

REUNION D'INFORMATION DU 02/03/2023

Thème : Le droit syndical

- I- Conditions d'exercice du droit syndical
- II- Situation des représentants syndicaux
- III- Droits des représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives

Références juridiques

- Code Général de la Fonction Publique
- Décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale
- Décret n°85-552 du 22 mai 1985 modifié relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale.
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié 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°2016-1626 du 29 novembre 2016 modifié 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°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale
- Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale NOR: RDFB1602064C



La notion « d'organisation syndicale représentative »

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales **représentées au comité social territorial local ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)** (*art 3 du décret 85-397*).

Suite aux élections du 8 décembre 2022, les organisations syndicales représentées au CSFPT sont les suivantes :

- ✓ CGT
- ✓ CFDT
- ✓ FO
- ✓ UNSA
- ✓ FA-FPT
- ✓ FSU

=> Ces 6 OS seront considérées représentatives même si elles ne sont pas présentes au CST local.

=> En dehors de ces 6 OS, un syndicat pourra être considéré comme représentatif au niveau local, s'il est présent au CST.

L'autorité territoriale est informée, en cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents relevant de cette autorité territoriale (art 1 du décret 85-397).





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Conditions d'exercice du droit syndical



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Conditions d'exercice du droit syndical

Les locaux syndicaux

Conditions d'exercice du droit syndical

Les locaux syndicaux (*art 3 du décret 85-397*)

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

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

Lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un centre de gestion et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliés sont supérieurs à 500 agents, le centre de gestion met de droit un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations syndicales. Les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.



Conditions d'exercice du droit syndical

Les locaux syndicaux (art 4 du décret 85-397)

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives sont :

- **Situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs**, sauf impossibilité matérielle. Si les locaux ne sont pas situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs, ils doivent être situés le plus près possible. Si la collectivité ou l'établissement ont été dans l'obligation de louer des locaux, ils en supportent la charge.
- **Comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale** : éléments de mobiliers (bureau, chaise, armoire...), poste téléphonique, matériel informatique (poste informatique, moyen d'impression...). En cas d'impossibilité de mettre des locaux équipés à la disposition des organisations syndicales représentatives, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux leur est versée par la collectivité ou l'établissement concerné.

Lors de la construction ou de l'aménagement de nouveaux locaux administratifs, l'existence de locaux affectés aux organisations syndicales doit être prise en compte.

Conditions d'exercice du droit syndical

Les locaux syndicaux

Les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement prend éventuellement en charge, en fonction de ses possibilités budgétaires, le coût des communications, **sont définies par l'autorité territoriale après concertation avec les organisations syndicales concernées.**

De même, la concertation doit permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations peuvent avoir accès aux moyens de reprographie de la collectivité ou de l'établissement, ou obtenir son concours matériel pour l'acheminement de leur correspondance.

(circulaire du 20 janvier 2016)



Conditions d'exercice du droit syndical

Accès aux technologies de
l'information et de la communication

Conditions d'exercice du droit syndical

Accès aux TIC (*art 4-1 du décret 85-397*)

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

Sauf contraintes particulières ou nécessité de service, l'accès aux TIC ne peut être réservé aux seules organisations syndicales représentatives, mais doit être ouvert à toute organisation syndicale légalement constituée. La décision de l'autorité territoriale précise, le cas échéant, ces contraintes ou nécessités de service.

Pendant la période de six semaines précédant le jour du scrutin organisé pour la mise en place ou le renouvellement de tout organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents, **toute organisation syndicale dont la candidature a été reconnue recevable a accès à ces mêmes technologies de l'information et de la communication** et peut utiliser ces mêmes données dans le cadre du scrutin.

Le décret 85-397 ne donne pas d'indications sur ce qui est inclus dans les TIC ni concernant ces conditions d'utilisation que la collectivité doit fixer après avis du CST.



- La circulaire du 20 janvier 2016 est venue apporter les éléments suivants :

Les technologies de l'information et de la communication sont constituées de la mise à disposition des organisations syndicales d'une **adresse de messagerie électronique** aux coordonnées de l'organisation syndicale ainsi que de **pages d'information syndicale spécifiquement réservées sur le site intranet** de la collectivité ou de l'établissement.

