



## ***Fédération de la Santé et de l'Action Sociale***

Secteur L.D.A.J. - DOCUMENTATION e-mail : [doc@sante.cgt.fr](mailto:doc@sante.cgt.fr) ☎ 01 55 82 87 56

# **DROITS SYNDICAUX**

*Public / Privé*

Mise à jour : 10-03-14

## **DROITS SYNDICAUX :** *nos objectifs, pousser à leur amélioration*

Vous trouverez, outre le recueil des textes en vigueur dans le public et le privé accompagnés de nos commentaires et propositions, un sommaire pour faciliter l'accès direct à vos questions.

Le décret n° 86-660 du 19 Mars 1986 modifié par les décrets n° 95-687 du 9 Mai 1995, n° 98-1078 du 24 novembre 1998, n° 2001-605 du 10 juil let 2001 y sont mixés de façon à vous faciliter la tâche.

Les articles du code du travail et des principales conventions collectives sont inclus.

Un rappel y est fait sur les « droits des élèves ».

Le projet de protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical dans le public y est joint, il peut servir de base à des négociations du même ordre dans le secteur privé.

Enfin des pistes quant à l'utilisation de ces droits dans les USD vous sont rappelées.

### ***COMMENT METTRE TOUS NOS MOYENS AU PROFIT DE LA CONSTRUCTION D'UN RAPPORT DE FORCE FAVORABLE AUX HOSPITALIERS ?***

L'action syndicale, les luttes revendicatives sont de plus en plus incontournables pour obliger à une rupture du cercle infernal de la casse, tant de la protection sociale que des statuts et conventions collectives.

Les luttes de 1988 à nos jours, ainsi que les prochaines nous invitent à nous saisir de nos droits syndicaux pour créer les conditions d'une participation massive de nos syndiqués à la vie de nos syndicats.

Il s'agit de nos moyens, nous les avons arrachés par la lutte !

Leur application et leur amélioration ne peut pas rester l'affaire de quelques uns, spécialistes syndicaux du « décryptage » légal.

La connaissance des droits syndicaux, la négociation de protocoles d'accord sur ces questions doivent être posées en grand dans toutes nos organisations, auprès de tous nos militants, de tous nos syndiqués.

Mieux connaître, pour mieux faire appliquer, mieux faire progresser les droits, tels sont les objectifs de ce bulletin documentation.

***Ensemble, continuons ce formidable effort pour faire de la  
CGT la propriété de tous les syndiqués, surtout lorsqu'il  
s'agit des droits et moyens de son fonctionnement.***

***Ensemble faisons ce qui dépend de nous !***

# SOMMAIRE

## PUBLIC

<b>Titre 1 – STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES</b>	P 5
<b>Titre 4 – STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS</b>	P 7
<b>Décret n° 88-660 du 19/03/86 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</b>	P 8
Circulaire DGOS/RH3/2013/275 du 9 juillet 2013 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière	P 14
Circulaire DHOS/P1 n°2001-476 du 5 octobre 2001 relative à la généralisation de la mutualisation de certains crédits d'heures syndicales aux établissements de moins de 500 agents de la fonction publique	P 33
CIRCULAIRE DGOS-RH3 n°2012-58 du 3 février 2012 fixant le montant du coût horaire moyen dans la FPH servant de base au calcul de la compensation financière dans le cadre de la mise en œuvre de la mutualisation des crédits d'heures syndicales	P 36
LETTRE-CIRCULAIRE DH/OD N 1300 DU 19 AOÛT 1967 sur l'exercice des droits syndicaux	P 37
CIRCULAIRE DH/8D N° 452 DU 15 JUIN 1989 relative à la situation des agents mis à disposition en application du décret du 19 mars 1986 et titulaires de mandats dans les instances statutaires	P 38
Lettre DHOS/P1 du 14 Juin 2002 au Préfet de Haute Savoie et DDASS Annecy sur Autorisations spéciales d'absence pour participer à des congrès et des réunions syndicales	P 39
Instruction relative à l'expérimentation de la mutualisation de certains crédits d'heures syndicales non utilisés dans les ETS de moins de 500 agents de la FPH dans les départements des régions Alsace, Aquitaine, Centre, Franche Comté, Ile de France, Rhône Alpes ainsi que dans les départements de Haute Garonne, Nord, Puy de Dôme et Seine Maritime	P 40
<b>PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES DROITS SYNDICAUX : mode d'emploi</b>	P 43
<b>CONGE POUR FORMATION SYNDICALE : décret n°88 -676 du 06-05-86 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la FPH</b>	P 50
<b>DROIT DES ELEVES : arrêté du 21/04/07 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux</b>	P 51

## PRIVE

<b>CODE DU TRAVAIL</b>	P 66
<b>Droits syndicaux secteur privé et associatif santé et action sociale et dans la FPH</b>	
<b>DROITS SYNDICAUX</b>	CCN FEHAP du 31/10/51 P 74
	CCN du travail du 15/03/66 P 78
	CC Centres de lutte contre le cancer du 01/01/99 P 80
	CCU Hospitalisation Privée du 18/04/02 P 82
	CC Cabinets médicaux du 14/10/81 P 86
	CCN du travail du 26/08/65 P 87
<b>Démarches à effectuer lors de la création d'un syndicat</b>	P 89
<b>Statuts du syndicat</b>	P 90

**PUBLIC**

## TITRE I – STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES

### **Loi n°83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**

(J.O. 14/7/83)

Consolidée le 8 décembre 2013

#### **ARTICLE 8 – Modifié par [LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 97](#)**

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice.

Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Un décret en Conseil d'Etat prévoit les adaptations aux obligations définies par les [articles L. 2135-1 à L. 2135-6](#) du code du travail que justifient les conditions particulières d'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

#### **ARTICLE 8 bis - Créé par [LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 1](#)**

I. - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers.

II. - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

- 1° Aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;
- 2° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- 3° A la formation professionnelle et continue ;
- 4° A l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ;
- 5° A l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;
- 6° A l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- 7° A l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

III. - Sont appelées à participer aux négociations mentionnées aux I et II les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

IV. - Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

#### **Article 9 - Modifié par [Loi n°2007-148 du 2 février 2007 - art. 26 JORF 6 février 2007](#)**

Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.

L'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association.

Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.

**Article 9 bis** - Modifié par [LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 4](#)

Peuvent se présenter aux élections professionnelles :

1° Les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;

2° Les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires qui remplit les conditions mentionnées au 1°.

Pour l'application du 2°, ne sont prises en compte en qualité d'unions de syndicats de fonctionnaires que les unions de syndicats dont les statuts déterminent le titre et prévoient l'existence d'organes dirigeants propres désignés directement ou indirectement par une instance délibérante et de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations par les membres.

Toute organisation syndicale ou union de syndicats de fonctionnaires créée par fusion d'organisations syndicales ou d'unions de syndicats qui remplissent la condition d'ancienneté mentionnée au 1° est présumée remplir elle-même cette condition.

Les organisations affiliées à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection.

Les contestations sur la recevabilité des candidatures déposées sont portées devant le tribunal administratif compétent dans les trois jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures. Le tribunal administratif statue dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la requête. L'appel n'est pas suspensif.

NOTA:

*Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010, art. 33 VI : L'article 4 de la loi n°2010-751 en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 31 mars 2011.*

**Article 9 ter** - Modifié par [LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 58](#)

Le Conseil commun de la fonction publique connaît de toute question d'ordre général commune aux trois fonctions publiques dont il est saisi.

Il est saisi des projets de loi ou d'ordonnance et, lorsqu'une disposition législative ou réglementaire le prévoit, de décret, communs aux trois fonctions publiques, à l'exception des textes spécifiques à chaque fonction publique.

Le rapport annuel mentionné au dernier alinéa du I de l'article [L. 323-8-6-1 du code du travail](#) est soumis au Conseil commun de la fonction publique.

La consultation du Conseil commun de la fonction publique, lorsqu'elle est obligatoire, remplace celle des conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le Conseil commun de la fonction publique est présidé par le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant.

Il comprend :

1° Des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires désignés par celles-ci ; les sièges sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre des voix obtenues par chacune d'elles lors des dernières élections pour la désignation des membres des comités techniques dans les trois fonctions publiques et des organismes consultatifs permettant d'assurer la représentation des personnels en vertu de dispositions législatives spécifiques ;

2° Des représentants des administrations et employeurs de l'Etat et de leurs établissements publics ;

3° Des représentants des employeurs publics territoriaux dont le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, désignés par les représentants des communes, des départements et des régions au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, mentionnés à l'article 8 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

4° Des représentants des employeurs publics hospitaliers désignés par les organisations les plus représentatives 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.

Le président du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière assiste aux réunions du Conseil commun de la fonction publique sans voix délibérative.

L'avis du Conseil commun de la fonction publique est rendu lorsque l'avis de chacune des catégories des représentants mentionnées aux 1°, 3° et 4° a été recueilli.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.

#### **Article 10**

Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

## **TITRE IV – STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS**

### ***Loi n°86-33 du 9 Janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière***

*(J.O. 11/01/86)*

*Consolidée le 19 décembre 2012*

**ARTICLE 96** – Les établissements doivent permettre l'affichage des informations d'origine syndicale, autoriser la distribution des publications syndicales et, sous réserve des nécessités du service, accorder aux fonctionnaires des facilités pour assister aux réunions d'information syndicale.

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments, mais en dehors des locaux ouverts au public, par les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service. Ces collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du service.

Les établissements employant au moins cinquante agents doivent mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives, sur leur demande, des locaux à usage de bureau.

**ARTICLE 97** – Sous réserve des nécessités de service, les établissements accordent des décharges d'activité de service aux responsables des organisations syndicales représentatives et mettent des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales nationales représentatives.

Les fonctionnaires qui bénéficient d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'un mandat syndical ou qui sont mis à la disposition d'une organisation syndicale nationale sont réputés être en position d'activité.

**ARTICLE 98** – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre. Il fixe notamment les conditions et les limites dans lesquelles les décharges d'activité de service et les mises à disposition peuvent intervenir.

**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**

Version consolidée au 19 juillet 2013

*Sur le rapport du ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement,  
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; et notamment son article 8 ;  
Vu la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, et notamment ses articles 2, 9, 10, 45, 70, 96, 97, 98 et 131 ;  
Vu le code du travail, et notamment ses articles L. 133-2, L236-1 et suivants ;  
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction hospitalière ;  
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,*

**Article 1**

Les conditions d'exercice du droit syndical par les agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 susvisée sont déterminées par le présent décret.

**Article 2**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 1](#)

Les organisations syndicales déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La direction de l'établissement est informée, en cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical.

## **Chapitre Ier : Conditions d'exercice des droits syndicaux**

### **Section 1 : Locaux syndicaux**

**Article 3**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 2](#)

Dans les établissements employant au moins cinquante agents, l'autorité compétente doit mettre, sur leur demande, un local commun à usage de bureau à la disposition des organisations syndicales ayant une section syndicale dans l'établissement et représentées au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ou représentatives dans l'établissement. Sont considérées comme représentatives dans l'établissement les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique d'établissement. Dans les établissements de moins de 50 agents, la mise à disposition par l'administration d'un local commun et équipé est facultative. Dans toute la mesure du possible, l'autorité compétente met un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations. L'octroi de locaux distincts est de droit, sur leur demande, pour les organisations représentées au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ou représentatives dans l'établissement lorsque celui-ci emploie au moins deux cents agents. Dans un tel cas, l'ensemble des organisations affiliées à une même fédération ou confédération se voit attribuer un même local.

Sans préjudice des dispositions du premier alinéa, dans le cas où l'établissement comporte des implantations distinctes, l'effectif à prendre en considération pour l'attribution d'un local supplémentaire ou de locaux supplémentaires est apprécié séparément au niveau de chacune des implantations distinctes.

**Article 4**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 3](#)

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales sont normalement situés dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement. Toutefois, en cas d'impossibilité, ces locaux peuvent être situés en dehors de l'enceinte des bâtiments de l'établissement. Si l'établissement est contraint de louer des locaux, il en supporte alors la charge.

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale. Les équipements sont déterminés par l'autorité compétente après avis du comité technique d'établissement.

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

Les conditions d'utilisation par les organisations syndicales, au sein de l'établissement, des technologies de l'information et de la communication, sont fixées par décision du directeur après avis du comité technique d'établissement. Un arrêté du ministre chargé de la santé définit le cadre général de cette utilisation ainsi que les garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination



auxquelles cette utilisation est subordonnée.

## **Section 2 : Réunions syndicales**

### **Article 5**

Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement auxquelles seuls peuvent participer les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence. Toutefois, en cas d'impossibilité, ces réunions peuvent se tenir hors de l'enceinte des bâtiments de l'établissement, dans des locaux mis à la disposition des organisations syndicales.

### **Article 6**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 4](#)

Les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ou représentatives dans l'établissement sont, en outre, autorisées à tenir des réunions mensuelles d'information d'une heure auxquelles peuvent participer les agents pendant leurs heures de service. Une même organisation syndicale peut regrouper ses heures mensuelles d'information par trimestre. Leur tenue ne peut aboutir à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent douze heures par année civile, délais de route non compris. Sont considérées comme représentatives dans l'établissement les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique d'établissement.

Les autorisations d'absence pour participer aux réunions d'information susmentionnées doivent faire l'objet d'une demande adressée à l'autorité compétente trois jours avant ; elles sont accordées sous réserve des nécessités du service.

Pendant la période de six semaines précédant le jour du scrutin organisé pour le renouvellement d'une ou plusieurs instances de concertation, les agents concernés peuvent assister à une réunion d'information spéciale dont la durée ne peut excéder une heure par agent. Cette réunion spéciale peut être organisée par toute organisation syndicale présentant des candidats à l'élection considérée.

### **Article 7**

Tout représentant mandaté par une organisation syndicale à cet effet a libre accès aux réunions tenues par cette organisation, même s'il n'appartient pas à l'établissement dans lequel se tient la réunion.

L'autorité compétente doit être informée de la venue de ce représentant au moins vingt-quatre heures avant la date fixée pour la réunion, dans la mesure où celle-ci se tient dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement.

### **Article 8**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 5](#)

Les réunions mentionnées aux articles 5 et 6 ne peuvent avoir lieu qu'hors des locaux ouverts au public et elles ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du service.

A l'exception des réunions se tenant dans les locaux syndicaux, l'organisation de ces réunions doit être demandée une semaine au moins avant la date de la réunion. Réponse est faite au plus tard quarante-huit heures avant.

## **Section 3 : Affichage des documents d'origine syndicale**

### **Article 9**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 6](#)

Les organisations syndicales ayant une section syndicale ou des élus 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, en nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation des documents.

Les panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles aux personnels mais auxquels le public n'a pas normalement accès, et déterminés après concertation entre les organisations syndicales et l'autorité compétente.

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

## **Section 4 : Distribution des documents d'origine syndicale**

### **Article 10**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 7](#)

Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux agents dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement mais en dehors des locaux ouverts au public. Ils sont également communiqués pour information à l'autorité compétente. Les distributions ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du service. Elles ne peuvent être assurées que par des agents de l'établissement qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence ou d'un crédit de temps syndical ainsi que par des agents disposant d'un mandat syndical affectés dans un autre établissement de la fonction publique hospitalière du même département.

## **Section 5 : Collecte des cotisations syndicales**

### **Article 11**

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement, mais en dehors des locaux ouverts au public, par les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service. Ces collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du service.

## **Chapitre II : Situation des représentants syndicaux**

### **Section 1 : Autorisations spéciales d'absence**

#### **Article 13**

Modifié par [Décret n°2013-627 du 16 juillet 2013 - art. 1](#)

I. - Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

Les demandes d'autorisation doivent être formulées trois jours ouvrables au moins avant la date de la réunion.

II. - 1° La durée des autorisations spéciales d'absence accordées en application du I à un même agent, au cours d'une année, ne peut excéder dix jours en cas de participations :

a) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au conseil commun de la fonction publique ;

b) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des syndicats nationaux et locaux, des unions régionales et des unions départementales ou interdépartementales de syndicats, affiliés aux unions, fédérations ou confédérations mentionnées au a ;

2° Cette limite est portée à vingt jours par an lorsque l'agent est appelé à participer :

a) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales ;

b) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats représentées au conseil commun de la fonction publique ;

c) Aux congrès ou aux réunions des syndicats nationaux ou locaux, des unions régionales et des unions départementales ou interdépartementales de syndicats, affiliés aux unions, fédérations ou confédérations mentionnées au b.

#### **Article 14 (abrogé)**

Abrogé par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 10](#)

#### **Article 15**

Modifié par [Décret n°2013-627 du 16 juillet 2013 - art. 2](#)

I.-Sur simple présentation de leur convocation, les représentants syndicaux se voient accorder une autorisation d'absence lorsqu'ils sont appelés à siéger dans les instances suivantes :

1° Réunions des assemblées délibérantes des établissements mentionnés à [l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986](#) susvisée ;

2° Réunions des organismes privés de coopération interhospitalière mentionnés à [l'article 1er du décret n° 86-661 du 19 mars 1986](#) fixant la liste de ces organismes privés de coopération

interhospitalière mentionnés au 5° de l'article 45 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

3° Séances des organismes suivants :

- a) Conseil commun de la fonction publique et Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ;
- b) Comités consultatifs nationaux, comités techniques d'établissements, commissions administratives paritaires et commissions départementales de réforme des agents des collectivités locales ;
- c) Commissions médicales d'établissement ;
- d) Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière ;
- e) Comité national et comités locaux du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- f) Conseils d'administration des organismes de retraite, des organismes de sécurité sociale et des mutuelles ;
- g) Conseil économique, social et environnemental et conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux ;
- h) Organisme gestionnaire du développement professionnel continu.

II.-Les représentants syndicaux bénéficient des mêmes droits lorsqu'ils prennent part, en cette qualité, à des réunions de travail convoquées par l'administration ou lorsqu'ils participent à des négociations prévues à l'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée.

III.-La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route, une durée de temps égale au double de la durée prévisible de la réunion, destinée à permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

IV.-Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail visés aux articles L. 4611-1-1 et suivants du code du travail.

#### **Article 15-1**

Créé par [Décret n°95-687 du 9 mai 1995 - art. 2 JORF 11 mai 1995](#)

Lorsque l'agent concerné n'est pas en service pendant la période correspondant à la durée des congrès ou réunions mentionnés aux articles 12 à 15 ci-dessus, l'organisation syndicale qui le mandate pour y participer en informe l'autorité compétente par une déclaration dont ladite autorité accuse réception. Cette déclaration produit les mêmes effets que les autorisations spéciales d'absence prévues par la présente section.

## **Section 2 : Crédit de temps syndical**

#### **Article 16**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 13](#)

I. - Un crédit global de temps syndical est déterminé, au sein de chaque établissement à l'issue du renouvellement général des instances de concertation de la fonction publique hospitalière. Il est exprimé en effectifs décomptés en équivalent temps plein.

Les effectifs pris en compte pour le calcul de ce crédit global correspondent au nombre des électeurs inscrits sur les listes électorales pour l'élection au comité technique d'établissement.

II. - Le crédit global de temps syndical est calculé selon les modalités suivantes :

1° A raison d'une heure pour mille heures de travail effectuées par les électeurs au comité technique d'établissement de l'établissement concerné ;

2° Par application du barème ci-après :

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 : 1 000 heures par mois ;

5 001 à 6 000 agents : 1 500 heures par mois ;

Au-delà de 6 000 agents : 100 heures supplémentaires par mois pour 1 000 agents supplémentaires.  
III. - Le crédit global de temps syndical est réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité, appréciée de la manière suivante :

1° La moitié du crédit global est répartie entre les organisations syndicales représentées au comité technique d'établissement, en fonction du nombre de sièges qu'elles y ont obtenus ;  
2° L'autre moitié est répartie entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique d'établissement, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

IV. - Le crédit de temps syndical attribué est utilisé librement pour les besoins de l'activité syndicale et de la représentation des personnels auprès de l'autorité administrative. Il est utilisable, au choix de l'organisation syndicale, sous forme de décharges d'activité de service ou sous forme de crédits d'heure.

V. - Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires des crédits de temps syndical parmi leurs représentants en activité dans l'établissement. Elles en communiquent la liste nominative au directeur de l'établissement ou à son représentant. Dans cette liste, sont précisés les volumes de crédit de temps syndical répartis sous forme de décharges d'activité de service et sous forme de crédits d'heures.

Les décharges de service sont exprimées sous forme d'une quotité annuelle de temps de travail. Les crédits d'heures sont exprimés sous forme d'autorisations d'absence exprimées en heures, réparties mensuellement.

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.

#### **Article 17**

Abrogé par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 14](#)

#### **Article 18**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 15](#)

Le bilan social de chaque établissement comporte des informations et des statistiques sur les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales au cours de l'année écoulée. Ce bilan est communiqué au comité technique d'établissement.

### **Section 3 : Mise à disposition des représentants syndicaux**

#### **Article 19**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 16](#)

Le nombre total en équivalent temps plein des agents mis à disposition au titre de l'article 97 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 susvisée auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national est fixé à quatre-vingt-quatre.

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

#### **Article 20**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 17](#)

L'effectif des agents mis à disposition est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu du nombre de voix obtenu par chacune d'entre elles lors des élections aux comités techniques d'établissement, totalisé au plan national, avec répartition des restes selon la règle de la plus forte moyenne.

Le nombre des agents ainsi répartis s'apprécie en équivalent temps plein.

Lors du renouvellement des comités techniques d'établissement, le ministre chargé de la santé notifie à chaque organisation syndicale le nombre d'agents mis à disposition dont elle bénéficie.

#### **Article 21**

La mise à disposition est prononcée, sous réserve des nécessités du service, avec l'accord du fonctionnaire et de l'organisation syndicale d'accueil, après avis de la commission administrative paritaire, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Copie de cette décision est transmise au ministre chargé de la santé.

#### **Article 22**

La décision fixe la durée de la mise à disposition et les règles de préavis pour l'application de l'article 26 ci-après. Le préavis ne peut être inférieur à un mois.

#### **Article 23**

Le fonctionnaire mis à la disposition d'une organisation syndicale ne peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle qu'avec l'accord de cette organisation.

#### **Article 24**

Le pouvoir disciplinaire est exercé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

#### **Article 25**

Le fonctionnaire mis à disposition est rémunéré par son établissement.

#### **Article 26**

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de la date prévue, à la demande de l'organisation syndicale ou du fonctionnaire, sous réserve du respect des règles de préavis.

#### **Article 27**

Le fonctionnaire remis à la disposition de son établissement est réaffecté soit dans les fonctions qu'il occupait avant sa mise à disposition, soit dans des fonctions correspondant à son grade.

#### **Article 28**

L'agent non titulaire continue d'être employé dans les conditions prévues par les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles qui lui sont applicables.  
Les dispositions des articles 21 à 26 du présent décret, à l'exception de la disposition de l'article 21 qui prévoit l'avis de la commission administrative paritaire, sont applicables aux agents non titulaires.

### **Section 4 : Dispositions communes**

#### **Article 29**

Modifié par [Décret n°95-687 du 9 mai 1995 - art. 5 JORF 11 mai 1995](#)

Lorsqu'un agent consacre la totalité de son activité à l'exercice syndical, soit du fait d'une décharge totale d'activité de service, soit du fait d'une mise à la disposition à temps plein d'une organisation syndicale nationale représentative, soit du fait de la combinaison de ces deux situations lorsqu'elles sont à temps partiel et des autorisations spéciales d'absence, les dispositions suivantes sont applicables :

1° La notation de cet agent évolue dans les mêmes proportions que la note chiffrée moyenne d'un agent de même grade et de même échelon ou d'un agent de même grade s'il n'existe pas d'agent du même échelon dans l'établissement ;

2° Les modalités d'avancement de grade de cet agent sont appréciées, durant la période où l'intéressé demeure dans cette situation, par référence à l'avancement de grade d'un membre du même corps ou du même emploi ayant à la date de la cessation totale de l'activité de service une situation équivalente à celle de l'intéressé et ayant bénéficié d'un avancement moyen depuis cette date.

### **Chapitre III : Dispositions finales**

#### **Article 30**

Modifié par [Décret n°2012-736 du 9 mai 2012 - art. 19](#)

Pour la détermination de l'effectif prévu aux articles 3 et 16, l'effectif à prendre en considération est le nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales pour les élections au comité technique d'établissement.

#### **Article 31**

Le ministre de l'économie, des finances et du budget, le ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'économie, des finances et du budget, chargé du budget et de la consommation, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, chargé de la santé, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**CIRCULAIRE N° DGOS/RH3/2013/ 275 du 9 juillet 2013 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière**  
NOR : AFSH1317891C

*Textes de référence :*

*Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 9,*

*Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, et notamment ses articles 11, 17, 18, 20 et 104,*

*Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique*

*Décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié 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*

*Décret n° 2012-736 du 9 mai 2012 modifiant le décret n° 86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*

*Texte abrogé : Circulaire N° DGOS/RH3/2012/435 du 26 décembre 2012*

Le droit syndical est garanti à l'ensemble des agents publics ; il trouve son fondement dans les termes mêmes du préambule de la constitution de 1946 qui donne une valeur constitutionnelle à la liberté syndicale. La convention n° 87 de l'organisation internationale du travail du 9 juillet 1948 et la convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950 lui ont donné une assise internationale.

