

Informations sur le relevé de Conclusions des droits et moyens syndicaux dans la Fonction publique

Sup au n° 2011/21 du
10 novembre 2011

*D*ans ce Bulletin Fédéral, vous trouverez des éléments relatifs à l'évolution du droit syndical dans l'ensemble de la Fonction Publique, ainsi que les revendications que porte la CGT pour la Fonction Publique.

Le relevé de conclusion unilatéraux du 29 septembre 2011, arrêté par le ministre de la Fonction Publique (François Sauvadet) est la première étape de la réforme sur l'évolution des droits syndicaux.

La seconde étape est la discussion spécifique en cours avec le Ministère de la santé à la Fonction Publique Hospitalière (FPH).

Des informations complémentaires vous seront rapidement envoyées lorsque des confirmations seront en possession de la Fédération pour la FPH.

D'ores et déjà, la Fédération a reçu un projet de décret réformant le Code du travail, ainsi que la future répartition des mandats dans les CHSCT de la FPH. Cette répartition devrait se faire sur les résultats du CTE.

Edito	Page 1
Information sur le relevé de conclusions des droits et moyens syndicaux dans la Fonction publique	Pages 2-6
Les propositions revendicatives de la CGT	Pages 7-9
Relevé de conclusions du 29.09.11	Pages 11-16

Vous trouverez, en page 6, le lexique « décodant » les sigles présents dans le document.

**Périodicité : Hebdomadaire
Sup au N° 2011/21
du 10 novembre 2011
Imprimé par nos soins
Fédération Santé Action Sociale
263, rue de Paris 93515 Montreuil cedex
Directeur de Publication : Cécile MARCHAND
N° commission paritaire : 0707 S 06 134**

Informations sur le relevé de Conclusions des droits et moyens syndicaux dans la Fonction publique

D'où sommes-nous partis ?

Dans les accords de BERCY signés par la CGT, le 2 juin 2008, sur la rénovation du dialogue social, un chantier devait s'ouvrir sur l'amélioration des droits et moyens syndicaux.

Ce chantier devait aussi regarder comment les syndicalistes pouvaient faire reconnaître leur expérience syndicale dans le cadre de leur déroulement de carrière.

Ce sujet était au cœur des négociations qui ont amené à la signature de la CGT. Avec notre signature, ce protocole est très majoritaire.

Il représente plus de 80% des voix exprimées envers les organisations syndicales de la Fonction publique.

Les principales revendications portées par la CGT

Dans les différentes discussions, la CGT a porté une plateforme revendicative (*annexe 1*).

► Cette plateforme s'appuie sur 3 grands axes :

► **Les droits des agents**, qui comprend :

- le droit de grève,
- le droit de se syndiquer,
- le droit à l'information
- et le droit à la formation syndicale.

► **Le droit des organisations syndicales**, qui comprend les principes de la représentativité, le droit d'informer les salariés et les usagers (contribution de notre Fédération

suite à la Commission Exécutive Fédérale d'avril 2011), les locaux et moyens matériels, les moyens humains des organisations syndicales, les moyens pour faire fonctionner les syndicats à tous les niveaux (art 12 et 13 décret 86-660), les dispenses et les autorisations d'absence, les moyens des élus et mandatés, les moyens financiers et les nouveaux moyens transversaux .

► **Les droits des représentants du personnel**, qui comprend la situation des permanents et militants syndicaux, la création d'un « statut » de l'élu et mandaté qui donnerait des droits spécifiques.

Le déroulement des discussions

Dans les suites des accords de Bercy, 2 années se sont écoulées sans discussion sur ce sujet. Des groupes de travail ont été initiés par la DGAFP en septembre 2010.

Ces groupes de travail ont porté sur différents sujets tels qu'un bilan de l'existant, la présentation d'une enquête inter-fonction publique, un regard sur le dialogue social en Europe...

Différents constats ont été soulignés : 30 à 40% des moyens

syndicaux alloués sont parfois non consommés dans les établissements, le refus d'activité syndicale pour raison de services se développe énormément.

L'affaire TRON a aussi pesé sur le calendrier, car aucune personne n'était identifiée au ministère ou au secrétariat d'Etat à la Fonction publique.

François SAUVADET a été nommé en juin 2011.

La phase finale

Après un an de discussion, une bilatérale s'est tenue avec le nouveau ministre en juillet. Puis des séances de discussions ont eu lieu les 30 août, 19 septembre et 29 septembre pour aboutir à un **relevé de conclusions unilatéral** du ministre.

Il s'engage principalement sur 3 points :

- ▶ connaissance des règles du droit syndical avant les élections du 20 octobre 2011,
- ▶ application des nouvelles règles de représentativité dans la Fonction publique,
- ▶ et le maintien à l'identique des volumes d'heures syndicales octroyées aux organisations syndicales.

Le ministre a eu le souci de faire plaisir à tout le monde, autant les grandes que les petites organisations syndicales ; les petites organisations syndicales accusant régulièrement les grandes organisations syndicales de vouloir leur mort. Le climat était particulièrement délétère entre les organisations syndicales.

Des organisations syndicales veulent avoir des moyens sans faire de voix.

La CGT a tenté de peser pour que seules les organisations syndicales qui se présentent devant les salariés et qui obtiennent des élus se voient majoritairement attribuer les moyens syndicaux.

Le critère de représentativité des organisations syndicales

Le critère fixé par la loi n°2010-751 rénovant le dialogue social et dispositions diverses reste inchangé.

Il est comme suit :

Nationalement, c'est l'obtention d'un siège au conseil commun de la Fonction publique qui détermine la représentativité dans la Fonction publique et c'est l'obtention d'un siège au Conseil supérieur de la fonction publique

hospitalière qui détermine la représentativité dans la Fonction publique hospitalière.

Localement, c'est l'obtention d'un siège dans le Comité Technique d'Établissement (CTE) dans la Fonction publique hospitalière qui détermine la représentativité des syndicats dans les établissements.

L'appréciation collective des camarades impliqués dans les discussions

Dès le début des discussions, le ministre a utilisé la situation économique de la France pour proposer le gel des moyens syndicaux, alors que leur augmentation était prévue dans les accords de Bercy.

C'est dans ce contexte que les 3 séances de discussions se sont tenues, avec de fortes attaques :

- ▶ sur l'utilisation des droits syndicaux de la Fonction publique en dehors de celle-ci,
- ▶ sur la volonté d'abandonner les droits pour faire fonctionner le syndicat et ses organisations (art 12 et 13).

L'intervention de la Confédération, via Bernard Thibault, le 15 septembre lors d'un rendez-vous bilatéral avec

F Sauvadet, a permis de faire changer les orientations du ministre en la matière.