Les échanges électroniques entre les agents et les organisations syndicales doivent être **confidentiels**. La liberté d'accepter ou de refuser un message électronique syndical doit pouvoir s'exercer à tout moment. **Elle est rappelée de manière claire et lisible dans chaque message envoyé par l'organisation syndicale.**

- Elle renvoie également aux dispositions applicables à la FPE :

L'autorité territoriale pourra utilement se référer aux dispositions prévues dans la fonction publique de l'Etat en application du décret n°2014-1319 du 4 novembre 2014 relatif aux conditions d'accès aux technologies de l'information et de la communication et à l'utilisation de certaines données par les organisations syndicales et de son arrêté d'application du 4 novembre 2014.



Les textes applicables à la FPE prévoient notamment :

- La création d'une adresse syndicale
- La définition de référents syndicaux
- La fixation des règles relatives à la taille et à la fréquence des messages, le nombre de destinataires par envoi, la possibilité d'ajouter des pièces jointes
- La communication sur l'Intranet d'une information relative à la mise en place d'une liste de diffusion syndicale ainsi que le rappel de la possibilité pour chaque agent d'accepter ou de refuser à tout moment les messages syndicaux (rappel effectué également dans chaque message)
- Possibilité pour chaque organisation de solliciter la publication d'une adresse d'abonnement sur une page intranet permettant de recevoir les messages d'origine syndicale
- L'obligation de mentionner l'origine syndicale des messages dans l'objet
- L'interdiction de mettre en place des accusés de réception et de lecture
- L'obligation de garantir l'anonymat des destinataires
- La possibilité d'accéder au site intranet et de demander la mise à disposition d'une ou plusieurs pages





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Conditions d'exercice du droit syndical

Les réunions syndicales

Est considérée comme syndicale, **une réunion dont la demande d'autorisation émane d'une organisation syndicale**. On peut en distinguer trois sortes :

- **Les réunions statutaires et les réunions d'information**
- **Les réunions mensuelles d'information**
- **Les réunions spéciales pré-électorales**

/!\ Les assemblées du personnel organisées par les organisations syndicales à l'occasion d'un conflit collectif de travail ne sont pas des réunions d'information syndicale (CE n°19657 du 01/12/1995).



➤ **Les réunions statutaires et les réunions d'information (non réservées aux organisations syndicales représentatives)**

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

Celles-ci 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.



➤ Les réunions mensuelles d'information

Les **organisations syndicales représentatives** au sens de l'article 3 sont en outre autorisées à tenir des **réunions mensuelles d'information** d'une heure auxquelles peuvent participer les agents pendant leurs heures de service. Une même organisation syndicale peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre (3h maximum/trimestre).

Leur tenue ne peut conduire à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent douze heures par année civile, délais de route non compris.

Chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions.

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

/!\ Les agents n'étant pas en service mais assistant aux réunions mensuelles ne sont pas en droit de solliciter la récupération du temps passé en réunion (CE n°362892 du 23/07/2014).



➤ Les réunions spéciales pré-électorales

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

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



Conditions d'exercice du droit syndical

Les réunions syndicales (art 7 et 8 du décret 85-397)

Dispositions communes :

- Tout représentant mandaté par une organisation syndicale à cet effet a libre accès aux réunions tenues par cette organisation, même s'il n'appartient pas à la collectivité ou à l'établissement dans lequel se tient la réunion.
- L'autorité territoriale doit être informée de la venue de ce représentant au moins vingt-quatre heures avant la date fixée pour le début de la réunion dans la mesure où celle-ci se tient dans les locaux administratifs.
- Les réunions ne peuvent avoir lieu **qu'hors des locaux ouverts au public** et elles ne doivent ni porter atteinte au bon fonctionnement du service ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers.
- Ces réunions doivent faire l'objet d'une demande d'organisation préalable ; la demande doit être formulée **une semaine au moins avant la date de la réunion.**



Conditions d'exercice du droit syndical

Affichage et distribution de
documents d'origine syndicale

Conditions d'exercice du droit syndical

Affichage et distribution de documents d'origine syndicale (art 9 du décret 85-397)

L'affichage

Les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement ainsi que les organisations représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage en **nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation des documents** (dotées de portes vitrées ou grillagées et munies de serrure).