Les conditions de son application dans la fonction publique hospitalière ont été organisées historiquement par le décret n° 86-660 du 19 mars 1986.

Les relations sociales ont évolué et ont conduit à la signature, le 2 juin 2008, des Accords de Bercy relatifs à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

Ces accords comportent des engagements pour une amélioration des relations professionnelles dans les trois fonctions publiques. Ils portent sur plusieurs thèmes structurants : l'évolution des règles de représentativité, les conditions d'accès aux élections professionnelles, la place de la négociation, et, enfin, les droits et moyens alloués aux organisations syndicales.

L'engagement a été pris de conforter et d'améliorer les droits et moyens des organisations syndicales, en fonction des nouveaux enjeux du dialogue social, mais aussi de simplifier le cadre juridique relatif aux droits et moyens syndicaux, dans le sens de la transparence, de l'efficacité et de la responsabilité des acteurs du dialogue social.

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

C'est donc sur la base de conclusions remises en mai 2010 par les corps d'inspection générale des trois fonctions publiques que le Gouvernement a conduit une concertation avec les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers. Au terme de cette concertation, des orientations ont été proposées dans un relevé de conclusions établi par le ministre de la fonction publique le 29 septembre 2011.

Le décret n°2012-736 du 9 mai 2012 modifiant le décret n° 86-660 du 19 mars 1986, rénove l'architecture des moyens syndicaux, définit les critères d'appréciation de la représentativité qui conditionne l'octroi de certains droits et moyens, et renforce la transparence des moyens accordés aux organisations syndicales ; cette représentativité est désormais appréciée en fonction des sièges et/ou des suffrages obtenus lors des élections au CTE.

La présente circulaire, qui abroge et remplace la circulaire N° DGOS/RH3/2012/435 du 26 décembre 2012 examine successivement :

- les conditions d'exercice des droits syndicaux,
- la situation des représentants syndicaux.

Les droits et moyens syndicaux définis dans le décret du 9 mai 2012 sont accordés sans préjudice de moyens complémentaires susceptibles d'être alloués localement dans le cadre de protocoles locaux élaborés dans le respect des dispositions réglementaires.

La modernisation des garanties accordées aux agents investis de mandats syndicaux, prévue par les accords de Bercy du 2 juin 2008, fera l'objet de dispositions réglementaires nouvelles dans une phase ultérieure et après concertation avec les organisations syndicales. Cet aspect n'est donc pas abordé dans la présente circulaire

Des précisions ayant été apportées par un certain nombre de circulaires sur différents points abordés par le décret du 19 mars 1986 modifié, il a été convenu de regrouper dans une instruction plus générale l'ensemble des dispositions applicables en la matière.

Afin de préserver la qualité du dialogue social dans les établissements, les protocoles locaux d'application des présentes dispositions devront associer l'ensemble des organisations syndicales présentes dans ces établissements même si celles-ci n'ont pas obtenu de sièges aux instances consultatives à l'issue des dernières élections professionnelles.

Je vous demande de bien vouloir porter sans délai ces instructions à la connaissance des établissements concernés et de me tenir informé, sous le présent timbre, des difficultés qui pourraient se présenter dans son application.

*Pour la ministre et par délégation*

*Jean DEBEAUPUIS*

*Le Directeur général de l'offre de soins*

*Denis PIVETEAU*

*Secrétaire général des Ministères*

*chargés des affaires sociales*

## **Annexe**

### **Chapitre 1 - Conditions d'exercice du droit syndical**

#### **1- Locaux syndicaux**

(Article 96 de la loi du 9 janvier 1986 - articles 3 et 4 du décret du 19 mars 1986 modifié).

##### a) Conditions d'attribution

L'octroi d'un local distinct est de droit pour les organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, ainsi que pour les organisations syndicales représentatives dans l'établissement lorsque celui-ci emploie au moins 200 agents.

Les établissements employant entre 50 et 199 agents doivent mettre à la disposition des organisations syndicales et sur leur demande un local commun à usage de bureau. Ces organisations syndicales doivent avoir déclaré une section syndicale dans l'établissement et être, soit représentatives dans cet établissement, soit représentées au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (*voir annexe sur les conditions de représentativité des organisations syndicales pour l'accès à certains droits*).

Les établissements employant moins de 50 agents peuvent également mettre un local commun à usage de bureau à disposition des organisations syndicales ayant une section syndicale dans l'établissement.

Sont considérées comme représentatives dans l'établissement les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique d'établissement.

Lorsqu'un établissement, considéré en tant qu'entité juridique, comporte plusieurs sites d'implantations, l'effectif à prendre en considération pour accorder des locaux supplémentaires aux organisations syndicales dans les différents sites est compté au niveau de chacun de ces sites. L'effectif à prendre en considération est celui des électeurs inscrits sur les listes électorales pour la dernière élection au comité technique d'établissement (CTE).

Pour les établissements mentionnés à l'article R 6147-1 du Code de la santé publique (l'AP-HP, les HCL et l'AP-HM), l'effectif qui sert de base pour attribuer un ou des locaux supplémentaires est celui des électeurs inscrits sur les listes électorales pour la dernière élection au comité technique local d'établissement (CTLE).

Les organisations syndicales représentées au sein des CTLE peuvent bénéficier d'un local dans le cadre des dispositions ci-dessus explicitées.

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales doivent être en principe situés dans l'enceinte de l'établissement et situés au plus près du lieu de travail des agents. Si l'établissement est contraint de louer des locaux, il en supporte alors la charge mais ne peut en aucun cas verser de subvention à cet effet à une organisation syndicale.

#### b) - Aménagement

Les locaux syndicaux doivent convenir à l'exercice de l'activité des organisations syndicales; les équipements des locaux doivent être adaptés aux pratiques actuelles : un micro-ordinateur, une imprimante ainsi qu'une connexion au réseau internet, une ligne téléphonique, un photocopieur (ou l'accès permanent à un photocopieur de l'établissement) et une boîte aux lettres sécurisée au nom des organisations syndicales éventuellement paraissent indispensables ; de même l'accès à la documentation et aux revues professionnelles courantes doit être prévu. Les locaux syndicaux doivent présenter les mêmes caractéristiques de confort que les autres locaux administratifs de l'établissement (chauffage, isolation, peinture, accessibilité) et être équipés d'un mobilier correct et suffisant.

La nature de l'ensemble des équipements et des moyens matériels mis à disposition des organisations syndicales, doit-elle être comparable à celle des services administratifs de l'établissement.

Ces indications ne sont pas limitatives, un large champ est ouvert à la concertation au sein du CTE pour définir ces équipements dont il revient au directeur d'arrêter la liste et les conditions d'utilisation.

#### c) - Accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

Les signataires des accords de Bercy du 2 juin 2008, cités en introduction étaient convenus de la nécessité d'une revue préalable des pratiques en vigueur en matière de TIC, afin d'identifier les difficultés rencontrées, de rapprocher les pratiques des employeurs publics et de tenir compte de l'évolution des relations syndicales.

L'arrêté du ministre chargé de la santé, prévu par l'article 4 du décret du 19 mars 1986 modifié définira, à l'issue de ces travaux, le cadre général de l'utilisation des TIC, afin d'harmoniser les chartes de gestion des TIC au sein des établissements autour de règles communes.

Dans ce cadre, une décision du directeur d'établissement définira les conditions d'utilisation des NTIC par les organisations syndicales ayant une section syndicale dans l'établissement et représentées au CSFPH ou au CTE, ainsi que les obligations de l'administration en la matière. En particulier, l'accès au réseau informatique doit être garanti à ces organisations syndicales.

## 2 - Réunions syndicales

(Article 96 de la loi du 9 janvier 1986 - articles 5 à 8 du décret du 19 mars 1986 modifié).

#### a) Réunions prévues par l'article 5 du décret du 19 mars 1986

Toutes les organisations syndicales, peuvent tenir des réunions statutaires (réunions de toutes instances mentionnées par les statuts des syndicats) dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement. Ne peuvent assister à ces réunions que les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence.

Toutes les organisations syndicales, peuvent également tenir des réunions d'information dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement. Seuls les agents qui ne sont pas en service peuvent y



participer. Ces réunions n'ouvrent pas droit à autorisations spéciales d'absence et ne doivent donc pas être confondues avec celles correspondant à « l'heure mensuelle d'information syndicale » (article 6 du décret du 19 mars 1986 modifié) pour lesquelles des autorisations spéciales d'absence sont prévues.

Si, pour l'organisation de ces réunions, il n'existe pas de locaux disponibles dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement, le chef d'établissement doit mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales en dehors de cette enceinte.

b) Réunions prévues par l'article 6 du décret du 19 mars 1986

Il convient de distinguer les dispositions relatives aux conditions pratiques d'organisation des réunions par les organisations syndicales, du droit individuel des agents à participer à ces réunions.

Les organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ou représentatives dans l'établissement peuvent tenir pendant les heures de service des réunions mensuelles d'information d'une heure par mois.

Sont considérées comme représentatives dans l'établissement les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique d'établissement.

Chaque organisation syndicale a la possibilité de regrouper ses heures mensuelles d'information dans la limite du trimestre. Dans cette limite, elle peut tenir une ou plusieurs réunions d'information.

Tout agent hospitalier souhaitant participer à l'une de ces réunions mensuelles d'information doit présenter à son supérieur hiérarchique une demande d'autorisation spéciale d'absence au moins trois jours avant la date prévue pour cette réunion. Cette autorisation lui est accordée sous réserve des nécessités du service. En outre les autorisations spéciales d'absence accordées à chacun des agents de l'établissement pour participer à ces réunions ne peuvent excéder douze heures par année civile.

De plus, pendant la période de six semaines précédant l'organisation d'un scrutin organisé pour le renouvellement d'une ou plusieurs instances de concertation (CAPL, CAPD, CTE...), chaque organisation syndicale présentant sa candidature peut organiser une réunion d'« information spéciale » supplémentaire. Chaque agent a la possibilité d'assister, en sus des 12 heures annuelles autorisées, à l'une de ces réunions dans la limite d'une heure.

c) Dispositions communes aux réunions prévues par les articles 5 et 6 du décret du 19 mars 1986.

Le chef d'établissement définit en concertation avec les organisations syndicales les modalités pratiques d'organisation des réunions statutaires et d'information. Afin de préserver la neutralité du service public, ces réunions ne peuvent se tenir qu'en dehors des locaux ouverts au public (local syndical, restaurant du personnel, salle de repos du personnel, salle de réunion par exemple...) et ne doivent pas entraîner de conséquences sur le fonctionnement des services.

A l'exception de celles de ces réunions qui se tiennent dans les locaux syndicaux, la demande d'organisation de ces réunions doit être présentée au responsable de l'établissement au moins une semaine avant la date de ces réunions. La réponse doit être donnée quarante huit heures avant cette même date. Tout refus doit être motivé de manière écrite, claire et précise.

Tout représentant mandaté par une organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation, même s'il n'appartient pas à l'établissement dans lequel se tient la réunion ; hors tenue de la réunion dans les locaux syndicaux, le chef d'établissement doit être informé de la venue de ce représentant au moins vingt-quatre heures avant la date de cette réunion dans la mesure où celle-ci se tient dans les locaux de l'établissement.

### **3 - Affichage des documents d'origine syndicale**

(Article 96 de la loi du 9 janvier 1986 - article 9 du décret du 19 mars 1986 modifié).

Les organisations syndicales ayant une section syndicale dans l'établissement ou des élus dans une ou plusieurs instances de concertation de l'établissement, ainsi que les organisations

syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage.

Ces panneaux doivent être en nombre suffisant, de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation des documents (c'est-à-dire dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures). Ils doivent être placés dans des locaux facilement accessibles aux personnels. L'emplacement de ces locaux est déterminé en concertation avec les organisations syndicales.

Le chef d'établissement est avisé de l'affichage et ne peut s'y opposer que si le document affiché contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques telles que définies par l'article 29 de la loi du 29 juillet 1987 relative à la liberté de la presse.

En outre, dans un arrêt n° 43753 du 13 décembre 1985, le Conseil d'Etat a précisé que les dispositions du décret du 28 mai 1982 - similaires à celles du décret du 19 mars 1986 concernant l'affichage et la distribution de documents syndicaux - qui autorisent le libre affichage et la distribution de documents d'origine syndicale, n'ont ni pour objet ni pour effet d'autoriser les organisations syndicales de fonctionnaires à procéder à l'affichage ou la distribution de documents étrangers à l'exercice du droit syndical tel qu'il est défini par la loi. Il convient sur ce point de se reporter à l'article L. 2131-12 (*Article L2131-1 : Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts*) du code du travail relatif à l'objet des syndicats.

#### **4 - Distribution des documents d'origine syndicale**

(Article 96 de la loi du 9 janvier 1986 - article 10 du décret du 19 mars 1986).

Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux agents dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement mais en dehors des locaux ouverts au public. Néanmoins, le restaurant du personnel, l'entrée dans l'enceinte de l'établissement, etc. auxquels accèdent également les visiteurs de l'hôpital seront considérés comme un lieu où ces documents pourront être distribués. Ils sont également communiqués pour information à l'autorité compétente. Ces distributions, qui ne doivent pas entraver le fonctionnement du service, ne peuvent être assurées que par des agents qui, soit ne sont pas en service, soit bénéficient d'une décharge d'activité de service ou d'une autorisation spéciale d'absence, ou enfin par des agents relevant d'un autre établissement de la fonction publique hospitalière et qui sont investis d'un mandat syndical quelle que soit la forme sous laquelle ils l'exercent (autorisations spéciales d'absence, décharges d'activité de service). Dans cette dernière hypothèse, le directeur de l'établissement devra être informé de la venue de ces agents au moins 24 heures à l'avance.

La législation et la jurisprudence administrative citées au dernier paragraphe du point 3 ci-dessus s'appliquent également à la distribution des tracts syndicaux

#### **5 - Collecte des cotisations syndicales**

(Article 96 de la loi du 9 janvier 1986 - article 11 du décret du 19 mars 1986).

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement, mais en dehors des locaux ouverts au public, par des représentants syndicaux qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service. Ces collectes ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service.

## **Chapitre 2 - Situation des représentants syndicaux**

Le développement normal de l'activité des organisations syndicales, impose que les représentants syndicaux ne puissent faire l'objet de discriminations en raison de leur activité syndicale, sur quelque plan ou sous quelque forme que ce soit et, en particulier, au plan du déroulement de leur carrière.

Par ailleurs, il est indispensable que les représentants syndicaux disposent d'un temps suffisant pour remplir leur mission. Les facilités dont ils sont susceptibles de bénéficier revêtent la forme :

- soit d'autorisations spéciales d'absence,
- soit de crédit de temps syndical pris sous forme de décharges d'activité de service ou sous forme d'autorisations d'absence,
- soit de mises à disposition auprès d'organisations syndicales nationales.

Deux ou trois de ces modalités peuvent être cumulées par un même représentant. Le cumul de décharges d'activité de service et de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale nationale pour un même agent devra faire l'objet d'un planning prévisionnel.

### 1 – Les autorisations spéciales d'absence

(Article 45 de la loi du 9 janvier 1986 - articles 13 à 15 du décret du 19 mars 1986)

L'article 45 de la loi de 1986 prévoit que des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées, sous réserve des nécessités du service :

- Aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux ;
- Aux membres élus des organismes directeurs des organisations syndicales lors de la réunion desdits organismes, quel que soit leur niveau dans la structure du syndicat considéré ;
- Aux membres des assemblées délibérantes des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 et des organismes statutaires créés en application de dispositions législatives ou réglementaires ;
- Aux membres de certains organismes privés de coopération inter hospitalière, dont la liste est fixée par décret en conseil d'Etat.

Ces autorisations permettent à leurs bénéficiaires de participer à des activités institutionnelles syndicales ou administratives.

Les agents ainsi autorisés devront produire le justificatif de leur participation à ces réunions pour se voir indemnisés de leurs frais de déplacement.

#### a) Les autorisations spéciales d'absence pour activités institutionnelles syndicales (article 13)

Tout représentant syndical dûment mandaté par l'organisation à laquelle il appartient a le droit de bénéficier, sous réserve des nécessités du service (voir point 4) d'autorisations spéciales d'absence afin de participer à des congrès ou des réunions d'organismes directeurs de cette organisation syndicale dans les conditions précisées au tableau ci-après :

Organisations syndicale concernée	Réunions concernée	Durée de l'absence autorisée
1° Unions, fédérations, confédération de syndicats (1) non représentées au conseil commun de la fonction publique et syndicats qui leurs sont affiliés (1)	Congrès et réunions d'organismes directeurs (2)	10 jours par an et par agent(3)
1° Organisations syndicale internationales 2° Unions, fédérations, confédération de syndicats (1) représentées au conseil commun de la fonction publique et		20 jours par an et par agent(3)

syndicats qui leurs sont affiliés (1)		
---------------------------------------	--	--

(1) Le nouveau dispositif des ASA plafonnées par agent et par an opère une distinction en fonction de la représentation de l'union de syndicats ou du syndicat concerné, directe ou par affiliation, au conseil commun de la fonction publique (à l'exception de la participation à des réunions de syndicats de niveau international, qui justifient dans tous les cas un plafond d'ASA fixé à 20 jours par an).

Seuls les congrès ou réunions d'organismes directeurs des organisations syndicales mentionnées peuvent donner lieu à des ASA au titre de l'article 13 : il s'agit des syndicats de niveau international, des syndicats ou regroupements de syndicats, inter fonctions publiques ou interprofessionnel, ainsi que des syndicats nationaux et locaux et des unions régionales interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliées.

En revanche, les congrès et réunions des organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre

niveau que ceux mentionnés à l'article 13 (structures locales d'un syndicat national, sections syndicales)

n'ouvrent pas droit aux ASA de l'article 13 mais aux ASA contingentées au titre des crédits d'heures, forme d'utilisation du crédit global de temps syndical prévu à l'article 16 du décret (cf. point 2.3 ci-après).

(2) Est considéré comme congrès, une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation concernée ayant pour but d'appeler l'ensemble des membres à se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire de délégués mandatés à cet effet.

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

(3) Ces deux limites ne sont pas cumulables entre elles.

Pour mémoire, l'article 2 du décret n° 86-660 pose le principe selon lequel « les organisations syndicales déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ».

Les agents susceptibles d'obtenir une autorisation spéciale d'absence en application de l'article 13 du décret n° 86-660 devront avoir été désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et devront justifier du mandat dont ils auront été investis. Pour cela, ils devront adresser leur demande d'autorisations d'absence, appuyée de la convocation, à l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis de leur chef de service, en principe au moins trois jours à l'avance. Il est recommandé à l'autorité investie du pouvoir de nomination de répondre dans les plus brefs délais aux demandes d'autorisation d'absence qui leur sont adressées.

Les refus opposés au titre des nécessités du service doivent être motivés par l'administration. Sur ce point, se reporter au point 4 ci-après.

Les délais de route s'ajoutent à la durée de l'autorisation spéciale d'absence résultant de l'application de l'article 13. Cette disposition doit s'entendre comme signifiant que les délais de route qui ne sont pas compris dans la durée des ASA viennent s'y ajouter. Ainsi la durée de l'autorisation spéciale d'absence est égale à la durée s'écoulant entre le départ de la résidence administrative ou familiale et le retour à cette même résidence, sans que cette durée soit supérieure à la durée totale de la réunion augmentée du temps de trajet le plus direct.

Les autorisations spéciales d'absence peuvent être fractionnées en demi-journées.

b) Les autorisations spéciales d'absence de l'article 15

\* ASA pour siéger dans certains organismes (*le Haut Conseil des Professions Paramédicales fait l'objet, en matière d'autorisations d'absences de dispositions spécifiques à l'article D 4381-6 du Code de la Santé Publique*).

L'article 15 du décret n° 86-660 modifié prévoit que des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion (donc de plein droit), aux représentants syndicaux qui sont appelés à siéger dans les instances de concertation et organismes énumérés ci-dessous :

- assemblées délibérantes des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 et structures de coopération auxquels ils adhèrent ;
- organismes privés de coopération inter hospitalière mentionnés à l'article 1er du décret n°86-661 du 19 mars 1986 : Association nationale pour la formation du personnel hospitalier et Comité de gestion des œuvres sociales des personnels hospitaliers ;
- conseil commun de la fonction publique et conseil supérieur de la fonction publique hospitalière et leurs commissions ;
- comités consultatifs nationaux, comités techniques d'établissements (*et leurs sous-commissions*) ;
- commissions administratives paritaires et commissions départementales de réforme des agents des collectivités locales ;
- commissions médicales d'établissement (*le Haut Conseil des Professions Paramédicales fait l'objet, en matière d'autorisations d'absences de dispositions spécifiques à l'article D 4381-6 du Code de la Santé Publique*) ;
- centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière ;
- comité national et comités locaux du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- conseil d'administration des organismes de retraite, des organismes de sécurité sociale, et des mutuelles ;
- conseil économique, social et environnemental et conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux ;
- organisme gestionnaire du développement professionnel continu.

Les agents qui peuvent bénéficier d'ASA au titre de l'article 15 :

- les titulaires convoqués pour participer à la réunion ;
- les suppléants lorsqu'ils sont convoqués pour remplacer un titulaire défaillant ;
- les suppléants informés de la tenue de la réunion sont autorisés à assister à celle-ci (sans voix délibérative) dans le respect de la réglementation propre à chacune des instances ou organismes susmentionnés.

\* ASA pour participer à des groupes de travail réunis à l'initiative de l'administration ou à une négociation dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Les ASA prévues par l'article 15 sont également accordées aux représentants syndicaux, qu'ils soient ou non membres élus d'une instance ou d'un organisme consultatif, lorsqu'ils sont appelés à participer à des groupes de travail ou à des réunions de négociation convoqués par l'administration ou l'autorité responsable, préparatoires ou non à la réunion d'une instance.

Dans tous les cas, le choix des personnes appelées à participer au groupe de travail est de la responsabilité de l'organisation syndicale invitée à y participer. Il demeure néanmoins de la responsabilité de l'administration de déterminer le nombre maximum de personnes pouvant y participer.

La participation aux réunions et comités de suivi organisés par les ARS ou les préfets relève des ASA de l'article 15.

\* Durée des ASA accordées au titre de l'article 15

La durée de l'autorisation spéciale d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal au double de la durée prévisible de la réunion pour en assurer la préparation et le compte rendu.

Trois jours au moins avant la date de l'une ou de l'autre des réunions visées à l'article 15 du décret du 19 mars 1986 modifié, l'agent doit solliciter auprès de son supérieur hiérarchique l'octroi de l'autorisation spéciale d'absence correspondante.

S'agissant des frais de déplacement des agents participant aux réunions, le décret n° 86-660 n'aborde pas cette question. Les dispositions applicables sont celles du décret n° 92-566 du 25 juin 1992 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France. Le principe est que seuls les frais exposés par les personnes convoquées (titulaires, suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire) sont justifiés par une obligation et de ce fait pris en charge par l'administration. Les frais de déplacement des suppléants, lorsqu'ils sont autorisés à assister à une séance à laquelle ils n'ont pas voix délibérative - le titulaire étant présent - ne sont donc pas pris en charge par l'administration.

Ce point découle de la stricte application du décret du 25 juin 1992 précité. En ce qui concerne les groupes de travail et les réunions de négociation, cette précision est sans objet, puisqu'il n'y a pas de suppléance ni de quorum défini par les textes : c'est à l'administration de déterminer le nombre maximum de personne que chaque organisation syndicale invitée à participer peut désigner, sachant que ces personnes seront remboursées de leurs frais éventuels puisqu'elles "participent" effectivement à la réunion.

Ces autorisations d'absence (ASA) sont accordées sans préjudice des autres facilités en temps dont peuvent disposer les agents en application du décret, notamment les ASA accordées en application de l'article 13 et les décharges d'activité et/ou ASA accordées dans le cadre du crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret.

- c) Situation de l'agent qui n'est pas en service pendant la durée des congrès ou réunions mentionnés aux articles 13 et 15

L'autorisation spéciale d'absence peut être définie comme étant l'autorisation donnée à un agent d'exercer pendant ses heures de service une activité syndicale au lieu et place de son activité normale, la durée effective des autorisations spéciales d'absence s'imputant sur le temps de service.

Toutefois, l'activité syndicale ne coïncide pas forcément avec la journée de travail, notamment lorsque l'agent effectue son service de nuit.

C'est pourquoi, afin de permettre à tous l'exercice du droit syndical, le représentant syndical mandaté par son organisation pour participer à une réunion ou un congrès sera réputé être en service pendant la durée de cette réunion et considéré, sous réserve des nécessités du service, comme bénéficiaire de l'autorisation spéciale d'absence correspondante. Il sera procédé à un aménagement des horaires de travail de l'agent concerné pour intégrer une période de récupération correspondant, outre les délais de route éventuels, à une durée d'autorisation spéciale d'absence égale à la durée de la réunion dans le cas des réunions visées à l'article 13 du décret du 19 mars 1986 et augmentée de la durée des travaux de préparation et de compte rendu pour les réunions des organismes mentionnés à l'article 15.

