



SANTÉ
SOCIAUX

GUIDE DU DROIT SYNDICAL

- Rôle du syndicat
- La section syndicale
- Les heures syndicales
- La mise à disposition
- La couverture des risques



SOMMAIRE

INTRODUCTION - RÔLE DU SYNDICAT	3
1^{er} CHAPITRE - LA SECTION SYNDICALE	4
• Création d'une section syndicale	
• Les locaux syndicaux	
• L'équipement des locaux syndicaux	
• L'affichage et les tracts	
2^{ème} CHAPITRE - LES HEURES SYNDICALES	7
• Réunions à destination de l'ensemble du personnel	
• Les autorisations d'absence	
• Les congrès et les réunions syndicales	
• Les instances et les réunions de travail	
• Le crédit de temps syndical	
• Mode de calcul du crédit de temps syndical	
• Le bilan contradictoire	
• Les heures relatives au CHS-CT	
• Le congé pour formation syndicale	
3^{ème} CHAPITRE - LA MISE À DISPOSITION.....	13
4^{ème} CHAPITRE - LA COUVERTURE DES RISQUES.....	15
5^{ème} CHAPITRE - DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR 2012 à 2014	16
• Les heures syndicales de la section	
• La mutualisation départementale du temps syndical	
6^{ème} CHAPITRE - TABLEAU RÉCAPITULATIF	17
PIÈCE JOINTE	
• Textes	

INTRODUCTION - RÔLE DU SYNDICAT

Il faut rappeler que, dans les statuts de la CFDT, seul le syndicat a la capacité juridique et que les sections syndicales ne disposent pas d'existence juridique.

Cette particularité a des incidences directes sur le droit syndical privé et public et son utilisation.

Le syndicat a donc la prérogative de désigner, aux employeurs du privé et du public, les bénéficiaires des crédits d'heures syndicales, notamment dans le secteur public hospitalier.

La règle de base est que chaque syndicat envoie aux directeurs d'établissements FPH la liste des responsables de la section syndicale et la répartition des heures attribuées à chacun.

La pratique impose donc un travail préalable en commun (section syndicale/syndicat) sur l'utilisation des heures.

Autrement dit, les sections syndicales ne sont pas « propriétaires » du droit syndical émanant des élections professionnelles, et un travail en commun est nécessaire pour concrétiser les valeurs de solidarité de la CFDT qui permettent de mutualiser des moyens pour la vie du syndicat et celle des sections syndicales.

En résumé : le syndicat a la maîtrise juridique de l'utilisation du droit syndical public et privé issu, soit du résultat des élections professionnelles, soit de la réglementation ou de la législation.

Les sections syndicales peuvent et doivent évidemment émettre des propositions mais c'est bien, dans les statuts, l'instance politique du syndicat qui décide, au final, de l'attribution du droit syndical aux militants.

L'exercice du droit syndical est réglementé par :

- [la loi 83-634 du 13 juillet 1983](#) (Article 8)
- [la loi 86-33 du 9 janvier 1986](#) (Articles : 45, 70, 96, 97, 98)
- [le décret 86-660 du 19 mars 1986, consolidé au 19 juillet 2013](#)
- [le décret 2012-736 du 9 mai 2012](#)
- [le décret 2013-627 du 16 juillet 2013](#)
- [la circulaire DGOS/RH3/2013/275 du 9 juillet 2013](#)

Le décret n° 86-660 du 19 mars 1986 a été fortement impacté par la loi 2010-751 du 5 juillet 2010, relative à la rénovation du dialogue social, et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

Ce document sera réactualisé au fur et à mesure de la parution de nouveaux textes.

Bonne lecture,

Annick BESSAT
Secrétaire fédérale

1^{er} CHAPITRE

LA SECTION SYNDICALE

1. CRÉATION D'UNE SECTION SYNDICALE

(Article 2 du décret 86-660 du 19 mars 1986)

La section syndicale :

Les statuts de la CFDT reconnaissent le syndicat départemental comme l'instance de base de l'organisation. C'est le syndicat qui dépose ses statuts et, par voie de conséquence, il est le seul à pouvoir agir en justice par l'intermédiaire d'un représentant dûment mandaté par le conseil.