Les tentatives répétées d'institutionnaliser les organisations syndicales ont été pour beaucoup écartées, excepté l'article 15 qui rentre dans cette philosophie.

Le premier sentiment est l'absence de « big-bang » vis-à-vis des droits syndicaux et d'avoir sauvé essentiellement les meubles par rapport à l'existant.

Cf : le communiqué « post discussion » des fédérations sur le thème « Mobilisation et vigilance » (**annexe 2**).

Le contenu du relevé de conclusion

(L'intégralité se trouve en annexe 3)

Un préambule reprend les principes généraux de la discussion avec un point sur le maintien des acquis en matière de droits syndicaux. Il y a un **problème de**

rédaction dans la version finale qui ne conserve les acquis que pour la fonction publique territoriale. Un courrier sera adressé au ministre pour demander la correction de ce point.

Axe n° 1**Renforcement de la transparence des moyens accordés aux organisations syndicales****① Création d'une subvention globale de fonctionnement au niveau du Conseil Commun de la Fonction publique**

Transformation d'une subvention de la FPE à une subvention pour la FP, le problème du montant, inconnu à ce jour, reste posé. De plus, une modification du Code du travail aurait peut être lieu hors relevé de conclusions sur les modalités d'accès au ISST et la formation syndicale pour les salariés de la FP.

Des subventions seraient possibles et négociables localement et à des niveaux inférieurs, mais soumis à des accords locaux.

② Garantir une plus grande transparence dans l'octroi, la répartition et l'utilisation des moyens

Un bilan serait présenté par les employeurs, chaque année.

Au départ, il est prévu que les syndicats mettent, en annexe de leur compte, la valorisation du temps syndical octroyé par les établissements, avec l'utilisation nominative.

Au résultat, un simple bilan serait présenté annuellement sur des données de consommation que donneront les syndicats. La CGT est favorable à la transparence et ce sont aux établissements de la faire.

③ Création d'un médiateur du dialogue social de la fonction publique.**Axe n° 2****Réforme de l'architecture des moyens humains attribués aux organisations syndicales****① Réforme des catégories de moyens humains.****Droits pour faire fonctionner les organisations syndicales (art 12 – 13)**

10 jours par militant pour participer aux réunions de fonctionnement des syndicats qui n'ont pas de siège au CCFP,

20 jours par militant pour participer aux réunions de fonctionnement des syndicats qui ont des sièges au CCFP.

Les articles seraient certainement fusionnés en un seul, en changeant les principes actuels.

Droits pour préparer les réunions (art 15)

L'article 15 serait légèrement modifié pour en étendre le champ et pour permettre **aux élus et mandatés** d'avoir du temps pour préparer les réunions, mais pas pour les autres militants. Nous devons être attentifs, dans nos pratiques syndicales, à ne pas exclure les nouveaux militants des réunions de travail avec la direction, parce qu'ils n'auront pas d'heures de préparation.

Fusion des Articles 14 et 16

La pratique était déjà fréquente dans beaucoup d'établissements.

Les modalités de calcul à moyen constant ne seraient changées que pour la FPE.

Pour la FPH, les 2 modes de calcul (annuel et mensuel) resteraient et seraient additionnés.

Par contre, en début d'année, le syndicat devrait déclarer les DAS avec les noms et les quotités de temps de chaque militant et les volumes conservés pour des heures dites « volantes ».

② Modalités de calcul des contingents de crédits de temps syndical.

Pour la FPH, le calcul se ferait sur la base des ETP, entraînant une incidence. Dans les textes qui modifieront les décrets pour maintenir les volumes d'heures syndicales, il y aurait certainement un taux de conversion.

Le calcul se ferait sur la base du collège électoral, étendant le calcul des droits **aux personnes physiques**, mais cela aurait pour effet de geler les droits pour 4 ans. Ainsi seraient sensiblement désavantagés les secteurs créateurs d'emplois, mais pourraient avantager ceux qui perdent des emplois entre 2 scrutins.

③ Modalités de répartition entre les organisations syndicales en fonction de la représentativité syndicale

La nouveauté serait l'abandon des calculs antérieurs, « le 25/75 », avec la référence aux sièges des organisations syndicales, au CSFP.

Le nouveau calcul se ferait à **50%** du crédit issu de l'art. 14 et de l'art.16 **sur les sièges au CTE et 50% sur le résultat des votes au CTE**. Ainsi, un plus serait donné aux organisations syndicales représentatives dans les établissements. (voir point spécifique FPH - page 5).

④ Conditions d'utilisation

Le ministère souhaitait une restriction de l'utilisation des heures syndicales uniquement à la Fonction publique. Le relevé contient la possibilité d'utiliser ces heures dans l'interprofessionnel.

⑤ Possibilités de mutualisation et de report des moyens alloués

Sur la base du bilan des heures mutualisées de la FPH, un travail sera effectué pour envisager leur extension dans la FPT et FPE. Ainsi, les heures mutualisées de la FPH seront confortées, mais il pourrait y avoir d'autres conséquences (voir point spécifique FPH - Page 5).

⑥ Mise en œuvre et mesures transitoires

L'idée générale est la suivante : les nouvelles règles s'appliqueraient au **1^{er} janvier 2012** pour ceux qui ont voté le 20 octobre, et au **1^{er} janvier 2015** pour les autres, comme la FPT. La CGT ne partage pas ce point de vue, car nous voulons une application immédiate et uniforme dans la FP.

Axe n° 3**Droits reconnus aux organisations syndicales dans leurs relations avec les agents****① Actualisation des droits accordés aux organisations syndicales dans leur relation avec les agents publics****a) Locaux et équipements :**

Pas de changement majeur, cependant avancées à l'Éducation Nationale où existe un réel problème sur l'octroi de locaux syndicaux.

b) Réunions syndicales :

Les HMI seraient cumulables jusqu'à 3 heures à la FPE, comme c'est déjà le cas à la FPT et FPH.

Les HMI seraient possibles pour les syndicats ayant un siège au CSFPH, au CSFPT et un siège au CTM du ministère

concerné, le principe est d'être représentatif au niveau supérieur.

1 heure mensuelle d'information serait ajoutée en période préélectorale pour tous les syndicats qui se présenteraient aux élections.

② Consécration des principales règles en matière d'accès aux technologies de l'information et de la communication.

Modernisation des circulaires afin de « *quitter les machines à écrire pour aller vers les ordinateurs* ».

Axe n° 4**Situation des agents investis d'un mandat syndical****Extrait du relevé de conclusions :**

« Les propositions faites par le Gouvernement dans cet axe n°4, afin d'améliorer la carrière des agents investis d'un mandat syndical, sont mentionnées dans le présent relevé de conclusions à titre d'étape en vue d'une discussion approfondie avec les partenaires sociaux. Le Gouvernement s'engage à conduire et à mener à leur terme ces concertations à partir du mois de novembre 2011 ».

