
CHAPITRE IV : LES DROITS COLLECTIFS

Sommaire :

Les absences pour élection et fonction publique élective – FICHE IV-1	159
A. Facilités de service par suite de candidature aux élections Présidentielles, Régionales, Législatives, Cantonales, Sénatoriales, Municipales, à l'Assemblée des Communautés Européennes	160
B. Autorisations d'absences pour exercice de fonctions publiques électives	162
Les droits syndicaux – FICHE IV-2	166
A. Les différentes absences syndicales	168
B. La Gestion des « permanents syndicaux » et des agents mis à disposition des organisations syndicales	173
C. Mise à disposition des représentants syndicaux hors établissement (pour exercer un mandat auprès d'une organisation syndicale nationale)	173
D. La Couverture des risques	174
Le droit de grève – FICHE IV-3	175

CHAPITRE IV : LES DROITS COLLECTIFS

Fiche

IV - 1

Les absences pour élection et fonction publique élective – FICHE IV-1

Sommaire :

- A. Facilités de service par suite de candidature aux élections Présidentielles, Régionales, Législatives, Cantonales, Sénatoriales, Municipales, à l'Assemblée des Communautés Européennes _____ 160
- B. Autorisations d'absences pour exercice de fonctions publiques électives _____ 162



A. Facilités de service par suite de candidature aux élections Présidentielles, Régionales, Législatives, Cantonales, Sénatoriales, Municipales, à l'Assemblée des Communautés Européennes

Textes de référence :

- **Code du travail, articles 3142-56 à 3142-59**
- **Circulaire DH/FH 1 n° 98-152 du 6 mars 1998 relative aux dispositions applicables aux fonctionnaires et agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, candidats à une fonction publique élective**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels peuvent bénéficier de facilités de service pour participer aux campagnes électorales.

Les facilités peuvent être de 20 jours pour les élections

- Présidentielles
- Législatives
- Sénatoriales
- Européennes

Et de 10 jours pour les élections

- au conseil général
- au conseil régional
- au conseil municipal dans une commune d'au moins 3500 habitants

Elles sont accordées :

- soit par imputation sur les droits à congés annuels, à la demande des agents ;
- soit lorsque les périodes d'absence ne peuvent être imputées sur les congés annuels, par le report d'heures de travail d'une période sur une autre. Cet aménagement du temps de travail, qui devra être accepté par les agents candidats à une élection et être organisé sur une période de temps la mieux adaptée, ne devra pas entraîner de perturbations dans le fonctionnement du service.

Il n'y a pas lieu de procéder au remplacement de l'agent concerné qui sera réintégré automatiquement dans son poste à l'expiration de sa disponibilité ou de son congé. Lorsque plusieurs consultations électorales visées par la présente circulaire se déroulent le même jour et qu'un agent est candidat à ces élections, il ne peut demander à bénéficier que des facilités correspondant à une seule de ces élections.



Rémunération :

Les absences sont imputées sur les CA ou les RTT.

En accord avec l'administration, elles peuvent cependant donner lieu à une récupération d'heures.

La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté

Au-delà des vingt ou dix jours prévus, l'agent candidat aux élections peut demander le cas échéant, à être placé en position de disponibilité pour convenances personnelles ou en congé non rémunéré s'il s'agit d'un agent stagiaire ou d'un agent contractuel.

Modalités :

- Demande de congé annuel ou d'aménagement du planning de travail de manière à reporter certaines heures de travail sur une autre période (avec l'accord du cadre de Service), ou
Demande de disponibilité pour convenance personnelle pour les agents titulaires

Ou

- Congé sans traitement pour les stagiaires et les agents non titulaires.

Observations :

L'agent est libre de choisir à quel moment et pour quelle durée il souhaite en bénéficier à la double condition que chaque absence soit **au moins d'une demi-journée entière** et qu'il en avertisse son supérieur au moins vingt-quatre heures avant.

Si plusieurs consultations électorales ont lieu le même jour, le candidat qui se présente à plusieurs élections, ne peut cumuler les facilités de service.

N.B. : le fonctionnement du service ne doit pas en être perturbé.

En cas de disponibilité ou congé sans traitement, pas de remplacement et réintégration automatique sur le poste à l'expiration de la disponibilité ou du congé.