Cependant, au sein de l'établissement c'est la section syndicale qui élabore et conduit son action en conformité avec les statuts du syndicat départemental.

Déclaration d'une section syndicale :

La procédure est simple, le syndicat informe la direction en lui faisant parvenir :

- Les statuts du syndicat départemental,
- La désignation des responsables de la section.

Il s'agit de donner uniquement la liste des responsables ayant vocation à devenir les interlocuteurs du directeur (la secrétaire de section, son ou ses adjoints).

En aucun cas il ne s'agit de transmettre la liste des adhérents.

2. LES LOCAUX SYNDICAUX

(Articles 3 et 4 du décret 86-660 du 19 mars 1986)

Le principe :

Les établissements doivent mettre à disposition des organisations syndicales représentatives qui en font la demande des locaux à usage de bureau.

Les conditions :

- Dans les établissements de moins de 50 agents, la mise à disposition d'un local commun équipée est facultative.
- Une section syndicale doit être déclarée dans l'établissement.
- L'organisation syndicale doit être représentée au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière (CSFPH) ou représentative dans l'établissement (*avoir au moins 1 siège au CTE*).

Détermination des locaux :

- Pour les établissements d'au moins 50 agents : local commun à toutes les organisations syndicales de l'établissement.
- A partir de 200 agents, l'octroi de locaux distincts est de droit.
- Dans le cas où l'établissement comporterait des implantations différentes, l'effectif à prendre en compte est apprécié séparément au niveau de chaque implantation.



SANTÉ
SOCIAUX

- Tout agent travaillant à temps partiel ou non est compté pour une unité.
- Pour toute nouvelle construction ou réaménagement de l'établissement, il sera tenu compte des locaux attribués aux organisations syndicales.

Les locaux syndicaux doivent, dans la mesure du possible, être situés au plus près du lieu de travail des agents. Si l'établissement se voit contraint de louer des locaux, il en supporte alors la charge.

3. L'ÉQUIPEMENT DES LOCAUX SYNDICAUX

([Article 4 du décret 86-660 du 19 mars 1986](#))

Le principe :

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale.

Les conditions :

- Les mêmes que pour l'attribution d'un local syndical puisqu'il s'agit de son équipement.
- Après négociation, les équipements sont déterminés par l'autorité compétente après avis du CTE.
- Les conditions d'utilisation par les organisations syndicales des Technologies de l'Information et de la Communication sont fixées par décision du directeur après avis du CTE. Un arrêté définira le cadre général de l'utilisation des TIC ainsi que les garanties de confidentialité.

Un bon équipement pour un syndicalisme d'adhérent :

Une des fonctions essentielles de la section syndicale est d'informer ses adhérents et les agents dans les meilleurs délais et les meilleures conditions. Il est impensable de laisser des sections syndicales communiquer sans matériel adéquat.

Le syndicat devra tout mettre en œuvre pour que la section dispose, au local syndical, d'outils performants de communication.

La documentation est une forme d'équipement :

Au-delà de l'équipement matériel du local syndical, rien n'empêche de négocier le financement d'abonnements aux classeurs de l'EHESP (École des Hautes Études en Santé Publique) ou autres.

4. L'AFFICHAGE ET LES TRACTS

([Articles 9 et 10 du décret 86-660 du 19 mars 1986](#))

Le principe :

Les organisations syndicales, ayant une section syndicale dans l'établissement ou représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière, peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage, de dimensions convenables et aménagés de sorte que les documents soient protégés.

Toutes organisations syndicales présentes ou pas dans l'établissement peuvent distribuer dans l'enceinte de l'établissement, mais en dehors des locaux ouverts au public, des documents d'origine syndicale.
La distribution de document d'origine politique est prohibée.