1. Règles de gestion applicables aux agents investis d'un mandat syndical, qu'il s'agisse de fonctionnaires ou de contractuels.

2. Amélioration du remplacement des agents investis d'un mandat syndical.

3. Valorisation de l'exercice d'un mandat syndical dans le parcours professionnel.

4. Création de dispositifs de formations spécifiques pour les membres des instances de représentation du personnel.

Ce qui manque ou qui n'a pas pu être abordé.

Création de droit pour les mandats au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).
Donc, pour la FPT et la FPE, les mandats seront en deçà du Code du travail.

Les points spécifiques à la Fonction publique hospitalière

La discussion spécifique à la FPH est en cours.

Heures mutualisées :

Elles devraient être consolidées. Les volumes devaient être maintenus en l'état, avec une nouvelle assiette de calcul.

Impact des collèges sur la distribution des droits syndicaux :

Le maintien des collèges, jusqu'en 2012, demandera une adaptation pour que, par exemple, les sièges de catégorie A ne donnent pas plus de droit que les sièges du collège C.

Les enjeux dans la FPH

Depuis quelques jours, des données sur le nombre d'ETP syndicaux dans la FP circulent dans les médias. Ils sont annoncés par le ministre pour justifier le coût du dialogue social dans la Fonction publique.

Estimation des enjeux du temps syndical en volume dans la FPH :

Articles 12 et 13 du décret 86-660 (10 et 20 jours)

Plusieurs dizaines de milliers de jours sont utilisés par des militants-es pour siéger dans les instances de leur syndicat et dans les organisations de la CGT.

Article 14 du décret 86-660

1 heure pour 1 000 heures de travail, l'estimation pour 1 million de salariés-es donne 1 000 ETP pour tous les syndicats.

Article 16 du décret 86-660

Un certain nombre d'heures calculé par tranche de salariés.

Cela donne, en fourchette basse, 4 000 ETP pour tous les syndicats

Article 19 et 20 du décret 86-660

84 mises à disposition nationales, ce qui donne 24 ETP pour notre Fédération.

Article 29-1 du décret 86-660 (heures mutualisées)

200 ETP pour la CGT uniquement. Ces heures mutualisées pourraient concerner 1 000 militants.

Calendrier de mise en œuvre

Des discussions sur l'axe 4 « Situation des agents investis d'un mandat syndical » du relevé de conclusions doivent se tenir.

Des réunions spécifiques à chaque versant doivent également être convoquées.

Pour la FPH, attente de la date.

Lexique

RDC :	Relevé de conclusion.	CSFPT :	Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.
FP :	Fonction publique.	ETP :	Emplois temps plein.
FPE :	Fonction publique d'État.	HMI :	Heures mensuelles d'information.
FPT :	Fonction publique territoriale.	CTM :	Comité technique ministère.
FPH :	Fonction publique hospitalière.	ERAFP :	Établissement du régime additionnel de la fonction publique.
ISST :	Institut sciences sociales du travail.	FIPH :	Fonds d'insertion des personnes handicapées.
CCFP :	Conseil commun fonction publique.	CCFP :	Conseil Commun Fonction Publique
DAS :	Décharge d'activité de service.		
CSFPH :	Conseil supérieur de la Fonction publique hospitalière.		

Les propositions revendicatives de la CGT

Négociations sur les droits syndicaux

Plateforme revendicative de la CGT

I – Questions transversales :

La CGT se prononce pour un socle de droits syndicaux communs décliné dans chacun des versants, par des décrets particuliers pour tenir compte des spécificités.

Ces textes pourront être précisés pour chacun des versants dans le cadre d'accords majoritaires.

Au niveau sectoriel ou local des accords d'application pourront être négociés dans le respect du principe de faveur.

Extension du droit syndical public aux salariés de droit privé recrutés par des services publics administratifs.

Dans les cas de coexistence de salariés de droit privé et de droit public, harmonisation par le haut du droit syndical.

Le droit syndical doit s'appliquer dans le strict respect de la liberté d'organisation des syndicats.

Refus d'un principe général de subventionnement pour le fonctionnement des organisations syndicales.

II – Droits des agents :

II – 1 - Droits fondamentaux

La CGT revendique des évolutions législatives permettant :

- Une extension du droit à se syndiquer aux agents publics qui en sont aujourd'hui dépourvus ;
- La fin des discriminations en matière de droit de grève, en particulier la règle du 30^{ème} indivisible (abrogation de l'amendement Lamassoure qui ne s'applique qu'à la seule FPE) ;
- Des dispositions renforçant l'obligation de négociations par l'employeur en cas de préavis de grève.
- Un encadrement législatif qui, en cas de grève, assure une continuité de service se limitant à la sécurité des personnes et des biens.
- Une clarification, après négociations, des notions de réquisition, requis, maintien dans l'emploi, etc., afin d'éviter une utilisation abusive par l'employeur qui constitue une atteinte au droit de grève ;
- Une extension ou un rétablissement du droit de grève à certaines professions qui en sont aujourd'hui privées.
- Une définition de l'obligation de réserve plus conforme à la liberté d'expression.
- Une révision des articles du Code Électoral qui limite,

pour certains fonctionnaires, le droit à se porter candidat à des élections politiques.

- Un crédit d'impôt pour les syndiqués non imposables.

II - 2 - Droit à l'information des agents

La CGT demande la création d'un droit à l'information syndicale de tous les agents qui prévoit notamment :

- la possibilité, pour des agents grévistes, de tenir des réunions d'information sur le lieu de travail.
- la possibilité de participer à des assemblées générales organisées par les syndicats en cas de préavis de grève (1 heure par jour) ;
- un droit à 40 heures par an et par agent de participation à des réunions d'information organisées par les organisations syndicales et se substituant aux actuelles HMI.

II – 3 -Droit à la formation syndicale

Diverses questions sont ouvertes :

- Porter les droits à la Formation syndicale de 12 à 18 jours / an, plus des droits spécifiques et supplémentaires pour les formateurs.
- Un contingentement de ces droits à hauteur de 5 % des jours travaillés dans un service au lieu de 5 % des effectifs d'un service actuellement.
- Prévoir la possibilité de délais de prévenance de l'administration inférieure à 1 mois.

III – Droits des organisations syndicales :

III – 1 - Principes généraux :

Pour la CGT, la représentativité s'apprécie par la détention d'un siège au Comité technique (CT) du niveau considéré.

La mesure d'audience doit s'apprécier à partir des résultats aux élections de CT ou, en l'absence de CT, des instances faisant office.