B. Autorisations d'absences pour exercice de fonctions publiques électives

Textes de référence :

- **Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, article 45. 6° alinéa 2**
- **Code des collectivités territoriales, articles L2123-1 à L2123-6 ; L3123-1 à L3123-4 ; L4135-1 à L4135-4**
- **Décret n°88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition, articles 13.7° et 14**
- **Code du travail, article L 3142-56**
- **Circulaire DH.8D.315 du 20 Décembre 1989**
- **Circulaire du 13/01/2005 relative aux facilités en temps bénéficiant aux fonctionnaires titulaires de mandats municipaux**

Ce sont des autorisations dont peuvent bénéficier les titulaires, stagiaires et contractuels pour exercer des mandats pour :

- le Parlement Européen
- le Parlement Français
- le Conseil Régional
- le Conseil Général
- le Conseil Municipal
- les regroupements communaux

Positions Administratives :

Les fonctionnaires qui ne peuvent normalement exercer leurs fonctions dans l'Etablissement, en raison de leur mandat électoral, peuvent obtenir un détachement de droit (Décret 88.976 du 13 Octobre 1988 article 14). C'est le cas des personnels mandatés pour le Parlement Français et le Parlement Européen.

Garanties accordées dans l'exercice du mandat :

Les agents titulaires d'un mandat électoral bénéficient de droit d'autorisations d'absence qui peuvent être rémunérées ainsi que de crédits d'heures non rémunérées. Ils bénéficient également d'un congé pour effectuer un stage de formation à l'exercice de leurs missions.

AUTORISATIONS D'ABSENCE :

MOTIFS D'ABSENCES	DUREE ET TYPE D'ABSENCE ACCORDES	PERSONNES CONCERNEES	REMUNERATION	MODALITES
- Sessions du conseil municipal - Réunions des commissions instituées par délibération de la commune - Assemblées délibérantes et réunions des bureaux des organismes où il représente la commune	Durée des sessions et des réunions	Maire Adjoint au maire Conseiller Municipal	Oui pour les sessions Non pour les réunions et assemblées autres que les sessions	Demande à présenter le plus tôt possible sur l'imprimé « autorisations d'absences » (cf. annexe n° 13) avec pièces justificatives à l'appui.
- Sessions du conseil général - Réunion des commissions instituées par délibération du conseil général - Assemblées délibérantes et réunions des bureaux des organismes où il représente le conseil général	Durée des sessions et des réunions	Conseiller Général	Oui pour les sessions Non pour les réunions et assemblées autres que les sessions	
- Sessions des assemblées du conseil régional - Réunions des commissions instituées par délibération du conseil régional - Assemblées délibérantes et réunions des bureaux et des organismes où il représente le conseil régional	Durée des sessions et des réunions	Conseiller Régional	Oui pour les sessions Non pour les réunions et assemblées autres que les sessions	
- Administration de la commune	1 journée ou 2 demi-journées par semaine	Maire d'une commune de 20 000 habitants au moins	Oui	
- Administration de la commune	1 journée ou 2 demi-journées par mois	Maire d'une commune de moins de 20 000 habitants Adjoint d'une commune de 20 000 habitants au moins	Oui	



CREDIT D'HEURES :

ELUS	CREDIT D'HEURES TRIMESTRIEL	MODALITES
<ul style="list-style-type: none"> - Maires des communes d'au moins 10 000 habitants - Adjointes au maire des communes d'au moins 30 000 habitants - Présidents et vice-présidents de conseil général - Présidents et vice-présidents de conseil régional 	4 fois la durée hebdomadaire légale du travail soit 140 heures	<p style="text-align: center;">Demande d'autorisation d'absence (cf. annexe n° 13) à solliciter par la voie hiérarchique au moins 3 jours avec précisions du motif, de la date, de la durée de l'absence</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Maires des communes de moins de 10 000 habitants - Adjointes au maire des communes de 10 000 habitants à 29 999 habitants - Conseillers généraux - Conseillers régionaux 	3 fois la durée hebdomadaire légale du travail soit 105 heures	
<ul style="list-style-type: none"> - Conseillers municipaux des communes d'au moins 100 000 habitants - Adjointes au maire des communes de moins de 10 000 habitants 	1.5 fois la durée hebdomadaire légale du travail soit 52 heures 30	
<ul style="list-style-type: none"> - Conseillers municipaux des communes de 30 000 à 99 999 habitants 	1 fois la durée hebdomadaire légale du travail soit 35 heures	
<ul style="list-style-type: none"> - Membres du conseil économique et social régional - Conseillers municipaux des communes de 10 000 habitants à 29 999 habitants 	60% de la durée hebdomadaire légale du travail soit 21 heures	
<ul style="list-style-type: none"> - Conseillers municipaux des communes de 3500 à 9 999 habitants 	30% de la durée hebdomadaire légale du travail soit 10 heures 30	