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

L'autorité territoriale est immédiatement avisée de cet affichage par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur.

L'autorité territoriale n'est pas autorisée à s'opposer à son affichage, hormis le cas où le document contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives aux diffamations et aux injures publiques telles que définies aux articles 29 et suivants de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.



La distribution

Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux agents **dans l'enceinte des bâtiments administratifs**. Ils sont également communiqués pour information à l'autorité territoriale. Ces distributions ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service et se déroulent, dans la mesure du possible, en dehors des locaux ouverts au public. Lorsqu'elles ont lieu pendant les heures de service, elles ne peuvent être assurées **que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service**.



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Conditions d'exercice du droit syndical

Collecte des cotisations syndicales

Conditions d'exercice du droit syndical

Collecte des cotisations syndicales (art 11 du décret 85-397)

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs :

- 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 de service**
- ces collectes **ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du service**





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Situation des représentants syndicaux



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Situation des représentants syndicaux

Crédit de temps syndical

Situation des représentants syndicaux

Crédit de temps syndical (art 12 du décret 85-397)

A la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux territoriaux, la collectivité territoriale, l'établissement public ou le centre de gestion attribue un **crédit de temps syndical** aux organisations syndicales, **compte tenu de leur représentativité**.

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du CST entraînant la mise en place d'un nouveau CST, ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

- **Un contingent d'autorisations d'absence**
- **Un contingent de décharges d'activité de service**



Situation des représentants syndicaux

Crédit de temps syndical (art 13 du décret 85-397)

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

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





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Situation des représentants syndicaux

Autorisations d'absence

Situation des représentants syndicaux

Autorisation d'absence (art 14 du décret 85-397)

Le contingent d'autorisations d'absence est calculé au niveau de chaque CST, à l'exclusion des CST facultatifs, **proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du CST, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci.**

- Etablissement du temps de travail hebdomadaire cumulé des agents à TC et TNC = **X**
- Détermination du nombre d'équivalents temps plein = $\frac{X}{35} = Y$
- Calcul du contingent d'autorisations d'absence :

$$\frac{(Y \times 35) \times 45,8}{1000} \text{ (= semaines travaillées + journée de solidarité)}$$

Pour les collectivités de moins de 50 agents ce contingent est calculé par le centre de gestion et réparti entre les organisations syndicales présentes au CST.

Les agents bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou dans une collectivité ou établissement relevant du CST du centre de gestion.

Dans ce dernier cas ces collectivités et établissements publics sont remboursés par le centre de gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

Situation des représentants syndicaux

Autorisation d'absence (art 14 du décret 85-397)

Le contingent ainsi obtenu est réparti de la façon suivante :

- **50% entre les organisations syndicales représentées au comité social territorial, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent**
- **50% entre les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social territorial, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues**

Entrent dans ce contingent **les autorisations d'absence de l'article 17**, c'est-à-dire les autorisations d'absence pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales **d'un autre niveau que ceux mentionnés à l'article 16 (sections syndicales)**.



Situation des représentants syndicaux

Autorisation d'absence (art 16 du décret 85-397)

➤ **Les autorisations d'absence au titre de l'article 16**

Il s'agit des autorisations d'absence pour assister aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des :

- Unions
- Fédérations
- Confédérations

de syndicats **non représentés** au conseil commun de la fonction publique.

⇒ **Limitées à 10 jours par an par agent.**

- **Unions**
- **Fédérations**
- **Confédérations**

de syndicats représentés au **Conseil Commun de la Fonction Publique**

⇒ **Limitées à 20 jours par an par agent.**

Étant donné qu'elles concernent des activités institutionnelles syndicales d'un niveau différent, **les autorisations d'absence de l'article 16 et celles de l'article 17 peuvent se cumuler.** Un même agent peut donc bénéficier à la fois d'autorisations spéciales d'absence en vertu de l'article 16 et d'autorisations d'absence en vertu de l'article 17, dans la limite, par organisation syndicale, du contingent calculé. Cependant les limites de 10 jours et de 20 jours ne sont pas cumulables entre elles.