La CGT considère qu'il faut distinguer deux types de droits :

- Le premier ouvert à tous les syndicats légalement constitués.
- Le second réservé aux seules organisations syndicales représentatives, éventuellement proratisé en fonction de l'audience électorale.

III -2 - Droits des organisations syndicales à informer les agents et les usagers :

- Affichage et distribution de tracts : maintien des dispositions actuellement en vigueur ;
- Réunions d'informations, y compris communes à plusieurs administrations organisées librement par les organisations syndicales représentatives au niveau local ou national dans le versant considéré ;
- Possibilité d'accès à ces réunions pour des militants syndicaux extérieurs au service ou extérieurs à l'administration.
- Utilisation des moyens d'informations électroniques (droits ouverts aux organisations syndicales (OS) représentatives au niveau considéré), prévoyant notamment :
 - a) Possibilité d'envoi de courriel saux agents avec fourniture par l'administration de listes d'envoi actualisées ;
 - b) Élargissement de l'accès à Internet ;
 - c) Possibilité élargie d'hébergement par l'administration de sites syndicaux.
- Ouverture à toutes les OS ayant candidaté, (après négociations) de droits particuliers, pendant les campagnes électorales.
- Création d'un droit à l'information des usagers par les organisations syndicales.

III – 3 - Locaux et moyens matériels :

- *Principe général* : Droits réservés aux organisations syndicales représentatives au niveau considéré et proratisé en fonction de l'audience électorale ;
- Local syndical dès le seuil de 25 agents par unité de service ;
- Local syndical distinct pour les OS représentatives dès le seuil de 50 agents ;
- Création, pour le niveau national, d'un droit d'hébergement et attribution de moyens de fonctionnement éventuellement compensés par une subvention.
- Maintien du principe de mise à disposition des moyens de fonctionnement et refus d'une subvention pour l'activité syndicale locale.

- Actualisation de la circulaire sur les « équipements indispensables à l'activité syndicale », ordinateurs portables (téléphone et ordinateur), accès internet...
- Création d'un droit de déplacement permettant la prise en charge des frais des militants en cas de dispersion des services.

III – 4 -Moyens humains des organisations syndicales :

Principes généraux :

- ▶ Maintien de la distinction actuelle entre les différents types de droit (Articles 12 – 13, 14 et 16 des décrets 82-447, 85-397 et 86-660).
- ▶ Maintien de l'assiette actuelle (par ministère incluant les établissements publics) pour le calcul des droits.
- ▶ Maintien des possibilités de cumul et instauration d'une possibilité de fongibilité (articles 14 et 16).
- Redéfinition de la « nécessité de service » pour éviter le refus abusif des employeurs.

III – 4 – 1 - Articles 12 – 13 :

- Droit ouvert à toutes les OS légalement constituées ;
- Uniformisation à 20 jours des droits nominatifs, des membres des instances dirigeantes (sections, syndicats locaux ou nationaux, unions de syndicats...) des OS. Libre utilisation de ces jours sur simple information de l'administration.
- Cumul de droit, si cumul de responsabilités, dans la limite de 40 jours annuels.

III – 4 – 2 - Articles 14 et 16 :

- Droits réservés aux OS représentatives et proratisés en fonction de l'audience ;
- Volume des droits et modalité de consommation, précisés par les décrets dans chaque versant, après négociations pour tenir des spécificités.

III 4 – 3 – Article 15 :

- Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement éventuels pour les réunions convoquées par l'administration.

III – 4 – 4- Moyens transversaux :

- Sur la base d'une revalorisation du socle existant de droits nationaux, mise en place d'un barème prévoyant des décharges de service et des autorisations spéciales d'absences interministérielles (FPE) ou nationale (FPT et FPH), afin de répondre aux besoins actuels et nouveaux du dialogue social national ;
- Mise en place de décharges d'activités de services et d'autorisations spéciales d'absences inter fonction publique pour répondre aux besoins nouveaux tant nationaux (Conseil Supérieur Commun, ERAFP, FIPH - voir lexique) qu'europeens (Comités sectoriels de dialogue social) ;
- Répartition proratisée de ces décharges et ASA entre les OS représentées au niveau des Conseils Supérieurs ou du Conseil Commun.

III -4 – 5- Moyens financiers :

- Attribution d'une subvention « *Formation syndicale* » proratisée entre OS représentatives dans chacun des Conseils Supérieurs ;
- Nécessité de poser des bases juridiques permettant de limiter strictement les compensations financières dans les cas où la mise à disposition de moyens s'avère impossible ;
- Mise en débat d'une compensation financière pour faire face au surcoût occasionné par la loi de certification des comptes.

IV Droits des représentants des personnels :

IV -1 - Création d'un « *statut* » de l' élu et mandaté :

- Un droit spécifique à la formation continue pour les élus et mandatés incluant le financement ;
- Instauration d'un forfait minimum de 2 jours d'ASA par réunion (hors trajet et temps de réunion) pour les titulaires et suppléants en Commission Administrative

Paritaire (CAP), Commission Consultative Paritaire (CCP) et CT.

- Nécessité de service non opposable pour le temps de réunion et sa préparation ;
- Extension des droits des représentants en CAP et CTP aux élus ou représentants d'autre niveau d'instance (CA, conseil scientifique, Action Sociale,...), voire mise en place de droits spécifiques ;
- Droit spécifique pour les représentants du CHSCT en dehors du temps de réunion (article L4614-3 à L4614-6 du Code du Travail).

IV – 2 - Situation des permanents syndicaux et déchargés partiels d'activité :

- Allègement de la charge de travail des militants syndicaux et élus au prorata de la décharge de service ou du mandat.
- Maintien intégral de la rémunération comprenant les régimes indemnitaires.
- Prise en compte de l'expérience syndicale pour l'avancement de grade et pour les changements de corps ou de cadre d'emplois.
- Mise en place de procédures spécifiques pour les militants syndicaux facilitant la VAE au titre de l'expérience syndicale.
- Instauration d'un nombre moyen de promouvables hors contingent du corps ou du cadre d'emploi.
- Réintégration des permanents syndicaux tenant compte du grade et, selon le vœu de l'intéressé de la résidence administrative ou de la résidence familiale.
- Nécessité d'une information régulière aux permanents permettant de maintenir le lien avec leur service d'origine.
- Maintien de l'application des droits identiques à ceux des autres agents (suivi médical, formation, etc.).



Annexe 2

Communiqué des fédérations de la CGT Fonction Publique

Réforme des droits syndicaux dans la Fonction Publique : Vigilance et mobilisation plus que jamais à l'ordre du jour

Le gouvernement vient de finaliser le relevé de conclusions du cycle de réunions entamé au printemps avec les organisations syndicales, réunions consacrées aux droits et moyens syndicaux dans la Fonction publique.

