

Fiche pratique

LE DROIT SYNDICAL DANS LES COLLECTIVITÉS

L'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale concerne l'ensemble des fonctionnaires, titulaires et stagiaires, les agents contractuels exerçant dans une collectivité territoriale ou un établissement public à caractère administratif, y compris les agents détachés auprès d'une collectivité ou d'un établissement et ceux mis à disposition.

Aux termes des articles L.113-1 et L.113-2 du code général de la fonction publique, le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Si la reconnaissance du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale date de 1952, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en a également réaffirmé le principe et fixé, avec ses décrets d'application, les conditions d'exercice. Elle définit notamment les moyens matériels et humains disponibles pour exercer ce droit.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 100-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, relatif au crédit de temps syndical.

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique (articles L.113-1, L.113-2, et L.211-1 à L.227-4)*
- *Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*
- *Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié par le 2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale*
- *Décret n° 85-447 du 23 avril 1985 relatif à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984*
- *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° 2016-1624 du 29 novembre 2016 relatif à la formation et aux autorisations d'absence des membres représentants du personnel de la fonction publique territoriale des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail;*
- *Décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*
- *Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale*
- *Circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale*

Table des matières

1. Les notions applicables au droit syndical	4
1.1. La liberté syndicale	4
1.2. Rôle des syndicats.....	4
1.3. Notion de représentativité syndicale.....	5
1.4. Possibilité d'un accord local plus favorable.....	6
1.5. Champ d'application des dispositions relatives au droit syndical.....	6
2. Les moyens matériels d'exercice du droit syndical	6
2.1. Locaux.....	6
2.1.1. Effectif de la collectivité inférieur à 50 agents	6
2.1.2. Effectif de la collectivité ou établissement : de 50 agents à 500 agents.....	6
2.1.3. Effectif de la collectivité ou de l'établissement : + 500 agents.....	7
2.2. Equipements des locaux syndicaux.....	7
2.3. Accès aux technologies de l'information et de la communication	7
2.4. Affichage des documents d'origine syndicale.....	8
2.5. Distribution des documents d'origine syndicale	9
2.6. Collecte des cotisations	10
3. Les moyens humains d'exercice du droit syndical	10
3.1. Les réunions d'information	10
3.1.1. Réunions syndicales à l'initiative de toutes les Organisations Syndicales (OS)	10
3.1.2. Réunions d'information à l'initiative d'OS représentatives	10
3.1.3. Réunions spéciales durant une campagne électorale.....	10
3.1.4. Dispositions communes à ces trois types de réunions d'information	11
3.2. Les réunions statutaires	11
3.2.1. Les réunions de l'article 16 du décret du 3 avril 1985.....	11
3.2.2. Les réunions de l'article 17 du décret du 3 avril 1985.....	12
3.2.3. Les dispositions communes aux réunions statutaires (articles 16 et 17).....	13
3.3. Les réunions de certaines instances.....	14
3.4. Les crédits de temps « Hygiène et sécurité ».....	15
3.5. Les Décharges d'Activité de Service (DAS).....	17
3.6. Le congé pour formation syndicale	18
3.7. Le détachement auprès d'une organisation syndicale.....	18
3.8. La mise à disposition.....	19
4. Le dialogue social	19
4.1. L'institutionnalisation de la négociation collective.....	19
4.2. Les lieux d'exercice du dialogue social au niveau local	21
4.2.1. Les Comités Sociaux Territoriaux (CST)	21
4.2.2. Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)	21
4.2.3. La Commission Consultative Paritaire (CCP).....	22

1. Les notions applicables au droit syndical

1.1. La liberté syndicale

La liberté syndicale est un principe constitutionnel. Selon le préambule de la Constitution de 1946, « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ».

Cette liberté est réaffirmée par le statut général des fonctionnaires aux articles L.113-1 et L.113-2 du code général de la fonction publique :

« Le droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

Le droit syndical s'exerce dans les conditions fixées au titre Ier du livre II. ».

« Les organisations syndicales représentant les agents publics peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics. »

Afin de garantir au mieux cette liberté syndicale pour tous les agents, l'article L.131-1 du code général de la fonction publique offre également une garantie de non-discrimination à l'égard des agents syndiqués ou des non syndiqués :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, (...) ».

La liberté syndicale est liée au droit de participation des agents, qui sont deux principes ayant valeur constitutionnelle. Cette liberté s'exerce néanmoins dans certaines limites fixées par le statut.

Le principe de liberté syndicale recouvre également la liberté de constituer des organisations syndicales. Leur création s'effectue selon les modalités prévues par le code du travail. En cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, l'autorité territoriale (maire ou président) est informée des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents (article 1 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

A ce titre, l'article 1 du décret du 3 avril 1985 modifié indique que les organisations syndicales des agents de la fonction publique territoriale déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1.2. Rôle des syndicats

Les syndicats **assurent la défense collective et individuelle des intérêts des salariés et agents**, au niveau national et à l'échelle locale. Ils sont aussi des acteurs du dialogue social entre l'État, les employeurs et les agents.