## **2 – Le crédit de temps syndical**

L'article 16 du décret n° 86-660 modifié traite du crédit de temps syndical qui recouvre deux types de facilités en temps contingentées prévues par le décret dans sa version initiale, pour en élargir les conditions d'utilisation.

Le nouveau crédit de temps syndical offre en effet aux organisations syndicales plus de souplesse pour adapter l'utilisation de leurs moyens aux besoins de leur activité. Il pourra être utilisé selon le choix de l'organisation titulaire du crédit de temps syndical :

- soit sous forme de décharges d'activité de service (DAS),
- soit sous forme de crédits d'heures.

Le contingent de crédit de temps syndical, exprimé en ETP (équivalent temps plein) est défini au sein de chaque établissement.

Lorsque le contingent de crédit de temps syndical ne permet pas d'atteindre un demi-ETP, celui-ci est alors exprimé en heures.

a) 1ère opération : calcul du contingent global

Le contingent global de crédit de temps syndical est déterminé à l'issue du renouvellement général des comités techniques d'établissement de la fonction publique hospitalière et est reconduit chaque année sans qu'il soit besoin de le recalculer jusqu'au prochain renouvellement général.

L'unité de mesure du crédit de temps syndical est l'équivalent temps plein (ETP). Cette durée doit être appréciée en fonction des règles en vigueur dans la fonction publique (actuellement la durée annuelle de travail effectif est de 1607 heures maximum en application du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002.

Le crédit de temps syndical est calculé en additionnant deux contingents :

1- un contingent égal à une heure pour mille heures travaillées par les agents inscrits sur les listes électorales définitives lors de la dernière élection au comité technique d'établissement de l'établissement concerné.

Dans un souci de simplification, le chef d'établissement doit, après consultation des organisations syndicales effectuer le calcul de ce contingent en appliquant la formule suivante, la durée légale du travail effectif étant actuellement fixée à 1607 heures par an dans la fonction publique hospitalière :

$$\frac{1607 \text{ heures} \times \text{nombre d'électeurs au comité technique d'établissement}}{1000 \text{ heures}}$$

2- un contingent calculé par application du barème suivant :

- 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 1000 agents : 250 heures par mois ;
- 1001 à 1250 agents : 300 heures par mois ;
- 1251 à 1500 agents : 350 heures par mois ;
- 1501 à 1750 agents : 400 heures par mois ;
- 1751 à 2000 agents : 450 heures par mois ;
- 2001 à 3000 agents : 550 heures par mois ;
- 3001 à 4000 agents : 650 heures par mois ;
- 4001 à 5000 agents : 1000 heures par mois ;
- 5001 à 6000 agents : 1500 heures par mois ;
- au-delà de 6000 agents : 100 heures supplémentaires par mois pour 1000 agents supplémentaires.

Pour calculer chacun de ces deux contingents, **l'effectif à prendre en considération est le nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales établies pour les dernières élections organisées en vue du renouvellement général des représentants du personnel au CTE.**

A titre transitoire, le I de l'article 21 du décret n° 2012-736 du 9 mai 2012 prévoit une possibilité de sauvegarde du niveau global des facilités en temps en faveur de l'ensemble des organisations syndicales bénéficiaires du crédit de temps syndical au sein de chaque établissement. **Il s'agit d'une garantie collective qui s'apprécie à périmètre équivalent.**

Cette possibilité pourra s'appliquer dans les établissements où il sera constaté que le crédit global de temps syndical calculé en application des nouvelles règles prévues par le décret de 2012 est inférieur à la totalité des facilités en temps calculées l'année précédant l'entrée en vigueur de ce décret. Cette possibilité consiste donc à maintenir globalement le volume global des ASA de l'article 14 et des DAS des articles 16 à 18 du décret du 19 mars 1986 dans sa version antérieure au décret de 2012.

Ce maintien des droits est laissé à l'appréciation de chaque directeur d'établissement quant à son opportunité et à son volume qui sera défini dans la limite des droits acquis l'année précédente. La décision de maintien des droits sera valable un an, éventuellement renouvelable jusqu'au prochain renouvellement général des instances de concertation de la fonction publique hospitalière.

b) 2ème opération : répartition du crédit global de temps syndical entre les organisations syndicales

1/ Dispositions pérennes

Cette répartition est réalisée entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité appréciée en fonction des résultats qu'elles ont obtenus lors des élections au CTE. Ainsi :

- 50 % du crédit global de temps syndical est réparti entre les seules organisations syndicales qui ont obtenu des sièges au CTE, proportionnellement au nombre de sièges qu'elles ont obtenu. Lorsque le ou les sièges ont été obtenus par des organisations syndicales ayant présenté une candidature commune, la répartition de ce crédit global de temps syndical s'effectue selon la clé de répartition indiquée par elles et à défaut d'une telle indication, cette répartition se fait à parts égales entre les organisations syndicales concernées par le directeur d'établissement.
- 50 % du crédit global de temps syndical est réparti entre toutes les organisations syndicales qui ont présenté leur candidature à l'élection au CTE, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenu. Dans l'hypothèse où des candidatures communes ont été présentées par des organisations syndicales lors des élections au CTE, la répartition entre elles de ce crédit global de temps syndical s'effectue selon la clé de répartition indiquée par elles lors du dépôt de candidature et à défaut d'une telle indication, cette répartition se fait à parts égales entre les organisations syndicales concernées.

2/ Dispositions transitoires

Le II de l'article 21 du décret n° 2012-736 du 9 mai 2012 institue une garantie individuelle en faveur de chaque organisation syndicale en présence.

Chaque organisation syndicale pour laquelle il est constaté que le nouveau contingent de crédit syndical qui lui est attribué est inférieur au volume de décharges d'activité de service dont elle bénéficiait avant l'entrée en vigueur du décret de 2012, conserve ce volume de décharges d'activité de service jusqu'au 31 décembre 2012.

En outre, certains établissements ont pu, conformément à l'instruction en date du 4 janvier 2012, maintenir à titre conservatoire - depuis le 1er janvier 2012 jusqu'à la publication du décret au Journal officiel - aux organisations syndicales ayant une section syndicale dans l'établissement le volume des autorisations d'absence et de décharges d'activité de service dont elles bénéficiaient en 2011.



Il conviendra, une fois effectué le calcul du volume de crédit de temps syndical revenant à chaque organisation syndicale, soit en application des dispositions pérennes, soit au titre de la garantie individuelle, de déduire le volume des ASA et DAS de 2011 qui avaient été maintenues à leur profit et qu'elles ont utilisé au début de l'année 2012.

c) 3ème opération : désignation des agents bénéficiaires de crédit de temps syndical

En application du V de l'article 16 du décret n° 86-660 modifié, chaque organisation syndicale titulaire de crédit de temps syndical désigne, dans la limite du nombre d'ETP de crédit de temps syndical qui lui est alloué, les agents qu'elle entend voir bénéficier de décharges d'activité de service. Les décharges d'activité de service ainsi attribuées sont soit totales, soit partielles.

Chaque organisation syndicale transmet au chef d'établissement :

- d'une part la liste nominative des bénéficiaires de décharges (Nom prénom, affectation, quotité de décharge demandée).
- Lorsqu'une organisation syndicale désigne, comme bénéficiaires de décharges d'activité de service, des agents dont la durée de travail est inférieure à 1607 heures par an, par exemple des agents de nuit dont la durée du travail est comprise entre 1440 et 1470 heures par an ; il convient d'en tenir compte dans le crédit de temps syndical de l'organisation syndicale concernée.
- d'autre part le nombre d'ETP, ou d'heures en cas de contingent inférieur à un demi-ETP, qu'elle entend réserver aux autorisations d'absence sous forme de crédits d'heures réparties mensuellement. Les agents bénéficiaires de ces crédits d'heures seront désignés par l'organisation syndicale, sous forme d'autorisation d'absence.

Toutefois, afin d'éviter le maximum de difficultés liées au fonctionnement des services, les organisations syndicales sont invitées à faire connaître à l'administration, dans la mesure du possible, l'utilisation prévisionnelle des crédits d'heures en terme de calendrier et de personnes concernées. Une concertation peut être menée au niveau du CTE sur ce sujet.

L'attribution des décharges aux personnes ainsi désignées, ou leur retrait, fait nécessairement l'objet d'une décision de l'autorité administrative qui est susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir (CE 17 mars 2004, n° 262659).

d) Modalités de gestion du crédit de temps syndical (décharge de service et autorisations d'absence)

Modalités de gestion des autorisations spéciales d'absence

Le crédit d'heures peut être utilisé pour l'octroi d'autorisation d'absence, sans que celle-ci nécessite une justification de la part de l'organisation syndicale titulaire du droit. L'agent concerné doit cependant solliciter une autorisation d'absence auprès du directeur de l'établissement ou de son représentant, après avis du responsable de service, précisant la durée de l'absence sollicitée en principe au moins trois jours à l'avance. Il est recommandé aux autorités investies du pouvoir de nomination de répondre dans les plus brefs délais aux demandes d'autorisation d'absence.

Les refus opposés au titre des nécessités du service doivent être motivés par le directeur de l'établissement ou son représentant. Sur ce point, se reporter au § 4 ci-après.

L'agent ainsi désigné pourra notamment participer aux activités institutionnelles des instances statutaires de niveau local (unions régionales et unions départementales), des syndicats constitués au niveau local (établissement) et des sections syndicales et unions de sections syndicales.

Les crédits d'heures pourront également générer des autorisations d'absence pour permettre à des agents qui ne sont membres d'aucun des organismes institutionnels visés à l'article 15 du

décret n° 86-660, de participer à des réunions de concertation avec les administrations, dans un cadre informel ou dans le cadre d'une négociation.

#### Les décharges d'activité de service

(Article 97 de la loi du 9 janvier 1986 - articles 16 à 18 du décret du 19 mars 1986)

La décharge d'activité de service peut être définie comme étant l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale.

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires des décharges partielles ou totales. Si la désignation envisagée s'avère incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité administrative, après avis de la commission administrative paritaire, invite l'organisation syndicale concernée à porter son choix sur un autre agent.

La décharge d'activité de service est totale ou partielle ; elle est exprimée en pourcentage du temps de travail effectif ou en heure lorsque la conversion en ETP est inférieure à 50%, correspondant à la durée légale du travail. Il conviendra de veiller à ce que, lorsqu'un représentant syndical est déchargé partiellement de service, sa charge de travail soit allégée en proportion de l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire.

#### Situation des agents déchargés de service.

Les agents déchargés partiellement de service peuvent également bénéficier des autorisations spéciales d'absence prévues par les articles 13 et 15 des crédits d'heures prévu par l'article 16, ainsi que des mises à dispositions syndicales prévus par les articles 19 et suivants du décret du 19 mars 1986 modifié.

En application de l'article 97 de la loi du 9 janvier 1986, les agents qui bénéficient d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'un mandat syndical sont réputés être en position d'activité et continuent de bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position.

L'agent déchargé d'activité de service à temps partiel perçoit le traitement et les primes liés à sa situation statutaire auxquels il pouvait prétendre avant d'être déchargé de service mais les indemnités compensant des sujétions particulières ne lui sont versées que pour le temps où il subit effectivement ces sujétions.

La notation et l'avancement de l'agent bénéficiaire d'une décharge partielle d'activité de service doivent être établis en fonction des tâches qu'il continue à accomplir.

Le dossier de l'agent ne doit comporter aucune appréciation sur l'exercice de sa mission syndicale, le juge administratif est, de jurisprudence constante, catégorique sur ce point.

En application des dispositions de l'article 70 de la loi du 9 janvier 1986, « l'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps ou de l'emploi auquel ils appartiennent ».

Comme indiqué en introduction, des dispositions réglementaires seront prises ultérieurement en application des accords de Bercy pour clarifier les garanties accordées aux agents investis de mandats syndicaux.

Le principe de la liberté syndicale interdit à l'établissement de s'immiscer dans le fonctionnement interne des organisations syndicales en contrôlant les déplacements et, d'une façon plus générale, l'activité des agents déchargés de service. Il est en effet de la responsabilité de chaque organisation syndicale de s'assurer que ceux de ses membres qui sont déchargés de service se consacrent effectivement à une activité syndicale pendant la durée de leur décharge.

### **3 - Mises à disposition syndicales au niveau national**

(Article 97 de la loi du 9 janvier 1986 - articles 19 à 28 du décret du 19 mars 1986)

#### a) Définition

L'article 97 de la loi du 9 janvier 1986 dispose que les fonctionnaires qui sont mis à disposition d'une organisation syndicale nationale sont réputés être en position d'activité.

Le fonctionnaire ou l'agent non titulaire qui bénéficie d'une mise à disposition syndicale au niveau national reste rattaché à son établissement, est réputé continuer à y occuper un emploi, perçoit la rémunération correspondante, mais effectue son service auprès de l'organisation syndicale qui lui a confié un mandat à l'échelon national.

En équivalent temps plein, le nombre total des agents pouvant être mis à disposition d'une organisation syndicale nationale est fixé à 84 en application de l'article 19 du décret du 19 mars 1986 modifié.

b) Modalités de répartition entre les organisations syndicales de l'effectif total des agents mis à disposition

#### 2.1. – Dispositions pérennes

Cet effectif est réparti entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix obtenu par chacune d'elles lors des élections au CTE totalisé au plan national avec répartition des restes à la plus forte moyenne.

Lors du renouvellement des CTE, le ministre chargé de la santé notifie à chaque organisation syndicale le nombre d'agents mis à disposition dont elle bénéficie.

#### 2.2. – Dispositions transitoires

Jusqu'au prochain renouvellement général des instances de concertation dans la fonction publique hospitalière, cet effectif doit être réparti de la façon suivante :

- trois agents par organisation syndicale ayant obtenu plus de 2,5 % du nombre moyen des voix lors des élections au CTE ;
- l'effectif restant est réparti entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre moyen de voix obtenu par chacune d'elles lors des élections au CTE totalisé au plan national avec répartition des restes à la plus forte moyenne.

Lors du renouvellement des CTE, le ministre chargé de la santé notifie à chaque organisation syndicale le nombre d'agents mis à disposition dont elle bénéficie.

A la suite des dernières élections pour le renouvellement général des instances de concertation dans la fonction publique hospitalière du 20 octobre 2011 et jusqu'aux prochaines élections, la répartition des 84 mises à disposition syndicales au niveau national en application de ces critères est la suivante :

<b>CFDT</b>	<b>CFE-CGC</b>	<b>CFTC</b>	<b>CGT</b>	<b>CNI</b>	<b>FO</b>	<b>SMPS</b>	<b>SUD</b>	<b>UNSA</b>
<b>20</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>5</b>

c) Procédure de mise à disposition

L'organisation syndicale fait connaître au ministre le nom des agents qu'elle désigne pour être mis à disposition puis le ministre invite l'établissement concerné à mettre l'intéressé à la disposition de l'organisation syndicale.

La mise à disposition est prononcée, sous réserve des nécessités du service, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Lorsque la mise à disposition concerne un fonctionnaire, l'avis de la commission administrative paritaire est sollicité. La décision fixe la durée de la mise à disposition et les règles de préavis dont la durée ne peut être inférieure à un mois.

La mise à disposition peut être à temps partielle sans toutefois être inférieure à 20 % d'un temps complet (considérant la durée légale du travail effectif en vigueur au moment de la mise à disposition). Elle peut dans ce cas se cumuler avec les autorisations spéciales d'absence et décharges d'activité de service des articles 13, 15 et 16 du décret du 19 mars 1986. Les droits en

matière d'avancement d'un fonctionnaire mis à disposition à temps partiel doivent être appréciés en fonction des tâches qu'il continue à assumer.

d) Remplacement des agents mis à disposition

Le remplacement d'un agent mis à disposition peut être assuré grâce à la création d'un emploi supplémentaire par agent mis à disposition au tableau des effectifs permanents de l'établissement. L'emploi supplémentaire ainsi créé doit être supprimé à la première vacance dès lors que l'agent mis à disposition est réaffecté dans son établissement.

La rémunération et les charges afférentes des agents mis à disposition sont prises en charge par l'établissement et remboursé à celui-ci via l'ARS par abondement des enveloppes régionales.

e) Situation des agents mis à disposition

L'agent mis à disposition est rémunéré par son établissement ; il perçoit les primes et indemnités non liées à la compensation de sujétions particulières. Il ne peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle qu'avec l'accord de son organisation syndicale. Le pouvoir disciplinaire est exercé à son encontre par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

L'avancement et la notation du fonctionnaire mis à disposition à temps complet ont lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps ou de l'emploi auquel il appartient (article 70 de la loi du 9 janvier 1986). La mise à disposition assure à son bénéficiaire la protection contre le risque « accidents du travail ».

Le fonctionnaire ou l'agent non titulaire dont la mise à disposition prend fin est réaffecté dans les fonctions qu'il occupait avant sa mise à disposition ou dans des fonctions correspondant à son grade.

#### **4 - Autorisations spéciales d'absence, décharges d'activité de service mises à dispositions syndicales et les nécessités de service**

Les représentants syndicaux de la fonction publique hospitalière peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence, pour participer aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs syndicaux, et/ou de décharges d'activité de service et/ou de mises à dispositions syndicales au niveau national ; cela « sous réserve des nécessités du service » conformément aux dispositions des articles 13, 16 V et 21 du décret du 19 mars 1986 modifié.

Ces dispositions n'ont nullement pour objet de remettre en cause l'indépendance des organisations syndicales en donnant à l'administration le pouvoir, qui serait exorbitant, d'exercer un contrôle sur le choix des dirigeants responsables de ces organisations. Cependant, le droit syndical doit s'exercer sans porter atteinte à la qualité du service rendu aux usagers du service public. Il est donc nécessaire de laisser à l'administration la possibilité de refuser d'accorder une autorisation d'absence ou une mise à disposition syndicale ou de demander à une organisation syndicale de porter son choix sur un agent autre que celui désigné initialement par cette organisation pour bénéficier de crédits d'heures ou d'une décharge d'activité de service, dans l'hypothèse où l'absence de cet agent était de nature à perturber très gravement le fonctionnement du service.

Tout refus doit être motivé de manière écrite, claire et précise.

Cette motivation doit répondre aux conditions fixées par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs. L'article 1<sup>er</sup> de cette loi dispose « ... doivent être motivées les décisions qui : ...refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir ». Aux termes de l'article 3 de cette même loi : «La motivation exigée par la présente **loi doit être écrite et comporter les considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.**»

Le juge administratif contrôle, à chaque fois qu'il est saisi d'une contestation relative à un refus d'autorisation spéciale d'absence ou de décharges d'activité de service, que les nécessités de

service sont motivées conformément à ces dispositions [Le Conseil d'Etat a ainsi jugé : « ... qu'en se bornant à indiquer que le refus d'autorisation d'absence pour la journée du 12 septembre 1990 découlait d'un avis défavorable pour nécessités de service sans apporter d'autre indication sur ces dernières, dont au demeurant il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elles aient été de nature à faire obstacle, en l'espèce, à l'exercice des droits syndicaux par M. SAVARY, la direction du centre hospitalier régional de Bordeaux n'a pas satisfait à l'obligation de motivation résultant des dispositions de la loi du 11 juillet 1979... ». (cf. Conseil d'Etat 8 mars 1996 M. SAVARY, Syndicat CFDT des Services de santé et services sociaux de la Gironde).

Plus récemment, la Haute juridiction, au sujet d'un agent de la fonction publique territoriale, a jugé que la décision d'un maire refusant à un agent de service d'école maternelle un congé pour formation syndicale en dehors des périodes de vacances scolaires, qui ne précise pas en quoi les nécessités de service pendant ces périodes justifieraient un refus, porte atteinte à l'exercice de ses droits syndicaux par cet agent et se trouve par suite entachée d'illégalité. (CE 25 septembre 2009, n° 314265)].

En revanche, une autorisation spéciale d'absence doit être accordée de plein droit, sur simple présentation de sa convocation, à tout représentant syndical (titulaire, suppléant) qui est appelé à siéger au sein de l'un des organismes énumérés par l'article 15 dudit décret ou à tout représentant du personnel (titulaire ou suppléant) siégeant dans l'une de ces instances et désigné pour participer à un groupe de travail.

Par ailleurs, dans les cas où des nécessités de service dûment motivées conformément aux dispositions de la loi du 11 juillet 1979 susmentionnée seraient trop fréquemment opposées à un représentant syndical pour bénéficier d'autorisations spéciales d'absence et/ou de décharges d'activité de service et/ou de mises à dispositions syndicales, il conviendra que l'autorité investie du pouvoir de nomination, en concertation avec l'agent concerné et son organisation syndicale, recherche les possibilités de l'affecter sur un poste dans lequel il y aurait moins d'obstacles pour nécessités du service à l'exercice d'un mandat syndical. Le changement de service d'un agent pour ces motifs doit toutefois rester exceptionnel.

## **5 - Mutualisation des heures syndicales (dispositions transitoires prévues à l'article 20 du décret n° 2012-736 du 9 mai 2012)**

Les crédits d'heures syndicales, tels que définis aux articles 14 et 16 dans leur version antérieure au décret de 2012, qui n'ont pu être utilisés, au titre de l'année 2011, dans les établissements de moins de 500 agents en raison des nécessités du service ou de l'absence de section du syndicat qui pouvait y prétendre sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, additionnés au niveau départemental, reportés et utilisables en 2012.

Pour la détermination de l'effectif de 500 agents, il convient de prendre en compte l'effectif réel de l'ensemble des agents titulaires, stagiaires, et non titulaires de droit public exerçant leurs fonctions dans l'établissement au 31 décembre de la dernière année civile.

En application de l'article 20 du décret n° 2012-736 du 9 mai 2012 précité, le même volume d'heures est reporté chaque année au profit de chaque organisation syndicale bénéficiaire jusqu'au prochain renouvellement général des instances de concertation de la fonction publique hospitalière.

Chaque année à compter de 2012, chaque organisation syndicale bénéficiaire désigne, parmi les agents en fonctions dans n'importe quel établissement de la fonction publique hospitalière du département, celui ou ceux qui utiliseront ces crédits d'heures sous réserve des nécessités de service, après utilisation complète par ces derniers des crédits d'heures qui leur ont été attribués localement par leur propre établissement.

### Compensation financière

Une compensation financière sera versée par les établissements de moins de 500 agents qui n'ont pas consommé leur crédit de temps syndical, aux établissements de rattachement des agents bénéficiaires des crédits d'heures mutualisés compte tenu du nombre d'heures utilisées par ces derniers.

A la fin de chaque année, ces établissements indiqueront à l'ARS le nombre d'heures utilisées en leur sein. Au vu de ces informations, l'ARS calculera le nombre total d'heures mutualisées utilisées/nombre d'heures mutualisés. Ce pourcentage d'utilisation sera multiplié par le nombre d'heures reportées dans chaque établissement de moins de 500 agents.

Exemple :

Les établissements de moins de 500 agents suivants ont fait remonter des heures au niveau départemental :

1 HL : 60 H  
1 EHPAD : 50 H  
1 FDASE : 40 H

**TOTAL des heures mutualisées : 150 H**

Les heures mutualisées ont été utilisées par des agents employés dans les établissements suivants:

1 CHU : 65 H  
1 CH : 28 H

**TOTAL des heures mutualisées utilisées :93H**

**Pourcentage d'utilisation = 93 H/150 H = 62 %**

L'HL devra une compensation financière de :  $60 \text{ H} \times 62 \% = 37,2 \text{ H}$

L'EHPAD devra une compensation financière de :  $50 \text{ H} \times 62 \% = 31 \text{ H}$

FDASE devra une compensation financière de :  $40 \text{ H} \times 62 \% = 24,8 \text{ H}$

**TOTAL= 93 H**

Ce nombre définitif sera multiplié par le coût horaire moyen dans la fonction publique hospitalière déterminé chaque année par la DGOS, ce qui donnera le montant total du par chaque établissement de moins de 500 agents aux établissements de rattachement des agents attributaires des heures mutualisées.

L'ARS joue le rôle de coordonnateur entre les établissements.

*L'établissement de rattachement de l'agent bénéficiaire facturera l'établissement qui lui doit une compensation financière par un titre de recettes émis sur le compte 75831, intitulé « personnel ».*

## **6 - Couverture des risques encourus par les représentants syndicaux**

Les agents en décharge d'activité ou bénéficiaires d'autorisations spéciales d'absence prévues au présent décret 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.

## **7 - Garantie de transparence dans l'utilisation des moyens syndicaux**

Les dispositions relatives à la certification et à la publicité des comptes des syndicats professionnels issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et codifiées aux articles L. 2135-1 à L. 2135-6 du code du travail sont applicables aux organisations syndicales de la fonction publique.

L'article L. 2135-1 précité dispose que « les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, par le droit local sont tenus d'établir des comptes annuels ».