Signataire des accords de Bercy en 2008, qui prévoyaient notamment une amélioration du droit syndical, la CGT a abordé ce cycle de réunions de manière offensive, à partir d'un cahier revendicatif traitant tant des droits et moyens syndicaux que des libertés syndicales (droit de grève, droit de se syndiquer).

Au final, force est de constater que le gouvernement ne partageait pas les mêmes ambitions sur ce sujet essentiel. En effet, faute de s'être donné les moyens de mener une véritable négociation, le ministre a conclu les échanges par une décision unilatérale. Aucun bilan partagé des pratiques actuelles n'a pu être établi pour servir de base à l'ouverture des discussions. Celles-ci n'ont abordé que la question des droits matériels et humains, laissant de côté les questions de libertés, et notamment celles en matière de droit et retenue pour grève, alors même que, par exemple, la règle du 1/30ème indivisible appliquée à l'Etat est contraire au droit européen. Enfin, la réforme est menée à moyens constants et ne conduit donc pas à l'amélioration quantitative prévue par les accords de Bercy, et pour laquelle militait – et milite – la CGT.

Au cours des discussions, la CGT a œuvré avec succès pour écarter les projets visant à restreindre l'utilisation des droits syndicaux de la Fonction publique dans le cadre de l'activité interprofessionnelle. De même, a été obtenue la garantie de pérennité des droits supplémentaires acquis dans le cadre de négociations locales ou sectorielles. Le risque de financiarisation des droits syndicaux, que le projet initial prévoyait de faire figurer en annexe des comptes annuels des organisations, a également disparu. En revanche, il a été impossible d'obtenir pour les versants de l'Etat et de la Territoriale des droits nouveaux liés à la mise en place des CHSCT.

Par la voix de François Sauvadet, le gouvernement a pris l'engagement ferme du maintien du volume actuel des droits syndicaux au moment de la mise en place des nouvelles modalités de calcul, qui seront désormais basées sur les effectifs des électeurs des comités techniques. La seule véritable et importante nouveauté introduite par le relevé de conclusions par rapport aux décrets actuels porte sur les règles de répartition des droits syndicaux entre organisations. La moitié des droits syndicaux sera réservée aux organisations disposant d'au moins un siège au comité technique considéré, selon le nombre de sièges détenus. L'autre moitié sera répartie en fonction du nombre de voix entre les organisations ayant déposé une liste. La mise à disposition de locaux syndicaux sera également conditionnée à la détention d'un siège au comité technique.

Pour la CGT, cette mesure marque une nouvelle étape importante dans la nécessaire reconnaissance d'une représentativité syndicale clairement assise sur les élections. En accordant à des organisations le niveau de confiance leur permettant d'avoir des élus, les agents font un choix qui doit se traduire en moyens pour défendre et promouvoir leurs intérêts. Dans les discussions, la CGT a d'ailleurs plaidé pour que, s'agissant des droits syndicaux liés aux scrutins professionnels, une nette majorité soit conditionnée à la détention de sièges.

Ces nouvelles règles s'appliqueront dès 2012 à l'Etat et dans l'Hospitalière, à partir des résultats des élections de cette année. Pour la Territoriale, l'application se fera au 1er janvier 2015 après les prochaines élections. La CGT s'est prononcée contre cette application différée.

L'enjeu de la situation des agents engagés dans l'activité syndicale n'a pas pu faire l'objet d'échanges approfondis. Elle sera traitée après les élections du 20 octobre. La CGT sera exigeante quant au résultat des discussions qui devront déboucher sur des mesures ambitieuses garantissant le maintien de la rémunération des militants syndicaux, la garantie de leur droit à l'évolution de carrière et la reconnaissance de l'activité syndicale en termes d'expérience professionnelle.

La CGT Fonction publique appelle ses organisations à la plus grande vigilance quant aux conditions d'application du relevé de conclusions gouvernemental. La CGT veillera à ce que les engagements du ministre sur le maintien du volume actuel des droits et la pérennité des droits supplémentaires déjà acquis soient pleinement respectés à tous les niveaux. De même, elle sera extrêmement attentive à ce que les prochains décrets ne contiennent aucune mesure régressive.

Au-delà, la réelle amélioration prévue explicitement par les accords de Bercy reste à obtenir en matière de volume. L'abrogation des dispositions entravant la liberté de se syndiquer et de faire grève demeure à conquérir.

C'est pourquoi, à partir du socle de ce relevé de conclusion, il s'agit bien de gagner des droits nouveaux par la mobilisation et la négociation, à tous les niveaux.

Enfin, l'instauration de nouvelles règles, renforçant le fait démocratique, est une raison supplémentaire de voter et faire voter CGT le 20 octobre, pour une Fonction publique au service du progrès social.

Montreuil, le 6 octobre 2011

Annexe 3

Relevé de conclusions

Relevé de conclusion du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux

Les Accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social, signés le 2 juin 2008 par les ministres en charge de la fonction publique et six organisations syndicales de fonctionnaires, établissent la nécessité de simplifier le cadre juridique relatif aux droits et moyens syndicaux dans le sens de la transparence, de l'efficacité et de la responsabilité des acteurs du dialogue social.

A ce titre, l'engagement a été pris de conforter et d'améliorer les droits et moyens des organisations syndicales, en fonction des nouveaux enjeux du dialogue social.

Des avancées législatives sont intervenues dans le cadre de la loi du 5 juillet 2010, afin de favoriser la promotion des personnels investis de mandats syndicaux. Il convient désormais d'en préciser les modalités d'application afin de donner une portée concrète à ces nouvelles dispositions et d'examiner les garanties complémentaires pouvant être apportées en matière notamment de formation et de rémunération.

S'agissant des moyens syndicaux, les accords de Bercy ont conclu à la nécessité de faire précéder toute évolution en la matière par l'élaboration d'un bilan contradictoire des moyens de toute nature (humains, financiers, matériels...) accordés aux organisations syndicales et des pratiques mises en œuvre dans les trois fonctions publiques.

Sur la base des conclusions de ce bilan, remis en mai 2010 par la mission interministérielle CGEFI /IGA/IGAS/IGAEN, le gouvernement a conduit dans le cadre de l'agenda social 2010 une concertation avec les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers au terme de laquelle les orientations suivantes sont proposées.