(cf. annexe n° 13)

N.B. :

- Les heures non utilisées sur un trimestre ne peuvent pas être reportées sur le trimestre suivant.
- Pour les agents exerçant à temps partiel, le crédit d'heures est proportionnel au temps de travail effectif
- Le temps de ces absences est assimilé à du travail effectif pour le calcul des droits à congés annuels et aux prestations sociales
- La réintégration dans l'emploi est de droit
- Le temps d'absence utilisé en cumulant les autorisations d'absences rémunérées ou non et le crédit d'heures ne peut pas dépasser la moitié de la durée de l'obligation annuelle de service, soit 800 heures (pour une obligation annuelle légale de 1600 heures).
- Ce temps d'absence accordé au titre des crédits d'heures n'est pas rémunéré.



FORMATION DES ELUS :

MOTIFS D'ABSENCE	DUREE ET TYPE D'ABSENCE ACCORDEE	REMUNERATION	OBSERVATIONS	MODALITES
<ul style="list-style-type: none">des Conseils Municipauxdes Conseils Générauxdes Conseils Régionaux	18 jours par élu, quels que soient les mandats détenus	Sans salaire. Prime de service = abattement 1/140 ^{ème} par jour d'absence.	<ul style="list-style-type: none">Le congé de formation est accordé de droit pour effectuer un stage ou suivre une formation dans un organisme agréé par le Ministère de l'Intérieur, sous réserve des nécessités de services.Tout refus doit être motivé et soumis en CAPL.4 mois après un premier refus l'Administration ne peut opposer un 2ème refus.	<p>Une demande d'autorisation d'absence (cf. annexe n° 13) doit être présentée par l'agent 30 jours à l'avance avec pièces justificatives à l'appui désignant les dates, la durée du stage, ainsi que l'organisme qui dispense la formation.</p> <p>L'Administration doit donner sa réponse au plus tard 15 jours avant le début du stage ou de la session de formation.</p> <p>Au terme du stage ou de la formation, l'agent doit adresser à la Direction un justificatif de présence.</p>

Les droits syndicaux – FICHE IV-2

Sommaire :

A. Les différentes absences syndicales _____	168
B. La Gestion des « permanents syndicaux » et des agents mis à disposition des organisations syndicales _____	173
C. Mise à disposition des représentants syndicaux hors établissement (pour exercer un mandat auprès d'une organisation syndicale nationale) _____	173
D. La Couverture des risques _____	174



Textes de référence

- **Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, articles 96 à 98**
- **Décret n°86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière**
- **Décret n°88-676 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière**
- **Circulaire N° DGOS/RH3/2013/ 275 du 9 juillet 2013 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière**
- **Protocole d'accord sur les droits syndicaux du CHU de Grenoble du 1^{er} novembre 2013**

