

*Direction du personnel  
et des services*

**Circulaire n° 2000-90 du 11 décembre 2000 relative à l'amélioration des conditions d'exercice des droits syndicaux et du dialogue social au sein des services du ministère de l'équipement, des transports et du logement**

NOR : *EQU0010224C*

*Références :*

1. En matière de droit syndical : décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (*JO* du 30 mai) ; circulaire fonction publique n° 1487 du 18 novembre 1982 relative à l'application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (*JO* du 9 février 1983) ; circulaire équipement n° 82-106 du 30 décembre 1982 relative à l'exercice du droit syndical (*BO* 83/9) ;

2. En matière d'instances paritaires et de dialogue social : décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires et décret n° 82-451 relatif aux commissions administratives paritaires ; les deux nouvelles circulaires fonction publique du 23 avril 1999 (*Journal officiel* du 19 juin 1999) relatives à l'application du décret n° 82-452 relatif aux comités techniques paritaires (CTP), d'une part, et, d'autre part, relative à l'application du décret n° 82-451 relatif aux commissions administratives paritaires (CAP), qui abrogent les circulaires du 18 novembre 1982 sur les CTP et CAP ; la note DPS en date du 24 mars 2000 relative à l'approfondissement du dialogue social.

*Le directeur du personnel et des services à Madame la directrice et Messieurs les directeurs et chefs de service de l'administration centrale ; Messieurs les ingénieurs généraux des ponts et chaussées et inspecteurs généraux chargés d'une circonscription territoriale ; Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales de l'équipement) ; centres d'études techniques de l'équipement d'Aix-en-Provence, Bordeaux, Lille, Lyon, Metz, Nantes et Rouen ; centres interrégionaux de*

*formation professionnelle d'Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse et Tours ; services spécialisés de navigation à Lille, Lyon, Nancy, de la Seine à Paris, à Strasbourg et Toulouse ; service maritime et de navigation du Languedoc-Roussillon ; services spéciaux des bases aériennes Sud-Est, Sud-Ouest et d'Ile-de-France ; Mesdames et Messieurs les préfets : directions départementales de l'équipement ; services maritimes des ports de Boulogne et de Calais, du Nord (Dunkerque), de la Seine-Maritime (Le Havre et Rouen), de la Loire-Atlantique (Nantes), de la Gironde (Bordeaux) et des Bouches-du-Rhône (Marseille) ; Monsieur le directeur de l'Ecole nationale des ponts et chaussées ; Monsieur le directeur de l'Ecole nationale des travaux publics de l'Etat ; Monsieur le directeur de l'Ecole nationale des techniciens de l'équipement (établissements d'Aix-en-Provence et de Valenciennes) ; Monsieur le directeur du centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques ; Monsieur le directeur du Laboratoire central des ponts et chaussées ; Monsieur le directeur du service d'études techniques des routes et autoroutes ; Monsieur le chef du Centre d'études des tunnels ; Monsieur le chef du Centre national des ponts de secours ; Monsieur le chef du service technique des remontées mécaniques et des transports guidés ; Monsieur le chef du service technique des bases aériennes ; Monsieur le directeur du Centre d'études techniques maritimes et fluviales ; Monsieur le directeur du Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques.*

L'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat repose sur le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ainsi que sur les circulaires FP n° 1487 du 18 novembre 1982 relative à l'application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et DPS/RS 3 du 30 décembre 1982 relative à l'exercice du droit syndical. Ce dispositif juridique demeure en vigueur.

## SOMMAIRE

### I. - LES RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

1. **Le fonctionnement des instances paritaires et consultatives**
2. **Les moyens de fonctionnement des organisations syndicales**
  - a) Les locaux ;

- b) Les moyens matériels et bureautiques ;
- c) L'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

## II. - LES DROITS PROPRES AUX REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

### 1. **La situation du représentant syndical**

- a) Les décharges d'activité de service ;
- b) Les conditions pour siéger dans les instances paritaires ;
- c) La gestion des représentants syndicaux ;
- d) La protection sociale des représentants syndicaux.

### 2. **Les autorisations spéciales d'absence**

- a) Les autorisations spéciales d'absence liées à l'activité institutionnelle des organisations syndicales ;
- b) Les autorisations spéciales d'absence liées à l'activité de l'administration.