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

1.3. Notion de représentativité syndicale

Pour pouvoir bénéficier de crédits d'heures de décharge, d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) ou encore d'un congé pour formation syndicale, le syndicat demandeur doit être « représentatif ».

D'après l'article L.211-1 du code général de la fonction publique, peuvent se présenter aux élections professionnelles dans la fonction publique :

1. Les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins 2 ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
2. Les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires qui remplissent les conditions mentionnées au 1.

Toute organisation syndicale ou union de syndicats de fonctionnaires créée par fusion d'organisations syndicales ou d'unions de syndicats qui remplissent la condition d'ancienneté mentionnée au 1 est présumée remplir elle-même cette condition.

Cependant, le Conseil d'Etat a également considéré que « le principe de représentativité, principe général du droit applicable à l'ensemble des relations collectives de travail, notamment dans la fonction publique, impose au pouvoir réglementaire, lorsqu'il crée une instance de concertation composée de représentants du personnel désignés par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité, d'apprécier celle-ci au niveau où l'instance concernée est appelée à siéger » (CE 11 février 2013, n° 356008).

Pour certains droits, les textes indiquent parfois que l'organisation doit être représentée au Comité Social Territorial (CST) local ou au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

A titre d'information, les syndicats représentés aux différentes instances du CDG (CAP, CST et CCP) sont :

- CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) ;
- CGT (Confédération Générale du Travail) ;
- FO (Force Ouvrière) ;
- SNDGCT (Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales) ;
- UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes)

Liste des organisations syndicales représentées auprès du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) :

- CGT : 7 sièges ;
- CFDT : 5 sièges ;
- FO : 4 sièges ;
- FA-FPT : 1 sièges ;
- UNSA : 2 sièges ;
- Union Syndicale Solidaire : 1 siège.

1.4. Possibilité d'un accord local plus favorable

L'article 2 du décret du 3 avril 1985 modifié précise que « *les dispositions du présent décret ne font pas obstacle à la conclusion entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales de conditions plus avantageuses. Les règles ou accords existants en matière de droits syndicaux antérieurement à la publication du présent décret demeurent en vigueur lorsqu'ils sont plus favorables et de même nature que ceux résultant de ce décret* ».

Par conséquent, l'autorité territoriale peut librement fixer des conditions d'exercice du droit syndical plus favorables à celles décrites ci-après.

1.5. Champ d'application des dispositions relatives au droit syndical

Les dispositions applicables aux agents concernent tant les fonctionnaires territoriaux (malgré certaines limites concernant les fonctionnaires stagiaires) que les agents contractuels de droit public ou de droit privé des collectivités territoriales et établissements publics administratifs. Elles sont également applicables aux agents détachés ou mis à disposition d'une collectivité locale.

2. Les moyens matériels d'exercice du droit syndical

2.1. Locaux

Des locaux syndicaux sont attribués aux organisations syndicales d'une part en fonction de l'effectif de la collectivité ou de l'établissement, et d'autre part en fonction de leur représentativité.

L'effectif à prendre en compte pour le calcul du seuil d'attribution est ainsi constitué : **titulaires, contractuels de droit public ou de droit privé**, ainsi que les agents accueillis en détachement ou mis à disposition au sein de la collectivité. Il conviendra d'exclure les agents partis en détachement ou mis à disposition auprès d'une autre collectivité.

Pour ce calcul, il faut tenir compte des effectifs de la collectivité seule (en excluant les établissements qui lui sont rattachés) ou de l'établissement seul (en excluant sa collectivité de rattachement), hormis le cas où un CST commun a été créé (dans ce dernier cas, il convient de globaliser les effectifs).

2.1.1. Effectif de la collectivité inférieur à 50 agents

C'est le Centre de Gestion qui doit mettre **un local commun** à la disposition des organisations syndicales concernées (représentées dans ce CST ou dans un ou plusieurs CST locaux ou au CSFPT).

2.1.2. Effectif de la collectivité ou établissement : de 50 agents à 500 agents

L'octroi d'un local commun aux organisations syndicales représentatives ayant une section locale au sein de la collectivité est obligatoire. Sont considérés comme représentatifs les syndicats ayant au moins un siège au sein du CST local ou au CSFPT.

2.1.3. Effectif de la collectivité ou de l'établissement : + 500 agents

L'octroi de locaux distincts aux organisations syndicales représentatives ayant une section locale au sein de la collectivité est obligatoire. Sont considérés comme représentatifs les syndicats ayant au moins un siège au sein du CST local ou au CSFPT.

Les locaux mis à disposition doivent être situés le plus près possible du lieu de travail des agents. Si l'administration loue ces locaux, le choix est effectué après concertation des organisations syndicales concernées. La collectivité supportera alors le coût de cette location. Si cette location est effectuée par les syndicats, l'administration leur verse alors une subvention représentative des frais de location et d'équipement (cf. point 2. ci-dessous). Les frais de location sont estimés sur la base d'une location consentie dans les conditions équivalentes (superficie et coût) à celles mises en œuvre au sein de l'administration et tiennent compte de l'évolution du coût de l'immobilier.