La nouvelle architecture des moyens syndicaux doit notamment tenir compte des accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social et des dispositions de la loi du 5 juillet 2010. Le critère de représentativité qui conditionne l'octroi de droits et moyens sera désormais établi en fonction des suffrages et des sièges obtenus aux élections aux comités techniques pour la représentation de l'ensemble du personnel.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces principes généraux qui seront déclinés par modification des décrets existants dans les trois versants de la fonction publique. Un examen particulier des points 1-b, 4 et 5 de l'axe 2 devra être conduit avant l'élaboration des textes d'application pour tenir compte des spécificités de chaque versant de la fonction publique.

Les dispositions réglementaires existantes qui ne sont pas modifiées en vertu du présent relevé de conclusions seront maintenues ainsi que les arrêtés interministériels, les décisions et les délibérations des assemblées territoriales pris en application de ces dispositions.

Axe n° 1**Renforcement de la transparence des moyens accordés aux organisations syndicales**

R
E
L
E
V
É
D
E
C
O
N
C
L
U
S
I
O
N
S

1/ Création d'une subvention globale de fonctionnement au niveau du Conseil Commun de la fonction publique et sécurisation des dotations ou subventions de fonctionnement accordées aux organisations syndicales

1°/ Une subvention de fonctionnement sera créée au niveau du Conseil commun de la fonction publique pour les organisations syndicales représentatives de la fonction publique. Elle se substituera à la subvention pour formation syndicale prévue au 7° de l'article 34 de la loi n° 84- 16 du 11 janvier 1984 dans la fonction publique de l'État.

Cette subvention globale de fonctionnement pourra servir notamment au financement de la formation syndicale.

Le montant global de cette subvention préservera l'enveloppe actuelle prévue pour la fonction publique de l'État et sera augmentée afin de prendre en compte l'évolution du nombre d'organisations syndicales membres du CCFP par rapport au nombre de celles actuellement membres du CSFPE.

Versée annuellement, elle sera répartie selon un barème par tranches fixé au regard du nombre de sièges détenus au CCFP.

Le versement de cette subvention donnera lieu à la signature d'une convention pluriannuelle qui en précisera l'objet ainsi que les modalités de versement et de suivi.

La prise en compte de cette subvention dans le cadre des règles de certification des comptes pourra faire l'objet d'une adaptation pour tenir compte des spécificités de la structuration des organisations syndicales dont l'objet s'étend aux trois versants de la fonction publique.

2°/ Parallèlement, la possibilité sera ouverte par la loi de créer des dotations ou subventions de fonctionnement, ce qui permettra de sécuriser celles versées par certaines administrations et certains établissements publics. Là où elle sera créée, cette dotation ou subvention pourra couvrir les frais de fonctionnement des organisations syndicales siégeant dans les comités techniques correspondants. Il s'agira d'une possibilité et non d'une obligation. Elle sera soumise à la conclusion d'un accord. Le niveau de conclusion de ces accords sera fixé au niveau du comité technique concerné pour la FPT et la FPH ou du comité technique ministériel ou d'établissement public pour la FPE.

La clé de répartition dépendra d'un barème fixé au regard du nombre de sièges détenus par chaque organisation syndicale dans le CT correspondant.

2/ Garantir une plus grande transparence dans l'octroi, la répartition et l'utilisation des moyens

1°/ 1/ Les employeurs publics produiront chaque année un bilan portant sur les moyens alloués aux organisations syndicales et effectivement utilisés, qu'il s'agisse de moyens techniques, humains ou financiers. Ce bilan figurera obligatoirement dans le bilan social de chaque administration, collectivité ou établissement public, selon les règles propres applicables aux bilans sociaux applicables à chaque versant de la fonction publique, et sera débattu en comité technique.

2/ Cette obligation de transparence s'appliquera également aux organisations syndicales, dans le respect des textes existants.

Cette obligation concernera les organisations syndicales bénéficiaires de moyens humains et financiers au niveau ministériel, au niveau de la collectivité ou de l'établissement concerné, en y englobant les moyens exprimés en ETP attribués aux différentes organisations syndicales qui leur sont affiliées.

Indépendamment des obligations comptables définies par le code du travail, chaque organisation syndicale bénéficiaire de moyens humains remettra à l'administration chaque année un bilan qui sera présenté devant le comité technique au niveau duquel les moyens ont été répartis. Ce bilan indiquera :

- ▶ les crédits de temps syndical ouverts et consommés (ex articles 14 et 16 fusionnés),
- ▶ le nombre d'agents bénéficiant de décharges en ETP et parmi ces derniers ceux investis d'un mandat de représentation au sein d'une instance de concertation au sens des instances mentionnées pour bénéficier des autorisations spéciales d'absence sur convocation de l'administration (ex ASA 15).
- ▶ les subventions versées par les employeurs publics et dont elle aura bénéficié.

Le versement de toute subvention aux organisations syndicales sera lié à la satisfaction de cette obligation.

3/ Création d'un médiateur du dialogue social de la fonction publique.

Un médiateur du dialogue social commun aux trois fonctions publiques sera désigné afin de servir de recours et d'appui face aux difficultés d'application du droit syndical. Nommé par le ministre en charge de la fonction publique, il permettra au CCFP d'examiner les conditions concrètes d'exercice des droits et moyens syndicaux.

Ses compétences l'amèneront à :

- ▶ traiter les réclamations concernant le fonctionnement des instances consultatives et l'application du droit syndical ;
- ▶ formuler des recommandations auprès des administrations, collectivités et établissements concernés et examiner les suites données par les administrations ;
- ▶ remettre chaque année au Conseil commun un rapport dans lequel il formulera les propositions qui lui paraissent de nature à améliorer la gestion des moyens syndicaux dans la fonction publique.

Axe n° 2**Réforme de l'architecture des moyens humains attribués aux organisations syndicales**

R
E
L
E
V
É

D
E

C
O
N
C
L
U
S
I
O
N
S

1 Réforme des catégories de moyens humains

Dans les trois fonctions publiques, les catégories actuelles de moyens humains prévues par les décrets relatifs au droit syndical seront regroupées en trois catégories permettant d'éviter les redondances actuellement identifiées :

a – Des autorisations spéciales d'absence seront accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentants mandatés pour assister aux congrès syndicaux, et aux réunions de certains organismes directeurs

La durée de ces autorisations spéciales d'absence accordées à un même agent au cours d'une année ne pourra excéder dix jours dans le cas de participation aux congrès et aux organismes directeurs des fédérations et des confédérations de syndicats ne disposant pas d'un siège au CCFP et des organisations syndicales qui leur sont affiliées.

Cette limite sera portée à vingt jours par an lorsque l'agent est mandaté pour participer aux congrès d'une organisation syndicale internationale, aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales ou aux congrès et aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales, y compris interprofessionnelles, disposant d'un siège au CCFP et des organisations syndicales qui leur sont affiliées.