## III. - LES DROITS SYNDICAUX RECONNUS AUX ADHÉRENTS ET À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

### 1. **La possibilité pour les adhérents d'assister aux assemblées générales**

### 2. **Les réunions syndicales organisées au bénéfice des personnels**

### 3. **Le congé pour formation syndicale**

La présente instruction a pour objet :

- d'une part de rappeler les dispositions en vigueur dont la pratique montre qu'elles sont parfois appliquées avec difficultés ;
- d'autre part de préciser les conditions de mises en œuvre d'avancées nouvelles, notamment en matière d'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Elle ne fait pas obstacle au maintien, dans les services, à l'initiative des chefs de service, de dispositions antérieures plus favorables.

## I. - LES RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La concertation avec les organisations syndicales et le dialogue social font partie de la culture de ce ministère et les textes qui régissent les relations de l'administration avec les organisations syndicales sont dans leur ensemble correctement appliqués.

Toutefois, la nécessité d'une nouvelle circulaire s'est fait sentir :

- pour rappeler l'importance de certaines dispositions existantes dont la mise en œuvre est et sera déterminante pour le renforcement du dialogue social comme rappelé par le programme pluriannuel de modernisation du ministère ;
- pour accroître les facilités d'exercice des droits syndicaux, notamment dans le cadre de l'accès des organisations syndicales, aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

D'une manière générale, les organisations syndicales représentatives des personnels constituent les interlocuteurs des chefs de service pour tout échange ayant trait aux conditions de travail et de vie professionnelle des agents. La recherche de la concertation avec les organisations syndicales représentatives fait partie des responsabilités des chefs de service et des différents responsables hiérarchiques dans les services.

### **1. Le fonctionnement des instances paritaires et consultatives**

Le dialogue social dans les services doit se concrétiser par la place effectivement accordée à l'expression des personnels, via leurs représentants, dans le cadre des instances paritaires et consultatives.

A ce titre, une attention particulière doit être accordée par l'administration au bon fonctionnement des instances paritaires (comités techniques paritaires, commissions administratives paritaires), ainsi qu'au bon fonctionnement des instances consultatives locales telles que les commissions locales de formation, les comités locaux d'hygiène et de sécurité ou les comités locaux d'action sociale.

L'un des premiers critères de qualité consiste à veiller au respect des règles élémentaires en matière d'organisation des réunions, telles que l'envoi des documents mis en discussion aux membres titulaires et suppléants dans les délais prévus par les textes. Les textes prévoient que les documents se rapportant à l'ordre du jour sont adressés en principe en même temps que la convocation, soit quinze jours avant la réunion.

J'attire votre attention sur la nécessité de respecter systématiquement ce délai de quinze jours, afin que les représentants du personnel puissent effectivement préparer la réunion et que le débat au sein de l'instance paritaire ait lieu dans les meilleures conditions. Si vous êtes contraint de recourir au délai de huit jours, je vous

encourage à adopter des dispositions pratiques, telles que le portage des documents ou leur envoi par la messagerie électronique, qui permettent aux destinataires d'en prendre effectivement connaissance dans ce délai de huit jours.

L'écoute, le dialogue, la contribution de la représentation de l'administration aux débats, doivent être recherchés. Un suivi attentif des suites données aux points abordés en séance doit également être effectué. Il est en particulier tout à fait indispensable que la bonne information des membres du comité technique paritaire soit assurée sur l'évolution des dossiers touchant la vie du service sur lesquels le comité technique paritaire a été consulté, ou le cas échéant informé.

Le souci d'un dialogue social de qualité au sein des instances paritaires et au sein des instances consultatives doit être partagé par l'ensemble des partenaires. Toutefois, le dialogue social dans les services ne peut se résumer au seul fonctionnement des instances paritaires et consultatives aussi exemplaire soit-il. Un état d'esprit d'ouverture et de dialogue doit également présider au fonctionnement quotidien dans les services, à l'égard des agents et des représentants du personnel. Des relations de travail régulières doivent d'une manière générale être recherchées avec les organisations syndicales représentatives des personnels pour assurer une bonne information réciproque tout au long de l'année.

Les chantiers prioritaires, leur implication sur la vie des services, sur l'organisation de leurs missions, les attentes et les préoccupations des personnels doivent faire l'objet d'échanges aussi nombreux que nécessaire, dans des formes appropriées respectant par ailleurs les prérogatives des instances paritaires. L'information des membres du comité technique paritaire sur les dossiers touchant la vie des services et sur lequel le comité a été consulté, ou le cas échéant informé, peut prendre place, à la diligence du chef de service, dans le cadre du comité technique paritaire lui-même, ou dans le cadre de ces réunions régulières d'échanges d'informations avec les représentants du personnel, qui peuvent être tenues à l'échelon de la direction, du secrétariat général ou du chef de service concerné.