Aux termes de l'article L.213-2 du code général de la fonction publique, à défaut de mise à disposition de locaux, les collectivités employant au moins 50 agents versent aux organisations syndicales, une subvention permettant de louer un local et de l'équiper.

Enfin, en cas de local commun, les modalités d'utilisation sont fixées par accord entre les organisations syndicales. A défaut d'accord, elles sont fixées par l'autorité territoriale.

2.2. Equipements des locaux syndicaux

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales doivent être dotés des équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale : mobilier, poste informatique, connexion au réseau internet, téléphone et moyens d'impression.

Selon ses possibilités budgétaires, la collectivité prend éventuellement en charge le coût des communications, donne accès aux moyens de reprographie et offre son concours matériel à l'acheminement des correspondances. Le cas échéant, l'autorité territoriale en fixe les conditions après consultation des organisations syndicales concernées.

2.3. Accès aux technologies de l'information et de la communication

Le décret du 24 décembre 2014 introduit des règles relatives à l'accès des syndicats aux nouvelles technologies : **l'autorité territoriale doit fixer les conditions d'utilisation, par les organisations syndicales, 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. Elle peut limiter l'accès à certaines données, aux organisations représentatives lorsque les nécessités de service le justifient.

Les TIC sont définis ainsi :

- Mise à disposition d'une adresse de messagerie électronique aux coordonnées de l'organisation syndicale ;
- Mise à disposition de pages d'information syndicale spécifiquement réservées sur le site intranet de la collectivité ;
- Sur demande des organisations syndicales représentatives, création de listes de diffusion contenant certaines données personnelles, à savoir l'adresse de messagerie professionnelle nominative des agents, le service au sein duquel ils sont affectés ainsi que le cadre d'emplois ou la catégorie dont ils relèvent.

Il est également précisé que les échanges électroniques entre les agents et les syndicats doivent être confidentiels. De plus, les agents doivent avoir la possibilité, à tout moment, d'accepter ou de refuser la réception des messages électroniques provenant des syndicats.

Enfin, la circulaire propose de se référer aux dispositions prévues dans la fonction publique d'Etat concernant l'utilisation des TIC et des données à caractère personnel par les organisations syndicales, afin de permettre à l'autorité de fixer un cadre.

Les modalités d'utilisation sont fixées par arrêté, après avis du CST compétent. Cet arrêté précise également les conditions dans lesquelles sont garantis la confidentialité, le libre choix et la non-discrimination auxquelles cette utilisation est subordonnée.

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 et peut utiliser ces mêmes données dans le cadre de ce scrutin.

Il est également précisé que *« dans tous les actes autorisant la création de traitements automatisés de données à caractère personnel relatifs à la gestion des ressources humaines concernant des agents de l'Etat, peuvent être destinataires des données requises pour la constitution de listes d'adresses électroniques nominatives professionnelles, pour l'exercice de mandats ou en vue d'une candidature, et dans la limite du besoin d'en connaître, les agents expressément désignés par une organisation syndicale dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 3-1 pour utiliser des technologies de l'information et de la communication et certaines données à caractère personnel ».*

2.4. Affichage des documents d'origine syndicale

Aux termes de l'article 9 du décret du 3 avril 1985, **les collectivités et établissements doivent permettre l'affichage des informations d'origine syndicale :**

- **Aux syndicats ou sections syndicales déclarés dans la collectivité,**
- **Aux organisations syndicales représentées au CSFPT.**

Pour ce faire, la collectivité doit mettre à disposition des panneaux réservés à cet usage, en nombre suffisant et de dimensions convenables. Les panneaux sont aménagés de façon à assurer la conservation des documents, c'est-à-dire dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures et installés dans chaque bâtiment administratif.

Ces panneaux sont placés dans des locaux facilement accessibles au personnel, mais auxquels le public n'a pas normalement accès, et déterminés après concertation entre l'autorité territoriale et ces organisations syndicales.

L'autorité territoriale est obligatoirement 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. Elle ne peut cependant pas s'opposer à un affichage, hormis le cas où le document contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques.

2.5. Distribution des documents d'origine syndicale

Les collectivités et établissements doivent autoriser la distribution des publications syndicales. Ainsi, 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 ;
- ✓ Un exemplaire du document doit être concomitamment communiqué pour information à l'autorité territoriale (éventuellement sous forme numérique) ;
- ✓ La distribution ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service et se déroule, dans la mesure du possible, 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.

Concernant la distribution électronique, l'envoi de tracts syndicaux sur la messagerie professionnelle est possible mais son utilisation doit être compatible avec les devoirs de réserve et de neutralité des agents (CE 15 octobre 2003, n° 244428). La collectivité ne peut interdire totalement la diffusion de messages électroniques à caractère syndical (TA Besançon 19 décembre 2006, n° 0400718).