Les distributions sont effectuées par des agents de l'établissement qui ne sont pas en service, ou qui bénéficient d'une décharge d'activité, ainsi que par des agents disposant d'un mandat syndical dans un autre établissement du département.

En aucun cas la distribution ne doit perturber le fonctionnement du service.

Les lieux :

Les panneaux doivent se situer dans des locaux faciles d'accès pour le personnel, mais auxquels le public n'a pas accès.

Les lieux sont déterminés, après concertation entre les organisations syndicales et l'autorité compétente (chef d'établissement ou son représentant).

Privilégiez des lieux se situant à proximité du self ou des vestiaires.

L'autorité compétente (chef d'établissement ou son représentant) est informée de l'affichage ou de la distribution de documents (tracts, etc.) par la transmission d'une copie du document affiché ou distribué. Une autorisation préalable n'est pas nécessaire.

2^{ème} CHAPITRE

LES HEURES SYNDICALES

1. LES RÉUNIONS À DESTINATION DU PERSONNEL

([Articles 5, 6, 7 et 8 du décret 86-660 du 19 mars 1986](#))

Les réunions statutaires ou les réunions d'informations :

Les organisations syndicales convoquent les agents par tract ou lettre d'information.

Tous les agents n'étant pas en service peuvent en bénéficier ainsi que les agents ayant une autorisation spéciale d'absence (ASA).

Sans ASA ces heures ne seront pas compensées.

Ces réunions ont lieu dans l'enceinte de l'établissement ou dans des locaux mis à disposition des organisations syndicales, sans porter atteinte au fonctionnement du service.

Les réunions mensuelles d'informations :

Les organisations syndicales représentées au CSFPH ou ayant un siège au CTE sont, en outre, autorisées à tenir une réunion mensuelle d'information d'une heure pendant les heures de service.

Sous réserve de nécessité de service, les organisations syndicales peuvent regrouper plusieurs heures mensuelles en une seule réunion n'excédant pas trois heures par trimestre.

Leur tenue ne peut aboutir à plus de 12 heures par an d'autorisations spéciales d'absence accordées par agent. Les délais de route ne peuvent être pris en compte.

Tous les agents en service peuvent en bénéficier dès lors qu'ils en ont fait la demande auprès de l'autorité compétente trois jours avant la réunion.

L'autorisation d'absence est accordée sous réserve des nécessités du service.

Les agents qui ne sont pas en service lors des réunions peuvent y assister sans ASA : dans ce cas-là ils ne seront pas considérés en temps de travail.

Ces réunions ont lieu dans l'enceinte de l'établissement ou dans des locaux mis à disposition des organisations syndicales, sans porter atteinte au fonctionnement du service.

L'organisation des réunions se tenant hors des locaux syndicaux doit être demandée une semaine au moins avant la date de la réunion. La section syndicale ou, le cas contraire, l'organisation syndicale demande l'autorisation de tenir de telles réunions. L'administration leur donne une réponse au plus tard 48 heures avant la réunion.

Tout représentant mandaté a libre accès aux réunions organisées par son organisation syndicale, même s'il n'appartient pas à l'établissement dans lequel se tient la réunion. Il doit, dans un délai d'au moins 24 heures, prévenir l'autorité compétente de sa venue.

Six semaines avant les élections d'une ou plusieurs instances de concertation les agents concernés peuvent assister à une réunion d'information d'une heure. Cette réunion spéciale peut être organisée par toutes les organisations syndicales présentant des candidats.

2. LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCES

([Articles 13 du décret 86-660 du 19 mars 1986](#))

LES CONGRÈS ET LES RÉUNIONS SYNDICALES

Le principe :

Des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées, sous réserve des nécessités de service, aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès et aux réunions syndicales dont ils sont membres élus.

- Les demandes doivent être formulées 3 jours ouvrables avant la date de réunion ou de congrès.