## **2. Les moyens de fonctionnement des organisations syndicales**

### **a) Les locaux :**

La circulaire fonction publique du 18 novembre 1982 prévoit l'attribution de locaux distincts aux organisations syndicales les plus représentatives au niveau du service

lorsque les effectifs du personnel d'un service ou d'un groupe de services implantés dans un bâtiment administratif commun sont supérieurs à 500 agents.

Dans le cadre de ces dispositions, afin de favoriser l'approfondissement du dialogue social au ministère de l'équipement, des transports et du logement, j'invite les chefs de service déconcentré à examiner concrètement la possibilité d'accorder un local distinct à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du service, c'est-à-dire aux organisations représentées au sein du comité technique paritaire spécial. La possibilité d'attribuer un local syndical distinct à chacune de ces organisations, dans ceux des bâtiments du service qui se trouvent particulièrement éloignés du siège, pourra également être envisagée. L'accessibilité de ces locaux devra faire l'objet d'un examen particulièrement attentif.

Les chefs de service déconcentré sont également invités à examiner la possibilité d'étendre aux organisations syndicales les plus représentatives au sein du service, c'est-à-dire aux organisations représentées au sein du comité technique paritaire spécial, les dispositions le cas échéant appliquées au sein du service et relatives à la réservation de salles de réunion.

#### *b) Les moyens matériels et bureautiques*

Je vous rappelle que les circulaires des 18 novembre et 30 décembre 1982 précisent le niveau d'équipement des locaux mis à disposition des organisations syndicales ainsi que les moyens matériels (reproduction, téléphone, acheminement du courrier) à prendre en charge.

Pour tenir compte de l'évolution des techniques, seront également accordés les moyens suivants : ordinateur, télécopieur et répondeur.

L'équipement du local syndical ainsi que son renouvellement devront se faire au même niveau et au même rythme que pour les services.

Les chefs de service sont invités à définir avant le 31 mars 2001, en concertation avec les organisations syndicales, les moyens de fonctionnement ainsi mis à leur disposition.

#### *c) L'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication*

Les outils technologiques d'information et de communication sont progressivement mis en place dans les services du ministère de l'équipement sur la base d'une infrastructure de réseau au standard IP (réseau I-carré). Il s'agit d'un Intranet national et d'Intranets locaux ainsi que d'une nouvelle messagerie électronique.

Tout comme en administration centrale, les organisations syndicales les plus représentatives au plan local pourront demander et obtenir le raccordement de leurs micro-ordinateurs situés dans leurs locaux syndicaux au réseau informatique du service considéré et bénéficier des services offerts par ce réseau.

Sur le plan des principes généraux, le raccordement, au réseau informatique, des organisations syndicales les plus représentatives au plan local se fera au fur et à mesure du développement de l'infrastructure. Ce raccordement sera mis en place pour les organisations syndicales qui disposent de locaux syndicaux situés dans les bâtiments administratifs dans les conditions fixées par le décret du 28 mai 1982. Le raccordement des locaux syndicaux situés à l'extérieur des bâtiments administratifs n'est pas, à ce stade, à l'ordre du jour, pour des raisons tenant à la sécurité des systèmes d'information du ministère.

Les modalités de raccordement des locaux syndicaux situés dans les bâtiments administratifs dans les conditions fixées par le décret du 28 mai 1982 seront fixées par convention-cadre. Le modèle de ces conventions-cadres qui seront proposées par l'administration aux organisations syndicales sera bien entendu progressivement adapté pour prendre en compte les améliorations techniques et le développement du réseau. Les règles d'usage du réseau informatique définies au plan national et au plan local s'appliquent aux organisations syndicales.

De la même façon, vous mettrez à disposition des organisations syndicales locales les plus représentatives dans votre service une boîte aux lettres informatique dédiée qui leur permettra de communiquer, de manière sécurisée et identifiable, avec leurs instances nationales.

Les organisations syndicales représentatives au plan national vont disposer de pages d'informations électroniques sur le site Intranet du ministère. Les modalités seront précisées par la convention-cadre précitée, et basées sur un principe d'égalité de traitement. Ces pages pourront être mises à jour.

De même, je vous demande d'examiner, avec les organisations syndicales représentatives au plan local, la mise à disposition d'un affichage électronique sur

l'Intranet local lorsqu'il existe, sur la base d'une convention reprenant celle établie au niveau national.

En ce qui concerne la messagerie électronique, les dispositions figurant dans la directive d'utilisation de la messagerie en date du 18 février 2000 s'appliquent aux organisations syndicales.