Zoom sur le contenu des documents d'origine syndicale

Dans un arrêt n° 43759 du 13 décembre 1985, le Conseil d'Etat a précisé que les dispositions du décret relatif à l'exercice du droit syndical par les agents de l'Etat (les dispositions sont similaires à celles de la fonction publique territoriale), concernant l'affichage et la distribution de tracts syndicaux n'ont ni pour objet ni pour effet d'autoriser les organisations syndicales de fonctionnaires à procéder à l'affichage ou la distribution de documents étrangers à l'exercice du droit syndical tel que défini par la loi. Il convient sur ce point de se référer à l'article L.2131-1 du code du travail relatif à l'objet des syndicats :

« Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts ». Le contenu des documents d'origine syndicale doit correspondre à cet objet.

Dans ce sens, une Cour Administrative d'Appel a précisé que la distribution de tracts syndicaux est une liberté d'expression liée à l'exercice d'une fonction syndicale et doit nécessairement avoir pour objet la défense des intérêts professionnels, individuels ou collectifs, des adhérents du syndicat (CAA de Nantes, 4 octobre 2007, n° 07NT00334).

Une autre décision indique que « la diffusion d'un tract où figurent des propos injurieux et polémiques sur la politique conduite au niveau national et qui ne comporte aucune revendication syndicale, constitue un détournement de l'outil de communication » (CAA Nancy, n° 07NC00217, Commune de Lons-le-Saunier).

Enfin, une décision précise qu'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 (CAA de Versailles, 24 septembre 2009, n° 08VE01072).

2.6. Collecte des cotisations

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais en dehors des locaux ouverts au public, 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 du service.

3. Les moyens humains d'exercice du droit syndical

3.1. Les réunions d'information

3.1.1. Réunions syndicales à l'initiative de toutes les Organisations Syndicales (OS)

Toute organisation syndicale peut tenir des réunions statutaires ou d'information à l'intérieur des bâtiments administratifs ou, en cas d'impossibilité, en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs dans des locaux mis à sa disposition.

Ces réunions ont lieu **en dehors des horaires de service** des agents.

Les OS peuvent également tenir des réunions durant les heures de service, mais dans ce cas, seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence peuvent y assister.

3.1.2. Réunions d'information à l'initiative d'OS représentatives

Ces OS peuvent tenir, **pendant les heures de service**, des réunions mensuelles d'information d'une heure. Il est possible de regrouper ces heures par trimestre.

Tout agent public a droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, à l'une de ces réunions, qu'elles soient mensuelles ou regroupées.

Si la réunion est organisée pendant la dernière heure de service de la matinée ou de la journée, elle peut se prolonger au-delà.

L'agent qui souhaite y participer doit adresser à son autorité territoriale, une demande d'autorisation d'absence, au moins trois jours avant la date prévue de la réunion. L'employeur doit alors, sous réserve des nécessités du service, accorder à l'agent des facilités pour assister aux réunions d'information syndicale.

3.1.3. Réunions spéciales durant une campagne électorale

Durant la période de six semaines précédant le premier jour du scrutin organisé en vue du renouvellement d'une instance de concertation, des réunions spéciales peuvent être organisées par toute OS candidate à l'élection (sans condition de représentativité). Chaque agent peut alors bénéficier d'une heure pour participer à cette réunion (ce quota s'ajoute aux douze heures annuelles prévues au b)).

3.1.4. Dispositions communes à ces trois types de réunions d'information

Ces trois types de réunions ne peuvent s'adresser qu'aux agents de la collectivité au sein de laquelle la réunion est organisée.

Une réunion d'information est qualifiée de « syndicale » dès lors que la demande tendant à obtenir l'autorisation de l'organiser émane d'une OS (représentative ou non selon le type de réunion – cf. a) et b)).

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 ne peuvent avoir lieu qu'hors des locaux ouverts au public et ne doivent ni porter atteinte au bon fonctionnement du service ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers.

Enfin, elles 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. La tenue de la réunion ne saurait être interdite pour un motif tiré de son ordre du jour. De plus, la concertation entre l'autorité territoriale et les OS doit permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en œuvre ce droit de tenir une réunion 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.

3.2. Les réunions statutaires

3.2.1. Les réunions de l'article 16 du décret du 3 avril 1985

Tout représentant dûment mandaté par l'organisation à laquelle il appartient a le droit de bénéficier, sous réserve des nécessités du service, d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) afin de participer à des congrès ou des réunions d'organismes directeurs :

- D'unions, fédérations, confédérations de syndicats **non représentées au CSFPT**
Ou des syndicats qui leur sont affiliés (nationaux, régionaux, interdépartementaux ou départementaux)
⇒ **Jusqu'à 10 jours par an et par agent.**
- D'organisations syndicales ou unions, fédérations, confédérations **représentées au CSFPT**
Ou des syndicats qui leur sont affiliés (nationaux, régionaux, interdépartementaux ou départementaux)
⇒ **Jusqu'à 20 jours par an et par agent.**

Les deux limites ne sont pas cumulables. Ainsi, un même agent ne peut bénéficier de plus de 20 jours pour les réunions de congrès ou d'organismes directeurs d'organisations syndicales.

3.2.2. Les réunions de l'article 17 du décret du 3 avril 1985

Les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) relevant de l'article 17 concernent les réunions des structures locales d'un syndicat national ou des sections syndicales d'un autre niveau que celles prévues à l'article 16.