Ces deux limites ne sont pas cumulables entre elles.

b – Des autorisations spéciales d'absence seront accordées sur convocation de l'administration pour les représentants syndicaux appelés à siéger aux conseils supérieurs de la fonction publique, au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires, des comités économiques et sociaux régionaux, des comités d'hygiène dans la FPE et la FPT, de sécurité et des conditions de travail, des conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, y compris les organismes de retraite et des conseils de surveillance des établissements publics de santé et des conseils d'administration des établissements d'enseignement.

La liste des instances mentionnée ci-dessus pourra être adaptée en fonction de l'organisation du dialogue social dans chaque versant de la fonction publique.

La durée de chaque autorisation comprendra, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte-rendu des travaux. Les conditions particulières d'octroi de ces autorisations

d'absence dans la fonction publique hospitalière seront conservées.

Le dispositif des droits syndicaux relatifs aux CHSCT de la FPH sera maintenu et pourra faire l'objet d'adaptations pour tenir compte des nouveaux principes de représentativité.

S'agissant de la FPE, ces autorisations d'absence bénéficieront également aux membres élus ou désignés au sein des instances mentionnées au 1° alinéa du b) et qui participent à des réunions à la demande de l'administration.

c - Des crédits de temps syndical (issus de la fusion des ASA de l'article 14 et des DAS de l'article 16), accordés aux organisations syndicales représentatives pour l'exercice de leurs responsabilités syndicales, utilisables soit sous forme de décharges, soit sous forme de crédits d'heures.

L'utilisation de ces crédits sera laissée à l'initiative des organisations syndicales. Ces crédits devront être notamment affectés pour participer à des concertations et des négociations avec l'administration à tout niveau pertinent, ou pour participer à des réunions organisées à l'initiative de l'administration.

Ils pourront également être utilisés pour le fonctionnement des organisations syndicales, que ce soit aux niveaux local, national ou européen.

Les décharges interministérielles et les mises à disposition nationales seront confortées dans le cadre de la nouvelle répartition de compétences et des règles de fonctionnement des conseils supérieurs et du conseil commun de la fonction publique.

2 Modalités de calcul des contingents de crédits de temps syndical

L'objectif du Gouvernement est de conduire cette réforme à moyens constants mais aussi d'améliorer la consommation du temps syndical par une plus large fusion des droits existants.

Dans la Fonction publique de l'Etat, chaque contingent ministériel sera exprimé en ETP. Il résultera d'un barème unique. Les effectifs de référence pour chaque département ministériel seront ceux des agents électeurs au CTM. Pour les établissements publics non rattachés au comité technique ministériel, des contingents spécifiques pourront être accordés sur la base de ce même principe et de ce même barème.

Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, l'effectif de référence pour la détermination des contingents de crédits de temps syndical attribués par chaque collectivité ou établissement se fondera sur le nombre d'agents électeurs au comité technique de la collectivité ou de l'établissement.

Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, il ne sera pas fait application d'un barème unique et deux contingents distincts exprimés en ETP seront conservés. Un





premier contingent, utilisable sous forme de crédits d'heures, sera calculé proportionnellement au nombre d'électeurs de l'établissement ou de la collectivité dans les mêmes conditions que les autorisations d'absence syndicales dont l'objet sera adapté. Un deuxième contingent, utilisable sous forme de décharges, sera calculé en fonction d'un barème identique à celui figurant aux articles 16 et 18 des décrets concernés.

Dans la fonction publique hospitalière, les deux contingents ainsi déterminés seront fusionnés avant répartition entre les organisations syndicales.

La règle de conversion des ETP sera de 1607 heures annuelles par ETP dans les trois fonctions publiques.

Sauf modification substantielle des périmètres des ministères, des collectivités ou des établissements au niveau desquels les droits sont répartis, les droits seront attribués aux organisations syndicales bénéficiaires pour la durée des mandats des membres des instances.

Les barèmes seront précisés en novembre lors de l'élaboration des textes réglementaires.

③ Modalités de répartition entre les organisations syndicales en fonction de la représentativité syndicale

Dans la fonction publique de l'État, chaque contingent ministériel de crédits de temps syndical sera réparti entre les organisations syndicales pour moitié en fonction du nombre de sièges détenus au comité technique ministériel, ou du comité technique central d'établissement et pour l'autre moitié au prorata du nombre de voix obtenues pour la désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel ou au comité technique central d'établissement.

Dans la fonction publique hospitalière, le contingent attribué par chaque établissement sera réparti entre les organisations syndicales pour moitié en fonction du nombre de sièges détenus au comité technique d'établissement, et pour l'autre moitié au prorata du nombre de voix obtenues pour la désignation des représentants du personnel au comité technique d'établissement.

Dans la fonction publique territoriale, chaque contingent de décharges et de crédits d'heures attribué par la collectivité sera réparti entre les organisations syndicales pour moitié en fonction du nombre de sièges détenus au comité technique local, et pour l'autre moitié au prorata du nombre de voix obtenues pour la désignation des représentants du personnel au comité technique local. S'agissant des crédits d'heures, la même procédure sera gérée par les centres de gestion pour les collectivités employant moins de 50 agents.

④ Conditions d'utilisation

Dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique hospitalière, chaque année, les organisations syndicales communiqueront au ministère ou à l'établissement concerné le volume de crédits de temps syndical qu'elles prévoient d'utiliser sous forme de décharges et celui qu'elles prévoient d'utiliser sous forme de crédits d'heures pour des besoins plus ponctuels.

Les demandes de décharges seront annuelles et nominatives. Elles préciseront la qualité et les fonctions du bénéficiaire. Elles devront représenter une quotité de travail minimale déterminée par versant de la FP, après concertation avec les organisations syndicales.

Les crédits d'heures seront attribués aux organisations syndicales sur une base minimale déterminée par versant de la FP par agent, après concertation avec les organisations syndicales. Ils seront nominatifs et seront accordées sous réserve des nécessités de service.

Dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière, l'ensemble des crédits de temps syndical pourra être, comme actuellement, attribué sous forme de crédits d'heures mensuels, afin de tenir compte de la petite taille de certains établissements et collectivités.

⑤ Possibilités de mutualisation et de report des moyens alloués

Afin de tenir compte de réorganisations administratives ou territoriales ou de la présence d'agents exerçant leurs fonctions dans un service placé sous l'autorité d'un ministre autre que celui en charge de leur gestion ou sous l'autorité conjointe de plusieurs ministres, des groupes de travail seront mis en place sur la base d'un bilan du dispositif existant dans la FPH afin de déterminer les modalités de mutualisation et de report qui pourraient être proposées dans les deux autres versants de la fonction publique.