La diffusion de documents par l'intermédiaire de la messagerie doit être limitée à la fois pour des raisons techniques - afin d'éviter la saturation du réseau, et pour des raisons de déontologie selon lesquelles l'envoi massif de messages à des personnes qui ne souhaitent pas forcément les recevoir est prohibé.

Dans ce cadre, les messages syndicaux ont vocation à être diffusés par la voie de la messagerie dès lors que la diffusion est ciblée et s'effectue sous la responsabilité du syndicat. Il est à cet égard essentiel que l'organisation syndicale qui expédie le message soit clairement identifiée. Les organisations syndicales devront en outre offrir explicitement à tout destinataire la possibilité de ne plus figurer sur la liste de diffusion.

Quant à la diffusion généralisée d'un message ou d'un document dans les cadres établis pour les envois en nombre par la messagerie, elle est possible pour des messages ou documents à portée générale, sous la responsabilité de l'organisation syndicale. L'étendue de chaque diffusion sera limitée à un service. La publication sur un site Intranet des informations destinées à une large diffusion sera privilégiée.

Dans le cas où l'organisation syndicale dispose d'une boîte aux lettres, les adresses Internet devront se terminer par « i-carre.net », ou par un nom de domaine ou sous-domaine spécifique. Le nom du syndicat devra impérativement être précisé dans l'adresse interne des boîtes aux lettres.

La convention-cadre proposée au plan national aux organisations syndicales abordera ainsi les modalités de raccordement des locaux syndicaux, la mise sur Intranet de pages d'informations et les règles d'utilisation de la messagerie. Ces conventions-cadres nationales auront vocation à être déclinées dans les services par des conventions locales.

La direction du personnel et des services proposera aux organisations syndicales la mise en place d'un comité de suivi, associant l'administration centrale et des représentants des services déconcentrés avec les représentants des organisations syndicales, afin de réaliser ensemble un suivi de l'application de ces nouvelles



dispositions et évaluer de manière concertée l'utilité d'en préciser le cas échéant les contours ou les modalités de mise en œuvre.

## II. - LES DROITS PROPRES AUX REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

### 1. **La situation du représentant syndical**

Il est rappelé, d'une manière générale, que le fait d'exercer un mandat syndical ne saurait en aucune façon porter préjudice à l'agent concerné sur quelque plan que ce soit.

#### a) Les décharges d'activité de service

Tout agent dûment mandaté par son organisation syndicale peut bénéficier de décharges d'activité de service pour lui permettre de se consacrer pendant les heures de service à une activité syndicale.

Aux termes de l'article 16 du décret du 28 mai 1982, la répartition des décharges d'activité de service entre les organisations syndicales s'effectue de la manière suivante : le contingent global de décharges d'activité de service est fixé par le ministère en fonction des règles en vigueur. Ce contingent est réparti chaque année entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité, laquelle s'apprécie en fonction des résultats aux élections des CAP, CCP et CAD.

Chaque organisation syndicale se voit attribuer en début d'année un contingent de décharges d'activité de service sous forme de carnets de coupons. Les syndicats procèdent eux-mêmes à la ventilation des décharges dans les services et il leur appartient de procéder au choix des bénéficiaires. Les décharges totales et partielles font l'objet d'une information suffisante et préalable du chef de service concerné.

Chaque carnet comprend un certain nombre de doubles feuillets correspondant chacun à une « journée. L'agent susceptible de bénéficier d'une décharge doit remettre le double feuillet signé d'un responsable syndical à son supérieur hiérarchique au moins 24 heures à l'avance, selon les termes de la circulaire Equipement du 30 décembre 1982.

Conformément au principe de la liberté syndicale, les décharges d'activité de service sont utilisées librement par leurs bénéficiaires pour accomplir des tâches

entrant dans le cadre de l'activité syndicale.

Les décharges d'activité de service au niveau national sont accordées sur demande de l'organisation syndicale et par décision du directeur du personnel et des services, sous forme de permanents à temps complet ou de permanents à temps partiel. Une copie des arrêtés consécutifs aux décisions de décharges d'activité de service concernant les agents dont la gestion est déconcentrée doit être adressée à la direction du personnel et des services, sous-direction des affaires financières et des réformes statutaires, bureau de la réglementation et du contentieux du personnel (SF4).

Au niveau local, les décharges d'activité de service sont également totales ou partielles mais ne peuvent être inférieures à une demi-journée. Elles sont accordées par le chef de service ou par délégation du chef de service, par le responsable hiérarchique concerné. Il est recommandé que dans le cas de l'utilisation de cette délégation de signature, le bureau du personnel soit informé par les responsables hiérarchiques ayant reçu délégation de signature, des décharges qu'ils ont effectivement accordées.