A. Les différentes absences syndicales

TYPE DE REUNION REFERENCES LEGISLATIVES OU REGLEMENTAIRES	DEFINITION	MODALITES
<p>Heure mensuelle d'information syndicale Décret n° 86-660 du 19 Mars 1986, Article 6</p>	<p>Chaque agent a le droit de participer à son choix, chaque mois, pendant ses heures de service et sans perte de salaire, à une réunion mensuelle d'information d'une heure tenue par une organisation syndicale.</p> <p>Chaque agent ne peut pas disposer de plus de 12 heures par an au titre de ces autorisations. Ces heures peuvent être regroupées dans la limite de 3 heures par trimestre.</p>	<p>L'agent doit établir trois jours avant la date de la réunion, une demande sur l'imprimé intitulé "heure mensuelle d'information syndicale"(cf. annexe n° 16).</p> <p>L'imprimé est délivré par les points de gestion de Pôle. Les autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités de service.</p> <p>L'autorisation est réputée acquise avec l'accord du cadre. L'imprimé complété doit être adressé au point de gestion du pôle.</p>
<p>Participation aux congrès des syndicats nationaux Décret n° 86-660 du 19 Mars 1986, Article 13 ; I</p>	<p>Congrès des syndicats nationaux, des fédérations et confédérations des syndicats : est considérée comme CONGRES, une assemblée générale définie comme telle dans les statuts, ayant pour but d'appeler l'ensemble des membres à se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat.</p>	<p>L'autorisation accordée à un même agent ne peut excéder dix jours.</p> <p>L'agent doit établir sa demande au moyen d'un imprimé intitulé "demande de congés syndicaux non globalisés et autres absences" (cf. annexe n° 17) et produire un justificatif au moins trois jours avant la date de la réunion.</p> <p>Les autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités du service. Toute demande doit être signée et tout refus motivé. L'autorisation de s'absenter est donnée par le cadre qui juge de la possibilité d'accorder cette autorisation en fonction des nécessités de service. Lorsque la raison de service est invoquée comme motif de refus, ce motif est recevable. Lorsque ce motif se répète, il doit être formulé de façon plus précise.</p> <p>L'imprimé doit être adressé à la gestion du pôle à laquelle le service est rattaché qui jugera de la pertinence du motif et procédera éventuellement à la requalification de l'absence.</p> <p>L'organisation syndicale qui mandate un agent pour participer à des congrès ou réunions alors que celui-ci n'est pas normalement en service pendant cette période, en informe la direction. Sous réserve des nécessités de service l'agent est considéré comme bénéficiaire d'une autorisation spéciale d'absence et est réputé être en service.</p> <p>Pour l'agent travaillant de nuit, il est procédé à un aménagement des horaires de travail afin de lui faire bénéficier du repos quotidien minimum.</p>



TYPE DE REUNION REFERENCES LEGISLATIVES OU REGLEMENTAIRES	DEFINITION	MODALITES
<p>Congrès et organismes directeurs Décret n° 86-660 du 19 Mars 1986, Article 13 ; II</p>	<p>Congrès internationaux, réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales. Il s'agit essentiellement des réunions des congrès et organismes directeurs des syndicats ou des sections syndicales d'Etablissement.</p>	<p>La limite de l'autorisation d'absence est portée à vingt jours par an L'agent doit établir sa demande au moyen d'un imprimé intitulé "demande de congés syndicaux non globalisés et autres absences" (cf. annexes n° 18 et 17) et produire un justificatif au moins trois jours avant la date de la réunion. Les autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités du service. Toute demande doit être signée et tout refus motivé. L'autorisation de s'absenter est donnée par le cadre qui juge de la possibilité d'accorder cette autorisation en fonction des nécessités de service. Lorsque la raison de service est invoquée comme motif de refus, ce motif est recevable. Lorsque ce motif se répète, il doit être formulé de façon plus précise. L'imprimé doit être adressé à la gestion du pôle à laquelle le service est rattaché qui jugera de la pertinence du motif et procédera éventuellement à la requalification de l'absence. L'organisation syndicale qui mandate un agent pour participer à des congrès ou réunions alors que celui-ci n'est pas normalement en service pendant cette période, en informe la direction. Sous réserve des nécessités de service l'agent est considéré comme bénéficiaire d'une autorisation spéciale d'absence et est réputé être en service. Pour l'agent travaillant de nuit, il est procédé à un aménagement des horaires de travail afin de lui faire bénéficier du repos quotidien minimum.</p>
<p>Participation aux assemblées délibérantes Article 45.4 de la loi du 9 Janvier 1986. Décret n° 86-660 du 19 Mars 1986, Article 15, 1° + heures de délégation et heures de réunion du CHSCT (L4614-3 et L4614-6 du code du travail) Protocole d'accord sur les droits syndicaux</p>	<p>Sont concernés : le Conseil de surveillance, le CTE, la CME, la Commission de formation continue, les CAPL, CAPD, le CHSCT, le Conseil de la Bâtie et la CRUQ Au CHU de Grenoble, les autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux au titre des articles 15 du décret du 19 mars 1986 et L4614-3 du code du travail, (CHSCT), sont forfaitisées selon la durée prévisible de la réunion, le temps de préparation et de compte rendu, puis annualisées. Ce sont les « heures globalisées ».</p>	<p>L'agent doit établir sa demande au moyen des carnets à souche sur un imprimé de "demande d'heures syndicales globalisées" (cf. annexe n° 19) et produire un justificatif au moins trois jours avant la date prévisible de la réunion. Seul un agent se trouvant en décharge d'activité syndicale au moment de la réunion de l'instance à laquelle il doit siéger, est dispensé d'établir la demande d'heures globalisées pour pouvoir siéger à ladite instance. Ces heures sont donc conservées par le syndicat. <u>L'autorisation de s'absenter pour assister aux réunions des instances dans lesquelles l'agent détient un mandat de membre titulaire ou suppléant, est accordée de plein droit par le cadre sur simple présentation de la convocation à la réunion, jointe à la demande d'heures globalisées.</u> L'imprimé doit être adressé à la gestion du pôle. L'organisation syndicale qui mandate un agent pour participer à des réunions alors que celui-ci n'est pas normalement en service pendant cette période, en informe la direction. Sous réserve des nécessités de service l'agent est considéré comme bénéficiaire d'une autorisation spéciale d'absence et est réputé être en service.</p>