⇒ **Au titre de l'article 16 un même agent ne peut bénéficier de plus de 20 jours par an.**



Situation des représentants syndicaux

Autorisation d'absence (art 16 du décret 85-397)

➤ **Composition du Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP)**

- ✓ **CGT**
- ✓ **FO**
- ✓ **CFDT**
- ✓ **UNSA**
- ✓ **FSU**
- ✓ **Solidaires**
- ✓ **CFE-CGC**
- ✓ **FA-FP**



Situation des représentants syndicaux

Autorisation d'absence (circulaire du 20 janvier 2016)

➤ Dispositions communes aux autorisations d'absence des articles 16 et 17

Est considérée comme **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

Est considéré comme **organisme directeur** tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée.

Les **réunions statutaires** désignent les réunions des instances mentionnées par les statuts des organisations syndicales.

Le décret ne limite pas le nombre des agents susceptibles de bénéficier des autorisations spéciales d'absence au titre de l'article 16 ou des autorisations d'absence au titre de l'article 17. Les agents doivent avoir été désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et justifier du mandat dont ils ont été investis. Ces informations doivent être portées à la connaissance des employeurs.



Situation des représentants syndicaux

Autorisation d'absence (art 15 du décret 85-397)

➤ Dispositions communes aux autorisations d'absence des articles 16 et 17

Les agents doivent adresser leur demande d'autorisation d'absence, **appuyée de leur convocation qui mentionne l'article sur lequel elle se fonde**, à l'autorité territoriale au moins **trois jours à l'avance**. Les autorités territoriales peuvent accepter d'examiner les demandes d'autorisation d'absence qui leur seraient adressées moins de trois jours à l'avance.

Ces autorisations d'absence sont accordées **sous réserve des nécessités du service**. 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 outre, le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration.

/! Rejet du juge dans le cas d'un maire ayant simplement invoqué les nécessités de service liées à la présence d'enfants, alors que cet élément était inhérent aux fonctions quotidiennes de l'agent (CE n°314265 du 25/09/2009).

Le fait de prévenir suffisamment tôt l'autorité territoriale de sa demande est par ailleurs un élément favorable à l'acceptation de la demande, puisqu'il sera possible à la collectivité de prendre des dispositions pour organiser la continuité du service.

En cas de litige, il appartient à la collectivité de démontrer le caractère indispensable de la présence de l'agent dans ses services pour justifier le refus de l'autorisation d'absence.



Situation des représentants syndicaux

Autorisation d'absence – récapitulatif art 16, 17 et 18

Motif de l'autorisation	Limite d'octroi
<p><i>Article 16</i></p> <p>Congrès ou réunion des organismes directeurs des :</p> <ul style="list-style-type: none">• unions,• fédérations,• confédérations, <p>de syndicats <u>non représentés au Conseil commun</u> de la fonction publique. Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.</p>	<ul style="list-style-type: none">• 10 jours par an et par agent• Délais de route non compris• Sous réserve des nécessités de service
<p>Congrès ou réunion des organismes directeurs des :</p> <ul style="list-style-type: none">• organisations syndicales internationales• unions,• fédérations,• confédérations, <p>de syndicats <u>représentés au Conseil commun</u> de la fonction publique (CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, CGC, FAFP). Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.</p>	<ul style="list-style-type: none">• 20 jours par an et par agent• Délais de route non compris• Sous réserve des nécessités de service
<p><i>Article 17</i></p> <p>Congrès ou réunion des organismes directeurs d'un autre niveau (sections syndicales, ou syndicats locaux non affiliés à une union, fédération ou confédération notamment).</p>	<ul style="list-style-type: none">• Contingent calculé au titre de l'article 14 (<i>voir ci-dessous</i>)• Délais de route non compris• Sous réserve des nécessités de service
<p><i>Article 18</i></p> <p>Réunions des différentes instances :</p> <ul style="list-style-type: none">• CCFP (conseil commun de la fonction publique),• CSFPT (conseil supérieur de la fonction publique territoriale),• CNFPT,• Comité technique,• CAP (commission administrative paritaire, pour les titulaires),• CCP (commission consultative paritaire, pour les contractuels),• CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail),• Commission de réforme,• CESE (Conseil économique, social et environnemental),• CESER (Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux). <p>Réunions de travail convoquées par l'administration</p> <p>Négociation collective</p>	<ul style="list-style-type: none">• Toutes réunions auxquelles les agents (titulaires, suppléants ou experts) sont convoqués, ou dont ils sont informés.• Délais de route compris• Durée de la réunion + temps égal pour la préparation et le compte rendu• Autorisation accordée de droit