Les feuillets de décharges d'activité de service changent de couleur chaque année et ne sont valables que pour l'année en cours. Il est toutefois admis qu'ils peuvent continuer à être utilisés jusqu'à réception par les organisations syndicales des nouveaux coupons en début d'année n+1.

#### *b) Les conditions pour siéger dans les instances paritaires*

Pour siéger dans les comités techniques paritaires, les représentants du personnel doivent appartenir en qualité de fonctionnaires ou en qualité d'agents de l'Etat au service auprès duquel est constitué le comité, soit être détachés auprès de cet organisme ou mis à sa disposition. En outre, pour les comités techniques paritaires régionaux et départementaux, ne peuvent être désignés comme membres que les agents exerçant leurs fonctions dans le service déconcentré considéré.

En ce qui concerne les commissions administratives paritaires, tout électeur est en principe éligible. Dans les commissions administratives paritaires locales, les candidats doivent exercer leurs fonctions dans la circonscription territoriale où est instituée cette commission depuis trois mois au moins à la date du scrutin. Les services éventuellement accomplis par un agent, avant sa titularisation, en qualité de

stagiaire ou de non titulaire, doivent être pris en compte dans le calcul de ce délai.

Les permanents nationaux ou locaux peuvent siéger dans les instances paritaires et consultatives des services déconcentrés ou d'administration centrale auxquels ils sont rattachés en gestion.

### c) la gestion des représentants syndicaux

Les représentants syndicaux ne doivent pas faire l'objet, eu égard à leur activité syndicale, de discrimination sur quelque plan que ce soit, en particulier au plan du déroulement de leur carrière : avancement, notation, régime indemnitaire. Par ailleurs, un agent, du fait de son activité syndicale, ne peut être dessaisi de certains dossiers ; il va parallèlement de soi que l'obligation de réserve et les règles de déontologie s'appliquent aux représentants syndicaux dans le cadre de leur activité professionnelle.

Les décharges d'activité de service ne modifient pas la situation statutaire des agents concernés. Ceux-ci demeurent en position d'activité dans leur corps d'origine et continuent à bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position.

Les droits en matière d'avancement d'un agent déchargé partiellement de service doivent être appréciés en fonction des tâches administratives qu'il continue à assumer. Il va de soi que le fait qu'un agent soit déchargé partiellement de service pour activité syndicale ne doit en aucun cas influencer défavorablement l'appréciation portée sur sa manière de servir, conformément à la circulaire fonction publique du 18 novembre 1982. A l'inverse, les difficultés qui peuvent le cas échéant être rencontrées, compte-tenu de l'exercice à temps partiel d'une activité syndicale, pour accéder à certaines fonctions, requièrent à cet égard, de la part des chefs de service, une attention toute particulière en ce qui concerne l'avancement de ces agents, dont la situation devra être examinée très précisément, au cas par cas, afin de ne pas les pénaliser.

Pour le fonctionnaire bénéficiaire d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical, ses droits en matière d'avancement sont appréciés par référence à ceux d'un membre du même corps ayant à la date de l'octroi de la décharge d'activité une situation équivalente à celle de l'intéressé et ayant bénéficié d'un avancement moyen depuis cette date, conformément à la circulaire fonction publique du 18 novembre 1982. Les mêmes dispositions s'appliquent aux personnels

non titulaires et aux ouvriers des parcs et ateliers.

En ce qui concerne la notation, l'agent déchargé partiellement d'activité est noté sur la base de l'activité professionnelle qu'il continue d'exercer. Le permanent à temps complet est noté dans les conditions définies par les circulaires annuelles de notation. Dans tous les cas de figure, le service devra veiller à ce que la notation évolue normalement.

L'exercice d'un mandat syndical ne doit pas avoir de conséquences financières négatives pour l'agent. Dès lors, il conviendra de maintenir le niveau de rémunération globale dont l'agent disposait précédemment notamment s'il perd, du fait de l'exercice de son mandat, le droit à bénéficier de certaines indemnités. Ces pertes pourront être compensées, dans la limite des maxima réglementaires, par la majoration des primes dont il conserve le bénéfice.

A la fin de la décharge d'activité de service, le permanent syndical doit pouvoir retrouver le poste qu'il occupait préalablement ou à défaut un poste situé dans le même service, ou à défaut dans la même résidence administrative. En tout état de cause, il pourra postuler sur un poste vacant de sa compétence éventuellement en surnombre dans sa résidence administrative.