TYPE DE REUNION REFERENCES LEGISLATIVES OU REGLEMENTAIRES	DEFINITION	MODALITES
	Commission de réforme et ANFH	Les autorisations d'absence accordées pour siéger à la commission de réforme et à l'ANFH ne donnent pas lieu à demande d'heures globalisées mais sont accordées de plein droit aux représentants appelés à siéger sur simple présentation de leur convocation. La durée de l'autorisation d'absence est égale au triple de la durée prévisible de la réunion. L'agent doit établir sa demande au moyen de l'imprimé intitulé "demande de congés syndicaux non globalisés et autres absences" (cf. annexe n° 17) et produire un justificatif au moins 3 jours avant la date prévisible de la réunion
Participation aux enquêtes, visites programmées et sous commissions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Code du travail 4614-6 Protocole d'accord sur les droits syndicaux	Temps passé aux enquêtes ou visites programmées autres que les heures de délégation et heures de réunions forfaitisées et globalisées.	Peuvent donner lieu à une autorisation spéciale d'absence, le temps consacré aux enquêtes, visites programmées de service, et le temps consacré aux diverses sous commissions dans la limite de trois par an. L'agent doit établir sa demande au moyen d'un imprimé intitulé "demande de congés syndicaux non globalisés et autres absences" (cf. annexe n° 17) et produire un justificatif au moins trois jours avant la date prévisible de la réunion. Les autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités du service. Toute demande doit être signée et tout refus motivé. L'autorisation de s'absenter est donnée par le cadre qui juge de la possibilité d'accorder cette autorisation en fonction des nécessités de service. Lorsque la raison de service est invoquée comme motif de refus, ce motif est recevable. Lorsque ce motif se répète, il doit être formulé de façon plus précise. L'imprimé doit être adressé à la gestion du pôle à laquelle le service est rattaché qui jugera de la pertinence du motif et procédera éventuellement à la requalification de l'absence.
Organismes privés de coopération inter hospitalière Article 45.5 de la loi du 9 Janvier 1986, Décret n° 86-660 du 19 Mars 1986., Article 15, 2°	Mêmes droits pour les représentants appelés à siéger au CGOS	Identique à ci-dessus