La durée des autorisations spéciales d'absence par personne et par an ne peut excéder (Ces deux limites ne sont pas cumulables entre-elles) :

- 10 jours lorsque les organisations syndicales ne sont pas représentées au Conseil commun.
- 20 jours lorsque les organisations syndicales sont représentées au Conseil commun de la Fonction publique. (CGT, CFDT, FO, UNSA CFTC, CGC, FSU, SMPS et solidaire).

3. LES AUTORISATIONS D'ABSENCES

([Articles 15 et 15-1 du décret 86-660 du 19 mars 1986](#))

LES INSTANCES ET LES RÉUNIONS DE TRAVAIL

Le principe :

Sur simple présentation de leur convocation aux réunions d'instances, les représentants du personnel appelés à siéger se voient accorder une autorisation d'absence. Les instances sont énumérées dans le décret suscité.

Le CGOS et l'ANFH sont cités dans l'article 1 du décret 86-661 du 19 mars 1986 et sont concernés par ces modalités.

Les représentants syndicaux qui ne détiennent pas de mandat de titulaire ou suppléant bénéficient du même droit lorsqu'ils participent à des réunions ou des groupes de travail et qu'ils sont convoqués par l'administration.

La durée de ces autorisations comprend :

- les délais de route,
- la durée prévisible de la réunion,
- le double de cette durée pour la préparation et le compte rendu.

Ces autorisations ne sont pas applicables au CHS-CT (voir page 11).

4. LE CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL (CTS)

(Article 16 du décret 86-660 du 19 mars 1986)

Le principe :

Un crédit global de temps syndical est déterminé au sein de chaque établissement à l'issue du renouvellement des instances ; il est exprimé en Équivalent Temps Plein (ETP).

L'effectif pris en compte pour le calcul correspond aux électeurs inscrits sur les listes électorales du Comité Technique d'Établissement.

L'utilisation de ce crédit sera laissée à l'initiative des organisations syndicales.

Le crédit de temps syndical se compose d'un contingent utilisable sous forme de crédit d'heures et d'un contingent utilisable sous forme de décharge d'activité. Ces deux contingents sont exprimés en ETP.

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires des CTS parmi leurs représentants en activité.

La liste, qui est communiquée au directeur de l'établissement, indique le nom des bénéficiaires ainsi que le temps qui leur est imparti sous forme de DAS et/ou de crédit d'heures :

- Les DAS sont exprimées sous forme d'une quotité annuelle de temps de travail.
- Les crédits d'heures sous forme d'autorisation d'absence exprimées en heures et répartis mensuellement.

Si la désignation est incompatible avec la bonne marche du service l'autorité administrative, après avis de la CAP, invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

Situation statutaire du bénéficiaire de CTS :

- Sa position : l'agent est réputé être en position d'activité. Il conserve son traitement et son droit à l'avancement.
- Sa notation évolue de la même façon que la notation moyenne des agents du même grade et même échelon.
- Son avancement de grade a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps ou de l'emploi auquel il appartient.

5. LE CALCUL DU CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL (CTS)

(Article 16 du décret 86-660 du 19 mars 1986)

Le principe :

Le contingent global de crédit de temps syndical (addition des deux contingents ci-dessous) est réparti entre les organisations syndicales, compte-tenu de leur résultat aux élections du CTE :

- 50 % en fonction du nombre de sièges qu'elles ont obtenu sur la totalité des collèges.

- 50 % en fonction du nombre de voix qu'elles ont obtenu sur la totalité des collèges.

Pour calculer chacun de ces deux contingents, l'effectif à prendre en considération est celui des électeurs inscrits sur les listes électorales du CTE, soit en ETP pour le calcul du crédit d'heures, soit physiquement pour le calcul des décharges d'activité de service.

Le résultat obtenu est reporté chaque année jusqu'aux prochaines élections du personnel au CTE.

- ***Le contingent : Crédit d'heures***

Il est calculé à raison d'une heure pour 1 000 heures de travail effectuées par les électeurs (en ETP) au CTE de l'établissement.

Il convient de prendre en compte la durée du travail réellement effectuée par l'ensemble des électeurs au CTE ; par conséquent, un électeur à mi-temps est décompté 0,5.