Ces ASA sont imputées sur un crédit global calculé en nombre d'heures attribué chaque année aux syndicats représentatifs. Ce crédit est calculé ainsi : une d'heure d'ASA pour 1000 heures de travail accomplies par l'ensemble des électeurs inscrits sur la liste électorale du CST.

▪ Collectivités et établissements de moins de 50 agents

C'est le Centre de Gestion qui calcule, attribue et gère ce crédit.

Suite aux élections professionnelles du 08 décembre 2022, les organisations syndicales représentées au sein du Comité Social Territorial du Centre de Gestion bénéficient chaque année jusqu'au prochain renouvellement général des crédits suivants :

CFDT	3 249 heures
CGT	1 644 heures
FO	776 heures
SUD Solidaires	149 heures
TOTAL	5 818 heures

Les organisations sont libres d'accorder ces heures aux agents publics relevant d'une collectivité de moins de 50 agents. Le Centre de Gestion rembourse alors les heures afférentes à ces ASA 17. A cette fin, une procédure doit être suivie (avec demande préalable à la date de la réunion) (cf. annexe 1).

▪ Collectivités et établissements de plus de 50 agents

Dès lors que la collectivité ou l'établissement est doté d'un CST, elle doit calculer, attribuer et gérer ce crédit. Elle doit également en assumer la charge financière.

Pour le calcul de ce contingent global annuel, doivent être pris en compte :

- Les électeurs inscrits sur la liste électorale du CST,
- La durée effective de travail, hors heures supplémentaires.

Toutefois, l'autorité territoriale et les organisations syndicales peuvent convenir, par souci de simplification, de calculer le contingent global en appliquant la formule suivante :

$$(1607 \times \text{nb d'électeurs inscrits}) / 1000 \text{ heures}$$

Ce contingent, une fois calculé, est ensuite réparti, selon les résultats aux élections du CST local, entre les organisations syndicales de la façon suivante :

- *La moitié du crédit : répartition proportionnelle au nombre de sièges détenus.*
- *L'autre moitié du crédit : répartition proportionnelle au nombre de voix obtenues.*

Chaque organisation attribue ensuite librement son crédit, par convocation des agents relevant de ce CST aux réunions des instances concernées.

3.2.3. Les dispositions communes aux réunions statutaires (articles 16 et 17)

La circulaire définit les notions suivantes :

- **Congrès**

« Une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation 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 ».

- **Organisme directeur**

« Tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée ».

- **Réunions statutaires**

« Les réunions des instances mentionnées par les statuts des organisations syndicales ».

Les organisations syndicales déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires. Elles doivent informer l'autorité des statuts et de la liste des responsables de l'organisation, qui pourront bénéficier de ces ASA. En effet, les agents bénéficiaires doivent justifier d'un mandat et d'une convocation à chaque réunion.

Les agents adressent à leur employeur, les convocations ainsi que la demande d'absence, au moins 3 jours avant la réunion.

Les ASA sont alors accordées sous réserve des nécessités de service. Aux termes de la circulaire, *« seules des raisons objectives et propres à chaque situation, tenant à la continuité du fonctionnement du service, peuvent être invoquées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent »*. En cas de refus, l'autorité devra motiver sa décision par écrit et énoncer les considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.

Les ASA des articles 16 et 17 peuvent se cumuler, puisqu'elles concernent des niveaux institutionnels différents.

Enfin, les délais de route ne sont pas compris dans le calcul de la durée des ASA.

Zoom sur le refus d'une ASA...

Les autorisations d'absence doivent être préalablement autorisées par l'autorité sur présentation d'un justificatif de l'évènement pour lequel l'agent s'absente. Elles ne constituent en aucun cas un droit (CE 15 février 1991, n°64686).

Comme le rappelle une ordonnance du Conseil d'Etat, une ASA peut être refusée par l'autorité pour des motifs tirés des nécessités de service :

« Considérant 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 ... » (CE 19 février 2009, n°324864).

Ainsi, en application de cette jurisprudence, lorsqu'une autorisation d'absence au titre des articles 16 ou 17 est sollicitée, l'autorité pourra la refuser pour des motifs liés aux nécessités de service.

Motivation de l'acte

En application de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, la motivation du refus doit être écrite, claire et précise. La seule mention d'un « *avis défavorable pour nécessités de service* » qui n'apporte pas d'autre indication, ne satisfait pas à l'obligation de motivation et la décision de refus sera jugée illégale par le juge administratif. **L'employeur public doit donc préciser en quoi les nécessités de service justifieraient le refus d'accorder l'autorisation d'absence pour motif syndical.**

Dans un arrêt en date du 8 mars 1996, le Conseil d'Etat a considéré qu'« en se bornant à indiquer que le refus d'autorisation d'absence pour la journée du 12 septembre 1990 découlait d'un « avis défavorable pour nécessités de service » sans apporter d'autre indication sur ces dernières, dont au demeurant il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elles aient été de nature à faire obstacle, en l'espèce, à l'exercice de ses droits syndicaux par M. Y..., la direction du centre hospitalier régional de Bordeaux n'a pas satisfait à l'obligation de motivation résultant des dispositions précitées de la loi du 11 juillet 1979. »

Exemples de refus

CE 19 février 2009, ordonnance n°324864 :

« Considérant, enfin, qu'en tout état de cause, à défaut de précisions suffisantes de la demande d'autorisations spéciales d'absence du 7 janvier 2009 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, le syndicat requérant n'est manifestement pas fondé à invoquer une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale et à demander à être rétabli dans ses droits syndicaux ».