TYPE DE REUNION REFERENCES LEGISLATIVES OU REGLEMENTAIRES	DEFINITION	MODALITES
<p>Organismes directeurs de mutuelles Article 45.5 de la loi du 9 Janvier 1986, Décret n° 86-660 du 19 Mars 1986, article 15, 3°</p>	<p>Même droits pour les représentants appelés à siéger à l'organisme souverain qui a notamment la charge des statuts et qui élit le Conseil d'Administration.</p>	<p>L'agent doit établir sa demande au moyen d'un imprimé intitulé "demande de congés syndicaux non globalisés et autres absences" (cf. annexe n° 17) et produire un justificatif au moins trois jours avant la date prévisible de la réunion.</p> <p>Les autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités du service. Toute demande doit être signée et tout refus motivé. L'autorisation de s'absenter est donnée par le cadre qui juge de la possibilité d'accorder cette autorisation en fonction des nécessités de service. Lorsque la raison de service est invoquée comme motif de refus, ce motif est recevable. Lorsque ce motif se répète, il doit être formulé de façon plus précise.</p> <p>L'imprimé doit être adressé à la gestion du pôle à laquelle le service est rattaché qui jugera de la pertinence du motif et procédera éventuellement à la requalification de l'absence.</p>
<p>Congé de formation syndicale Décret n°88-676 du 6 mai 1988</p>	<p>Le congé de formation syndicale ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session organisée par l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée chaque année par le Ministre chargé de la Santé.</p> <p>L'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'un congé au cours d'une même année civile, ne peut excéder 5 % de l'effectif réel de l'Etablissement.</p> <p>La durée du congé de formation est de 12 JOURS ouvrables maximum par an avec maintien du traitement.</p>	<p>L'agent doit établir sa demande au moyen d'un imprimé intitulé "demande de congés syndicaux non globalisés et autres absences" (cf. annexe n° 17) et produire un justificatif au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le 15ème jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.</p> <p>Toute demande doit être signée et tout refus motivé.</p> <p>Lorsque la raison de service est invoquée comme motif de refus, ce motif est recevable. Lorsque ce motif se répète, il doit être formulé de façon plus précise.</p> <p>L'agent doit fournir une attestation d'assiduité dans les quinze jours à compter de la date du retour.</p>



TYPE DE REUNION REFERENCES LEGISLATIVES OU REGLEMENTAIRES	DEFINITION	MODALITES
Participation des délégués syndicaux en qualité d'administrateur de la sécurité sociale Articles L231-9 du Code de la Sécurité Sociale.	Les délégués syndicaux peuvent exercer un mandat d'Administrateur auprès de la CPAM ou de la CRAM.	L'agent doit établir sa demande au moyen d'un imprimé intitulé "demande de congés syndicaux non globalisés et autres absences" (cf. annexe n° 17) et produire un justificatif au moins trois jours avant la date prévisible de la réunion. Les autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités du service. Toute demande doit être signée et tout refus motivé. L'autorisation de s'absenter est donnée par le cadre qui juge de la possibilité d'accorder cette autorisation en fonction des nécessités de service. Lorsque la raison de service est invoquée comme motif de refus, ce motif est recevable. Lorsque ce motif se répète, il doit être formulé de façon plus précise. L'imprimé doit être adressé à la gestion du pôle à laquelle le service est rattaché qui jugera de la pertinence du motif et procédera éventuellement à la requalification de l'absence. Le délégué syndical doit présenter à l'appui de sa demande, la convocation de la CPAM ou de la CRAM.
Congé de formation dispensé aux représentants titulaires du personnel au Comité Technique d'Etablissement Article D6144-81 du code de la santé publique	Un congé de formation avec traitement est attribué aux représentants titulaires du personnel au Comité Technique d'Etablissement. La durée maximale de ce congé est de cinq jours. Tout nouveau mandat ouvre droit au renouvellement de ce congé. Le congé de formation est pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.	L'agent doit établir sa demande au moyen d'un imprimé intitulé "demande de congés syndicaux non globalisés et autres absences" (cf. annexe n° 17) et produire un justificatif au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le 15ème jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé. Toute demande doit être signée et tout refus motivé. Lorsque la raison de service est invoquée comme motif de refus, ce motif est recevable. Lorsque ce motif se répète, il doit être formulé de façon plus précise. L'agent doit fournir à l'appui de sa demande une convocation mentionnant les dates, lieu, durée et coût de la formation en vue du remboursement à l'Organisme chargé d'assurer la formation.
Congé de formation dispensé aux représentants du personnel au CHSCT articles L4614-14 et R4615-16 du code du travail et décret n°91-185 du 13 février 1991	Les membres du CHSCT titulaires et suppléants bénéficient d'une formation de 5 jours, dans la limite du nombre de titulaires, prise en charge par l'établissement avec maintien traitement, des primes et indemnités	L'agent doit établir sa demande au moyen d'un imprimé intitulé "demande de congés syndicaux non globalisés et autres absences" (cf. annexe n° 17) et produire un justificatif au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le 15ème jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé. Toute demande doit être signée et tout refus motivé. Lorsque la raison de service est invoquée comme motif de refus, ce motif est recevable. Lorsque ce motif se répète, il doit être formulé de façon plus précise. L'agent doit fournir à l'appui de sa demande une convocation mentionnant les dates, lieu, durée et coût de la formation en vue du remboursement à l'Organisme chargé d'assurer la formation.