Lors de l'adoption de la loi du 20 août 2008, la volonté du législateur a été de soumettre l'ensemble des syndicats professionnels, y compris les organisations syndicales de fonctionnaires, aux nouvelles obligations comptables.

Ces règles ont été insérées dans le titre « statut juridique » du livre relatif aux syndicats professionnels du code du travail, titre dont les dispositions sont largement appliquées aux organisations de la fonction publique, notamment par le juge administratif.

Toutefois, à la différence des organisations syndicales du secteur privé, cette obligation de transparence financière ne constitue pas un critère de représentativité, l'article L. 2121-1 du code du travail qui définit les critères de représentativité des organisations syndicales pour l'accès aux élections professionnelles ou pour participer à la négociation collective ne s'appliquant pas aux syndicats de la fonction publique.

Le décret n° 2009-1665 du 28 décembre 2009 relatif à l'établissement, à la certification et à la publicité des comptes des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 du code du travail, codifié aux articles D. 2135-1 et suivants de ce même code, précise les conditions d'application des dispositions législatives.

En raison de la spécificité des ressources des organisations syndicales de la fonction publique et notamment de l'importance que représente la part des décharges d'activité et des autorisations d'absence dans ces ressources, l'article 18 du décret du 19 mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière complète le dispositif concourant à la transparence des moyens, en ce qui concerne les organisations syndicales de la fonction publique hospitalière. Il prévoit l'obligation d'insérer au bilan social annuel de chaque établissement, des informations et des statistiques sur les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales au cours de l'année écoulée. L'article 18 précise que chaque bilan social sera communiqué au comité technique d'établissement (CTE). Les compétences du CTE ont été définies par l'article R 6144-40 du Code de la santé publique. Le contenu du bilan social (*arrêté du 5 décembre 2012 fixant les modalités d'adoption et le contenu du bilan social des établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*) rénové permet d'obtenir des indicateurs de gestion de ressources humaines pertinents indispensables au dialogue social au sein des établissements ainsi qu'au niveau régional et national.

Je vous remercie pour votre implication dans la mise en œuvre de la présente circulaire et je vous prie de me tenir informé des difficultés que vous pourriez rencontrer dans son application.

22

## ANNEXE : Conditions de représentativité exigées des organisations syndicales pour l'accès à certains droits

Moyens concernés	Conditions de représentativité des organisations syndicales
Locaux syndicaux (art. 3)	Disposer d'au moins 1 siège au comité technique d'établissement (CTE) ou disposer d'au moins 1 siège au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) (*)
Réunions mensuelles d'information (art.6)	Disposer d'au moins 1 siège au CTE ou au CSFPH (*)
Crédit de temps syndical (art. 16)	Répartition du crédit global de temps syndical entre les organisations syndicales raison de : - 50 % proportionnellement au nombre de sièges qu'elles détiennent au CTE ; - 50 % proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenu lors des élections au CTE.

(\*) Sont représentées au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière suite aux élections

du 20 octobre 2011 les organisations syndicales suivantes :

La CFDT, la CFE-CGC, LA CFTC, la CGT, FO, le SMPS, SUD et l'UNSA.



# **Circulaire DHOS/P1 n°2001-476 du 5 octobre 2001 relative à la généralisation de la mutualisation de certains crédits d'heures syndicales aux établissements de moins de 500 agents de la fonction publique hospitalière**

Date d'application : immédiate.

Références :

- Décret n°86-660 du 19 mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière et circulaire n°87-179 du 23 mars 1987 ;
- Décret n°2001-605 du 10 juillet 2001 et arrêté du 2001.
- Circulaire abrogée : circulaire n°20896 du 6 mai 1999.

Dans le cadre du protocole du 14 mars 2000, le Gouvernement a pris l'engagement de généraliser le dispositif de mutualisation de certains crédits d'heures syndicales ; celui-ci s'est traduit par le décret n°2001-605 du 10 juillet 2001.

Cette instruction prend en compte les enseignements du bilan de l'expérimentation de la mutualisation des crédits d'heures syndicales en 1999 et en 2000 ainsi que ceux tirés de la journée nationale d'information des DDASS qui s'est déroulée le 5 juillet 2001 à l'initiative de la DHOS. Elle répond aux principales questions que soulève la mise en oeuvre de la généralisation du dispositif de mutualisation des crédits d'heures syndicales aux établissements de moins de 500 agents.

La présente circulaire traduit ainsi la volonté du gouvernement de renforcer le dialogue social au sein de la fonction publique hospitalière en développant la participation de l'ensemble des personnels et en réaffirmant le rôle des organisations syndicales dans leur représentation et l'expression de leurs propositions.

## **I. - DE L'EXPÉRIMENTATION À LA GÉNÉRALISATION DU DISPOSITIF.**

L'expérimentation de mutualisation des crédits d'heures syndicales dans la fonction publique hospitalière a d'abord concerné 10 départements en 1996-1997, puis 37 départements pour deux ans à compter du 1er janvier 1999.

Ce dispositif est généralisé à l'ensemble des départements par le décret n°2001-605 du 10 juillet 2001. Il s'agit, dans les établissements de moins de 500 agents, de faire remonter au niveau des services de la DDASS les crédits d'heures syndicales non utilisés durant l'année civile en raison des nécessités de service ou parce que le syndicat bénéficiaire n'a pas de section déclarée. Ces crédits sont attribués, l'année suivante et sous réserve des nécessités du service, aux représentants syndicaux exerçant leur activité dans l'un ou l'autre des établissements du département concerné, après utilisation complète par les organisations syndicales des heures syndicales qui leur ont été attribuées localement par l'établissement.

## **II. - LES ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES À LA MISE EN OEUVRE DU NOUVEAU DISPOSITIF.**

Pour la détermination de l'effectif de 500 agents, il convient de prendre en compte l'effectif réel de l'ensemble des agents titulaires, stagiaires, et non titulaires de droit public exerçant leurs fonctions dans l'établissement au 31 décembre de la dernière année civile ; ainsi, pour effectuer dans un établissement le calcul des crédits d'heures mutualisés au titre de l'année 2000 et qui seront utilisés en 2001, on se référera à l'effectif réel de cet établissement au 31 décembre 1999.

Il s'agit d'un dispositif qui prend pour référence l'année civile. Les crédits d'heures syndicales non utilisés par un syndicat sont additionnés au niveau départemental à la fin de l'année N - 1 et ne peuvent être utilisés par ce même syndicat qu'au cours de l'année N, après quoi ils sont perdus. A la fin de l'année N, une compensation financière, à la charge des établissements de moins de 500 agents dans lesquels les crédits d'heures syndicales non utilisés avaient été décelés, est attribuée aux établissements de rattachement des agents bénéficiaires des heures mutualisées.

### **1. Attributions des crédits d'heures syndicales aux organisations syndicales déclarées dans l'établissement.**

Sur la base des articles 14 et 16 du décret n°86-660 du 19 mars 1986, les établissements déterminent chaque année un contingent d'autorisations spéciales d'absence et de décharges d'activité de service. Le contingent des autorisations spéciales d'absence est calculé à raison d'une heure d'autorisation pour 1000 heures de travail effectuées par l'ensemble des agents de l'établissement concerné ; dans un souci de simplification on peut, pour obtenir en nombre de jours le contingent annuel d'autorisations spéciales d'absence, appliquer la formule forfaitaire suivante prévue par la circulaire DH/8D n°179 du 23 mars 1987 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière :

$$240 \text{ jours} \times \text{effectif de l'établissement (en équivalents temps plein)} / 1000$$

Le contingent des décharges d'activité de service varie en fonction de l'effectif réel de l'établissement selon le barème indiqué à l'article 17 du décret n°86-660 du 19 mars 1986.

Le contingent annuel des autorisations spéciales d'absence et des décharges d'activité de service ainsi calculé est réparti entre les organisations syndicales déclarées dans l'établissement. Chaque syndicat désigne au moins

un représentant parmi les agents de l'établissement et produit la copie de ses statuts auprès de la direction de l'établissement. L'accomplissement de cette formalité est apprécié chaque année lors de la répartition de ces contingents.

Les modalités de répartition des contingents annuels d'autorisations d'absence et de décharges d'activité de service entre les organisations syndicales ainsi déclarées dans l'établissement sont fixées par les articles 14 et 16 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986, à savoir :

- 25 % de ce crédit d'heures est réparti entre les organisations syndicales disposant d'au moins deux sièges au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, au prorata du nombre de sièges qu'elles détiennent dans cette instance ;
- 75 % de ce crédit d'heures est réparti entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre moyen de voix qu'elles ont obtenu, dans l'établissement, aux élections aux commissions administratives paritaires départementales et pour l'assistance publique des hôpitaux de Paris, aux élections aux CAP propres à cet établissement.

Le nombre moyen de voix est défini par l'article 37 du décret du 14 août 1992 modifié, relatif aux commissions administratives paritaires dans la fonction publique hospitalière ; il s'obtient en effectuant le calcul suivant :

nombre de suffrages valablement exprimés recueillis par chaque liste x nombre de candidats, titulaires et suppléants présentés par cette liste / nombre de représentants, titulaires et suppléants à élire pour la CAP considérée.

## **2. Addition au niveau départemental des crédits d'heures non utilisés l'année N – 1.**

Si, dans un établissement de moins de 500 agents, un syndicat, faute d'avoir une section syndicale, perd tout ou partie de son crédit d'autorisations ou décharges ou si les nécessités de service s'opposent à l'octroi d'une ou plusieurs autorisations ou décharges aux représentants des organisations syndicales régulièrement déclarées qui en ont fait la demande (nous rappelons à cet égard que toute décision de refus prise par l'autorité compétente, après avis du responsable de service, doit être motivée de manière précise et adaptée aux circonstances), il s'ensuit une perte de crédits d'heures syndicales que le décret n° 2001-605 du 10 juillet 2001 permet d'éviter.

A la demande de chaque syndicat concerné, la DDASS procédera, à l'issue de l'année civile, au décompte des crédits d'heures non utilisés pour les deux raisons évoquées ci-dessus, au vu des informations transmises par les établissements de moins de 500 agents.

## **3. Utilisation de ces crédits d'heures syndicales mutualisées l'année N.**

Ces crédits d'heures sont attribués l'année suivante et sous réserve des nécessités de service à un ou plusieurs agents bénéficiaires désignés par chaque syndicat concerné dans l'un ou l'autre des établissements du département et après utilisation complète par ces derniers des crédits d'heures syndicales qui leur ont été attribués localement, par leur propre établissement.

Ainsi pour l'année 2001 seront pris en compte, les crédits d'heures non utilisés en 2000 dans les établissements de moins de 500 agents du fait de l'absence de déclaration du syndicat ou de refus pour nécessités de service. Pour l'année 2002, les crédits d'heures non utilisés pour les mêmes raisons et donc pris en compte seront ceux de l'année 2001.

## **4. Versement d'une compensation financière.**

Une compensation financière horaire sera attribuée aux établissements de rattachement des agents bénéficiaires des crédits d'heures mutualisés compte tenu du nombre d'heures utilisées par ces derniers.

a) Imputation de la dépense

Cette compensation sera à la charge des établissements de moins de 500 agents dans lesquels la perte du temps syndical aura été décelée. Elle sera calculée au prorata des crédits d'heures non utilisés dans ces établissements.

La direction départementale des affaires sanitaires et sociales jouera le rôle de coordinateur entre les établissements.

L'établissement de rattachement de l'agent bénéficiaire facturera l'établissement qui lui doit une compensation financière par un titre de recettes émis sur le compte 75831, intitulé « personnel ».

Les termes de l'article 29-1 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié classent le paiement de la compensation financière dans les dépenses obligatoires qui peuvent faire l'objet de décisions modificatives du budget primitif. Cette dépense sera prise en charge par chaque financeur public, en proportion des dépenses de personnels qu'il contribue à financer, c'est-à-dire au prorata des masses salariales.

b) Calcul de la compensation financière

Celui-ci est simplifié par le décret n° 2001-605 du 10 juillet 2001 et un arrêté à paraître prochainement. Dans le nouveau dispositif, le calcul de la compensation financière prend désormais pour référence le coût horaire moyen dans la fonction publique hospitalière appliqué au nombre total d'heures syndicales utilisées dans l'année au titre de la mutualisation. La distinction par syndicat et selon la catégorie professionnelle des agents bénéficiaires des heures mutualisées n'est plus nécessaire. La DDASS indique à chaque établissement de

rattachement des agents attributaires des heures mutualisées le ou les titres de recettes qu'il doit émettre à l'encontre du ou des établissements de moins de 500 agents.

Le coût horaire moyen dans la fonction publique hospitalière est déterminé chaque année par la DHOS à partir du coût moyen annuel d'un agent d'un établissement public de santé (enquête coût et carrières) divisé par le nombre annuel d'heures de travail. Ce coût horaire moyen est minoré d'un taux de 5 % pour tenir compte de la structure des établissements de moins de 500 agents débiteurs de la compensation financière, et tient compte, en 2002, de l'impact prévisible de la RTT.

Pour les années 2001 et 2002, le coût horaire moyen dans la FPH est fixé à :

- exercice 2001 : 88 francs ;
- exercice 2002 : 95 francs.

#### **5. Application du dispositif de mutualisation aux 63 départements nouvellement concernés.**

Les 37 départements déjà couverts par le décret du 24 novembre 1998 susvisé ont pu poursuivre l'application du dispositif au 1er semestre 2001. Mais la généralisation du dispositif aux 63 autres départements prend effet à la date de parution du décret, soit à compter du 11 juillet 2001.

L'année 2001 constitue donc pour ces départements une période transitoire.

Dès réception de la présente circulaire, les DDASS procéderont au recensement des heures syndicales non utilisées sur l'année 2000 sur la base des informations que leur transmettront les établissements de moins de 500 agents, puis elles organiseront une réunion avec les organisations syndicales bénéficiaires auxquelles elles notifieront les crédits d'heures utilisables en 2001 au titre de la mutualisation, à charge pour elles de les utiliser d'ici au 31 décembre 2001.

*Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins*

Sous-direction des professions paramédicales et des personnels hospitaliers

Bureau politique des ressources humaines et réglementation générale des personnels hospitaliers (P2)

**Circulaire DGOS-RH3 n° 2012-58 du 3 février 2012 fixant le montant du coût horaire moyen dans la fonction publique hospitalière servant de base au calcul de la compensation financière dans le cadre de la mise en oeuvre de la mutualisation des crédits d'heures syndicales**

NOR : ETSH1203484C

*Date d'application : immédiate.*

*Références : Décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière.*

Arrêté du 28 novembre 2001 relatif aux modalités d'application des dispositions de l'article 29-1 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986.

*La ministre de la santé, de la jeunesse et des sports à Mesdames et Messieurs les directeurs d'agences régionales de l'hospitalisation (pour information)*

Dans le cadre de la mise en oeuvre de la mutualisation des crédits d'heures syndicales prévue par l'article 29-1 du décret no 86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière, « Les établissements dont les crédits d'heures reportés n'ont pas été utilisés en leur sein versent une compensation financière à l'établissement de rattachement du ou des agents qui ont utilisé ces crédits d'heures. »

Les heures syndicales non utilisées dans les établissements de moins de 500 agents, mutualisées au niveau départemental fin 2010 et utilisées en 2011, donnent lieu au versement d'une compensation financière de la part des premiers aux établissements de rattachement des agents attributaires de ces crédits d'heures.

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'arrêté du 28 novembre 2001 relatif aux modalités d'application de l'article 29-1 du décret du 19 mars 1986, la compensation financière est calculée sur la base d'un coût horaire moyen déterminé chaque année par le ministre chargé de la santé.

A la fin de l'année 2011, les établissements de rattachement des agents attributaires des crédits d'heures reportés ont indiqué à la direction départementale des affaires sanitaires et sociales le nombre d'heures utilisées. Au vu de ces informations, la direction départementale des affaires sanitaires et sociales notifie à chaque établissement de moins de 500 agents dans lequel les crédits d'heures reportés avaient été décelés le montant de la compensation financière due.

Le coût horaire moyen dans la fonction publique hospitalière pour l'exercice 2011 est fixé à **16,93** euros.

Les modalités de calcul de ce coût horaire moyen sont les mêmes que celles qui ont présidé au calcul du coût horaire moyen pour les exercices 2001 à 2010.

Pour le ministre et par délégation :

A. PODEUR

## **LETTRE-CIRCULAIRE DH/OD N 1300 DU 19 AOÛT 1967** **sur l'exercice des droits syndicaux**

(B.O. des affaires sociales et de l'emploi n° 87/38)

Par lettre citée en référence, vous m'avez rappelé :

1° L'article 5 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 selon lequel peuvent participer aux réunions syndicales statutaires ou d'information les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence:

2° La circulaire DH/8D/ 179 du 23 mars 1987 (chapitre 11, § B, 10) selon laquelle:

- peuvent participer aux réunions statutaires les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence;
- peuvent participer aux réunions d'information les seuls agents qui ne sont pas en service.

Il vous semble y avoir contradiction entre le texte réglementaire et sa circulaire d'application.

Cette contradiction n'est qu'apparente; elle disparaît si vous placez l'article 5 dans son contexte. En effet, le chapitre I-, section 1, du décret précité du 19 mars 1986 définit le régime des autorisations spéciales d'absence; vous constaterez que si de semblables autorisations sont prévues pour la tenue des réunions statutaires, il n'en existe pas pour la tenue des réunions d'information.

D'où la précision donnée par la circulaire: s'il s'agit de réunions statutaires, peuvent y participer les agents qui ont reçu une autorisation spéciale d'absence et, par ailleurs et bien entendu, les agents qui ne sont pas en service; s'il s'agit de réunions d'information, ne peuvent y participer que les seuls agents qui ne se trouvent pas en service, aucune autorisation spéciale d'absence en pouvant être accordée pour cet objet.

Je précise néanmoins, pour être tout à fait clair, qu'échappent à cette règle les réunions mensuelles d'information organisées pour l'ensemble des agents au titre de l'article 6 du décret du 19 mars 1986.

**CIRCULAIRE DH/8D N° 452 DU 15 JUIN 1989**  
**relative à la situation des agents mis à disposition en application du décret du**  
**19 mars 1986 et titulaires de mandats dans les instances statutaires**

(B.O. solidarité, de la santé et de la protection sociale, n° 89/30)

Par lettre du \_\_\_\_\_, vous me demandez si un agent mis à disposition au plan national auprès d'une organisation syndicale peut continuer à exercer des activités syndicales dans l'établissement et en particulier siéger dans les instances statutaires de l'établissement dans lesquelles il détient un mandat.

Cette question appelle de ma part une réponse positive.

En effet, les dispositions des textes régissant les conseils d'administration, C.A.P., C.T.P. et C.H.S.C.T., ne prévoient pas d'incompatibilité entre une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale et l'exercice d'un mandat dans ces instances. Les titulaires de mandats peuvent donc être mis à disposition de même que les bénéficiaires d'une mise à disposition restent éligibles.

Par ailleurs, parmi les dispositions relatives aux cas d'interruption anticipée de mandat et de remplacement de leurs titulaires (art. 19 du décret du 2 mai 1972, modifié par le décret du 2 mars 1989 pour les conseils d'administration, art. 19 de l'arrêté du 15 février 1982 pour les C.A.P., art. 7 du décret du 6 octobre 1988 pour les C.T.P., art. R. 236-26 du code du travail pour les C.H.S.C.T.) aucune ne vise les agents mis à disposition.

Bien que les articles précités relatifs aux C.T.P. et C.H.S.C.T. précisent que la cessation des fonctions dans l'établissement justifie qu'il soit mis fin aux mandats en cours, on ne peut considérer l'agent mis à disposition comme ayant cessé ses fonctions dans l'établissement. Cette interprétation résulte de l'article 48 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 qui dispose que l'agent mis à disposition est réputé en activité.

Pour le ministre et par délégation  
*Le directeur des hôpitaux,*  
**G. VINCENT**

## **Lettre DHOS/P1 du 14 Juin 2002 au Préfet de Haute Savoie et DDASS Annecy**

**Objet :** Autorisations spéciales d'absence pour participer à des congrès et des réunions syndicales.

Mon attention a été attirée sur la situation d'un agent de votre établissement, Monsieur Roger CAMPIA.

Cet agent, exerce une activité syndicale, et occupe un poste de nuit. Pour cette raison, la direction des ressources humaines a estimé que l'intéressé n'avait pas à être libéré de ses obligations de service et donc à bénéficier d'autorisations spéciales d'absence pour exercer son activité syndicale.

Or, je vous informe que l'article 15-1 du décret n° 86-660 du décret du 19 Mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière dispose :

*« Lorsque l'agent concerné n'est pas en service pendant la période correspondant à la durée des congrès ou réunions mentionnés aux articles 12 à 15 ci-dessus, l'organisation syndicale qui le mandate pour y participer, en informe l'autorité compétente par une déclaration dont ladite autorité accuse réception. Cette déclaration produit les mêmes effets que les autorisations spéciales d'absence prévues à la présente section ».*

Ainsi, dès lors qu'au moins trois jours à l'avance, le syndicat aura informé l'autorité compétente de la tenue d'une des réunions mentionnées aux articles 12 à 15 du décret du 19 mars 1986, le représentant syndical mandaté par cette organisation pour y participer sera réputé être en service pendant la durée de cette réunion et considéré, sous réserve des nécessités de service, comme bénéficiaire de l'autorisation spéciale d'absence correspondante. Il doit alors être procédé à un aménagement des horaires de travail de l'intéressé pour intégrer une période de récupération correspondant à une durée d'autorisation spéciale d'absence égale à la durée de la réunion augmentée des délais de route éventuels.

Mon attention a été par ailleurs attirée sur le fait que certains agents de votre établissement nommés assesseurs d'un tribunal des affaires de sécurité sociale éprouveraient des difficultés à obtenir les autorisations nécessaires pour assister aux audiences de ce tribunal.

Or, je vous rappelle qu'en vertu des dispositions de l'article L.142-5 1<sup>er</sup> alinéa du Code de la Sécurité Sociale, les assesseurs sont nommés pour trois ans par ordonnance du premier président de la Cour d'Appel, prise après avis du président du tribunal des affaires de sécurité sociale, sur une liste dressée dans le ressort de chaque tribunal par les autorités compétentes de l'Etat... sur proposition des organisations patronales et ouvrières les plus représentatives...

Le dernier alinéa du même article dispose :

*« Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres assesseurs d'un tribunal de sécurité sociale, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux audiences auxquelles ils ont été convoqués ».*

Ainsi, dès lors qu'un agent de votre établissement a été nommé membre assesseur d'un tribunal des affaires de sécurité sociale selon la procédure sus rappelée, il vous appartient d'accorder à l'intéressé les autorisations d'absence nécessaires pour se rendre et participer aux audiences de ce tribunal.

Je n'ignore pas les difficultés d'effectifs que peuvent connaître certains établissements ; je ne peux toutefois que rappeler la réglementation en vigueur s'agissant des conditions d'exercice du droit syndical.

**Bernard VERRIER, Sous-Directeur  
des professions paramédicales des  
personnels hospitaliers.**

---

***Instruction relative à l'expérimentation, de la mutualisation de certains crédits d'heures syndicales non utilisés dans les établissements de moins de 500 agents de la fonction publique hospitalière dans les départements des régions Alsace, Aquitaine, Centre, Franche-Comté, Ile-de-France, Rhône-Alpes ainsi que dans les départements de Haute-Garonne, Nord, Puy de Dôme et Seine-Maritime.***

Loi n°86-33 du 9/1/86 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (articles 45, 70, 96 à 98)

Décret n°86-660 du 19/3/86 modifié 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 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière Décret n° 95-687 du 9/5/95 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière et modifiant le décret n°86-660 du 19/3/86.

Circulaire n° DH18D/87-179 du 23 mars 1987 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière

Circulaire DH/FH3/DASITS3/95-47 du 6 novembre 1995 relative à l'application du décret n° 95-587 du 9 mai 1995 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière.

A la suite des réflexions engagées avec les organisations syndicales représentatives siégeant au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière sur l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière, des aménagements au décret n° 86-660 du 19 mars 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements de la fonction publique hospitalière ont été apportés par le décret n° 95-687 du 9 mai 1995 ; parmi les mesures adoptées figurait l'expérimentation, pour une durée de deux ans (1996 - 1997) et dans dix départements d'une mutualisation des crédits d'heures syndicales théoriquement attribués chaque année aux organisations syndicales et non utilisés en raison des nécessités du service ou de l'absence de déclaration du syndicat dans l'établissement.

Les départements dans lesquels l'expérimentation a été menée ont été les suivants: Le Bas-Rhin, la Dordogne, l'Eure et Loir, la Haute-Garonne, la Gironde, l'Indre, le Nord, le Puy de Dôme, la Seine-Maritime et la Seine-et-Marne.

Le bilan de cette expérimentation a été présenté devant le conseil supérieur de la fonction publique hospitalière le 23/3/98.