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Situation des représentants syndicaux

Décharges d'activité de service

Situation des représentants syndicaux

Décharges d'activité de service (circulaire du 20 janvier 2016)

Les décharges d'activité de service peuvent être définies 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.**

Les décharges d'activité de service peuvent être **totales ou partielles.**

Lorsqu'un représentant syndical a été déchargé partiellement de service, il convient que sa charge administrative soit allégée en proportion de l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire.

Le fait qu'un fonctionnaire soit déchargé partiellement de service pour activités syndicales ne doit en aucun cas influencer l'appréciation portée sur sa manière de servir.

Les agents déchargés partiellement de service peuvent également bénéficier des autorisations d'absence prévues par les articles 16, 17 et 18 du décret.

Les décharges d'activité de service ne modifient pas la situation statutaire des fonctionnaires concernés. Ceux-ci demeurent en position d'activité dans leur emploi ou cadres d'emplois et continuent à bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position, notamment en matière de régime indemnitaire et de droit à pension.



Situation des représentants syndicaux

Décharges d'activité de service (art 20 du décret 85-397)

Les organisations syndicales désignent les agents bénéficiaires des décharges d'activité de service **parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des comités sociaux territoriaux** pris en compte pour le calcul du contingent concerné. Elles en communiquent la liste nominative à l'autorité territoriale et, dans le cas où la décharge d'activité de service donne lieu à remboursement des charges salariales par le centre de gestion, au président du centre de gestion.

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



Situation des représentants syndicaux

Décharges d'activité de service (art 19 du décret 85-397)

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion ce contingent est calculé par le centre de gestion conformément au barème ci-dessous.

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

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

CDG72



Situation des représentants syndicaux

Décharges d'activité de service (art 19 du décret 85-397)

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion, ces heures sont réparties par le centre de gestion entre les organisations syndicales selon les critères définis à l'article 13*. Les centres de gestion remboursent les rémunérations supportées par ces collectivités et établissements dont certains agents bénéficient de décharges de service. Les dépenses afférentes sont réparties entre ces collectivités et établissements.

*Critères définis à l'article 13 :

1° La moitié entre les organisations syndicales représentées au CST ou aux CST du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;

2° L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du CST ou des CST du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.



Situation des représentants syndicaux

Décharges d'activité de service

L'autorité territoriale ne dispose **d'aucun pouvoir de contrôle sur les activités syndicales des agents déchargés de service** (CE n°127746 du 10/07/1995).

Les heures accordées mensuellement et non utilisées peuvent être reportées après accord de l'autorité territoriale.

Quand l'agent relève d'une collectivité obligatoirement affiliée à un centre de gestion, le report est subordonné à l'accord de l'autorité territoriale et du centre. Dès lors, les heures reportées seront remboursées par le centre de gestion sur le mois de report si elles sont utilisées (QE n° 5137 du 25/10/1993).

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





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Situation des représentants syndicaux

Garanties accordées aux agents
publics exerçant une activité
syndicale

Situation des représentants syndicaux

Garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

L'exercice du droit syndical est garanti dans la fonction publique. Ainsi la liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires et **aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre eux en raison de leurs opinions syndicales.** Les mesures concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne sauraient méconnaître ces principes.