#### d) La protection sociale des représentants syndicaux

La protection des représentants syndicaux qui bénéficient au titre de leur activité syndicale de décharges d'activité de service totales ou partielles, est assurée dans les conditions définies par la circulaire fonction publique n° 1245 du 17 juin 1976.

Celle-ci prévoit, pour les agents dispensés entièrement de service, que les risques encourus sont couverts pendant les jours ouvrables sans considération d'horaire et quelle que soit la nature de leur activité syndicale. Ils sont aussi couverts les jours fériés s'il apparaît que ces jours-là l'activité s'est poursuivie. Ainsi, sera considéré comme un accident de service non seulement l'accident survenu pendant une réunion ou un congrès, mais encore l'accident survenu alors que l'intéressé allait assister ou venait d'assister à une réunion ou un congrès.

S'agissant des agents dispensés partiellement de service, ils sont couverts dans les mêmes conditions que les bénéficiaires d'une dispense totale pour la période d'exercice de leur activité syndicale.

Enfin, les agents qui bénéficient d'autorisations spéciales d'absence sont garantis

sans considération d'horaire contre les risques encourus pendant la durée de ces autorisations, c'est-à-dire, selon le cas, dix ou vingt jours par an.

## 2. Les autorisations spéciales d'absence

Les représentants syndicaux bénéficient de certaines facilités pour l'exercice de leurs mandats syndicaux. Les autorisations spéciales d'absence sont accordées pour répondre à des besoins liés à l'activité institutionnelle des organisations syndicales ou de l'administration.

### a) Les autorisations spéciales d'absence liées à l'activité institutionnelle des organisations syndicales

Elles concernent les congrès syndicaux et les réunions des organismes directeurs des organisations syndicales.

En vertu de la circulaire du 18 novembre 1982, le congrès est une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation syndicale. Elle a 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. Doit être par ailleurs considéré comme organisme directeur tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale.

Ces activités institutionnelles donnent droit à un certain nombre d'autorisations spéciales d'absence octroyées aux représentants syndicaux dûment mandatés par écrit pour y participer. Au titre de l'article 13 du décret du 28 mai 1982, les représentants syndicaux ont droit aux crédits suivants :

- 10 jours par an pour participer à des congrès de syndicats nationaux, de fédérations de syndicats et de confédérations de syndicats.
- ou 20 jours par an pour ceux des représentants syndicaux qui participent à des congrès de syndicats internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats nationaux, des confédérations et fédérations de syndicats, des unions régionales de syndicats et des unions départementales de syndicats.

Au titre des pratiques admises avant 1982, la circulaire Equipement n° 82-106 du 30 décembre 1982 précise que le bénéfice de l'autorisation spéciale d'absence de 10

jours est étendu aux membres des organismes directeurs des syndicats locaux et des sections syndicales locales pour participer aux instances syndicales locales auquel peut s'ajouter le crédit de 10 jours prévu pour participer à des congrès de syndicats nationaux, de fédérations de syndicats et de confédérations de syndicats. Il est également dorénavant admis que les jours nécessaires à la participation des représentants syndicaux aux réunions des unions locales, des unions fédérales, des cartels fédéraux, des syndicats régionaux ou des syndicats interdépartementaux pourront être décomptés dans le cadre de l'autorisation spéciale d'absence de 20 jours par an.

Enfin, les accidents qui pourraient survenir aux représentants syndicaux bénéficiant de ces autorisations spéciales d'absence sont considérés comme des accidents de service (ou, pour les contractuels et les OPA, comme des accidents du travail), dès lors qu'ils se produisent au cours du déplacement, soit pendant le congrès ou la réunion, conformément à la circulaire fonction publique n° 1245 du 17 juin 1976.

L'organisation des horaires de travail doit permettre à un agent ayant un mandat syndical de participer aux activités institutionnelles, rappelées ci-dessus, de son organisation syndicale. Toutefois, il revient à ce représentant syndical d'adresser sa demande d'autorisation d'absence, appuyée le cas échéant de la convocation correspondante, à son supérieur hiérarchique dans des délais raisonnables et suffisants afin que ce dernier puisse prendre, le cas échéant, les mesures propres à assurer la continuité du service. L'administration doit répondre avec diligence à ces demandes, à la mesure de la diligence mise par l'agent pour présenter sa demande dans des délais raisonnables et suffisants.

Il est rappelé que, conformément à la circulaire fonction publique du 18 novembre 1982, l'administration a la possibilité de refuser d'accorder une autorisation spéciale d'absence, si l'absence de cet agent est de nature à perturber très gravement le fonctionnement du service.