Les représentants syndicaux, agents des établissements de la fonction publique hospitalière ont souligné l'intérêt d'une utilisation complète de; crédits d'heures qui leur sont réglementairement attribués chaque année en fonction des effectifs de leur établissement de rattachement et de leur représentativité ; grâce à la désignation des bénéficiaires de ces crédits d'heures syndicales, la participation aux réunions syndicales a été facilitée. De même, la décharge d'activités au bénéfice de l'activité syndicale de ceux qui le souhaitent a permis une amélioration de la qualité du dialogue social dans les établissements.

Lors de la réunion de ce conseil supérieur, le principe de la poursuite de l'expérience a été posé ainsi que son élargissement à l'ensemble des départements des régions Alsace, Aquitaine, Centre, Franche-Comté, Ile-de-France et Rhône-Alpes (37 départements au total).

Le seuil des établissements concernés par le dispositif expérimental a été fixé moins de 500 agents.

Il a été décidé que cette nouvelle expérimentation démarrerait le 1<sup>er</sup> Janvier 1999 pour une durée de deux ans et prendrait pour référence l'année civile : ainsi les crédits d'heures non utilisés durant l'année 1998 en raison des nécessités du service ou de l'absence de déclaration du syndicat l'établissement seront reportés sur l'année 1999, ceux de l'année 1999 sur l'annexe 2000...

Un projet de décret intégrant l'ensemble de ces dispositions sera prochainement soumis à la signature des ministres concernés ; il modifiera en ce sens l'article 29-1 du décret n° 85-660 du 19 mars 1986 qui a vait prévu l'expérience initiale.

Néanmoins et afin de répondre à la demande des organisations syndicales qui ont souhaité qu'il n'y ait pas d'interruption dans l'expérimentation menée en 1996 et 1997 il convient d'une part, de rentrer dans le détail de cette nouvelle expérimentation prévue à partir du 1er janvier 1999 dans l'ensemble des départements, des régions Alsace, Aquitaine, Centre, Franche-Comté, Ile-de-France et Rhône-Alpes ainsi, que dans les départements de Haute-Garonne, Nord, Puy de Dôme et Seine-Maritime (37 Départements au total) et d'autre part, d'indiquer qu'une autorisation d'utilisation par anticipai on des crédits d'heures prévus pour 1999 au titre de la mutualisation pourra être donnée aux représentants syndicaux des établissements situés dans les dix départements concernés par la première expérimentation et cités plus haut.

**L'expérimentation prévue à compter du 1er janvier 1999.**

Dans chaque établissement, les organisations syndicales bénéficient chaque année de crédits d'heures sous forme d'autorisations spéciales d'absence et décharges d'activité de service (articles 12 à 18 du décret n°85-60 du 19 mars, circulaires d'application du 23 mars 1987.)



Actuellement, le calcul des crédits d'heures syndicales s'effectue de la façon suivante :

Le contingent global d'autorisations spéciales d'absence est déterminé en journées en appliquant la formule forfaitaire suivante :

$$\frac{240 \text{ jours (a) } \times \text{ effectifs de l'établissement (b)}}{1000}$$

a) nombre de jours de travail par an et par agent

b) fonctionnaires, agents non titulaires, agents détachés auprès de l'établissement ou mis à sa disposition.

En ce qui concerne les décharges d'activité de service, le crédit d'heures varie selon l'effectif de l'établissement :

- De 100 à 200 agents = 100 heures/mois
- De 201 à 400 agents = 130 heures/mois
- De 401 à 600 agents = 170 heures/mois

➤ 25 % de l'ensemble de ces crédits d'heures est réparti entre les organisations syndicales disposant d'au moins deux sièges au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière au prorata du nombre des sièges dont elles disposent dans cette instance.

➤ 75 % des l'ensemble de ces crédits d'heures est réparti entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre moyen de voix qu'elles ont obtenu dans l'établissement aux élections aux commissions administratives paritaires départementales.

Cependant, si le syndicat n'a pas de section dans l'établissement (la désignation d'au moins un représentant parmi les agents de l'établissement et la production de la copie des statuts auprès de la direction de l'établissement n'ont pas été effectuées) ou si les nécessités de service s'opposent à l'octroi d'une autorisation d'absence ou d'une décharge au représentant syndical qui en fait la demande», il s'ensuit une perte de ces crédits d'heures syndicales que le projet de mutualisation permet d'éviter.

Selon ce dispositif, si, dans les établissements de moins de 500 agents, les syndicats bénéficiaires subissent une perte de leur temps syndical liée aux nécessités de service ou encore si l'un ou l'autre des syndicats bénéficiaires n'est pas déclaré dans l'établissement et qu'il s'ensuit également la perte du temps syndical, ce sont, dans les deux cas, les crédits d'heures non utilisés qui seront à la demande des syndicats concernés additionnés au niveau de la DDASS à l'issue de chaque année civile et attribués pour l'année suivante et sous réserve des nécessités du service à un ou plusieurs agents bénéficiaires en fonction dans l'un ou l'autre des établissements du département.

Une compensation financière horaire sera alors attribuée à ces établissements compte tenu du nombre d'heures totalisées et sur la base du traitement de l'agent bénéficiaire; cette compensation sera à la charge des établissements de moins de 500 agents dans lesquels la perte du temps syndical aura été décelée. Elle sera calculée au prorata des crédits d'heures non utilisés dans ces établissements par chacun des syndicats concernés. La direction départementale des affaires sanitaires et sociales jouera le rôle d'indicateur entre les établissements.

#### **Par exemple :**

Soit un établissement de 500 agents :

Les autorisations d'absence s'élèvent à :  $\frac{240 \times 500}{1000} = 120$  jours/an

Les décharges d'activité de service s'élèvent à 170 heures/mois → 255 jours/an

Soit un crédit d'heures possible pour l'ensemble des organisations syndicales de 375 jours ou 3000 heures/an par établissement.

Soit un syndicat A bénéficiant à ce titre de 400 heures. Si ce syndicat régulièrement déclaré dans l'établissement utilise ou n'utilise pas ses 400 heures en totalité sans que lui soient opposées les nécessités du service, il n'y aura pas lieu à mutualisation.

Si ce syndicat parce qu'il n'est pas déclaré dans l'établissement ou en raison des nécessités de service subit une perte de 25 % de son temps syndical, les 100 heures inutilisées seront, s'il en fait la demande, comptabilisées à l'échelon du département avec les heures non utilisées par ce même syndicat et pour les mêmes raisons dans un autre établissement de moins de 500 agents situé dans le même département.

L'ensemble des heures non utilisées ainsi additionnées sera ensuite attribué à un ou plusieurs agents désignés par le syndicat A qui les utiliseront sous réserve des nécessités du service dans l'un ou l'autre des établissements du même département, bien entendu après utilisation complète par ce syndicat A du quota d'heures disponibles localement dans ces établissements.

L'expérimentation débutera le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et concernera pour l'année 1999 les crédits d'heures syndicales non utilisées, faute de déclaration ou en raison des nécessités du service, durant l'année 1998 ; elle sera menée dans les établissements de moins de 500 agents mentionnés à l'article 2 de la loi susvisée du 9 janvier 1986. Après utilisation de ces crédits d'heures par les agents bénéficiaires en fonctions dans l'un ou l'autre des établissements du département, une compensation financière sera versée, comme cela a été indiqué plus haut, par les établissements de moins de 500 agents dans lesquels la perte du temps syndical aura été décelée.

Le montant de la compensation financière liée à l'utilisation des crédits d'heures en 1999 sera facturé aux établissements durant l'année 2000.

Je vous prie de bien vouloir porter, dès maintenant, ces dispositions à la connaissance de l'ensemble des établissements situés dans votre département : il s'avère en effet que le bilan de la première expérimentation menée en 1996 et 1997 a fait apparaître la nécessité d'un important travail d'information préalable sur le droit syndical. Une procédure assez longue à mettre en place a permis de réaliser le calcul des crédits d'heures mutualisés et le montant de la compensation financière due, c'est pourquoi je vous engage après une large concertation locale associant les chefs d'établissement, les représentants du conseil général, les syndicats, à mettre en œuvre les mesures permettant dès le début de l'année 1999, et sous réserve des nécessités du service, l'utilisation au titre de la mutualisation des crédits d'heures afférents à l'année 1998.

**L'autorisation d'utilisation par anticipation des crédits d'heures prévus pour 1999 dans les dix départements initialement concernés.**

Afin de ne pas interrompre l'expérimentation menée en 1996 et 1997 dans les dix départements cités plus haut et qui s'est achevée à l'issue de ce premier semestre 1998 avec l'utilisation des crédits d'heures du 2<sup>ème</sup> semestre 1997, les organisations syndicales seront autorisées dans les dix départements initialement concernés à utiliser par anticipation et dès le deuxième semestre 1998 les crédits d'heures afférents à l'année 1998 et prévus pour 1999. A cette fin, un, nombre d'heures approximatif pourra leur être notifié prenant par exemple pour référence les heures du deuxième semestre 1997 multipliées par 2. Bien entendu, un réajustement sera opéré dès le début de l'année 1999 et pour cette même année une base des déclarations des heures non utilisées en raison de l'absence de section syndicale et des nécessités de service durant l'année 1998.

Le montant des compensations financières liées à l'utilisation des crédits d'heures au deuxième semestre 1998 et en 1999 sera facturé aux établissements durant l'année 2000.

**Edouard COUTY**  
**Directeur des Hôpitaux**

**Pierre GAUTHIER**  
**Directeur de l'Action Sociale**

## **PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES DROITS SYNDICAUX MODE D'EMPLOI**

Le projet de protocole que nous vous proposons n'est bien sûr pas à prendre ou à laisser. Il n'est sans doute ni parfait, ni complet.

De nombreux aspects sont à adapter et compléter, voire à « rayer » suivant plusieurs paramètres liés à votre établissement, entre autres:

- 1) le type de votre établissement,
- 2) son importance (CHR ou hôpital local),
- 3) la situation antérieure à décembre 1992 quant aux droits syndicaux,
- 4) le nombre de syndicats présents dans votre établissement.

Ce protocole est issu du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 et de la circulaire DH/8D N° 179 du 23 Mars 1987.

Il en propose une application relativement stricte qui ne doit pas être « contestable » par vos directions, à l'exception de quelques points d'interprétation de forme des textes réglementaires.

***Bien entendu, pour l'ensemble de ce protocole, nous vous proposons d'aller dans la négociation au-delà des textes et de faire progresser le droit syndical.***

Ainsi, il faut y ajouter tous les points d'acquis locaux non prévus par les textes.

De même, le décret et la circulaire ne sont qu'un plancher minimum que rien n'interdit d'améliorer.

Nous vous proposons de faire des efforts sur ces négociations de protocoles sur les droits syndicaux et de les faire, une fois conclus, remonter à la Fédération.

Cela nous permettrait de « fédérer » les acquis locaux pour une négociation nationale sur ce sujet...

## **PLUS DANS LE DÉTAIL, QUELQUES PRÉCISIONS ET PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION :**

### **ARTICLE 1:**

Le Décret fait référence à un nombre d'agents par établissement pour l'octroi de locaux séparés. Nous vous proposons de créer les conditions d'octroi d'un local par syndicat, quelle que soit la taille de l'établissement.

### **ARTICLE 4 LES PANNEAUX SYNDICAUX**

- ❖ Le texte dit «des panneaux» à nous de faire que nous en ayons autant que de besoins.
- ❖ Peut être peut-on étendre cela à tous les moyens de communication et d'information internes mis en place dans l'établissement, par exemple réseau télématique, internet, télévision par câble, journal d'entreprise, etc...

### **ARTICLE 7: ABSENCE SPÉCIALE POUR CONGRÈS**

Pourquoi pas un jour par mois, soit 12 jours par an pour congrès et 24 jours, si ce sont des congrès internationaux.

### **ARTICLE 8:**

La Circulaire 179 du 23 mars 1987 institue que chaque agent de l'hôpital est «réputé travailler 240 jours par an»... Ce n'est pas tolérable. Ceci implique que nous ayons tous (en moyenne) 125 jours par an de maladie, repos, congés, etc... soit plus de 4 mois par an!

Nous proposons de considérer que, en dehors des maladies, les repos et congés annuels soient du «temps de travail» et donc de faire le calcul suivant:

**365 jours x effectifs de l'établissement**

**1000 (1 heure d'absence pour 100 heures travaillées)**

**\* 0,365 x effectifs de l'établissement**

**\* x jours par an**

### **ARTICLE 13:**

Les temps de préparation des réunions et instances statutaires doivent être augmentés.  
Proposition : temps de la réunion x 4.

### **ARTICLE 15: CHS-CT**

Afin de promouvoir et d'améliorer les conditions de travail et la sécurité dans l'établissement.

#### **Proposition CGT:**

Crédit d'heures:

-> Etablissement de moins de 500 salariés:

20 heures par mois

-> Etablissement de plus de 500 salariés:

40 heures par mois

Congés formation porté à 5 jours par an Ces propositions, là aussi, ne sont que des exemples et à nous, avec les syndiqués et les personnels, de définir nos besoins et là hauteur des droits que nous allons conquérir !

**Protocole d'Accord**  
**relatif à l'exercice du droit syndical au :**  
Centre hospitalier  
Maison de retraite  
etc...

Entre d'une part,  
le Directeur Général du CH ..... (ou son  
représentant), M. ...., Mme .....  
d'une part et les syndicats (CGT, CFDT, CO, CFTC, etc...)  
représentés par Mr., Mme. ....  
Pour la CGT :  
Mr.  
Mr.  
Pour : .....  
Mr.  
Pour : .....  
Pour :  
d'autre part.

**«Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix» (cf. Préambule de la constitution).**

Vu le décret N°86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

Vu la circulaire DH/SD/179 du 23 mars 1987 relative à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Hospitalière.

Vu les résultats proclamés des élections des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires Locales et Départementales en date du 1er décembre 1992.

Vu les us et coutumes, avantages acquis et tout autre accord local concernant l'application du droit syndical au : (C.H., M.D.R. ...)

Vu les textes réglementant les C.H.S.C.T. dans la Fonction Publique Hospitalière.

**Il est établi le présent protocole afin de déterminer de l'exercice du droit syndical dans l'établissement et ce jusqu'au renouvellement des dites commissions paritaires.**

## **I. – PRINCIPES GENERAUX**

Nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de son appartenance à un syndicat.

Les organisations syndicales réglementairement constituées et représentatives sont la voie de la représentation du personnel en vertu du résultat des élections professionnelles.

Les représentants des organisations syndicales ne peuvent faire l'objet de discrimination sur quelque plan que ce soit, notamment celui du déroulement de leur carrière, en raison de leur appartenance et de leur activité syndicale.

## **II. - CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

### **Art. 1er - LOCAUX SYNDICAUX**

- L'octroi de locaux syndicaux distincts est de droit, sur leur demande pour les organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou représentées au **C.S.F.P.H.**
- Ces locaux situés à (préciser le lieu) comportent un équipement aux besoins de l'activité syndicale et à l'évolution des techniques, tant de communication que de bureautique (mobilier, téléphone - **en SDA** -, bureautique, reprographie, etc....).
- Les organisations syndicales disposent d'une salle de réunion situées à : dont l'occupation est gérée par eux-mêmes.
- Elles bénéficient en outre des services de vauquemestre en ce qui concerne l'acheminement de leur courrier tant interne qu'externe.

## **REUNIONS SYNDICALES**

Art. 2 – Les organisations syndicales sont autorisées à organiser des réunions mensuelles d'informations de 1 heure auxquelles peuvent participer les agents pendant leurs heures de service.

Une même organisation peut regrouper ces heures par période maximum de trois mois.

L'organisation syndicale qui organise une réunion mensuelle doit en informer la direction au moins une semaine à l'avance.

Les autorisations d'absence pour participer à ces réunions mensuelles sont à déposer auprès du chef de service, par l'agent, trois jours au plus tard avant la réunion.

Art. 3 -Tout représentant mandaté par une organisation syndicale à libre accès aux réunions et initiatives organisées par cette dernière dans l'établissement même si il n'appartient pas à ce dernier.

La Direction est informée de la venue de ce/ces représentant(s) 24 heures au moins avant la date de l'initiative.

## **AFFICHAGE DES DOCUMENTS D'ORIGINE SYNDICALE**

Art. 4 – Chaque organisation syndicale dispose pour fin d'affichage de tous documents syndicaux, de panneaux prévus à cet effet et situés :

- vestiaire des personnels (hommes et femmes),
- self
- services techniques et généraux
- centre de formation
- services sociaux du personnel
- etc...

Ces panneaux de dimension (... x ...) sont fournis par l'administration et remis aux organisations syndicales destinataires.

### **Art. 6 - DISTRIBUTION DE DOCUMENTS SYNDICAUX**

La distribution de documents d'origine syndicale dont un exemplaire est communiqué au directeur, est autorisée conformément à l'article 10 du décret 86-660, y compris au self du personnel, au centre de formation (etc... préciser les lieux).

### **Art. 7 - COLLECTE DES COTISATIONS SYNDICALES**

Celle-ci est autorisée dans l'enceinte de l'établissement, dans le cadre du bon fonctionnement des organisations syndicales, y compris sur le lieu de travail...

## **III. – SITUATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX.**

### **Art. 8 - AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE**

Les autorisations spéciales d'absence accordées dans les cas prévus aux articles 12 et 13 du décret

86-660 du 19 mars 1986 sont portés à:

- 10 jours par an et par personne pour participer aux congrès syndicaux et aux organismes de direction dont ils sont élus (Article 12).
- 20 jours par an et par personne pour participer **au** congrès syndicaux internationaux ou aux organismes directeurs de syndicats internationaux, nationaux, **fédéraux, confédéraux et instances locales**, départementales et régionales de ces derniers.
- Les demandes d'autorisation d'absence spéciales doivent être formulées au plus tôt pour garantir l'organisation des services de l'établissement et au plus tard 3 jours avant la date de réunion.

Art. 9: Pour tout autre cas de réunion statutaire **ou** congrès que ceux prévus à l'article 8 du présent protocole (organismes directeurs des syndicats ou sections syndicales d'établissement) des autorisations spéciales d'absence sont accordées selon les modalités suivantes:

Conformément à la circulaire 179 du 23 mars 1987 :

Contingent global déterminé en journée d'autorisation spéciale d'absence :

= 240 jours X effectifs de l'établissement

-----  
1000 (1 heure d'absence pour 1000 heures travaillées)

= 0,24 X effectifs de l'établissement,

= X journée(s) d'absence.

ce qui fait pour le (C.H.,Maison de Retraite, etc...) un total de        jours à répartir comme suit :  
(application de l'article 14 du décret 86-660)

**C.G.T.** : .....jours,

**C.F.D.T** : ..... jours,

**F.O.** : ..... jours,

**C.F.T.C** : ..... jours,

etc...

Art. 10 : Ces demandes d'autorisation spéciale d'absence sont formulées au plus tard 3 jours avant la date de réunion.

#### Art. 11 : DÉCHARGE D'ACTIVITE DE SERVICE

Conformément aux articles 16 et 17 du décret 86-660 du 19 mars 1986 et compte tenu de l'effectif total (C.E.S. inclus) de l'établissement, le nombre global d'heures de décharge d'activité de service se monte à:

..... Y ..... heures par mois

réparties comme suit :

\* au titre des organisations syndicales présentes dans l'établissement et disposant d'au moins deux sièges au C.S.F.P.H. (CGT, CFDT, FO) : 25 %

Y heures x 0,25 = .... Heures

Soit :

Pour la CGT : ..... heures,

Pour FO : ..... ; heures,

Pour la CFDT : ..... heures.

\* au titre des résultats obtenus par les syndicats de l'établissement lors des élections aux CAPD dans l'établissement et proportionnellement au nombre de voix obtenu par celle-ci : 75 %

y heures x 0,75 = .... Heures

Soit :

Pour la CGT : ..... heures,

Pour FO : ..... ; heures,  
 Pour la CNI : ..... heures.  
 CFTC : .... Heures Etc...

Art. 12 : - Chaque organisation syndicale fournira à l'administration la liste des agents bénéficiant de ces décharges d'activités de services et de toutes les modifications ultérieures suivantes.

Art. 13 : - Ces désignations sont accordées d'office, sauf si l'administration émet une réserve liée au bon fonctionnement du service public hospitalier.  
 Dans ce cas, toutes les solutions permettant l'accord de désignation seront recherchées en concertation avec l'organisation syndicale concernée.

Art. 14 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR PARTICIPER AUX INSTANCES STATUTAIREES:  
 Ces autorisations d'absence pour participer aux instances statutaires concernent les représentants syndicaux appelés à siéger auprès de certains organismes, instances consultatives ou délibératives :

NATURE DE L'ABSENCE SYNDICALE	Durée moyenne d'une réunion (a)	Temps de préparation (b)	Durée totale accordée (1) c = (a+b)
CGOS ANFH (CPR) (CRG) (Bureau ou commissions)	heures heures heures heures	Durée de la réunion	Durée de la réunion x 2
Conseil d'Administration Comités Techniques d'Etablissement Réunion de travail C.T.E. Commission de formation Commission Administratives Paritaires Commissions de Réforme Autres :	heures heures heures heures heures heures heures	X 3 X 3 - Durée de la Réunion x 2	Durée de la réunion x 2 - Durée de la réunion x 3
<b>Les délais de route sont en plus de ces autorisations d'absence</b>			

Art. 15 - Les représentants syndicaux appelés à siéger, sur convocation du Directeur ou en accord avec celui-ci, à une réunion que celles précédemment citées, bénéficient d'une autorisation d'absence égale à la durée de ladite réunion.

Art. 16 - C.H.S.C.T.

Conformément Ma réglementation en vigueur (circulaire 311 du 8 décembre 1989), le nombre d'heures octroyé à chacun des représentants du personnel est de :

- jusqu'à 99 salariés : 2 heures,
- de 100 à 299 : 5 heures,
- de 300 à 499 : 10 heures,
- de 500 à 499 : 15 heures,
- + de 1500: 20heures.
- + Congés de formation des membres du C.H.S.C.T. :
- durée du congé 5 jours par mandat

Art. 17 - La gestion de l'ensemble de ces crédits d'heures est laissée à la discrétion de chaque organisation syndicale.

Art. 18 - ACCES AU DOSSIER INDIVIDUEL ET INFORMATION ADMINISTRATIVE

Les délégués syndicaux et élus du personnel peuvent accéder :

- à la demande écrite d'un agent, et en sa présence au dossier individuel de celui-ci,



- aux instructions et circulaires reçues par l'Administration.

Il est rappelé qu'aucune mention faisant état de l'appartenance politique ou syndicale d'un agent ne doit figurer dans son dossier individuel.

Les différents feuillets composant un dossier individuel sont numérotés à l'encre indélébile.

#### Art. 19 - SITUATION ADMINISTRATIVE DES AGENTS DISPENSES DE SERVICE

Les délégués syndicaux bénéficiant d'une décharge d'activité de service (permanents) continuent de bénéficier de leurs droits à rémunération, à avancement d'échelon et à avancement de grade. Leur note annuelle évoluera dans les mêmes proportions que la moyenne de progression des notes attribuées aux agents du même grade et du même échelon.

Ils bénéficient du régime de réparation des accidents du travail au même titre que les autres agents hospitaliers.

La réintégration d'un délégué permanent dans son grade est de droit lorsqu'il est mis fin à sa décharge d'activité de service.

#### Art. 20 - CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE

Chaque agent titulaire peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de 12 jours ouvrables par an.

Art. 21 - Le temps passé pour les réunions syndicales, instances statutaires, lorsqu'il est pris sur le temps de repos de l'agent, donne lieu à récupération en accord avec le responsable du service et l'agent concerné.

Art. 22 - Les délais de route ne sont pas compris dans les durées d'absence accordées.

Il convient, en ce cas, de distinguer les réunions organisées sur l'agglomération de celles nécessitant un déplacement en dehors de cette limite.

Il s'agit alors d'arrêter le barème suivant:

*Au-delà de 50 km aller et retour = 2 heures,*

*Au-delà de 100 km aller et retour = 4 heures,*

*Au-delà de 200 km aller et retour = 1 journée.*

Art. 23 - Les signataires du présent protocole s'engagent au respect des dispositions ci-dessus arrêtées.

Art. 24 - Le présent protocole prend effet dès sa signature par l'ensemble des parties contractantes, et ce jusqu'au renouvellement des représentants aux C.A.P. et C.T.E.

Il peut être révisé ou complété qu'avec l'accord de l'ensemble des signataires.

Fait à :

Le

Pour l'administration de :

Mr. :

Pour la CGT :

Mr.

Etc...

# CONGE POUR FORMATION SYNDICALE

## Décret n° 88-676 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière

Version consolidée au 1<sup>er</sup> janvier 1989

Le Premier ministre, Sur le rapport du ministre des affaires sociales et de l'emploi,  
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 21 ;  
Vu la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, et notamment ses articles 10 et 41-7°;  
Vu l'avis du C.S.F.P.H. , Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

### Article 1

Le congé pour formation syndicale prévu par l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée 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 .

### Article 2

Dans chacun des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, l'effectif des agents visés à l'article 1er qui sont susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une même année civile ne peut excéder 5 p. 100 de l'effectif réel de l'établissement.