La jurisprudence a dégagé 2 grands principes :

- **Un déroulement de carrière équivalent à celui des autres agents** : ils ne doivent subir ni avantage ni désavantage du fait de leur engagement syndical.
- **Une prise en compte des compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale** au titre des acquis de l'expérience professionnelle.



Situation des représentants syndicaux

Garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

Le décret 2017-1419 du 28 septembre 2017 est venu préciser les nouvelles garanties accordées aux agents mis à disposition d'une organisation syndicale ou bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour une quotité égale ou supérieur à 70% de leur temps de service. Avec notamment :

L'avancement (art 4 à 6) :

- Lorsque l'ancienneté détenue dans son échelon peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, **l'agent bénéficie d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon.**
- L'obligation de suivi de la formation résultant d'une promotion dans un grade supérieur ou un cadre d'emplois **peut être reportée, à la demande de l'intéressé, jusqu'à sa réintégration dans le service.** Ce report ne peut toutefois être accordé lorsque la formation permet d'apprécier, lors des épreuves de fin de formation, l'aptitude de l'agent à exercer les missions de son nouveau grade, corps ou cadre d'emplois.



Situation des représentants syndicaux

Garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

La rémunération (art 7) :

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

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

Sont exclues du champ d'application du présent article les primes et indemnités :

- 1° Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent ;
- 2° Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois ;
- 3° Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois ;
- 4° Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci.

Sont également exclues, une fois leur délai d'attribution expiré, les primes et indemnités soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée.



Situation des représentants syndicaux

Garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

La rémunération (art 8) :

- Sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé, le montant des primes et indemnités mentionné au premier alinéa de l'article 7 progresse **selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même cadre d'emplois, relevant de la même autorité de gestion, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.**

Toutefois, le montant des primes calculées sur la base d'un indice progresse en fonction de son évolution.

Si une évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble du cadre d'emplois, à une date postérieure à celle de l'octroi de la décharge syndicale ou de la mise à disposition, **le montant de la nouvelle prime ou de la nouvelle indemnité versé est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.** Lorsque cette évolution du régime indemnitaire implique la suppression concomitante d'une prime ou d'une indemnité, celle-ci cesse d'être versée à l'agent.

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



Situation des représentants syndicaux

Garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

La rémunération (art 9 à 13) :

- En cas d'avancement de grade ou de changement de cadre d'emplois, le montant des primes et indemnités est déterminé **selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont il devient titulaire.**
- Lorsqu'il est mis fin à la décharge syndicale ou à la mise à disposition, l'agent réintégré dans un emploi perçoit les primes et indemnités attachées à cet emploi. **Il bénéficie d'un montant indemnitaire au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité de gestion occupant un emploi comparable au sien, dans les limites des plafonds réglementaires.** Ce montant cesse d'être versé dès lors que son bénéficiaire change de fonctions.
- L'agent qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer. Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.
- **Le fonctionnaire qui exerce pendant une durée d'au moins six mois des fonctions donnant lieu au versement d'une nouvelle bonification indiciaire ou d'une bonification indiciaire avant d'être soumis aux dispositions du présent décret conserve le bénéfice de ces versements.**



Dispositions diverses (art 14 et 15) :

- L'agent qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficie de l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire institués par l'employeur qui a accordé la décharge d'activité ou la mise à disposition.
- Les agents occupant un emploi à temps complet, qui consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un temps plein à une activité syndicale, ont droit à un entretien annuel de suivi avec l'autorité hiérarchique dont ils relèvent, qui ne comporte pas d'évaluation de leur valeur professionnelle.
- Ce dispositif peut être complété à la demande de l'agent par un entretien d'accompagnement, conduit par le responsable des RH, qui respecte également ce principe.





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Situation des représentants syndicaux

La formation des représentants
syndicaux

Situation des représentants syndicaux

La formation des représentants syndicaux

➤ Le congé de formation syndicale

Tous les agents publics (**représentant syndical ou non**) peuvent bénéficier d'un congé pour formation syndicale avec traitement d'une **durée maximum de douze jours ouvrables par an**.

Ce congé ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée par le ministre chargé des collectivités territoriales au vu des propositions du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou dans des structures décentralisées agissant sous l'égide ou l'autorité de ceux-ci.