CE 25 septembre 2009, n°314265 (Pour un agent ATSEM)

D'après cette jurisprudence, le refus opposé à un agent ATSEM, fondé sur la présence des enfants à l'école maternelle, est illégal. En effet, ce motif de refus revêt un caractère systématique qui interdirait, par principe, la participation de l'agent à des formations syndicales de plusieurs jours hors vacances scolaires, et constitue une atteinte excessive à l'exercice de ses droits syndicaux.

Cette jurisprudence concernant une demande de congé pour formation syndicale est transposable aux autorisations d'absence.

3.3. Les réunions de certaines instances

Sur le fondement de l'article 18 du décret 85-397, des autorisations d'absence sont accordées aux représentants appelés à siéger au sein des instances dont ils sont membres :

- Conseil commun de la fonction publique (CCFP) ;
- Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) ;
- Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ;
- Comités Sociaux Territoriaux (CST) ;
- Commissions Administratives Paritaires (CAP) et conseils de discipline ;
- Commission Consultative Paritaire (CCP) et conseils de discipline ;
- Comités Médicaux ;
- Conseil économique, sociale et environnemental ;
- Conseil économique, sociale et environnemental régional.

Ils bénéficient des mêmes droits lorsqu'ils sont convoqués par l'administration à des réunions de travail ou à des réunions de négociation entre organisations syndicales et gouvernement ou employeurs locaux.

Les représentants bénéficiant de ces autorisations d'absence sont :

- Les titulaires des sièges des instances ;
- Les suppléants lorsqu'ils sont convoqués pour remplacer le titulaire excusé ;
- Les suppléants lorsqu'ils ont le droit d'assister à la séance, même en la présence du titulaire ;
- Les suppléants siégeant avec voix délibérative, même en la présence du titulaire.

Les experts convoqués par l'administration bénéficieront des mêmes droits.

Ces autorisations d'absence sont accordées de plein droit et ne peuvent être refusées pour nécessités de service. Elles peuvent se cumuler avec toute autre ASA.

La durée de ces autorisations d'absence comprend :

- La durée prévisible de la réunion,
- La durée équivalente permettant la préparation de cette réunion et la rédaction du compte-rendu,
- Les délais de route.

3.4. Les crédits de temps « Hygiène et sécurité »

Les représentants du personnel siégeant au sein des Comités Sociaux Territoriaux sont désignés par les organisations syndicales. La répartition des sièges par organisation syndicale est déterminée en fonction des résultats de chacune aux dernières élections professionnelles du Comité Social Territorial dont relève la collectivité.

Par conséquent, les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales un « crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat ». Dans les collectivités et établissements de moins de 50 agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au Comité Social Territorial départemental.

Un nouveau crédit de temps a été institué par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, précisé pour sa mise en œuvre par les décrets n°2016-1624 et 2016-1626 du 29 novembre 2016.

Cette loi ajoute à la liste des congés réglementaires (articles L.214-1 et L.214-2 du code général de la fonction publique), un congé s'adressant uniquement aux représentants siégeant au sein du Comité Social Territorial, qui peuvent désormais bénéficier d'un « congé avec traitement, d'une durée maximale de 2 jours ouvrables pendant la durée de son mandat ».

Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix. La charge financière de cette formation incombe aux collectivités territoriales et aux établissements publics.

3.5. Les Décharges d'Activité de Service (DAS)

Aux termes des articles L.214-4 à L.214-6 du code général de la fonction publique, 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 un contingent d'heures qui est accordé sous forme de décharges d'activité de service.

Ce contingent 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. Ainsi, la circulaire définit la décharge d'activité de service comme étant « *l'autorisation donnée à un agent public, d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale* ».

Le crédit global est calculé par le Centre de Gestion selon un barème dépendant des effectifs gérés, puis réparti proportionnellement à la représentativité de chaque organisation syndicale :

- La moitié du crédit : répartition proportionnelle au nombre de sièges détenus au sein des CST des collectivités affiliées et au CST du Centre de Gestion ;
- L'autre moitié du crédit : répartition proportionnelle au nombre de voix obtenues lors des élections professionnelles des CST des collectivités affiliées et du CST du Centre de Gestion.

Ce crédit d'heures est accordé après chaque renouvellement général des CST et est reconduit chaque année jusqu'au prochain renouvellement général. Ce calcul est refait uniquement lorsque le périmètre du CST change ou si l'effectif géré varie de plus de 20 %.