Dans la limite fixée à l'alinéa précédent, l'effectif des agents qui peuvent obtenir le congé pour participer à l'un des stages ou à l'une des sessions prévus dans une même année est déterminé en tenant compte de la représentativité des organisations syndicales responsables de ces stages et sessions. Cette représentativité est appréciée compte tenu du nombre moyen des voix que lesdites organisations ont recueilli dans l'établissement lors des élections organisées pour la désignation des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires départementales et aux commissions administratives paritaires propres aux fonctionnaires relevant de l'administration générale de l'assistance publique à Paris.

Toutefois, lorsque l'effectif d'un établissement est inférieur à vingt agents , les organisations syndicales de cet établissement se partagent dans les conditions précisées ci-dessus un crédit de jours. Ce crédit ne peut excéder, dans l'établissement, 5 p. 100 du nombre des agents multiplié par douze .

### Article 3

La demande du congé doit être faite par écrit à l'autorité investie du pouvoir de nomination au moins un mois à l'avance . A défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

### Article 4

Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent.

Les décisions qui rejettent des demandes de congé de fonctionnaires doivent être communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion qui suit l'intervention de ces décisions.

### Article 5

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

### Article 6

Pour l'application des dispositions de l'article 2, l'effectif à prendre en considération est l'effectif réel de l'ensemble des fonctionnaires et agents non titulaires employés dans l'établissement, à l'exception des personnels mentionnés au dernier alinéa de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, cet effectif étant apprécié au 31 décembre de l'année précédente.

#### Article 7

Dans les établissements dont les personnels n'ont pas participé aux élections mentionnées au deuxième alinéa de l'article 2 ci-dessus, les dispositions de cet alinéa sont appliquées en tenant compte de la représentativité des organisations syndicales responsables des stages ou des sessions au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière.

## DROIT DES ELEVES

### Arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux

NOR: SANP0752685A

Version consolidée au 28 avril 2012

Le ministre de la santé et des solidarités,

Vu le code de la santé publique ;

Vu l'arrêté du 5 septembre 1989 modifié relatif aux études préparatoires et au diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute ;

Vu l'arrêté du 1er août 1990 modifié relatif aux études préparatoires au diplôme d'Etat de manipulateur d'électroradiologie médicale ;

Vu l'arrêté du 24 septembre 1990 modifié relatif aux études préparatoires au diplôme d'Etat d'ergothérapeute ;

Vu l'arrêté du 2 octobre 1991 modifié relatif aux études préparatoires et au diplôme d'Etat de pédicure-podologue

Vu l'arrêté du 21 août 1996 relatif aux études préparatoires au diplôme d'Etat de technicien en analyses biomédicales ;

Vu l'arrêté du 6 septembre 2001 modifié relatif à l'évaluation continue des connaissances et des aptitudes acquises au cours des études conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier ;

Vu l'avis de la commission interprofessionnelle du Conseil supérieur des professions paramédicales,

#### Article 1

Le présent arrêté est applicable aux instituts de formation publics et privés, autorisés par le président du conseil régional pour la préparation des diplômes d'Etat d'infirmier, de masseur-kinésithérapeute, de pédicure-podologue, d'ergothérapeute, de manipulateur en électroradiologie médicale et de technicien en analyses biomédicales.

### TITRE Ier : GOUVERNANCE DES INSTITUTS DE FORMATION

#### Chapitre Ier : Le conseil pédagogique.

#### Article 2

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 1](#)

Dans chaque institut de formation préparant à l'un des diplômes visés à l'article 1er est constitué un conseil pédagogique compétent sur toutes les questions relatives à la formation et à la vie étudiante.

#### Article 3

Modifié par [Arrêté du 3 mai 2010 - art. 1](#)

Le conseil pédagogique est présidé par le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant.

#### Article 4

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 2](#)

La liste des membres du conseil pédagogique ainsi que les modalités de leur désignation sont fixées en annexe II.

Les représentants des étudiants sont élus à l'issue d'un scrutin majoritaire uninominal à bulletin secret à un tour.

Les représentants des enseignants sont élus par leurs pairs à l'issue d'un scrutin majoritaire à un tour.

Les élections ont lieu dans un délai maximum de soixante jours après la rentrée.

En cas d'égalité des voix, le candidat le plus âgé est élu.

Le conseil pédagogique est constitué par arrêté du directeur général de l'agence régionale de santé.

L'ensemble de ses membres ont voix délibérative.

#### Article 5

Les membres du conseil ont un suppléant désigné dans les mêmes conditions que le titulaire. La durée du mandat des membres est de trois ans. Celle des membres représentant les étudiants est d'une année.

#### Article 6

Selon les questions inscrites à l'ordre du jour, le président, soit seul, soit à la demande de la majorité des membres du conseil, peut demander à toute personne qualifiée, susceptible d'apporter un avis au conseil, d'assister à ses travaux.

#### Article 7

Le conseil se réunit au moins deux fois par an, après convocation par le directeur de l'institut de formation, qui recueille préalablement l'accord du président. Il peut également être réuni à la demande des deux tiers des membres.

La première réunion du conseil pédagogique doit avoir lieu dans le trimestre qui suit le début de chaque année de formation.

#### Article 8

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 3](#)

Le conseil pédagogique ne peut siéger que si les deux tiers de ses membres sont présents. Si le quorum requis n'est pas atteint, la réunion est reportée. Les membres du conseil sont à nouveau convoqués dans un délai maximum de quinze jours. Le conseil peut alors valablement délibérer, quel que soit le nombre de présents.

#### Article 9

Le directeur de l'institut de formation fait assurer le secrétariat des réunions. Le compte rendu, après validation par le président du conseil, est adressé à l'ensemble de ses membres.

#### Article 10

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 4](#)

Le conseil pédagogique est notamment consulté pour avis sur :

1. Le projet pédagogique de chaque année de formation : objectifs de formation, organisation générale des études, et notamment la date de rentrée de chaque année de formation, planification des enseignements et des périodes de congés, calendrier des épreuves de contrôle continu des connaissances.
2. Le règlement intérieur dont le contenu minimum est défini en annexe IV du présent arrêté ainsi que tout avenant à celui-ci.
3. L'effectif des différentes catégories de personnels, en précisant pour les personnels enseignants permanents la nature et la durée de leurs interventions.
4. L'utilisation des locaux et du matériel pédagogique.
5. Le rapport annuel d'activité pédagogique dont le contenu est défini en annexe V du présent arrêté.
6. Les situations individuelles :
  - a) Etudiants en difficulté pédagogique : le conseil peut alors proposer un soutien particulier, susceptible de lever les difficultés, sans allongement de la formation ;
  - b) Etudiants en difficulté pédagogique en lien avec des absences répétées à plusieurs unités d'enseignement ;
  - c) Demandes de redoublement formulées par les étudiants, dans le cas où l'avis du conseil est requis pour l'examen de celles-ci par les textes relatifs à la formation concernée ;
  - d) Etudiants ayant accompli des actes incompatibles avec la sécurité des personnes prises en charge ;
  - e) Modalités de reprise de la formation après une interruption de formation inférieure à trois ans, dans les conditions prévues aux articles 38 et 39 ;
  - f) Demandes d'admission en cours de formation, à l'occasion ou non d'un redoublement, formulées par les étudiants pour un motif exceptionnel ;
  - g) Le cas échéant, les demandes des candidats titulaires d'un diplôme extracommunautaire.

Concernant les points 1 et 2, lorsque le directeur ne souhaite pas suivre l'avis émis par le conseil pédagogique, il le convoque à nouveau afin de recueillir son avis. Cette nouvelle délibération doit avoir lieu dans un délai d'un mois à compter de la première réunion du conseil pédagogique.

Lors de cette nouvelle délibération, le directeur peut soumettre au conseil son projet initial ou un projet tenant compte de l'avis émis par le conseil lors de sa première délibération.

Le projet pédagogique et le règlement intérieur sont transmis aux membres du conseil au moins quinze jours avant sa réunion.

Pour les situations d'étudiants visées au 6, les membres du conseil reçoivent communication du dossier de l'étudiant, accompagné d'un rapport motivé du directeur, au moins quinze jours avant la réunion de ce conseil.

Pour les situations visées aux c et d du 6, l'étudiant reçoit communication de son dossier dans les mêmes conditions que les membres du conseil. Le conseil pédagogique entend l'étudiant, qui peut être assisté d'une personne de son choix.

L'étudiant présente devant le conseil pédagogique des observations écrites ou orales. Dans le cas où l'étudiant est dans l'impossibilité d'être présent ou s'il n'a pas communiqué d'observations écrites, le conseil examine sa situation.

Toutefois, le conseil peut décider à la majorité des membres présents de renvoyer à la demande de l'étudiant l'examen de sa situation à une nouvelle réunion. Un tel report n'est possible qu'une seule fois.

La décision prise par le directeur de l'institut de formation est notifiée par écrit à l'étudiant, dans un délai maximal de cinq jours après la réunion du conseil pédagogique. Elle figure à son dossier pédagogique et est adressée au président du conseil pédagogique.

Le directeur de l'institut de formation rend compte de ses décisions lors de la réunion suivante du conseil pédagogique.

#### Article 11

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 5](#)

Lorsque l'étudiant a accompli des actes incompatibles avec la sécurité des personnes soignées, le directeur de l'institut de formation, en accord avec le responsable du lieu de stage, peut décider de la suspension du stage de l'étudiant, dans l'attente de l'examen de sa situation par le conseil pédagogique qui doit se réunir, au maximum, dans un délai de quinze jours à compter de la suspension.

Lorsque le conseil pédagogique se réunit, il examine la situation et propose une des possibilités suivantes :

- soit autoriser l'étudiant à poursuivre la scolarité au sein de l'institut ; dans ce cas, le conseil pédagogique peut alerter l'étudiant sur sa situation en lui fournissant des conseils pédagogiques pour y remédier ou proposer un complément de formation théorique et/ou pratique ;
- soit soumettre l'étudiant à une épreuve théorique, soit le soumettre à une épreuve pratique complémentaire sous la responsabilité du tuteur, selon des modalités fixées par le conseil. A l'issue de cette épreuve, le directeur de l'institut décide de la poursuite de la formation ou de l'exclusion définitive de l'institut de formation ;
- soit exclure l'étudiant de l'institut de façon temporaire ou définitive.

#### Article 12

Le conseil pédagogique est informé sur le budget de l'institut de formation.

#### Article 13

L'avis du conseil pédagogique fait l'objet d'un vote à bulletin secret pour l'examen des situations individuelles et d'un vote à main levée ou à bulletin secret à la demande d'au moins un tiers des membres du conseil pour les autres avis formulés par le conseil. En cas d'égalité de voix pour l'examen d'une situation individuelle, l'avis est réputé favorable à l'étudiant. Pour toute autre question, la voix du président est prépondérante.

#### Article 14

Le directeur peut, sans consultation du conseil pédagogique, avertir l'étudiant sur sa situation pédagogique. Dans ce cas, l'étudiant reçoit préalablement communication de son dossier. Il est entendu par le directeur de l'institut et peut se faire assister d'une personne de son choix. Cette décision motivée est notifiée par écrit à l'étudiant et figure dans son dossier pédagogique.

#### Article 15

Les membres du conseil sont tenus au secret à l'égard des informations dont ils ont connaissance au cours des réunions du conseil concernant la situation d'étudiants.

### **Chapitre II : Le conseil de discipline.**

#### Article 16

Modifié par [Arrêté du 3 mai 2010 - art. 1](#)

Le conseil de discipline est présidé par le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant.

#### Article 17

Le conseil de discipline est constitué en début de chaque année de formation lors de la première réunion du conseil pédagogique.

#### Article 18

Modifié par [Arrêté du 3 mai 2010 - art. 1](#)

La liste des membres du conseil de discipline ainsi que les modalités de leur désignation sont fixées en annexe III du présent arrêté.

L'ensemble de ses membres a voix délibérative. Les membres du conseil de discipline ont un suppléant désigné dans les mêmes conditions que le titulaire.

Le conseil de discipline est constitué par arrêté du directeur général de l'agence régionale de santé.

#### Article 19

Le conseil de discipline émet un avis sur les fautes disciplinaires. Il peut proposer les sanctions suivantes :

avertissement, blâme, exclusion temporaire d'une durée maximale d'une semaine ou exclusion définitive de l'étudiant de l'institut de formation.

La sanction est prononcée de façon dûment motivée par le directeur de l'institut de formation. Elle est notifiée par écrit à l'étudiant, dans un délai maximal de cinq jours après la réunion du conseil de discipline. Elle figure dans son dossier pédagogique.

#### Article 20

L'avertissement peut être prononcé par le directeur sans consultation du conseil de discipline. Dans ce cas, l'étudiant reçoit préalablement communication de son dossier. Il est entendu par le directeur de l'institut et peut se faire assister d'une personne de son choix.

La sanction motivée est notifiée par écrit à l'étudiant et figure dans son dossier pédagogique.

#### Article 21

Le conseil de discipline est convoqué par le directeur de l'institut de formation qui recueille préalablement l'accord du président.

La saisine du conseil de discipline est motivée par l'exposé du ou des faits reprochés à l'étudiant. Cet exposé est adressé aux membres du conseil en même temps que la convocation.

Le conseil ne peut siéger que si les deux tiers de ses membres sont présents.

Si le quorum requis n'est pas atteint, la réunion est reportée. Les membres du conseil sont à nouveau convoqués dans un délai maximum de quinze jours. Le conseil peut alors valablement délibérer, quel que soit le nombre de présents.

#### Article 22

L'étudiant reçoit communication de son dossier à la date de saisine du conseil de discipline.

L'étudiant présente devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales. Il peut être assisté d'une personne de son choix.

Dans le cas où l'étudiant est dans l'impossibilité d'être présent ou s'il n'a pas communiqué d'observations écrites, le conseil examine sa situation.

Toutefois, le conseil peut décider à la majorité des membres présents de renvoyer à la demande de l'étudiant l'examen de sa situation à une nouvelle réunion. Un tel report n'est possible qu'une seule fois.

Des témoins peuvent être entendus à la demande de l'étudiant, du directeur de l'institut de formation, du président du conseil ou de la majorité des membres du conseil.

#### Article 23

Le conseil exprime son avis à la suite d'un vote à bulletin secret. En cas d'égalité des voix, l'avis est réputé favorable à l'étudiant.

#### Article 24

En cas d'urgence, le directeur de l'institut de formation peut suspendre la formation de l'étudiant en attendant sa comparution devant le conseil de discipline. Ce dernier est toutefois convoqué et réuni dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour de la suspension de la formation de l'étudiant.

#### Article 25

Les membres du conseil sont tenus au secret à l'égard des informations dont ils ont connaissance au cours des réunions du conseil concernant la situation d'étudiants.

#### Article 26

Le directeur de l'institut de formation fait assurer le secrétariat des réunions. Le compte rendu, après validation par le président du conseil, est adressé à l'ensemble de ses membres.

### **Chapitre III : Le conseil de la vie étudiante**

#### Article 26 bis

Créé par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 6](#)

Dans chaque institut de formation préparant à l'un des diplômes visés à l'article 1er est constitué un conseil de la vie étudiante composé du directeur, des six élus étudiants au conseil pédagogique et au minimum de trois autres personnes désignées par le directeur parmi l'équipe pédagogique et administrative de l'institut. Ce conseil est un organe consultatif. Il traite des sujets relatifs à la vie étudiante au sein de l'institut. Il se réunit au moins une fois par an sur proposition des étudiants ou du directeur.

Un compte rendu des réunions du conseil de la vie étudiante est présenté au conseil pédagogique et mis à disposition des étudiants et de l'équipe pédagogique et administrative de l'institut.

## TITRE II : DE LA FORMATION

### Chapitre Ier : Présence et absences aux enseignements.

#### Article 27

Les enseignements relatifs à la formation conduisant à l'un des diplômes visés à l'article 1er du présent arrêté comprennent :

- des périodes en institut de formation : cours magistraux, travaux dirigés et travaux pratiques ;
- des périodes d'enseignement clinique : stages.

#### Article 28

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 7](#)

La présence des étudiants est obligatoire aux séances de travaux dirigés, de travaux pratiques, de travail personnel guidé et aux stages. La présence à certains enseignements en cours magistral peut l'être en fonction du projet pédagogique.

#### Article 29

Modifié par [Arrêté du 20 avril 2012 - art. 1](#)

Toute absence aux enseignements obligatoires mentionnés à l'article 28, aux épreuves d'évaluation et aux stages doit être justifiée. Les motifs d'absences reconnues comme justifiées sont définis à l'annexe I.

Toute absence injustifiée peut faire l'objet de sanction disciplinaire tel que prévu à l'annexe IV.

#### Article 30

Modifié par [Arrêté du 20 avril 2012 - art. 2](#)

Pour qu'un stage soit validé, le temps de présence effective de l'étudiant doit être au minimum de 80%. Sur l'ensemble du parcours de formation clinique de l'étudiant, les absences ne peuvent dépasser 10 % de la durée totale des stages.

Au-delà, le stage fait l'objet de récupération.

Toute absence, justifiée ou non, à l'exception de celles prévues aux articles 36 et 42, est décomptée.

#### Article 31

Modifié par [Arrêté du 20 avril 2012 - art. 3](#)

En cas d'absences justifiées de plus de douze jours au sein d'un même semestre, la situation de l'étudiant est soumise au conseil pédagogique en vue d'examiner les conditions de poursuite de sa formation.

#### Article 32

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 11](#)

Les absences aux séances de travaux dirigés, de travaux pratiques, de travail personnel guidé ne font pas l'objet de récupération, sauf décision contraire du directeur de l'institut de formation.

#### Article 33 (abrogé)

Abrogé par [Arrêté du 20 avril 2012 - art. 4](#)

#### Article 34

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 12](#)



En cas de maternité, les étudiantes doivent interrompre leur formation pendant une durée qui ne peut en aucun cas être inférieure à la durée légale du congé de maternité prévue par le code du travail.

Durant la période du congé de maternité, les étudiantes peuvent, si elles le souhaitent, participer aux évaluations théoriques de contrôle des connaissances, sous réserve de la production d'un certificat médical attestant que leur état est compatible avec la participation à ces épreuves.

Les étudiants peuvent bénéficier d'un congé de paternité d'une durée égale à celle prévue par le code du travail, avec l'accord du directeur de l'institut de formation quant à la période du congé.

#### Article 35

Durant la période d'un congé pour maladie, les étudiants peuvent, s'ils le souhaitent, participer aux évaluations théoriques de contrôle des connaissances, sous réserve de la production d'un certificat médical attestant que leur état est compatible avec la participation à ces épreuves.

#### Article 36

Le directeur de l'institut de formation peut, dans des cas exceptionnels, autoriser des absences, sans que celles-ci soient déduites de la franchise.

#### Article 37

En cas d'absence justifiée à une épreuve de mise en situation professionnelle, celle-ci peut être reportée à une date ultérieure, dans la limite d'une seule fois, et si possible avant la fin de l'année de formation considérée ou, à défaut, au plus tard dans le mois qui suit l'entrée dans l'année supérieure. Cette possibilité ne fait pas obstacle à la présentation de l'étudiant à l'épreuve de rattrapage, lorsque celle-ci est prévue.

En tout état de cause, aucun étudiant ne peut être présenté aux épreuves du diplôme d'Etat s'il n'a satisfait à l'ensemble des épreuves fixées pour l'évaluation continue des connaissances et des aptitudes.

### **Chapitre II : Interruption de la formation.**

#### Article 38

Une interruption de formation, quel qu'en soit le motif, ne peut excéder trois ans, durant lesquels l'étudiant conserve le bénéfice des notes obtenues antérieurement à celle-ci. Au-delà de cette durée, l'étudiant perd le bénéfice de la formation acquise. Il conserve néanmoins pendant deux années supplémentaires le bénéfice des épreuves de sélection.

La formation est reprise au point où elle avait été interrompue, selon des modalités fixées après avis du conseil pédagogique.

Un telle interruption n'est possible qu'une seule fois pour toute la durée de la formation.

#### Article 39

L'étudiant qui souhaite interrompre sa formation pour des raisons personnelles doit adresser par écrit sa demande au directeur de l'institut de formation. Il bénéficie de droit d'un report de formation et de la réintégration dans la formation, dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 38.

### **Chapitre III : Droits et obligations des étudiants.**

#### Article 40

Les étudiants ont le droit de se grouper dans le cadre d'organisations de leur choix.

Ces organisations peuvent avoir un but général, associations d'étudiants, ou particulier, associations sportives et culturelles.

#### Article 41

Les organisations d'étudiants visées à l'article 40 disposent de facilités d'affichage, de réunion et de collecte de cotisations dans les instituts de formation paramédicaux. Les modalités d'application de ces dispositions sont définies en liaison avec les directeurs des instituts concernés, selon les disponibilités en personnels, en matériels et en locaux de l'établissement.

#### Article 42

Modifié par [Arrêté du 20 avril 2012 - art. 5](#)

Les étudiants bénéficiant d'un mandat électif lié à leur qualité d'étudiant au sein de l'institut de formation ou dans des instances où ils représentent les étudiants bénéficient de jours d'absence pour assurer les activités liées à leur mandat. Les jours accordés à ces étudiants sont considérés comme des absences justifiées visées à l'article 29. Toutefois, ils doivent récupérer les heures de stage dans les conditions prévues à l'article 30.

#### Article 43

Les étudiants sont tenus de respecter le règlement intérieur prévu à l'article 10 du présent arrêté.

### **TITRE III : VACCINATIONS POUR L'ENTRÉE EN FORMATION ET SUIVI MÉDICAL DES ÉTUDIANTS.**

#### Article 44

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 15](#)

L'admission définitive dans un institut de formation préparant à l'un des diplômes visés à l'article 1er du présent arrêté est subordonnée :

a) A la production, au plus tard le premier jour de la rentrée, d'un certificat établi par un médecin agréé attestant que l'étudiant ne présente pas de contre-indication physique et psychologique à l'exercice de la profession ;

Pour les candidats à l'entrée dans les instituts de formation de manipulateurs d'électroradiologie médicale, ce certificat mentionne que la numération globulaire et la formule sanguine sont normales et atteste notamment de l'absence de contre-indication à l'utilisation d'appareils d'imagerie par résonance magnétique (IRM).

b) A la production, au plus tard le jour de la première entrée en stage, d'un certificat médical de vaccinations conforme à la réglementation en vigueur fixant les conditions d'immunisation des professionnels de santé en France.

#### Article 45

Un médecin examine les étudiants en cours d'études au moins une fois par an.

#### Article 46

Modifié par [Arrêté du 3 mai 2010 - art. 1](#)

En cas d'inaptitude physique ou psychologique d'un étudiant mettant en danger la sécurité des patients, le directeur de l'institut de formation peut suspendre immédiatement la formation de celui-ci, après accord du médecin de l'agence régionale de santé désigné par le directeur général. Le directeur de l'institut de formation adresse un rapport motivé au médecin de l'agence régionale de santé. Si les éléments contenus dans ce rapport le justifient, le médecin de l'agence régionale de santé peut demander un examen médical effectué par un médecin spécialiste agréé. Le directeur de l'institut de formation, en accord avec le médecin de l'agence régionale de santé, et, le cas échéant, sur les conclusions écrites du médecin agréé, prend toute disposition propre à garantir la sécurité des patients pouvant aller jusqu'à l'exclusion définitive de l'étudiant de l'institut de formation, sans qu'il y ait lieu de solliciter l'avis du conseil pédagogique.

### **TITRE IV : DISPOSITIONS TRANSITOIRES.**

#### Article 47

Les mots : " conseil pédagogique " se substituent aux mots :  
" conseil technique " dans tout acte administratif en comportant la mention.

#### Article 48

Les dispositions du présent arrêté sont applicables dès sa publication, à l'exception de celles relatives à la composition du conseil pédagogique et du conseil de discipline, qui entreront en vigueur à compter du 1er septembre 2007.

#### Article 49

Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté, et notamment l'arrêté du 19 janvier 1988 modifié relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux, les articles 2, 17 et 18 de l'arrêté du 5 septembre 1989 susvisé, les articles 4, 8, 9 et 9 bis de l'arrêté du 1er août 1990 modifié susvisé, les articles 4, 6 et 7 de l'arrêté du 24 septembre 1990 modifié

susvisé, les articles 2, 3 et 6 bis de l'arrêté du 2 octobre 1991 modifié susvisé, les articles 2, 6, 7 et 8 de l'arrêté du 21 août 1996 susvisé et les articles 21 à 25 de l'arrêté du 6 septembre 2001 modifié susvisé.

Article 50

Le directeur général de la santé est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## ANNEXES

### Article Annexe I

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 16](#)

#### MOTIFS D'ABSENCES RECONNUES JUSTIFIÉES SUR PRÉSENTATION DE PIÈCES JUSTIFICATIVES

Maladie ou accident.

Décès d'un parent au premier ou au deuxième degré.

Mariage ou PACS.

Naissance ou adoption d'un enfant.

Fêtes religieuses (dates publiées au Bulletin officiel de l'éducation nationale).

Journée d'appel de préparation à la défense.

Convocation préfectorale ou devant une instance juridictionnelle.

Participation à des manifestations en lien avec leur statut d'étudiant et leur filière de formation.