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

A défaut de réponse expresse au **plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session**, le congé est réputé accordé.

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



Situation des représentants syndicaux

La formation des représentants syndicaux

➤ Le congé de formation syndicale

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

En l'absence de critère de répartition du contingent, les congés sont accordés dans l'ordre des demandes jusqu'à ce que soit atteinte la limite, sauf accord entre l'autorité et les organisations syndicales notamment dans le cadre du protocole général d'accord qu'il est conseillé de prendre.

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

A la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation à l'autorité territoriale au moment de la reprise des fonctions.





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Droits des représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Droits des représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives

Les autorisations d'absence

➤ **Les autorisations d'absence de l'article 18**

Il s'agit des autorisations d'absence pour assister aux réunions des différentes instances :

- CCFP (Conseil Commun de la Fonction Publique)
- CSFPT (Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale)
- CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale)
- CST
- Formation spécialisée du CST
- CAP
- CCP
- Conseil Médical

Mais également pour participer à des **réunions de travail** convoquées par l'administration ou à des négociation.

➤ **Les autorisations d'absence de l'article 18**

Ces autorisations d'absence **ne peuvent être refusées pour nécessités de service.**

Les agents qui bénéficient de ces autorisations d'absence sur convocation ou sur réception du document les informant de la réunion, sont:

- les titulaires convoqués pour participer à la réunion
- les suppléants lorsqu'ils sont convoqués pour remplacer un titulaire absent
- les suppléants informés de la tenue de la réunion lorsqu'ils ont vocation à y participer en présence du titulaire dans le respect de la réglementation propre à chacune des instances ou organismes susmentionnés
- les suppléants siégeant avec voix délibérative en présence des titulaires
- les experts lorsqu'ils sont convoqués par le président de l'instance pour éclairer les membres de l'instance sur un point de l'ordre du jour et assister aux débats relatifs aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.



➤ **Les autorisations d'absence de l'article 18**

La durée de ces autorisations comprend :

- les délais de route
- la durée prévisible de la réunion
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion qui est destiné à permettre aux représentants syndicaux concernés de préparer ces travaux et d'en assurer le compte rendu

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

Cependant les frais de déplacement susceptibles d'être engagés par les agents **participants avec voix délibérative aux organismes consultatifs** pour s'y rendre sont indemnisés par la collectivité (en cas de CST propre) ou par le Centre de Gestion (CST,CAP,CCP).



➤ Les autorisations d'absence de l'article 18

[Précision apportée par la Réponse ministérielle publiée au JO le : 14/06/2016](#)

Dans un arrêt n° 362892 du 23 juillet 2014, le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions du décret du 3 avril 1985 « ne prescrivent ni n'impliquent qu'un agent de la fonction publique territoriale participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service ait à solliciter une autorisation d'absence ; que, dès lors qu'il n'a pas à solliciter une telle autorisation, un agent placé dans cette situation ne saurait prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail, sans qu'y fasse obstacle ni la circonstance qu'alors qu'il n'avait pas à le faire, il ait demandé une autorisation d'absence, ni celle qu'il ait, le cas échéant, reçu une réponse positive à cette demande ».

Les agents qui participent aux réunions des CT ou des CHSCT, pendant leurs jours de congés, ne peuvent donc ni bénéficier d'autorisations d'absence, ni prétendre à une compensation en temps de travail, dès lors qu'ils n'ont pas à solliciter de telles autorisations.



➤ **Les autorisations d'absence spécifiques aux membres de la formation spécialisée ou du CST en l'absence de formation spécialisée**

• **Les autorisations d'absence non contingentées**

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, lorsqu'il n'en existe pas, du comité social territorial, réalisant les enquêtes, et dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives.

Les temps de trajets afférents aux visites de service prévues à l'article 64 du décret 2021-571 font également l'objet d'autorisations d'absence.



➤ **Les autorisations d'absence spécifiques aux membres de la formation spécialisée ou du CST en l'absence de formation spécialisée**

• **Les autorisations d'absence contingentées**

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, membres des comités sociaux territoriaux bénéficient, pour l'exercice de leurs missions d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé par décret, en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences.