B. La Gestion des « permanents syndicaux » et des agents mis à disposition des organisations syndicales

Textes de référence :

- **Décret n° 86-660 du 19 Mars 1986, article 16-IV**
- **Protocole d'accord sur les droits syndicaux du 1^{er} novembre 2013**

La décharge d'activité peut être définie comme l'autorisation donnée à un agent hospitalier public d'exercer pendant ses heures de service une activité syndicale.

La décharge d'activité peut être totale ou partielle. Le nombre de "permanents" par organisation syndicale est fonction notamment du nombre moyen de voix que le syndicat a obtenu aux élections au Comité Technique d'Etablissement.

Après détermination du nombre de "permanents" pour chaque organisation syndicale les organisations syndicales désignent les bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs représentants en activité dans l'établissement. Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité administrative, après avis de la commission administrative paritaire, invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

Si la décharge est compatible avec les nécessités du service, l'agent reçoit une décision de "décharge d'activité" auprès du syndicat, signée par le Directeur Général.

Sauf accord contraire, les décharges d'activité sont accordées jusqu'au 31 décembre de l'année de la demande et sont renouvelables par tacite reconduction pour des périodes de 1 an jusqu'au renouvellement des instances représentatives de l'établissement.

Lorsque le syndicat souhaite mettre un terme à une décharge d'activité syndicale l'agent est réintégré de plein droit à la première vacance sur un emploi que son grade lui donne vocation à occuper. L'agent est maintenu en décharge d'activité tant qu'il n'a pas pu être réintégré.

C. Mise à disposition des représentants syndicaux hors établissement (pour exercer un mandat auprès d'une organisation syndicale nationale)

Texte de référence :

- **Décret n° 86-660 du 19 Mars 1986, articles 19 à 28**

La mise à disposition est la situation d'un agent qui demeure dans son corps ou emploi d'origine. L'agent est réputé occuper un emploi et continue à percevoir sa rémunération mais effectue son service auprès de l'organisation syndicale.

L'agent peut être mis à disposition à temps partiel sans que la durée de ce temps partiel puisse être inférieure au mi-temps.

L'agent mis à disposition est rémunéré par son Etablissement.

La mise à disposition est prononcée avec l'accord de l'agent et de l'organisation syndicale au niveau national après avis de la Commission Administrative Paritaire par décision du Directeur Général.



La décision fixe la durée de mise à disposition et les règles de préavis. Le préavis ne peut être inférieur à un mois.

D. La Couverture des risques

Texte de référence :

- **Circulaire N° DGOS/RH3/2013/ 275 du 9 juillet 2013 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière**

Les agents en décharge d'activité syndicale ou bénéficiaires d'autorisations spéciales d'absence sont en position statutaire d'activité.

Il en résulte que les accidents survenus aux représentants syndicaux pendant leurs activités de représentation syndicale (réunions syndicales, formation syndicale, congrès syndicaux, réunions d'instances statutaires et de concertation ou pendant le trajet pour s'y rendre ou en revenir) sont considérés comme des accidents de service, y compris la nuit ou les dimanches et les jours fériés si l'activité se poursuit pendant ces jours et moments-là.

Le trajet doit être le plus direct possible entre le lieu de la résidence habituelle de l'intéressé et le lieu de la réunion syndicale, du congrès, ou de la formation syndicale. Seuls les détours imposés par les nécessités de la vie courante sont admis.

Dans tous les cas, le responsable syndical qui sollicitera le bénéfice du congé pour accident de service, devra apporter la preuve que l'accident s'est bien produit pendant l'exercice des activités syndicales pour lesquelles il bénéficiait d'une autorisation spéciale d'absence ou d'une dispense de service.

Outre la couverture du risque « accident de service », les représentants syndicaux bénéficient, le cas échéant, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatives à la protection fonctionnelle.