La durée légale du travail effectif est actuellement fixée à 1 607 heures par an dans la FPH.

Exemple :

$$\frac{1\,607 \text{ heures} \times \text{par le nombre d'électeurs au CTE en Équivalent temps plein}}{1\,000}$$

- ***Le contingent : Décharge d'Activité de Service***

Il est calculé par application du barème ci-dessous (1 agent = 1 unité) :

- moins de 100 agents : nombre d'heures par mois égal au nombre d'agents occupant un emploi permanent à temps complet
- 100 à 200 agents : 100 heures par mois
- 201 à 400 agents : 130 heures par mois
- 401 à 600 agents : 170 heures par mois
- 601 à 800 agents : 210 heures par mois
- 801 à 1 000 agents : 250 heures par mois
- 1 001 à 1 250 agents : 300 heures par mois
- 1 251 à 1 500 agents : 350 heures par mois
- 1 501 à 1 750 agents : 400 heures par mois
- 1 751 à 2 000 agents : 450 heures par mois
- 2 001 à 3 000 agents : 550 heures par mois
- 3 001 à 4 000 agents : 650 heures par mois
- 4 001 à 5 000 agents : 1000 heures par mois
- 5 001 à 6 000 agents : 1500 heures par mois
- au-delà de 6 000 agents : 100 heures supplémentaires par mois pour 1 000 agents supplémentaires.

6. LE BILAN CONTRADICTOIRE

(Article 18 du décret 86-660 du 19 mars 1986)

Le principe :

Chaque établissement insère au chapitre « relations professionnelles » du bilan social des statistiques sur les moyens de toute nature octroyés aux organisations syndicales au cours de l'année écoulée.

7. LES HEURES RELATIVES AU CHS-CT

Le principe :

[Le décret n°85-946 du 16 août 1985](#) a codifié les dispositions particulières en ce qui concerne la composition et le fonctionnement des CHS-CT dans les établissements relevant de la loi 86-33 du 9 janvier 1986.

Nous trouverons donc ces dispositions dans le Code du travail (articles R 4615-1 à R 4615-21).

[La circulaire n°DHOS/RH3/2009/280 du 7 septembre 2009](#) précise les modalités d'application de ces dispositions réglementaires.

Le nombre de représentant du personnel pour le CHS-CT :

Effectif de l'établissement	Nombre de représentants du personnel
Jusqu'à 199 agents	3 titulaires - 3 suppléants
De 200 à 499 agents	4 titulaires - 4 suppléants
De 500 à 1 499 agents	6 titulaires - 6 suppléants
De 1 500 agents et plus	9 titulaires - 9 suppléants

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales. Les sièges sont attribués proportionnellement au nombre de voix moyen recueilli par chacune des organisations syndicales existantes dans l'établissement, à l'occasion du renouvellement du Comité Technique d'Établissement (CTE) avec répartition des restes à la plus forte moyenne.

Le nombre d'heures mensuelles attribuées aux membres titulaires et suppléants du CHS-CT :

Effectif de l'établissement	Nombre d'heures par représentant
99 et moins	2 heures par mois
De 100 à 299 agents	5 heures par mois
De 300 à 499 agents	10 heures par mois
De 500 agents à 1 499	15 heures par mois
De 1 500 et plus	20 heures par mois

Les représentants du personnel peuvent répartir, entre eux, les crédits d'heures dont ils disposent.

8. CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE

([Article 41 7° de la loi 86-33 du 9 janvier 1986](#))
([Décret 88-676 du 6 mai 1988](#))

Le principe :

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé maximum de 12 jours ouvrables par an pour suivre une formation syndicale.

Le formateur :

La formation doit être organisée par un des organismes ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée chaque année par le Ministre chargé de la santé. (Exemple : IFRESS, etc.).

La demande :

La demande doit être faite par écrit à l'autorité investie du pouvoir de nomination au moins un mois à l'avance (Garder une copie de cette demande). À défaut de réponse au plus tard le 15^e jour qui précède le stage, le congé est réputé accordé.