Il est précisé que les chefs de service disposent de la faculté de prendre en compte, dans les autorisations spéciales d'absence qu'ils accordent, des délais de route, ainsi que la situation des agents assujettis à des horaires atypiques.

Enfin il est rappelé que, conformément au décret du 28 mai 1990, l'administration ne prend pas en charge les frais de déplacement et de séjour exposés par les

représentants syndicaux à l'occasion de leurs activités syndicales.

Une exception est prévue pour assurer aux personnels en fonction dans les départements d'outre-mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon une représentation minimum aux travaux des congrès. A ce titre, est autorisée la prise en charge, par fédération et par an, du déplacement, de son lieu d'affectation jusqu'au lieu du congrès, d'un seul agent mandaté par la section locale de son syndicat pour assister au congrès annuel du syndicat national ou de la fédération.

Ce dispositif est étendu à la collectivité territoriale de Mayotte.

*b) Les autorisations spéciales d'absence  
liées à l'activité de l'administration*

Les représentants syndicaux régulièrement convoqués aux réunions ou aux organismes de l'administration bénéficient d'autorisations spéciales d'absence. Les instances sont les suivantes : conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, commissions administratives paritaires, comités techniques paritaires, comités d'hygiène et de sécurité, conseils économiques et sociaux régionaux, groupes de travail convoqués par l'administration, conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, conseils d'administration des hôpitaux et des établissements d'enseignement. Les mêmes facilités sont accordées pour la participation aux réunions du comité central et des comités locaux d'action sociale ainsi que des commissions locales de formation, et de façon générale pour toute réunion organisée à l'initiative de l'administration et pour toute commission ou tout comité qu'elle convoque.

La durée des autorisations spéciales d'absence comprend les délais de route, la durée prévisible de la réunion ainsi qu'un temps égal à cette durée prévisible, destiné à permettre aux intéressés de préparer la réunion et d'en assurer le compte-rendu.

En matière de frais de déplacement, il convient de vous référer au décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certaines organismes subventionnés (art. 3).

Les représentants du personnel qui participent sur convocation de l'administration aux réunions, groupes de travail, commissions administratives paritaires (CAP), commissions consultatives paritaires (CCP), commission d'avancement et de discipline (CAD), comité technique paritaire (CTP), comité d'hygiène et de sécurité (CHS), sont remboursés des frais de déplacement et de séjour qu'ils exposent pour se rendre aux convocations de ces commissions ou pour effectuer les déplacements temporaires qui leur sont demandés par la commission à laquelle ils appartiennent.

Afin de tenir compte des déplacements générés par les réunions des conseils de perfectionnement et bureaux des conseils de perfectionnement des Centres interrégionaux de formation professionnelle et Ecoles, des comités locaux d'action sociale et des commissions locales de formation, les frais de déplacement seront pris en charge dans les mêmes conditions par le service de rattachement de l'agent.

Dans tous les cas, il est rappelé que le décret du 28 mai 1990 précité prévoit que les déplacements doivent donner lieu à l'établissement d'un ordre de mission dès lors que l'agent se rend dans un lieu situé hors du territoire de sa commune de résidence administrative et hors du territoire de sa commune de résidence familiale.

S'agissant de l'utilisation des véhicules de service, il convient de rappeler qu'aucune disposition réglementaire ne permet d'autoriser un représentant du personnel à utiliser un véhicule de service en qualité de chauffeur ou de passager dans le cadre d'un déplacement à caractère uniquement syndical tel que les réunions ou congrès syndicaux.

Le représentant syndical a la possibilité d'utiliser un véhicule de service dans les deux cas suivants liés à l'activité de l'administration, à savoir :

- pour se rendre aux réunions des commissions, conseils, comités et autres organismes consultatifs et plus généralement toutes commissions qui apportent leur concours à l'Etat,
- pour effectuer les déplacements temporaires demandés par la commission (telle que définie ci-dessus) à laquelle ils appartiennent.

Comme il est prévu d'une manière générale en matière d'utilisation des véhicules de service, il faut une autorisation expresse du chef de service et l'établissement d'un ordre de mission dès lors que l'agent se rend dans un lieu situé hors du territoire de sa commune de résidence administrative et hors du territoire de sa commune de résidence familiale.



En cas d'accident de la circulation, les conséquences dommageables pour les conducteurs, passagers autorisés et tiers sont supportés par l'Etat.

### III. - LES DROITS SYNDICAUX RECONNUS AUX ADHERENTS ET À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

#### 1. **La possibilité pour les adhérents d'assister aux assemblées générales**

En application de la circulaire de la DPS/RS3 du 30 décembre 1982, plus favorable que la circulaire fonction publique du 18 novembre 1982, les sections syndicales et syndicats locaux peuvent tenir des assemblées générales de leurs adhérents.