⑥ Mise en œuvre et mesures transitoires

I - Les dispositions relatives aux moyens humains entreront en vigueur lors du prochain renouvellement des comités techniques dans chaque administration, soit :

► En 2012 pour la fonction publique hospitalière et ceux des ministères dont le comité technique ministériel sera renouvelé en 2011

► En 2015 pour la fonction publique territoriale et pour ceux des ministères dont le comité technique ministériel a été renouvelé en 2010,

II - Lors de la répartition en 2012 pour la FPE et la FPH et en 2015 pour la FPT, le principe sera posé, qu'à périmètre constant, sera garanti le contingent global des moyens attribués actuellement au titre des ASA 14 et DAS 16, d'une part par versant de la FP et d'autre part pour chaque ministère, collectivité ou établissement.

Axe n° 3**Droits reconnus aux organisations syndicales dans leurs relations avec les agents****Actualisation des droits accordés aux organisations syndicales dans leur relation avec les agents publics****a) Locaux et équipements**

La mise à disposition d'un local commun et équipé par l'administration pour les organisations syndicales représentatives, ayant une section syndicale, dans le service ou l'établissement considéré restera obligatoire lorsque l'effectif est égal ou supérieur à 50 agents. En dessous de ce seuil, la mise à disposition sera facultative.

La comptabilisation des effectifs s'effectuera par collectivité, service, groupe de services implantés dans un bâtiment administratif, ou établissement.

L'accès à ce local sera ouvert aux organisations syndicales représentatives comprises comme celles qui disposent d'au moins un siège au sein du comité technique concerné ou au sein du Conseil supérieur dont il dépend pour la FPT et la FPH ou du comité technique ministériel ou d'établissement public dont il dépend pour la FPE.

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

Un local séparé équipé sera octroyé de droit pour chaque organisation syndicale représentative ayant une section syndicale selon l'effectif : 500 dans la FPE et la FPT et 200 dans la FPH.

En l'absence de locaux équipés mis à disposition par l'administration, une subvention permettant de louer un local et de l'équiper sera versée aux organisations syndicales.

b) Réunions syndicales

Des réunions mensuelles d'information d'une heure

pendant les heures de service pourront être tenues par les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique concerné ou au sein du Conseil supérieur dont il dépend pour la FPT et la FPH ou du comité technique ministériel ou d'établissement public dont il dépend pour la FPE.

Chaque agent a le droit de participer à son choix à l'une de ces réunions d'information par mois.

Il sera prévu la possibilité sous réserve des nécessités de service de pouvoir regrouper ces réunions mensuelles d'information à raison de trois heures par trimestre

Dans les six semaines qui précèdent la date d'un scrutin, les agents pourront assister à une réunion mensuelle d'information supplémentaire d'une heure organisée par toute organisation syndicale ayant déposé une liste à l'élection considérée.

Concrétisation des principales règles en matière d'accès aux technologies de l'information et de la communication

Il sera inscrit au niveau réglementaire que, pour l'exercice de leur mission, les organisations syndicales auront accès aux technologies de l'information et de la communication. Cette utilisation devra faire préalablement l'objet d'une charte ou d'un protocole d'accord entre l'administration et les organisations syndicales.

La charte ou le protocole définira les règles applicables en matière d'utilisation des messageries internes, de création d'espaces dédiés sur l'intranet et d'ouverture de forums de discussion selon l'architecture du réseau informatique et les contraintes de sécurité de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement.

Les décrets préciseront les droits et obligations minimales des organisations syndicales.

Axe n° 4**Situation des agents investis d'un mandat syndical**

Les propositions faites par le Gouvernement dans cet axe n°4 afin d'améliorer la carrière des agents investis d'un mandat syndical sont mentionnées dans le présent relevé de conclusion à titre d'étape en vue d'une discussion approfondie avec les partenaires sociaux. Le Gouvernement s'engage à conduire et à mener à leur terme ces concertations à partir du mois de novembre 2011.



R
E
L
E
V
É

D
E

C
O
N
C
L
U
S
I
O
N
S



① Règles de gestion applicables aux agents investis d'un mandat syndical, qu'il s'agisse de fonctionnaires ou de contractuels

Les modalités d'avancement dans le corps ou cadre d'emploi telles que prévues à l'article 59 de la loi du 11 janvier 1984, à l'article 77-2 de la loi du 26 janvier 1984 et à l'article 70 de la loi du 9 janvier 1986 seront précisées afin de tenir compte de la jurisprudence du Conseil d'État. Le bénéfice de ce dispositif sera étendu aux agents déchargés à temps partiel pour une quotité dont le niveau sera débattu avec les organisations syndicales. Un dispositif identique sera prévu pour les agents contractuels en CDI

Une réflexion sera engagée afin de préciser la situation des agents totalement déchargés de service au regard de l'allocation des mécanismes de rémunération à la performance individuelle ou collective, et leur permettre ainsi de compenser en partie la perte de rémunération liée à l'exercice d'une activité syndicale à plein temps.

Enfin, conformément à l'engagement du Gouvernement dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique, une réflexion spécifique devra être conduite sur la problématique des fins de contrat des agents contractuels bénéficiant d'une décharge à temps complet, en cohérence avec les dispositions prévues par le code du travail.

② Amélioration du remplacement des agents investis d'un mandat syndical

Des modalités de compensation des absences des agents investis d'un mandat syndical sur leur poste de travail seront prévues sur la base de leur taux de décharge.

Les temps de décharge seront pris en compte pour le calcul des effectifs alloués au service.

③ Valorisation de l'exercice d'un mandat syndical dans le parcours professionnel

Une réflexion sera engagée pour mettre en place de façon expérimentale des entretiens avec le service gestionnaire RH pour les agents bénéficiant de décharges d'activité de service à temps complet. Cet entretien s'effectuera dans des conditions adaptées aux spécificités de la situation de ces agents.

S'agissant des avancements au choix, les dispositions applicables prévoyant la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle seront utilisées et adaptées au contexte particulier d'un agent investi d'un mandat syndical.

S'agissant des promotions par examen ou concours, les arrêtés organisant les épreuves ainsi que les supports des épreuves seront précisés afin d'y introduire explicitement la possibilité de mentionner des activités exercées dans le cadre d'un mandat syndical au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Dans le cadre du chantier de professionnalisation des jurys, il sera rappelé par voie de circulaire aux administrations les modalités d'application spécifiques de ces nouvelles dispositions dans le respect des garanties posées à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983.

④ Création de dispositifs de formation spécifiques pour les membres des instances de représentation du personnel

Afin de conforter le rôle des membres représentants du personnel dans les organismes consultatifs lors de leur prise de fonction, il est proposé de leur attribuer un crédit d'heures de formation de 2 jours en plus de leurs droits annuels de congés pour formation syndicale.