Le refus :

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé que si les nécessités du service s'y opposent et doivent être communiquées avec leurs motifs à la Commission Administrative Paritaire.

Attestation de stage :

À la fin du stage, le centre de formation délivre une attestation prouvant l'assiduité au stage. L'agent remet cette attestation à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Nombre de bénéficiaires :

Le nombre d'agents susceptibles de bénéficier des 12 jours de congé pour formation syndicale pour une même année est de 5 % de l'effectif réel de l'établissement, tous grades confondus au 31 décembre de l'année précédente.

Répartition entre les organisations syndicales :

Le nombre d'agents susceptibles de bénéficier du congé pour formation syndicale est réparti en fonction de la représentativité des organisations syndicales qui organisent les stages.

Cette représentativité est appréciée en fonction du nombre moyen de voix obtenu par les organisations syndicales lors des élections aux CAPD.

(cf. [article 2 du décret 88-676](#))

3^{ème} CHAPITRE

LA MISE À DISPOSITION

1. LA MISE À DISPOSITION

(Articles 19 à 29 du décret 86-660 du 19 mars 1986)

Le principe :

Les établissements mettent à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national 84 ETP pour exercer un mandat à l'échelon national.

Les agents ainsi mis à disposition peuvent l'être pour une quotité comprise entre 20 % et 100 %.

La répartition :

L'effectif des agents mis à disposition est réparti entre les organisations syndicales, en fonction du nombre de voix qu'elles ont obtenu lors des élections au CTE totalisées au plan national, avec répartition des restes selon la règle de la plus forte moyenne.

Le nombre des agents ainsi répartis s'apprécie en ETP.

Lors des renouvellements des CTE, le Ministre chargé de la santé notifie à chaque organisation syndicale le nombre d'agents mis à leur disposition.

Les modalités :

La mise à disposition est prononcée par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve des nécessités de service.

Cette décision est prise après :

- l'accord du fonctionnaire,
- l'accord de l'organisation syndicale,
- l'avis de la commission administrative paritaire.

La décision fixe la durée de la mise à disposition et les règles de préavis, si la mise à disposition prend fin avant la date prévue. Le préavis ne peut être inférieur à un mois.

Une copie de cette décision est transmise au Ministre chargé de la santé.

Situation de l'agent mis à disposition :

Pour l'agent titulaire :

- Sa rémunération est assurée par son établissement.
- Sa position : l'agent est réputé être en position d'activité, peut conserver les mandats qu'il détient dans son établissement d'origine.
- Sa notation évolue de la même façon que la notation moyenne des agents du même grade et même échelon.
- Son avancement de grade a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps ou de l'emploi auquel il appartient.



SANTÉ
SOCIAUX

- Le pouvoir disciplinaire est assuré par l'autorité investie du pouvoir de nomination.
- Sa formation : l'agent ne peut bénéficier d'un Congé de Formation Professionnelle qu'avec l'accord de l'organisation syndicale.

Pour l'agent non-titulaire :

- L'agent contractuel peut être mis à disposition.
- Il continue d'être employé dans les conditions prévues par les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles qui lui sont applicables.
- À l'exception de l'avis de la Commission Administrative Paritaire et la réintégration, les autres dispositions lui sont applicables.

Fin de mise à disposition :

La mise à disposition prend fin (sous réserve du respect du préavis) :

- à la date fixée,
- à la demande de l'organisation syndicale,
- à la demande de l'agent.

Le fonctionnaire est alors réaffecté :

- soit dans les fonctions qu'il occupait avant la mise à disposition,
- soit dans les fonctions correspondant à son grade.

4^{ème} CHAPITRE

LA COUVERTURE DES RISQUES

Les accidents de travail et de trajet :

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 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 doit 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.

5ème CHAPITRE

DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR 2012 À 2014

1. LES HEURES SYNDICALES DE LA SECTION

Le principe :

Chaque organisation syndicale conservait, jusqu'à la fin de l'année 2012, un contingent de temps syndical au moins égal à celui dont elle disposait l'année précédente.