Suite aux élections professionnelles du 08 décembre 2022, pour les organisations syndicales représentatives au sein des collectivités affiliées au CDG85, ce crédit d'heures mensuel total est de 1700 heures, réparti ainsi :

CFDT	1 021
CGT	389
FO	166
SUD Solidaires	28
UNSA	81
SA FPT	15

Les centres de gestion ont un rôle particulier en la matière :

- Ils calculent, pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés, le crédit global d'heures de décharges d'activité de service ;
- Et remboursent les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements ;
- Ou, le cas échéant, mettent à leur disposition, des fonctionnaires assurant l'intérim.

Il appartient aux organisations syndicales de désigner les agents bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des CST 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, à son Président.

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. La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétente doit être informée de cette décision.

Sur la situation des agents déchargés de service : voir le point IV – 3.

3.6. Le congé pour formation syndicale

En vertu de l'article L.215-1 du code général de la fonction publique, un congé avec traitement, pour formation syndicale d'une durée maximale de **12 jours ouvrables par an** peut être accordé au fonctionnaire en activité.

L'attribution de ce congé répond à certaines conditions :

- Il est accordé sous réserve des nécessités du service ;
- La formation doit se dérouler dans un centre ou institut agréé par le ministre chargé des collectivités locales. La formation doit être organisée par l'un de ces centres mais peut être décentralisée ;
- La demande est présentée par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début de la session. L'autorité territoriale dispose alors de 15 jours pour statuer. A défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé. Les décisions de rejet sont communiquées à la Commission Administrative Paritaire lors de sa plus proche réunion (ou à la Commission Consultative Paritaire le cas échéant, pour les agents contractuels) et doivent être écrites et motivées ;
- Dans les collectivités ou établissements employant 100 agents ou plus, ces congés sont accordés dans la limite de 5 % de l'effectif réel.

L'autorité territoriale est en droit d'exiger au préalable le justificatif de l'inscription à la formation et *a posteriori* l'attestation de présence.

Les frais de déplacement sont pris en charge par l'agent ou le syndicat. La collectivité maintient la rémunération de l'agent pendant toute la durée du congé. Les droits en matière de retraite, de protection sociale statutaire et de sécurité sociale sont également maintenus.

A l'issue de la formation, le bénéficiaire reprend les fonctions qu'il exerçait avant le départ en formation.

D'après un arrêt du Conseil d'Etat, une administration publique qui refuse à un agent un congé pour formation syndicale sans préciser en quoi les nécessités de service justifieraient un refus, porte atteinte à l'exercice des droits syndicaux de cet agent. La décision de refus se trouve donc entachée d'illégalité (CE 25 septembre 2009, n°314265).

3.7. Le détachement auprès d'une organisation syndicale

Le détachement auprès d'une organisation syndicale d'un fonctionnaire pour exercer un mandat syndical est de plein droit. Les dispositions de droit commun s'appliquent donc à ce cas de détachement.

3.8. La mise à disposition

Sous réserve des nécessités de service, les collectivités et établissements mettent des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales représentatives. Les collectivités et établissements concernés sont remboursés des charges salariales de toute nature correspondante par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées de la dotation globale de fonctionnement.

La mise à disposition est décidée par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, avec l'accord du fonctionnaire et de l'organisation syndicale d'accueil, et après avis de la Commission Administrative Paritaire ou de la Commission Consultative Paritaire compétente.

L'autorité territoriale transmet une copie de cet arrêté au préfet et au ministre chargé des collectivités territoriales.

4. Le dialogue social

Si l'expression « dialogue social » est fréquemment employée, elle n'a pas de définition univoque.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT), pour sa part, la définit ainsi :

« Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et/ou des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois. L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie ».

Il a été renforcé plus récemment, par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, qui a traduit l'engagement pris par le gouvernement dans le cadre des accords de Bercy de 2008.

4.1. L'institutionnalisation de la négociation collective

La loi du 5 juillet 2010 vise le renforcement de la place de la négociation dans la fonction publique : le champ de la négociation est élargi à tous les domaines qui concernent la vie de l'agent. La loi Le Pors de 1983 ne reconnaissait que la négociation salariale, désormais la négociation est ouverte à un vaste champ : carrière et promotion professionnelle, formation, action sociale, hygiène, sécurité et santé au travail, insertion professionnelle des handicapés ou égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle promeut également le développement de la négociation à tous les niveaux, des négociations locales pouvant être engagées de manière autonome, à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale compétente, ou s'attacher à mettre en œuvre un accord conclu au niveau supérieur.

La loi précise les critères déterminant les conditions de la validité politique d'un accord national entre le gouvernement et les organisations syndicales, mais également au niveau local, entre un employeur et les organisations syndicales représentatives : à partir de 2014, seuls les accords signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau où l'accord est négocié, seront valides. Il convient donc, au niveau local, de tenir compte des résultats obtenus lors des élections des CST locaux.