Le représentant syndical qui se rend à une réunion hors des départements de l'Isère, Rhône, Savoie, Haute-Savoie, Ain, Ardèche, Drôme et Loire doit produire une convocation à l'appui de sa demande d'autorisation d'absence.



CHAPITRE IV : LES DROITS COLLECTIFS

Fiche

IV - 3

Le droit de grève – FICHE IV-3



S'il a aujourd'hui valeur constitutionnelle, le droit de grève n'est pas pour autant absolu et doit être concilié avec d'autres principes de valeur identique, dont le principe de continuité du service public, le principe d'égalité ou le principe de protection de la sécurité des personnes et des biens : l'équilibre nécessaire entre ces principes conduit à fixer des limites au droit de grève : le service minimum

Textes de référence :

- **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors, article 10**
- **Code du travail articles L2512-1 à L2512-5**

Principes régissant le droit de grève

Pour être licite une grève doit réunir 4 critères :

- 1) elle doit être une cessation collective du travail,
- 2) elle doit être concertée,
- 3) elle doit être à l'initiative des organisations syndicales représentatives,
- 4) elle doit avoir pour objet des revendications professionnelles

En outre elle doit être précédée d'un préavis qui émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national ou local le cas échéant, déposé 5 jours francs avant le déclenchement de la grève et précisant les motifs et la durée. (Logiquement, le préavis est destiné à la négociation).

L'exercice du droit de grève des personnels hospitaliers peut être individuellement réduit en raison du principe de continuité du service public : c'est la notion de service minimum :

Le service minimum répond à la nécessité de maintenir en service pendant la journée de grève un effectif suffisant pour assurer en particulier : la sécurité physique des personnes, la continuité des soins et des prestations hôtelières aux malades hospitalisés et la conservation des installations et du matériel.

Il vise des fonctions ou des emplois et jamais des personnes.

Le pouvoir d'assigner et d'organiser le service minimum appartient au Directeur Général.

Si l'effectif des dimanches et jours fériés semble pouvoir constituer le seuil normal de sécurité devant être respecté, il n'est pas une référence absolue et l'appréciation du service minimum doit être circonstanciée : nature des services concernés, spécificité de leur organisation, nombre de personnels intéressés, fonctions, durée de la grève, conséquences prévisibles sur l'organisation hospitalière. Lorsqu'un service minimum doit ainsi être défini, il doit l'être en concertation avec les organisations syndicales.



Procédure :

Lorsque les organisations syndicales ont déposé un préavis de grève, la Direction avise l'ensemble des services de l'Etablissement par voie de note de service.

Afin d'anticiper le fonctionnement de son service et de s'assurer qu'il dispose bien de l'effectif suffisant, à l'annonce de la grève, le cadre demande aux agents de lui faire part de leur intention de faire grève ou non. Ceux-ci ne sont pas tenus de répondre, ils devront dans ce cas faire connaître leur intention, sur place, au plus tard le jour de la grève au moment de leur prise de fonctions. S'il apparaît qu'il ne disposera pas de l'effectif suffisant pour remplir les conditions du service minimum, le cadre peut procéder à des assignations :

L'assignation est la désignation nominative de personnels auxquels il est interdit ponctuellement d'exercer leur droit de grève par l'autorité administrative compétente. Elle doit être remise en main propre ou envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception aux agents désignés. Aucun délai minimum n'est prévu pour la remise de l'assignation à l'agent.

Le refus de répondre à une assignation entraîne la mise en jeu de la responsabilité des agents concernés pour faute professionnelle.

La grève entraîne une retenue sur le traitement sur le fondement de l'absence de service fait.

- **Grève d'une durée inférieure à la journée de travail**

L'absence horaire est saisie en heures par le cadre dans Chronos ; la retenue sur salaire est alors effectuée en heures. L'absence est alors valorisée au temps réel ; il n'y a pas d'impact sur le temps validé par l'agent sur la journée de travail.

- **Grève d'une journée**

L'absence est saisie par le cadre dans chronos ; elle génère une retenue sur salaire d'une journée sur la base d'1/30^{ème}.

Des bordereaux d'émargement sont signés par les agents de l'Etablissement afin de permettre d'opérer les retenues pour service non fait.