Les faits :

Si le calcul du contingent CTS énoncé (page 13) est supérieur au calcul de décharge d'activité de service dont disposait chaque organisation syndicale en 2011 ce dernier sera appliqué.

Dans le cas contraire, jusqu'au prochain renouvellement général des instances consultatives de la FPH (CTE/CAP), le directeur de l'établissement peut, pour une durée d'un an renouvelable, maintenir les droits à un niveau au plus égal à celui de 2011.

2. LA MUTUALISATION DÉPARTEMENTALE DU TEMPS SYNDICAL

([Article 20 du décret 2012-736 du 9 mai 2012](#))

Le principe :

Les crédits d'heures syndicales tels que définis aux articles 14 et 16 dans leur version antérieure qui n'ont pu être utilisés au titre de l'année 2011 dans les établissements de moins de 500 agents sont, à la demande des organisations syndicales et pour ce qui les concerne, additionnés au niveau départemental, reportés et utilisés en 2012.

Ce même volume horaire est reporté chaque année jusqu'aux prochaines élections du personnel.

Toutefois, peuvent seuls donner lieu à ce report les crédits d'heures qui n'auraient pu être utilisés, soit du refus opposé pour nécessité de service par l'autorité compétente, soit du fait que l'organisation syndicale concernée ne s'est pas déclarée dans l'établissement.

Chaque organisation syndicale désigne les agents en fonction dans les établissements du département, celui ou ceux qui utiliseront ces crédits d'heures sous réserve des nécessités de service.

Les établissements où les crédits d'heures reportés n'ont pas été utilisés versent une compensation financière à l'établissement de rattachement du ou des agents qui ont utilisé ces crédits d'heures.

6ème CHAPITRE

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Base réglementaire	Type d'activité syndicale	Contingent d'heures ou de jours autorisés
<u>Article 13 Décret 86-660 du 19 mars 1986</u>	- Congrès : Syndicat, Fédération, Confédération... - Réunions des instances syndicales statutaires d'un niveau local, départemental, régional, national... (exemple : Conseil départemental...)	Accordé sur convocation de l'organisme directeur (syndicat) : 10 jours par an et par agent mandaté pour les organisations syndicales non représentées au Conseil commun de la Fonction publique 20 jours par an et par agent mandaté pour les syndicats représentés au Conseil commun de la Fonction publique Ces 2 limites ne sont pas cumulables.
<u>Article 15 Décret 86-660 du 19 mars 1986</u>	- Réunions d'instances : Conseil de surveillance, CTE, CAPL, CAPD, Commission de réforme, CGOS, ANFH.... - Réunions et groupe de travail : Projet social...	Accordé sur convocation Délai de route + Durée prévisible de la réunion + 2 fois le délai prévisible de la réunion pour chaque élu ou mandaté
<u>Article 16 Décret 86-660 du 19 mars 1986</u>	Crédit temps syndical (CTS) = Crédit d'heures + Décharge d'activité de service	1 heure pour 1 000 heures travaillées par les électeurs au CTE dans l'établissement + Barème
<u>Article 41 7° Loi 86-33 du 9 janvier 1986 Décret 88-676 du 6 mai 1988</u>	Formation syndicale	12 jours/an et par agent
CHS-CT (article R 4615-1 à R 4615-21 du Code du travail)	Tous les travaux du Comité d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail	0 à 99 salariés = 2 h par mois/délégué 100 à 299 salariés = 5 h par mois 300 à 499 salariés = 10 h par mois 500 à 1499 salariés = 15 h par mois 1500 salariés et + = 20 h par mois
<u>Articles 20 à 22 Décret 2012-736 du 9 mai 2012</u>	Mesures transitoires et finales	- CTS 2012 = Maintien du nombre d'heures le plus favorable, avec possibilité de report jusqu'aux prochaines élections générales - Temps mutualisé 2012 reporté et maintenu jusqu'aux prochaines élections générales