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence peut être majoré pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels particuliers. La liste des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'en existe pas, des comités sociaux territoriaux qui bénéficient de cette majoration est fixée par arrêté de l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.

➤ **Les autorisations d'absence spécifiques aux membres de la formation spécialisée ou du CST en l'absence de formation spécialisée**

• **Les autorisations d'absence contingentées**

Ce contingent est fixé à l'article 1^{er} du décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 modifié :

<i>Décret n°2016-1626</i>	FSSCT		FSSCT présentant des enjeux particuliers en termes de risques professionnels	
	Membres titulaires et suppléants	Secrétaire	Membres titulaires et suppléants	Secrétaire
0 à 199	2 jours/an	2,5 jours/an	2,5 jours/an	3,5 jours/an
200 à 499	3 jours/an	4 jours/an	5 jours/an	6,5 jours/an
500 à 1499	5 jours/an	6,5 jours/an	9 jours/an	11,5 jours/an
1500 à 4999	10 jours/an	12,5 jours/an	18 jours/an	22,5 jours/an
5000 à 9999	11 jours/an	14 jours/an	19 jours/an	24 jours/an
Plus de 10 000	12 jours/an	15 jours/an	20 jours/an	25 jours/an

➤ **Les autorisations d'absence spécifiques aux membres de la formation spécialisée ou du CST en l'absence de formation spécialisée**

• **Les autorisations d'absence contingentées**

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées.

L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée sous réserve des nécessités du service.

L'autorité territoriale peut déterminer par arrêté un barème de conversion en heures de ce contingent annuel d'autorisations d'absence pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée, des comités sociaux territoriaux.

Cet arrêté peut également prévoir la possibilité pour chaque membre de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence dont il bénéficie au profit d'un autre membre ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.



➤ **Les autorisations d'absence spécifiques aux membres du CHSCT**

• **Les autorisations d'absence contingentées**

Dans le cas où le représentant titulaire ou suppléant est aussi secrétaire, il bénéficie du barème le plus élevé, celui de secrétaire.

Le contingent s'apprécie sur une année civile. Il peut être, si besoin, proratisé en début ou en fin de mandat.

En cas de remplacement d'un membre en cours d'année, le membre nouvellement nommé se voit octroyer le crédit de temps non utilisé du membre qu'il remplace jusqu'à la fin de l'année civile.

Il est recommandé de prévoir une programmation de l'utilisation de ces autorisations par périodes de 6 à 12 mois. En l'absence de programmation, la demande doit être adressée au moins 3 jours à l'avance.





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Droits des représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives

La formation

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours du premier semestre de leur mandat. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Elle est dispensée soit par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région en application de l'article R. 2315-8 du code du travail, soit par un des organismes figurant sur la liste arrêtée en application de l'article 1er du décret du 22 mai 1985 susvisé, soit par le Centre national de la fonction publique territoriale.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux frais de déplacement des agents des collectivités territoriales.

Les représentants du personnel, membres du comité, qui ne siègent pas en formation spécialisée, bénéficient de cette formation pour une durée de trois jours au cours de leur mandat.

Cette formation est renouvelée à chaque mandat.



Pour deux des cinq jours de formation, les représentants du personnel membres des formations spécialisées ou lorsque celles-ci n'ont pas été créées, membres du comité social territorial bénéficient du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail prévu au 7° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Ce congé, d'une durée maximale de deux jours ouvrables, peut être utilisé en deux fois.

L'agent choisit la formation et, parmi les organismes visés au quatrième alinéa du I, l'organisme de formation.

La demande de congé est adressée par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début de la formation. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé par l'autorité territoriale que si les nécessités du service s'y opposent. Les décisions de refus sont communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion la plus prochaine qui suit l'intervention de ces décisions.

L'autorité territoriale saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation.

Les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont prises en charge par l'autorité territoriale.

A son retour de congé, l'agent remet à l'autorité territoriale dont il relève une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à la collectivité territoriale les dépenses prises en charge.