Des autorisations d'absence peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service, aux adhérents des sections syndicales et syndicats locaux pour une demi-journée ou une journée par assemblée, dans la limite de deux journées par an.

En vertu du principe de liberté syndicale, il va de soi que l'appartenance syndicale d'un agent ne peut être contrôlée à cette occasion.

#### 2. **Les réunions syndicales organisées au bénéfice des personnels**

L'information syndicale du personnel par les organisations syndicales peut donner lieu à la tenue de réunions syndicales. Deux catégories de réunions syndicales doivent être distinguées :

##### Les réunions d'information et les réunions statutaires

Toute organisation syndicale peut tenir ce type de réunions dans l'enceinte des bâtiments administratifs en dehors des heures de service.

Des réunions statutaires ou d'information peuvent également avoir lieu pendant les heures de service mais seuls les agents n'étant pas en service ou bénéficiant d'autorisation spéciale d'absence peuvent alors y assister

##### Les réunions mensuelles d'information

Les organisations syndicales les plus représentatives, c'est-à-dire totalisant au moins 10 % des suffrages aux élections professionnelles au niveau du service

considéré, conformément à la circulaire Equipement du 30 décembre 1982, peuvent tenir pendant les heures de service une réunion mensuelle d'information d'une durée d'une heure.

Les conditions concrètes de fonctionnement des services déconcentrés, telles que travail posté, horaires atypiques, etc., s'opposent parfois à ce que tous les agents d'un même service puissent assister à la même réunion mensuelle d'information.

Il convient de faire en sorte que chaque agent ait la possibilité d'assister chaque mois, pendant ses heures de service, à une réunion mensuelle d'information d'une durée d'une heure. Je vous confirme à cet égard que, dans le cadre de la mise en œuvre de ce droit, vous disposez de la faculté d'autoriser la tenue de plusieurs heures mensuelles d'information par organisation syndicale lorsqu'elle l'estime nécessaire pour toucher l'ensemble des personnels, compte tenu notamment des différents horaires de travail et de la diversité des catégories de personnels.

Les réunions doivent se dérouler dans un lieu où les agents exercent habituellement leur activité afin d'éviter les déplacements de personnel. Dans le cas où de tels déplacements seraient inévitables, des délais de route seront accordés.

Le chef de service peut autoriser le regroupement des heures mensuelles d'information sous réserve des nécessités du service, conformément à la circulaire fonction publique du 18 novembre 1982. Dans ce cas, une organisation syndicale peut tenir une réunion mensuelle d'information pendant deux heures pour deux mois ou trois heures pour un trimestre.

La participation à la réunion mensuelle d'information est limitée aux agents du service dans lequel la réunion est organisée. Si plusieurs services, d'un même ministère ou non, sont implantés dans un bâtiment commun, les réunions mensuelles d'information peuvent s'adresser à l'ensemble des agents appartenant à ces services. Dans tous les cas, l'autorisation est donnée par le chef de service concerné pour les agents qui relèvent de son autorité.

Un représentant syndical mandaté à cet effet par écrit par son organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation syndicale dans le bâtiment administratif même s'il n'appartient pas au service où la réunion est organisée. Le chef du service doit être informé de sa venue avant le début de la réunion.

### 3. Le congé pour formation syndicale

Les dispositions relatives au congé pour formation syndicales figurent dans la loi 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (art. 34, alinéa 7) et le décret du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour formation syndicale.

Il est accordé aux fonctionnaires et aux agents de l'Etat pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste fixée chaque année par le ministre chargé de la fonction publique. L'arrêté actuellement en vigueur est en date du 29 décembre 1999 paru au *Journal officiel* du 6 janvier 2000.

Il s'agit d'un congé fractionnable de douze jours par agent et par an. Le nombre d'agents susceptibles de bénéficier du congé ne peut excéder 5 % de l'effectif du service considéré. La répartition de ce quota entre les organisations syndicales est déterminée en fonction de leur représentativité appréciée au niveau du service où la demande est effectuée.

\*

\* \*

Je vous demande d'assurer la diffusion de la présente instruction auprès des agents de votre service et de veiller à sa bonne application. Vous saisirez la direction du personnel et des services, sous-direction des affaires financières et des réformes statutaires, bureau de la réglementation et du contentieux du personnel (SF 4), de toute difficulté d'application ou d'interprétation de ces dispositions.

*Le directeur du personnel et des services,  
J.-P. Weiss*