avec date d’effet du grade, date d’effet de l’échelon et ancienneté dans l’échelon)
* Affectations (code et libellé de l’unité fonctionnelle administrative d’affectation)

Sont notamment considérées comme des **mentions protégées par le secret de la vie privée** des agents leur date de naissance, leur adresse personnelle ainsi que leur adresse électronique professionnelle. **Ces données ne peuvent être communiquées qu’avec l’accord exprès des agents**.

Le traitement de ces données devra être **conforme au règlement général sur la protection des données (RGPD), sous le contrôle du Délégué à la Protection des Données (DPO)** de la collectivité.

Ces données seront communiquées dans un délai raisonnable.

## Affichage des documents d'origine syndicale

Ce droit est reconnu aux organisations syndicales ayant une section ou un syndicat officiellement déclaré dans la collectivité ainsi qu'aux organisations représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

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.

Des emplacements spéciaux, facilement accessibles au personnel - mais auxquels le public n'a pas normalement accès - et comportant des panneaux d’affichage, en nombre suffisant et de dimensions convenables sont réservés à l’affichage des informations syndicales sur les lieux de travail

L'autorité territoriale n'est pas autorisée à s'opposer à son affichage, hormis le cas où le document contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques.

OPTION : vous pouvez insérer la liste et l’emplacement des lieux d’affichage syndical

## Distribution de documents d'origine syndicale

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.

****Le fait d'entrer ou de tenter d'entrer pour déposer des tracts syndicaux dans des bureaux vides de personnes ne relève pas de l'exercice normal d'une activité de représentant syndical et est passible de sanction disciplinaire.

**Aucun affichage, distribution de documents ni relais par mail d’informations syndicales ne sera fait par la collectivité.**

## Echanges électroniques entre les organisations syndicales et les agents

Les échanges électroniques entre les agents et les organisations syndicales doivent être **confidentiels**.

La **liberté d'accepter ou de refuser un message électronique syndical** doit pouvoir s'exercer à tout moment.

****L’utilisation de l’adresse mail professionnelle pour diffuser des informations ou des documents d’origine syndicale est passible de sanction disciplinaire.

## Collecte des cotisations syndicales

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l’enceinte des bâtiments administratifs, mais en dehors des locaux ouverts au public, par des représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d’une décharge de service. Ces collectes ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service et à l’accueil du public.

## Congé de formation syndicale

L’article L.215-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) prévoit que tout fonctionnaire en activité peut bénéficier d’un congé pour formation syndicale **avec traitement** d’une durée maximale de 12 jours ouvrables par an.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois selon les besoins du bénéficiaire.

Ces stages sont à effectuer auprès d’un centre ou institut figurant sur une liste établie par arrêté.

La demande est à formuler par courrier à l’autorité territoriale au plus tard un mois avant la session.

A défaut de réponse le 15ème jour avant le début du stage, le congé est réputé accordé.

Dans tous les cas le congé n’est accordé que si les nécessités de service le permettent.

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

Les congés sont accordés :

* Dans l’ordre des demandes jusqu’à ce que soit atteinte la limite, le quota étant entendu par année civile en nombre d’agents (ex : pour une collectivité employant 100 ETP, 5 agents maximum pourront bénéficier d’un congé de formation syndicale dans l’année civile)
* Autre disposition prévue dans le cadre du présent accord :

…………………………………………………………………………………………………..

# Situation des représentants syndicaux

## Les autorisations spéciales d’absence

Des autorisations d’absence sont accordées aux représentants syndicaux sous certaines conditions et dans certaines limites.

Le représentant syndical doit donc solliciter cette autorisation d’absence. L’imprimé joint en annexe sera utilisé (un modèle est disponible sur le site du CDG38, rubrique « dialogue social » : [www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr) ).

****Une autorisation d'absence pour motif syndical suppose une obligation de service : un agent participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service ne **peut pas prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail**. (CE, 23 juillet 2014). Il ne peut pas non plus être opposé à l’agent le fait qu’il n’est pas en service pour lui refuser l’accès à une réunion.

### Autorisations spéciales d’absence de l’article 16 : participation à des congrès et organismes directeurs

Ces autorisations d’absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales **mandatés** pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions d’organismes directeurs **dont ils sont membres élus**.

Durée :

* 10 jours par an dans le cas de participation aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations ou confédérations de syndicats.
* Cette limite est portée à 20 jours par an dans le cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, ou aux congrès et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations représentées au Conseil commun de la fonction publique.
* Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.

La charge financière liée à ces autorisations d’absence est supportée par la collectivité employeur.

### Autorisations spéciales d’absence des articles 14 et 17 (« 1 heure pour 1 000 heures »)

Une heure d’autorisation d’absence est accordée pour 1 000 heures travaillées.

Le contingent est calculé une fois suite aux élections professionnelles et reconduit tous les ans jusqu’au prochain renouvellement général des comités sociaux territoriaux.

En cas de modification du périmètre du CST entraînant la mise en place d'un nouveau CST ou de variation de plus de 20 % des effectifs , le contingent sera recalculé.

#### Calcul et répartition du contingent

La collectivité calcule son contingent d’heures à raison d’une heure d’autorisation d’absence pour 1 000 heures travaillées. La base retenue est le nombre d’électeurs inscrits sur la liste électorale au CST (titulaires - stagiaires - contractuels), permettant d’établir *un contingent annuel de (compléter) ……….* d’heures d’autorisations d’absence.

Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales de la façon suivante :

* La moitié entre les organisations représentées au CST, proportionnellement au nombre de sièges obtenus,
* L’autre moitié entre toutes les organisations syndicales qui avaient présenté leur candidature à l’élection du CST, proportionnellement au nombre de voix obtenues.

#### Motif d’obtention

Les autorisations d’absence de l’article 14 sont accordées aux représentants mandatés pour participer au congrès ou aux réunions des organismes directeurs prévues à l’article 17 du décret.

Il s’agira essentiellement des réunions des organismes directeurs des sections syndicales au niveau local.

#### Charge financière

La charge financière de ces autorisations d’absence est supportée par la collectivité employeur.

### Dispositions communes aux autorisations spéciales d’absence des articles 16 et 17

Les autorisations spéciales d’absence doivent être sollicitées au moins trois jours à l’avance avec à l’appui la **convocation nominative** correspondante.

Les autorisations spéciales d’absence des articles 16 et 17 peuvent se cumuler (un même représentant mandaté peut bénéficier d’autorisation spéciale d’absence aux deux titres).

Les délais de route ne sont pas compris pour le calcul des durées d’autorisation spéciale d’absence.

### Les autorisations spéciales d’absence de l’article 18

Ces autorisations d’absence concernent les représentants syndicaux **titulaires et suppléants** appelés à siéger :

* au Conseil commun de la fonction publique,
* au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale,
* au Centre national de la fonction publique territoriale,
* aux comités sociaux territoriaux,
* auxcommissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires,
* aux formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux comités sociaux territoriaux compétents,
* aux conseils médicaux en formation plénière,
* au Conseil économique, social et environnemental ou aux conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux,
* au sein de la Conférence nationale des services d'incendie et de secours,
* au sein de la Commission consultative des polices municipales,
* au sein des conseils d'administration des organismes de retraite, des organismes de sécurité sociale et des mutuelles,
* au sein de toute autre instance nationale ou locale pour laquelle la présence des représentants du personnel de la FPT est requise par un texte législatif ou réglementaire.

Les représentants syndicaux bénéficient du même droit lorsqu'ils participent à des réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations.

Le représentant syndical se voit accorder cette autorisation d’absence **sur simple présentation** de sa convocation. Cela signifie que les nécessités de service ne peuvent lui être opposées pour refus.

La durée de cette autorisation comprend :

* les délais de route,
* la durée prévisible de la réunion
* un temps égal à la durée prévisible de la réunion pour la préparation et le suivi

Les autorisations d’absence de l’article 18 peuvent se cumuler avec les précédentes.

La charge financière de ces autorisations d’absence est supportée par la collectivité employeur. Toutefois, le CDG38 indemnise forfaitairement les employeurs des collectivités qui lui sont affiliées, pour la participation des représentants du personnel aux instances consultatives qui lui sont rattachées (CST départemental et sa formation spécialisée, CAP, CCP, conseils de discipline).

## Décharges d’activité de service

Certains représentants syndicaux - pouvant bénéficier par ailleurs d’autorisations spéciales d’absence - peuvent être désignés par leur organisation syndicale et dans le cadre d’un crédit mensuel limité, pour bénéficier de décharges d’activité de service.

Pendant ces heures de décharges, ils effectuent - au lieu et place de leur activité professionnelle habituelle - une activité syndicale.

Les conditions dans lesquelles s’exercent les heures de décharge d’activité de service sont établies en concertation entre l’employeur, l’agent et son organisation syndicale.

L’employeur peut refuser l’octroi de décharges d’activité de service à un agent si la désignation est incompatible avec l’exercice des fonctions : la décision devra être motivée et faire l’objet d’une information de la CAP.

Les décharges d’activité de service sont mensuelles : elles peuvent être reportées après accord de la collectivité dans la limite d’un mois.

Collectivités affiliées au CDG :

Le volume global des heures de décharges d’activité de service est calculé et réparti par le CDG entre les organisations syndicales départementales, en fonction des résultats des élections aux comités sociaux des collectivités affiliées et au CST départemental compétent pour les collectivités employant moins de 50 agents.

La charge de ces décharges incombe au Centre de Gestion qui rembourse les rémunérations correspondantes à la collectivité employeur et en assure le décompte dans le cadre de la répartition d’heures établie à l’échelle du CDG.

## Garanties accordées aux représentants syndicaux

L’agent exerçant une activité syndicale est en position d’activité et a droit à un déroulement de carrière « normal » (avancements d’échelon, de grade, promotion)

Il reste soumis à ses obligations professionnelles et bénéficie des différents congés (congés annuels, maladie, maternité, accident de service…)

Les agents bénéficiant d’autorisations spéciales d’absence ou de décharges d’activité de service et qui seraient victime d’un accident devront être considérés comme victime d’un accident de service.

Les agents publics exerçant une activité syndicale bénéficient de garanties en termes de carrière et de rémunération, édictées par le décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017.

À la fin de la période de décharge d’activité de service, l’agent recouvre ses fonctions ou à défaut, est réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

**Modification du protocole**

Le présent protocole poura être modifié ou complété par avenant conclu avec les organisations signataires.

Le présent protocole est établi en autant d’exemplaires que de signataires.

Désignation de l’autorité territoriale ou de son représentant

Les organisations syndicales

(Désignation de chaque organisation syndicale et de son représentant)

Date et signature