LE PRINCIPE D'UN ACCORD ET SA PORTEE

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 a consacré la négociation dans les trois versants de la fonction publique. Dans cet esprit, l'article L.223-1 du code général de la fonction publique institue la catégorie des accords « validés ». Ainsi, le statut reconnaît la possibilité de négocier sur les différents sujets, à tous les niveaux pertinents de l'administration. Les négociations peuvent parfaitement être menées au niveau local par des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs locaux.

A partir de 2014, le seul critère de validité d'un accord est le suivant : *signature par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.*

Pour autant, le Conseil d'Etat a rappelé dans une décision du 22 mai 2013 qu'un accord entre administration et syndicats "*est dépourvu de portée juridique et ne constitue pas un acte faisant grief susceptible de recours devant le juge administratif*" (CE 22 mai 2013, Féd. Interco CFDT et autres, n° 356903).

LE CONTENU DES ACCORDS

Les autorités locales peuvent conclure un protocole d'accord avec les organisations syndicales représentées dans la collectivité, notamment lorsqu'une section syndicale locale a été créée. L'accord sera destiné à prévoir des modalités d'exercice du droit syndical. Il est toujours de la libre appréciation de l'employeur public. Des modalités d'exercice au quotidien peuvent être discutées à cette occasion. Par exemple, une procédure spécifique de demande d'ASA peut être mise en place.

De plus, désormais, le statut prévoit que tous les sujets concernant la vie professionnelle et sociale de l'agent sont ouverts à la négociation :

- Conditions et organisation du travail – télétravail ;
- Déroulement des carrières et promotion professionnelle ;
- Formation professionnelle et continue ;
- Action sociale et protection sociale complémentaire ;
- Hygiène, sécurité et santé au travail ;
- Insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Seules les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans l'instance de concertation correspondant à l'objet et au niveau de la négociation sont habilitées à négocier avec l'autorité administrative ou territoriale compétente.

4.2. Les lieux d'exercice du dialogue social au niveau local

Le dialogue social s'exerce quotidiennement, dans le cadre du dialogue entre le Maire ou Président employeur et ses agents ou les syndicats. Néanmoins, il est institutionnalisé depuis longtemps au travers de diverses instances. Le nombre et le rôle de ces instances ont été renforcés par la loi de juillet 2010 et depuis les dernières élections professionnelles du 4 décembre 2014.

Le code général de la fonction publique reconnaît pour tout agent public, un « *droit à la participation* ». Ainsi, les agents publics participent, via leurs représentants siégeant au sein des instances consultatives, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière. Ils participent aussi à la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs.

Ces instances consultatives sont toutes constituées de deux collèges :

- Le collège des représentants des collectivités.
- Le collège des représentants du personnel.

4.2.1. Les Comités Sociaux Territoriaux (CST)

Cette instance émet des avis préalables, simples et obligatoires sur tout projet ayant un impact sur l'organisation du travail, les conditions de travail, la politique indemnitaire, l'hygiène et la sécurité... Depuis le dernier renouvellement général du 4 décembre 2014, deux nouvelles procédures ont été mises en place, dans le but d'accroître le rôle des deux instances et d'améliorer le dialogue social.

D'une part, le CST peut n'émettre plus un seul avis, mais deux avis distincts (un par collège), afin de mieux identifier les votes.

D'autre part, lorsque le projet soumis à l'avis du CST recueille un avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel, et que sa mise en œuvre nécessite une délibération, le projet est soumis à réexamen par l'instance. Dans ce cas, les représentants sont à nouveau convoqués dans le délai maximal d'un mois.

Chaque collectivité de plus de 50 agents ayant la qualité d'électeur au CST doit créer cette instance en interne. Pour les collectivités et établissements de moins de 50 agents, cette instance est placée auprès du Centre de Gestion.

4.2.2. Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Les trois CAP (une par catégorie hiérarchique) émettent de nombreux avis relatifs à la situation individuelle des fonctionnaires (questions litigieuses comme les refus de formation, de congé au titre du CET, de télétravail ou temps partiel, licenciement en cours de stage ou refus de titularisation). Les avis rendus sont également obligatoires, simples et préalables. Cette instance permet à chaque agent d'être représenté et éventuellement défendu avant la décision individuelle le concernant.

4.2.3. La Commission Consultative Paritaire (CCP)

Les articles L.272-1 et L.272-2 du code général de la fonction publique et le décret du 15 février 1988 modifié prévoient que la CCP est consultée pour les **questions d'ordre individuel concernant les agents contractuels de droit public**. Equivalent des Commissions Administratives Paritaires (CAP) des fonctionnaires titulaires et stagiaires, cette instance, qui existait déjà dans les fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, traitent des questions individuelles des agents contractuels des collectivités : sanction, licenciement et autres questions spécifiques aux agents contractuels.

La loi Déontologie du 20 avril 2016 intègre le secrétariat de la CCP au sein des compétences obligatoires des Centres de Gestion. Ainsi, la CCP est placée auprès du Centre de Gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

Elles sont composées de deux collèges : un collège de représentants des collectivités et établissement et un collège de représentants des agents contractuels. Elles permettront aux agents contractuels des collectivités et établissements d'exercer leur droit de participation, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Ils pourront être défendus avant toute décision « délicate » les concernant.