### Article Annexe II

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 17](#)

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 18](#)

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 19](#)

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 20](#)

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 21](#)

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 22](#)

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 23](#)

#### LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL PÉDAGOGIQUE

Institut de formation en soins infirmiers

Membres de droit :

- le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président ;
- le directeur de l'institut de formation en soins infirmiers ;
- le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation, ou son représentant ;
- le conseiller pédagogique ou le conseiller technique régional quand il n'y a pas de conseiller pédagogique dans la région d'implantation de l'institut de formation ;
- pour les instituts de formation rattachés à un établissement public de santé, le directeur des soins, coordonnateur général ou son représentant, directeur des soins ;
- un infirmier désigné par le directeur de l'institut de formation exerçant hors d'un établissement public de santé ;
- un enseignant de statut universitaire désigné par le président d'université, lorsque l'institut de formation en soins infirmiers a conclu une convention avec une université ;
- le président du conseil régional ou son représentant.

Membres élus :

1. Représentants des étudiants : six étudiants élus par leurs pairs, à raison de deux par promotion.
2. Représentants des enseignants élus par leurs pairs :
  - trois enseignants permanents de l'institut de formation ;
  - deux personnes chargées de fonctions d'encadrement dans un service de soins d'un établissement de santé : la première, cadre de santé infirmier dans un établissement public de santé, la seconde ayant des responsabilités d'encadrement dans un établissement de santé privé ;
  - un médecin.

Institut de formation en masso-kinésithérapie

Membres de droit :

- le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président ;
- le directeur de l'institut de formation en masso-kinésithérapie ;
- le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation, ou son représentant ;
- le conseiller scientifique ;
- le conseiller pédagogique ou le conseiller technique régional quand il n'y a pas de conseiller pédagogique dans la région d'implantation de l'institut de formation ;
- pour les instituts de formation rattachés à un établissement public de santé, le directeur des soins, coordonnateur général ou son représentant, directeur des soins ;

- un cadre de santé masseur-kinésithérapeute désigné par le directeur de l'institut de formation, exerçant hors d'un établissement public de santé ;
- un enseignant de statut universitaire désigné par le président d'université, lorsque l'institut de formation en masso-kinésithérapie a conclu une convention avec une université ;
- le président du conseil régional ou son représentant.

Membres élus :

1. Représentants des étudiants : six étudiants élus par leurs pairs, à raison de deux par promotion.

2. Représentants des enseignants élus par leurs pairs :

- deux cadres de santé masseurs-kinésithérapeutes, enseignants de l'institut de formation ;
- deux personnes chargées d'enseignement à l'institut de formation, dont un médecin au moins ;
- deux cadres de santé masseurs-kinésithérapeutes recevant des étudiants en stage.

Institut de formation en pédicurie-podologie

Membres de droit :

- le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président ;
- le directeur de l'institut de formation en pédicurie-podologie ;
- le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation, ou son représentant ;
- le conseiller scientifique ;
- le conseiller pédagogique ou le conseiller technique régional quand il n'y a pas de conseiller pédagogique dans la région d'implantation de l'institut de formation ;
- pour les instituts de formation rattachés à un établissement public de santé, le directeur des soins, coordonnateur général ou son représentant, directeur des soins ;
- un pédicure-podologue diplômé d'Etat depuis trois ans au moins, désigné par le directeur de l'institut de formation ;
- un enseignant de statut universitaire désigné par le président d'université, lorsque l'institut de formation en pédicurie-podologie a conclu une convention avec une université ;
- le président du conseil régional ou son représentant.

Membres élus :

1. Représentants des étudiants : six étudiants élus par leurs pairs, à raison de deux par promotion.

2. Représentants des enseignants élus par leurs pairs :

- deux enseignants pédicures-podologues de l'institut de formation ;
- deux personnes chargées d'enseignement à l'institut de formation, dont un médecin au moins ;
- deux pédicures-podologues recevant des étudiants en stage.

Institut de formation en ergothérapie

Membres de droit :

- le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président ;
- le directeur de l'institut de formation en ergothérapie ;
- le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation, ou son représentant ;
- le conseiller scientifique ;
- le conseiller pédagogique ou le conseiller technique régional quand il n'y a pas de conseiller pédagogique dans la région d'implantation de l'institut de formation ;
- pour les instituts de formation rattachés à un établissement public de santé, le directeur des soins, coordonnateur général ou son représentant, directeur des soins ;
- un ergothérapeute désigné par le directeur de l'institut de formation, exerçant hors d'un établissement public de santé ;
- un enseignant de statut universitaire désigné par le président d'université, lorsque l'institut de formation en ergothérapie a conclu une convention avec une université ;
- le président du conseil régional ou son représentant.

Membres élus :

1. Représentants des étudiants : six étudiants élus par leurs pairs, à raison de deux par promotion.

2. Représentants des enseignants élus par leurs pairs :

- deux enseignants de l'institut de formation ergothérapeutes, dont au moins un titulaire du diplôme de cadre de santé ;
- deux personnes chargées d'enseignement à l'institut de formation, dont un médecin au moins ;
- deux cadres de santé ergothérapeutes recevant des étudiants en stage.

Institut de formation de manipulateurs d'électroradiologie médicale

Membres de droit :

- le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président ;
- le directeur de l'institut de formation de manipulateurs d'électroradiologie médicale ;
- le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation, ou son représentant ;
- le conseiller scientifique ;
- le conseiller pédagogique ou le conseiller technique régional quand il n'y a pas de conseiller pédagogique dans la région d'implantation de l'institut de formation ;
- pour les instituts de formation rattachés à un établissement public de santé, le directeur des soins, coordonnateur général ou son représentant, directeur des soins ;
- un manipulateur d'électroradiologie médicale désigné par le directeur de l'institut de formation, exerçant hors d'un établissement public de santé ;
- un enseignant de statut universitaire désigné par le président d'université, lorsque l'institut de formation de manipulateurs d'électroradiologie médicale a conclu une convention avec une université ;
- le président du conseil régional ou son représentant.

Membres élus :

1. Représentants des étudiants : six étudiants élus par leurs pairs, à raison de deux par promotion.
2. Représentants des enseignants élus par leurs pairs :
  - deux enseignants de l'institut de formation, manipulateurs d'électroradiologie médicale ;
  - deux personnes chargées d'enseignement à l'institut de formation, dont un médecin spécialiste qualifié en radiologie ;
  - deux cadres de santé manipulateurs d'électroradiologie médicale recevant des étudiants en stage.

Institut de formation de techniciens de laboratoire médical

Membres de droit :

- le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président ;
- le directeur de l'institut de formation de techniciens de laboratoire médical ;
- le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation, ou son représentant ;
- le conseiller scientifique ;
- le conseiller pédagogique ou le conseiller technique régional quand il n'y a pas de conseiller pédagogique dans la région d'implantation de l'institut de formation ;
- pour les instituts de formation rattachés à un établissement public de santé, le directeur des soins, coordonnateur général ou son représentant, directeur des soins ;
- un technicien de laboratoire médical désigné par le directeur de l'institut de formation, exerçant hors d'un établissement public de santé ;
- un enseignant de statut universitaire désigné par le président d'université, lorsque l'institut de formation de techniciens de laboratoire médical a conclu une convention avec une université ;
- le président du conseil régional ou son représentant.

Membres élus :

1. Représentants des étudiants : six étudiants élus par leurs pairs, à raison de deux par promotion.
2. Représentants des enseignants élus par leurs pairs :
  - deux enseignants de l'institut de formation, techniciens de laboratoire médical ;
  - deux personnes chargées d'enseignement à l'institut de formation, dont un médecin spécialiste qualifié en biologie médicale ou un pharmacien biologiste ;
  - deux cadres de santé techniciens de laboratoire médical recevant des étudiants en stage.

### **Article Annexe III**

Modifié par Arrêté du 3 mai 2010 - art. 3

#### **LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE**

Instituts de formation en soins infirmiers

Le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président.

Le directeur de l'institut de formation en soins infirmiers.

Le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation ou son représentant.

Le médecin chargé d'enseignement à l'institut de formation élu au conseil pédagogique.

Une des deux personnes, tirées au sort parmi celles chargées de fonction d'encadrement dans un service de soins d'un établissement de santé, élues au conseil pédagogique.

Un enseignant permanent de l'institut de formation, tiré au sort parmi les deux enseignants élus au conseil pédagogique.

Un représentant des étudiants par promotion, tiré au sort parmi les six élus au conseil pédagogique.

Instituts de formation en masso-kinésithérapie

Le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président.

Le directeur de l'institut de formation en masso-kinésithérapie.

Le directeur de l'établissement de santé ou de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation ou son représentant.

Le médecin chargé d'enseignement à l'institut de formation élu au conseil pédagogique. Dans le cas où deux médecins ont été élus au conseil pédagogique au titre des personnes chargées d'enseignement à l'institut de formation, un tirage au sort est effectué pour désigner la personne siégeant au conseil de discipline.

Le cadre de santé masseur-kinésithérapeute désigné par le directeur de l'institut de formation et siégeant au conseil pédagogique.

Un cadre de santé masseur-kinésithérapeute, enseignant de l'institut de formation, tiré au sort parmi les deux élus au conseil pédagogique.

Un représentant des étudiants par promotion, tiré au sort parmi les six élus au conseil pédagogique.

Instituts de formation en pédicurie-podologie

Le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président.

Le directeur de l'institut de formation en pédicurie-podologie.

Le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation, ou son représentant.

Un pédicure-podologue recevant des étudiants en stage, tiré au sort parmi les deux pédicures-podologues élus au conseil pédagogique.

Une personne tirée au sort parmi les deux personnes chargées d'enseignement à l'institut de formation élues au conseil pédagogique.

Un enseignant pédicure-podologue tiré au sort parmi les deux enseignants pédicures-podologues élus au conseil pédagogique.

Un représentant des étudiants par promotion, tiré au sort parmi les six élus au conseil pédagogique.

Instituts de formation en ergothérapie

Le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président.

Le directeur de l'institut de formation en ergothérapie.

Le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation, ou son représentant.

L'ergothérapeute désigné par le directeur de l'institut de formation et siégeant au conseil pédagogique.

Une personne tirée au sort parmi les deux personnes chargées d'enseignement à l'institut de formation élues au conseil pédagogique.

Un enseignant ergothérapeute tiré au sort parmi les deux enseignants ergothérapeutes élus au conseil pédagogique.

Un représentant des étudiants par promotion, tiré au sort parmi les six élus au conseil pédagogique.

Instituts de formation de manipulateurs d'électroradiologie médicale

Le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président.

Le directeur de l'institut de formation de manipulateurs d'électroradiologie médicale.

Le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation, ou son représentant.

Une personne tirée au sort parmi les deux personnes chargées d'enseignement élues au conseil pédagogique.

Un enseignant manipulateur d'électroradiologie médicale tiré au sort parmi les deux enseignants manipulateurs d'électroradiologie médicale élus au conseil pédagogique.

Un cadre de santé tiré au sort parmi les deux cadres de santé manipulateurs d'électroradiologie médicale recevant des étudiants en stage élus au conseil pédagogique.

Un représentant des étudiants par promotion, tiré au sort parmi les six élus au conseil pédagogique.

Instituts de formation de techniciens en analyses biomédicales

Le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président.

Le directeur de l'institut de formation de techniciens en analyses biomédicales.

Le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation, ou son représentant.

Une personne tirée au sort parmi les deux personnes chargées d'enseignement élues au conseil pédagogique.

Un enseignant tiré au sort parmi les deux enseignants de l'institut de formation, techniciens en analyses biomédicales élus au conseil pédagogique.

Un cadre de santé tiré au sort parmi les deux cadres de santé techniciens en analyses biomédicales recevant des étudiants en stage élus au conseil pédagogique.

Un représentant des étudiants par promotion, tiré au sort parmi les six élus au conseil pédagogique.

#### **Article Annexe IV**

Modifié par [Arrêté du 2 août 2011 - art. 24](#)

### **RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

Préambule

Champ d'application

Les dispositions du présent règlement intérieur ont vocation à s'appliquer :

- à l'ensemble des usagers de l'institut de formation, personnels et étudiants ;
- à toute personne présente, à quelque titre que ce soit, au sein de l'institut de formation (intervenants extérieurs, prestataires de service, invités...).

Statut du règlement intérieur

Aucune disposition du règlement intérieur ne peut être contraire à la réglementation en vigueur concernant les conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux ainsi que les modalités études et de validation de la formation conduisant à l'obtention du diplôme d'Etat.

Un exemplaire du présent règlement est obligatoirement remis à chaque étudiant lors de son admission dans l'institut de formation.

### **TITRE Ier - DISPOSITIONS COMMUNES**

Chapitre Ier

Dispositions générales

Comportement général

Le comportement des personnes (notamment acte, attitude, propos ou tenue) ne doit pas être de nature :

- à porter atteinte au bon fonctionnement de l'institut de formation ;
- à créer une perturbation dans le déroulement des activités d'enseignement ;
- à porter atteinte à la santé, l'hygiène et la sécurité des personnes et des biens.

D'une manière générale, le comportement des personnes doit être conforme aux règles communément admises en matière de respect d'autrui et de civilité ainsi qu'aux lois et règlements en vigueur.

Contrefaçon

Conformément au code de la propriété intellectuelle, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle d'une oeuvre de l'esprit faite sans le consentement de son auteur est illicite.

Le délit de contrefaçon peut donner lieu à une sanction disciplinaire, indépendamment de la mise en oeuvre de poursuites pénales.

Chapitre II

Respect des règles d'hygiène et de sécurité

Interdiction de fumer

Conformément aux dispositions du code de la santé publique, il est interdit de fumer dans tous les lieux fermés et couverts affectés à l'institut de formation (salles de cours et de travaux pratiques, couloirs, sanitaires...).

Respect des consignes de sécurité

Quel que soit le lieu où elle se trouve au sein de l'institut de formation, toute personne doit impérativement prendre connaissance et respecter :

- les consignes générales de sécurité, et notamment les consignes d'évacuation en cas d'incendie ;
- les consignes particulières de sécurité, et notamment celles relatives à la détention ou la manipulation des produits dangereux au sein des salles de travaux pratiques.

Il convient, le cas échéant, de se reporter aux documents affichés ou distribués au sein de l'institut de formation.

Chapitre III

Dispositions concernant les locaux

Maintien de l'ordre dans les locaux

Le directeur de l'institut de formation est responsable de l'ordre et de la sécurité dans les enceintes et locaux affectés à titre principal à l'établissement dont il a la charge.

Le directeur est compétent pour prendre à titre temporaire toute mesure utile afin d'assurer le maintien de l'ordre : interdiction d'accès, suspension des enseignements...

Utilisation des locaux

Ils peuvent accueillir des réunions ou des manifestations, dans les conditions fixées à [l'article 41 de l'arrêté du 21 avril 2007](#).

### **TITRE II - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ÉTUDIANTS**



## Chapitre Ier

### Dispositions générales

#### Libertés et obligations des étudiants

Les étudiants disposent de la liberté d'information et d'expression. Ils exercent cette liberté à titre individuel et collectif, dans des conditions qui ne portent pas atteinte aux activités d'enseignement et dans le respect du présent règlement intérieur.

Les signes et les tenues qui manifestent ostensiblement l'appartenance à une religion sont interdits dans tous les lieux affectés à l'institut de formation ainsi qu'au cours de toutes les activités placées sous la responsabilité de l'institut de formation ou des enseignants, y compris celles qui se déroulent en dehors de l'enceinte dudit établissement.

## Chapitre II

### Droits des étudiants

#### Représentation

Les étudiants sont représentés au sein du conseil pédagogique et du conseil de discipline, conformément aux textes en vigueur.

Les représentants sont élus au début de chaque année scolaire. Tout étudiant est éligible.

Tout étudiant a droit de demander des informations à ses représentants.

#### Liberté d'association

Le droit d'association est garanti par la loi du 1er juillet 1901. La domiciliation d'une association au sein de l'institut de formation est soumise à une autorisation préalable.

#### Tracts et affichages

Dans le respect de la liberté d'information et d'expression à l'égard des problèmes politiques, économiques, sociaux et culturels, la distribution de tracts ou de tout document par les étudiants est autorisée au sein de l'institut de formation, mais sous conditions.

La distribution de tracts ou de tout document (notamment à caractère commercial) par une personne extérieure à l'institut est interdite, sauf autorisation expresse par le directeur de l'établissement.

Affichages et distributions doivent :

- ne pas être susceptibles d'entraîner des troubles au sein de l'institut de formation ;
- ne pas porter atteinte au fonctionnement de l'institut de formation ;
- ne pas porter atteinte au respect des personnes et à l'image de l'institut de formation ;
- être respectueux de l'environnement.

Toute personne ou groupement de personnes est responsable du contenu des documents qu'elle ou qu'il distribue, diffuse ou affiche. Tout document doit mentionner la désignation précise de son auteur sans confusion possible avec l'établissement.

#### Liberté de réunion

Les étudiants ont la possibilité de se réunir conformément aux dispositions de l'article 40 de l'arrêté du 21 avril 2007.

Il ne doit exister aucune confusion possible entre l'institut de formation et les organisateurs des réunions ou manifestations, qui restent responsables du contenu des interventions.

#### Droit à l'information

Tout doit concourir à informer les étudiants aussi bien sur les missions de l'institut de formation que sur son fonctionnement dans des délais leur permettant de s'organiser à l'avance : planification des enseignements, calendrier des épreuves de contrôle continu des connaissances, dates des congés scolaires,.....

Les textes réglementaires relatifs à la formation, au diplôme d'Etat et à l'exercice de la profession sont mis à la disposition des étudiants par le directeur de l'institut de formation.

## Chapitre III

### Obligations des étudiants

#### Ponctualité

La ponctualité est indispensable. Elle est définie par référence aux horaires des enseignements.

Elle concerne tous les enseignements : théoriques en institut et cliniques en stage. Toutefois si l'étudiant est en retard pour un motif imputable aux transports en commun, il est admis en cours.

#### Tenue vestimentaire

Les tenues vestimentaires doivent être conformes aux règles de santé, d'hygiène et de sécurité et être adaptées aux activités d'enseignement, notamment aux travaux pratiques.

#### Maladie ou événement grave

En cas de maladie ou d'événement grave, l'étudiant est tenu d'avertir le jour même le directeur de l'institut de formation du motif et de la durée approximative de l'absence. Il est également tenu d'informer le responsable du stage, s'il y a lieu.

En cas de congé maladie, un certificat médical doit être fourni dans les quarante-huit heures suivant l'arrêt.

## Stages

Les étudiants doivent, pendant les stages, observer les instructions des responsables des structures d'accueil. Ils sont tenus aux mêmes obligations que le personnel de la structure d'accueil, notamment au secret professionnel et à la discrétion professionnelle.  
Les absences injustifiées sont passibles de sanctions disciplinaires.

## TITRE III - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS

### Droits et obligations des personnels

Les droits et obligations des personnels font l'objet de dispositions légales et réglementaires générales ou particulières auxquelles il convient de se reporter (statut général, statuts particuliers, code du travail, ...).

### Article Annexe V

Modifié par Arrêté du 3 mai 2010 - art. 4

### RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ DES INSTITUTS DE FORMATION

Ce document comporte des informations relatives aux points suivants :

#### I. - Etudiants en formation préparant au diplôme d'Etat

Effectifs des étudiants par année de formation.

Suivi des promotions d'étudiants :

- nombre de départs en cours de formation ;
- nombre d'arrivées en cours de formation ;
- nombre de diplômés en fonction de l'effectif de rentrée.

Profil de l'effectif de rentrée conformément aux statistiques de la DRESS.

Résultats des étudiants :

- au contrôle continu des connaissances ;
- au diplôme d'Etat.

#### II. - Etudiants en formation continue

Nombre de stagiaires accueillis.

Nombre de journées de formation continue réalisées.

Nombre d'actions de formation réalisées avec indication de leur thématique, leur durée et leur contenu pédagogique.

Bilan des actions de formation réalisées.

Recherches pédagogiques réalisées.

#### III. - Activités de recherche

Type d'activités réalisées.

#### IV. - Suivi par l'agence régionale de santé sur le bilan annuel pédagogique

Evaluation du projet pédagogique de la formation préparant au diplôme d'Etat.

Evaluation des actions de formation continue réalisées.

Evaluation des recherches pédagogiques réalisées.

#### V. - Gestion

Effectifs des différentes catégories de personnels permanents.

Exécution du budget.

Formation continue des personnels.

Nombre de journées par agent avec les thématiques concernées.

Modification éventuelle du règlement intérieur, des locaux et des équipements.

**PRIVE**

## **DROITS SYNDICAUX SECTEUR PRIVE ET ASSOCIATIF SANTE ET ACTION SOCIALE**

Dans la santé privée lucrative ou non lucrative, les personnels ont aussi des droits syndicaux.

Durant ces dernières années le Patronat, le Gouvernement aidés en cela par la chambre sociale de la cour de cassation veulent réduire la portée de ces droits fondamentaux acquis par la lutte pour mieux imposer leurs choix politiques et économiques, d'où la nécessité absolue de faire respecter ceux prévus par la loi, le code du travail et les conventions collectives de nos secteurs.

Aux yeux de la loi, les syndicats sont, comme les délégués du personnel et les comités d'entreprise, des institutions représentatives du personnel dans les entreprises.

Ce n'est qu'en 1968 que le droit syndical a acquis vraiment droit de cité par la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise et l'apparition du ou des délégués syndicaux aux côtés des délégués du personnel et des membres élus des comités d'entreprise.

L'article L2131-1 du Code du travail redéfinit la vocation et le rôle des syndicats.

### **Article L2131-1**

***Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.***

L'article L2131-2 du même code permet aux syndicats de se constituer librement. Leur statut (obligatoire) doit être déposé en conformité avec l'article L2131-3.

### **Article L2131-2**

***Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement.***

***Par dérogation à ces dispositions, les particuliers occupant des employés de maison peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'ils ont en commun en tant qu'employeur de ces salariés.***

### **Article L2131-3**

***Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.***

***Ce dépôt est renouvelé en cas de changement de la direction ou des statuts.***

Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix. Dans la santé privée et l'action sociale, ce droit est souvent bafoué par les employeurs.

Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article L2131-5, participer à l'administration ou à la direction de son syndicat.

### **Article L2131-5**

***Tout membre français d'un syndicat professionnel chargé de l'administration ou de la direction de ce syndicat doit jouir de ses droits civiques et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.***

***Sous les mêmes conditions, tout ressortissant étranger âgé de dix-huit ans accomplis adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat.***

L'article L2141-3 permet à tout adhérent d'un syndicat professionnel de s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

**Article L2141-3**

***Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire.***

***Le syndicat peut réclamer la cotisation correspondant aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.***

Conformément à l'article L2132-1, les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile.

**Article L2132-1**

***Les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité civile.***

Les syndicats professionnels peuvent ester en justice (article L2132-3).

**Article L2132-3**

***Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.***

***Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.***

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises, notamment dans tous les établissements sanitaires privés ou à caractère social (article L2111-1 et L2141-4 du code du travail).

**Article L2111-1**

***Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.***

***Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.***

**Article L2141-4**

***L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.***

***Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.***

L'article L2141-5 interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, les promotions, la formation, la rémunération et les mesures disciplinaires.

Toute atteinte est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

CES DISPOSITIONS SONT D'ORDRE PUBLIC

**Article L2141-5**

***Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.***

**Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.**

Chaque syndicat représentatif, peut constituer au sein d'un établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres (article L2142-1).

**Article L2142-1 En savoir plus sur cet article...  
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 6 (V)**

**Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1.**

Les articles L2142-2, L2142-3, L2142-4, L2142-5, L2142-6, L2142-7, L2142-8, L2142-9 L2142-10 et L2142-11 permettent aux syndicats professionnels de fonctionner et d'assurer leur rôle.

**Article L2142-2**

**La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.**

**Article L2142-3**

**L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.**

**Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.**

**Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.**

**Article L2142-4**

**Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.**

**Article L2142-5**

**Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.**

**Article L2142-6**

**Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.**

**L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.**

**Article L2142-7**

**Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage sont remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois. .**

**Article L2142-8**

**Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 6 (V)**

**Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.**

**Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.**

**Article L2142-9 En savoir plus sur cet article...**

**Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.**

**Article L2142-10**

**Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.**

**Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 2142-8, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.**

**Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.**

**La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.**

**Article L2142-11**

**Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.**

Les articles L2143-3, L2143-4 et L2143-6 permettent à chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux.

**Article L2143-3**

**Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 5**

**Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.**

**S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.**

**La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.**

**Article L2143-4**

**Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 5**

**Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le**

**collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.**

**Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.**

**Article L2143-6**

**Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 5**

**Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.**

**Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.**

L'article L2143-12 en définit les modalités.

**Article L2143-12**

**Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est calculé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat compte tenu de l'effectif des salariés.**

**Le nombre ainsi fixé peut être dépassé en application des dispositions de l'article L. 2143-4 et du premier alinéa de l'article L. 2143-5.**

Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux sont de la seule compétence du Tribunal d'Instance qui statue en dernier ressort.

Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours qui suivent la désignation (articles L2143-8, L2143-11, R2143-5, R2143-6)

**Article L2143-8**

**Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivants l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-7.**

**Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions du présent chapitre.**

**Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.**

**Article L2143-11**

**Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 5**

**Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-3 et à l'article L. 2143-6 cessent d'être réunies.**

**En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.**

**A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.**

**Article R2143-5**

**Le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels.**

**Il est saisi par voie de simple déclaration au greffe.**

**Il statue dans les dix jours sans frais, ni forme de procédure et sur avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.**



***La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans un délai de trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.***

***La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile.***

#### **Article R2143-6**

**En l'absence d'accord, la décision de suppression du mandat de délégué syndical prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2143-11 est prise par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.**

**Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre cette décision vaut décision de rejet.**

Le tribunal d'instance statue dans les 10 jours sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois jours et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision peut être déférée à la Cour de Cassation.

Pour désigner un ou plusieurs délégués syndicaux, il est impératif de respecter les dispositions de aux articles L2143-7, L2143-10.

#### **Article L2143-7**

**Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.**

**La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspecteur du travail.**

**La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.**

#### **Article L2143-10**

**En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique.**

**Il en est de même lorsque la modification porte sur un établissement au sens de l'article L. 2143-3.**

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire pour exercer ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

10 heures par mois dans les établissements occupant de 50 à 150 salariés.

15 heures par mois dans les établissements occupant 151 à 500 salariés.

20 heures par mois dans les établissements occupant plus de 500 salariés (article L2143-13 L2143-14, 2143-15, 2143-16, 2143-17, 2143-18 et 2143-19 du code du travail).

#### **Article L2143-13**

**Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :**

**1° Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;**

**2° Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à cinq cents salariés ;**

**3° Vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de cinq cents salariés. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.**

#### **Article L2143-14**

**Dans les entreprises ou établissements où, en application des articles L. 2143-3 et L. 2143-4, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de délégué syndical. Ils en informent l'employeur.**

**Article L2143-15**

**Le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 2143-5 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.**

**Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.**

**Article L2143-16**

**Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :**

**1° Dix heures par an dans les entreprises de cinq cents salariés et plus ;**

**2° Quinze heures par an dans celles de mille salariés et plus.**

**Article L2143-17**

**Les heures de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale.**

**L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.**

**Article L2143-18**

**Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation.**

**Article L2143-19**

**Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué syndical salarié temporaire pour l'exercice de son mandat sont considérées comme des heures de travail.**

**Ces heures sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il avait été désigné comme délégué syndical.**

**Chaque semaine, la NVO, journal de la CGT publie ses chroniques juridiques.  
Ne manquez pas de les lire et de les conserver.**

**Abonnez-vous à la Revue des Comités d'Entreprise, Droit Ouvrier et R.P.D.S.**



**ARTICLES RELATIFS AUX DROITS SYNDICAUX DANS LES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LA SANTE PRIVEE ET DE L'ACTION SOCIALE**

Vous trouverez ci-après les articles relatifs aux droits syndicaux dans les conventions collectives nationales suivantes :

**A BUT NON LUCRATIF**

1. Convention collective nationale des établissements privés, d'hospitalisation, de soins et de grade à but non lucratif du 31/10/51 (FEHAP)
2. Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15/03/66.
3. Convention collective des Centre de Lutte Contre le Cancer

**A BUT LUCRATIF**

4. Convention collective unique (FHP) Hospitalisation privée du 18/04/02
5. Convention collective des Cabinets Médicaux du 14/10/81
6. Convention collective des établissements médicaux pour enfants et adolescents du 12/06/75
7. Convention collective des établissements médico-sociaux (FFESCPE) du 26 août 1965

# 1° CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ETABLISSEMENTS PRIVES, D'HOSPITALISATION DE SOINS ET DE GARDE A BUT NON LUCRATIF - FEHAP DU 31/10/51

## TITRE II Droit syndical et liberté d'opinion

### 02.01 - Principes généraux

#### 02.01.1 - Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié ainsi que la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, ne pourront intervenir dans l'application de la présente Convention que les organisations contractantes.

#### 02.01.2 - Liberté d'opinion

Les employeurs ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à respecter les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses, pour arrêter toute décision relative à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice et à n'exercer aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

#### 02.01.3 - Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur importance.

La désignation d'un ou de plusieurs délégués syndicaux est reconnue dans toutes les entreprises et leurs établissements, dès lors que l'effectif est au moins de 11 salariés.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue dans les conditions légales et réglementaires. Il en est de même pour la désignation des délégués syndicaux.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de perturbations dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles.

### 02.02 - Activités syndicales

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties conviennent de ce qui suit :

#### 02.02.1 - Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements.

#### 02.02.2 - Affichage des communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

#### 02.02.3 - Diffusion des publications syndicales

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale « dans les conditions légales et réglementaires ». Les lieu et heure de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales.

## **02.02.4 – Local**

### **02.02.4.1 - Établissements de moins de 200 salariés**

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales chercheront par voie d'accord une solution en ce qui concerne le choix du local et son aménagement.

### **02.02.4.2 - Établissements de plus de 200 salariés**

Dans les entreprises ou établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à disposition des sections syndicales.

Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu :

- ❖ des équipements autonomes indispensables par organisation syndicale : tables, chaises, armoires ;
- ❖ des équipements communs : téléphone et télécopie dans la mesure du possible.

La dotation en équipements et les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec l'employeur ou son représentant.

En cas de locaux distincts par organisation, un téléphone est installé dans chaque local.

### **02.02.4.3 - Établissements de plus de 1000 salariés**

Un local est mis à disposition des sections syndicales conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de table, chaises, armoire, téléphone et télécopie dans la mesure du possible. La dotation en équipements et les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec l'employeur ou son représentant.

## **02.02.5 - Assemblées de personnels**

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur ou son représentant.

- ❖ dans la mesure du possible, les horaires de services seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles ;
- ❖ chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation dont elle relève, représentative sur le plan national ou signataire de la convention ;
- ❖ ce représentant pourra accéder au local et assister la section dans sa réunion après en avoir informé l'employeur ou son représentant.

## **02.03 - Délégués syndicaux**

### **02.03.1 - Crédit d'heures mensuel**

Un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, dans les limites suivantes :

- dans les entreprises ou établissements de 11 à 49 salariés : 4 heures
- dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés : 10 heures,
- dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés : 15 heures,
- dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés : 20 heures.

Ces crédits d'heures sont à la demande du(des) délégué(s) syndical(aux) concerné(s) annualisés. L'utilisation de ces crédits d'heures annualisés donne lieu au respect d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf dispositions plus favorables convenues dans l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque section syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans les limites suivantes :

- 10 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés,
- 15 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1000 salariés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

### **02.03.2 - Protection légale**

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légales prévues à l'article [L. 2411-3](#) du Code du travail.

### **02.03.3 - Attributions des délégués syndicaux**

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels il ont été désignés.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient des attributions spécifiques prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ils peuvent exercer leur mission en tout lieu.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués syndicaux peuvent :

- a) circuler librement dans l'entreprise tant durant les heures de délégation, qu'en dehors de leurs heures de travail,
- b) se déplacer hors de l'entreprise durant les heures de délégation.

Les délégués syndicaux peuvent assister les délégués du personnel qui en font la demande.

## **02.04 - Absence pour raisons syndicales**

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

- pour participation à des Congrès ou Assemblées Statutaires,
  - pour exercice d'un mandat syndical,
  - pour représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la FEHAP et les organisations signataires de la présente convention,
- sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

### **02.04.1 - Participation aux congrès et assemblées statutaires**

Des autorisations d'absence à concurrence de quatre jours par an, par organisation et par établissement sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation par leurs organisations syndicales.

### **02.04.2 - Exercice d'un mandat syndical électif**

Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de dix jours ouvrables par an, sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leurs convocations par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

### **02.04.3 - Représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la FEHAP et les organisations signataires de la Convention Collective Nationale du 31/10/51**

Sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation par leurs organisations syndicales précisant les lieu et date de la réunion, les représentants des syndicats bénéficieront d'une autorisation d'absence leur permettant non seulement de participer à la réunion mais encore - pour un temps égal - de préparer celle-ci.

En outre et s'il y a lieu, la période d'absence autorisée sera majorée de délais de route calculés comme suit : un jour supplémentaire, ou deux selon que la réunion a lieu à plus de 300 ou 600 kilomètres du lieu de travail.

### **02.04.4 - Maintien du salaire**

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donneront pas lieu à réduction de salaire et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

## **02.05 – Comité de modernisation du dialogue social**

Le comité national paritaire de modernisation et de développement du dialogue social composé de la FEHAP et des organisations syndicales membres de la Commission Paritaire, veille et contribue, le cas échéant, sous forme d'expérimentation au développement du paritarisme au niveau national, régional ou départemental.

Afin de mettre en œuvre ces orientations et de tenir compte des contraintes budgétaires des membres du comité, des moyens budgétaires sont attribués aux membres du comité. Ces moyens sont déterminés en multipliant 4 E.T.P. par membre. Pour les organisations syndicales, la répartition de ces E.T.P. s'effectue suivant des critères fixés par le comité. Pour la FEHAP, le chiffre de 4 E.T.P. est retenu.

Les moyens budgétaires correspondants sont alloués aux membres du comité par le fonds paritaire de modernisation mis en place à cet effet et dont l'objet est le recueil des fonds et leur attribution auxdits membres. Le secrétariat du fonds est assuré par la FEHAP.

Les personnels recrutés sur ces équivalents temps plein sont salariés de l'une ou l'autre des organisations membres du comité national paritaire.

Lorsque ces personnels sont déjà salariés d'un établissement adhérent de la FEHAP leur contrat de travail est suspendu. Toutefois, l'établissement continue à en assurer la gestion administrative au regard notamment des dispositions relatives au régime de retraite complémentaire et de prévoyance et des avantages sociaux. Ils bénéficient d'une réintégration dans leur emploi ou un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de leur mandat. La demande de réintégration doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de leur mandat.

Ils conservent l'ancienneté acquise à la date de leur départ et le temps passé à l'exercice de leur mandat est pris en compte à 100 % pour le calcul de leur ancienneté.

En outre, les responsables syndicaux actuellement mis à disposition des organisations syndicales à partir des établissements FEHAP peuvent, à leur demande et à celle de leur organisation syndicale, être intégrés dans ce fonds de modernisation et bénéficier des dispositions du présent article.

## **02.06 - Congés de formation économique, sociale et syndicale**

### **02.06.1 - Rappel des dispositions légales**

Sont considérés comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés et à l'ancienneté et accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires, les congés pour stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres agréés dont la liste est fixée par arrêté.

La durée totale des congés pris par un salarié ne peut excéder douze jours par année civile. Elle est portée à dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Ces congés peuvent être fractionnés par journée à la demande de l'intéressé.

### **02.06.2 - Indemnisation partielle**

Les bénéficiaires du congé de formation économique, sociale et syndicale, recevront sur justification une indemnité égale à 50% de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé.

## **02.07 - Interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical**

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après un an de présence, pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

- a) Il conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera - pour le calcul de son ancienneté - pris en compte à 100% dans la limite de six ans.
- b) Il jouira pendant six ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat : la demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

## **02.08 - Contentieux**

S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus au sujet du droit syndical, les parties signataires s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

## **02.09 - Droit d'expression**

Dans les entreprises ou établissements, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Le droit d'expression des salariés s'exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.



# **2° CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ETABLISSEMENTS POUR PERSONNES INADAPTEES ET HANDICAPEES du 15 Mars 1966**

## **TITRE II Liberté d'opinion et droit syndical**

### **Article 7 Liberté d'opinion**

(Remplacé par avenant n°160 du 25/2/1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985)

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit, pour les employeurs comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à respecter les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses pour arrêter toute décision relative à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice et à n'exercer aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

### **Article 8 Exercice du droit syndical**

(Remplacé par avenant n°160 du 25/2/85 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985 )

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur importance.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux Syndicats représentatifs lesquels, respectivement, pourront désigner leur délégué syndical.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de perturbations dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles, tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement.

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

- a) La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements.
- b) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la Direction de l'Établissement simultanément à l'affichage.
- c) Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la Direction et les organisations syndicales.
- d) Dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires ainsi que d'un poste téléphonique dans la mesure du possible.

Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la Direction.

e) Dans les entreprises ou les établissements de moins de 200 salariés, il sera recherché une solution par voie d'accord entre la Direction et les organisations syndicales en ce qui concerne le choix du local et son aménagement.

f) Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la Direction.

Dans la mesure du possible, les horaires de service seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants.

g) Un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'entreprise ou, selon le cas, de l'établissement, désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

Entreprise ou Établissement de	Crédit d'heures par délégué
50 à 150 salariés	10 heures
151 à 500 salariés	15 heures
plus de 500 salariés	20 heures

h) Les délégués syndicaux régulièrement désignés et quelle que soit l'importance de l'entreprise ou de l'établissement bénéficient des mesures de protection prévues par la loi.

Délégué central et délégué supplémentaire  
Ils seront désignés conformément à la loi.

### **Absences pour raisons syndicales**

#### **Des autorisations exceptionnelles d'absences :**

- pour représentation dans les Commissions paritaires,
- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires,
- pour exercice d'un mandat syndical,

pourront être accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

a) Représentation dans les Commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la Convention Collective au plan national et au plan régional : autorisations d'absences sur convocations précisant les lieux et dates.

b) Participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absences à concurrence de quatre jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leur organisation syndicale.

c) Exercice d'un mandat syndical électif : autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de dix jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donneront pas lieu à réduction de salaire et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

### **Situation du personnel en interruption de contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical**

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après un an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

a) L'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de trois ans et au-delà à 50%.

b) Il jouira pendant six ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

## **Article 9**

### **Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale**

S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

# 3° CONVENTION COLLECTIVE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 1999

## TITRE 4 - Dialogue social

### CHAPITRE 1 - Préambule

#### 4.1.1 - Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent mutuellement la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel régulièrement constitué de leur choix.

Employeurs et salariés s'engagent à ne prendre, en aucun cas, en considération, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la classification, la rémunération, la répartition du travail (sauf aménagement de temps nécessaire à l'exercice de la représentation), les mesures disciplinaires et de licenciement, l'avancement, la formation et la promotion.

Il est en outre affirmé par les signataires que l'exercice d'un mandat revêt une valeur qui doit être prise en compte par le Centre au même titre que d'autres activités professionnelles. Pour que les représentants soient à même de remplir effectivement leurs fonctions, les directions, les cadres et les salariés des Centres doivent considérer que l'exercice d'une telle activité de représentation du personnel est une étape naturelle et intéressante tant pour le représentant que pour le Centre, et ne doit en aucune façon constituer une entrave au bon déroulement de carrière. Ainsi, tant que faire se peut, le poste de travail de tout représentant élu ou désigné sera adapté pour tenir compte de son mandat, sans nuire à l'intérêt du travail ni entraîner une charge supplémentaire pour les autres salariés.

De plus, la reconnaissance du fait syndical comme élément majeur de la vie du Centre justifie une participation de celui-ci au financement des activités syndicales.

Enfin, la reconnaissance du fait syndical n'empêche pas la mise en oeuvre de structures temporaires permettant l'expression directe ou professionnelle des salariés.

#### 4.2.4 - Droits syndicaux

##### 4.2.4.1 - Local syndical

L'emplacement, la taille, l'équipement des locaux syndicaux sont l'expression du type de relations sociales développé dans le Centre.

Chaque organisation syndicale représentative, présente dans un Centre de plus de 200 salariés, devra disposer d'un local indépendant chaque fois que la configuration du Centre le permettra. Les modalités d'aménagement du local sont fixées par accord entre les sections syndicales et le directeur ou son représentant.

Le local syndical est affecté aux activités des sections et plus particulièrement des délégués syndicaux. Les délégués y ont accès dans l'exercice de leurs attributions. Les salariés peuvent y accéder librement en dehors de leurs temps de travail.

##### 4.2.4.2 - Assemblée du personnel

Les organisations syndicales représentatives peuvent tenir des assemblées du personnel sur le temps de travail et dans les locaux mis à leur disposition au sein du Centre.

À ce titre, le personnel dispose d'une heure par mois ou deux heures tous les deux mois. Ce temps est considéré comme du temps de travail et ne fait pas l'objet de retenue sur salaire.

##### 4.2.4.3 - Autorisation syndicale d'absence

Chaque organisation syndicale représentative dispose de 20 jours maximum d'absence rémunérée par an, non cumulables, en faveur de ceux qu'elle mandate en accord avec la direction prévenue au moins une semaine à l'avance.

##### 4.2.4.4 - Exercice d'un mandat électif

Les membres des organismes directeurs des syndicats désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis, bénéficient, durant ce mandat, d'une autorisation d'absence rémunérée. Cette autorisation d'absence, par organisation syndicale et par an est de :

- 40 jours dans un Centre dont l'effectif est inférieur ou égal à 500 salariés ;

- 50 jours dans un Centre dont l'effectif est compris entre 501 et 800 salariés ;
- 60 jours dans un Centre dont l'effectif est supérieur à 801 salariés.

#### **4.2.4.5 - Congé de formation économique, sociale et syndicale**

À chaque élection, les membres titulaires du comité d'entreprise et les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'un droit à stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette autorisation d'absence pour suivre une formation économique est prise sur le temps de travail et est rémunérée comme telle.

Les autres salariés peuvent bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale dont la durée n'excède pas 12 jours par an. Cette durée peut être portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Pendant la durée de ce congé le Centre versera aux intéressés une rémunération minimale, calculée par référence à la masse salariale de l'année précédente. En fin d'exercice une régularisation aura lieu une fois connue le montant du 0,08 pour mille ainsi que le nombre de jours de formation permettant de répartir cette enveloppe entre tous les salariés bénéficiaires.

Sur son budget oeuvres sociales, le comité d'entreprise pourra verser à tous les bénéficiaires une indemnité permettant de compléter la rémunération versée par le Centre. Cette indemnité versée sans distinction d'appartenance syndicale ne doit pas permettre aux bénéficiaires d'être rémunéré plus que s'ils avaient travaillé.

#### **4.2.4.6 - Financement syndical**

Un chèque syndical est mis en place à compter de l'an 2000.

Au début de chaque année civile, chaque salarié inscrit sur les listes professionnelles reçoit un bon anonyme qu'il pourra remettre ou non à l'organisation syndicale représentative de son choix présente dans le Centre.

La valeur de ce chèque est de :

- 4 MG pour les positions de 1 à 4 ;
- 6 MG pour les positions de 5 à 7.

Chaque organisation syndicale représentative transmet les chèques recueillis au service du personnel qui lui en verse la contre-valeur.

Les modalités de remise du chèque aux salariés, aux organisations syndicales et au service du personnel font l'objet, d'un accord entre les sections syndicales et le directeur ou son représentant.

À défaut d'accord, les modalités seront fixées par le directeur.

Toute utilisation frauduleuse du chèque est une faute lourde entraînant le licenciement immédiat.

#### **4.2.4.7 - Détachement syndical**

(Modifié par avenant no 2001-01 du 19 janvier 2001 agréé par arrêté du 6 février 2002, JO 20 février 2002, applicable à compter du 1er mars 2002)

Les organisations syndicales ont la possibilité de détacher à temps plein ou à temps partiel un salarié à titre syndical. La demande doit être formulée trois mois à l'avance. La prise en charge financière est assurée par l'organisation syndicale.

Lorsqu'un salarié qui a été en détachement syndical à plein temps ou sur une amplitude égale ou supérieure à 50 % de son temps de travail, envisage de reprendre son activité professionnelle, il en avise le service de gestion des ressources humaines trois mois à l'avance.

Un entretien d'orientation de carrière peut avoir lieu à la demande du salarié avec le responsable des ressources humaines du Centre. Cet entretien peut déboucher sur une formation nécessaire à la remise à niveau du salarié sur le poste qui lui sera attribué et/ou sur un bilan professionnel permettant une réorientation de carrière.

En aucun cas le salarié ne peut se voir affecté à un poste inférieur à celui qu'il tenait précédemment à son détachement.

# 4° CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE DE L'HOSPITALISATION PRIVEE DU 18 AVRIL 2002

## TITRE 2 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

### CHAPITRE 1- PRINCIPES GENERAUX

#### **Article 6 - Liberté syndicale**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective ou individuelle des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié, ainsi que d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, de participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat dans les conditions fixées par l'article L.41 1-4 du Code du Travail (L2131-5 nouveau).

#### **Article 7 - Liberté d'opinion**

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leur décision concernant l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

#### **Article 8 - Exercice du droit syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et leurs établissements, quels que soit leur importance et le nombre de salariés occupés à temps complet, à temps partiel de jour ou de nuit, et quel que soit la nature de leur contrat de travail.

Compte tenu de la nature des activités des établissements concernés, de leur organisation et de leur structure, les parties conviennent que le droit syndical doit s'exercer dans les limites de la législation en vigueur.

### CHAPITRE II - ACTIVITES SYNDICALES

#### **Article 9 - Collecte des cotisations**

La collecte des cotisations syndicales peut s'effectuer dans l'établissement et pendant le temps de travail, étant précisé qu'elle se fait sous la responsabilité du délégué syndical et qu'elle ne doit entraîner aucune perturbation.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

#### **Article 10 - Affichage des communications syndicales**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, matérialisant un espace propre réservé à chaque organisation syndicale représentative suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement. Ces panneaux seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, et du comité d'entreprise et du C.H.S.C.T. Cet accord portera notamment, sur la taille, l'emplacement et devra réserver un traitement égalitaire entre les organisations syndicales représentatives.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors de ces panneaux et une copie de la communication syndicale sera transmise au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

#### **Article 11 - Diffusion des communications syndicales**

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, selon des modalités à déterminer en accord avec la direction de l'établissement.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

### **Article 12 - Local syndical**

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 150 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'utilisation et d'aménagement du local sont fixées par accord entre la direction et les organisations syndicales intéressées.

Toutefois, ce seuil de 150 salariés peut être abaissé par accord d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements occupant moins de 150 salariés, la direction et les organisations syndicales rechercheront par voie d'accord, la possibilité de mettre de façon périodique un local à la disposition des sections syndicales.

A défaut d'accord, l'employeur s'efforcera néanmoins de permettre aux organisations syndicales représentatives de pouvoir bénéficier périodiquement d'un local en tenant compte notamment de la demande des organisations syndicales.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 500 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Dans tous les cas, chaque local sera équipé par l'employeur et devra au moins comporter

- Des équipements autonomes par organisation syndicale représentative rangements.
- Des équipements communs tables, chaises, téléphone, un matériel informatique permettant entre autre la télécopie. L'entretien et la maintenance sont à la charge de l'employeur.

### **Article 13 - Réunions**

#### **Article 13-1 - Réunion des adhérents**

Les adhérents de chaque syndicat d'entreprise ou section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement en dehors des locaux de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Les sections syndicales ou syndicats d'entreprise peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés à l'article 12 ci-dessus ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans les locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux trois alinéas précédents ont lieu, sauf accord d'entreprise plus favorable, en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

#### **Article 13-2 - Réunion d'information**

Les syndicats ou sections syndicales peuvent inviter aux réunions prévues ci-dessus et dans les mêmes conditions, le personnel de l'établissement.

## **CHAPITRE III - DELEGUES SYNDICAUX**

### **Article 14 - Désignation**

Chaque syndicat représentatif au sens des articles L.2121-1 et L.2122-1 du Code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L.2143-12 du Code du Travail pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises visées par l'article L.2311-1 du Code du Travail, qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Des délégués syndicaux centraux peuvent être désignés dans les conditions de l'article L.2143-5 du Code du Travail.

Toutefois, dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise soit parmi les délégués syndicaux d'établissements, soit distinct des délégués syndicaux d'établissements.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise en application de l'article L.2143-7 du Code du Travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité

d'entreprise ou d'établissements.

#### **Article 15 - Crédit d'heures mensuel**

Un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions dans les limites suivantes

- dans les entreprises ou établissements de 20 à 49 salariés 5 heures,
- dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés:10 heures,
- dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés:15 heures,
- dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés 25 heures.

Le délégué syndical central, prévu au 3ème alinéa de l'article 14, dispose de 20 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer au titre d'un autre mandat.

Dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque section syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise, d'un crédit global et annuel supplémentaire en vue de la préparation de la négociation dans les limites minimales suivantes:

- 5 heures par an dans les entreprises occupant entre 50 et 150 salariés,
- 10 heures par an dans les entreprises occupant plus de 150 salariés et moins de 500 salariés,
- 15 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Le principe édicté à l'article 7 de la présente convention s'appliquera aux participants aux réunions de négociation ci-dessus.

#### **Article 16 - Protection légale**

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale établies à l'article L.2411-3 du Code du Travail.

#### **Article 17 - Attributions des délégués syndicaux**

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés. A ce titre, il sont seuls habilités à signer les accords d'entreprise.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés. Ils bénéficient de toutes les attributions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Ils participent de droit à la négociation annuelle obligatoire, telle que définie par les articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail.

### **CHAPITRE IV - ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES**

#### **Article 18 - Participation aux congrès et assemblées statutaires**

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée 10 jours calendaires à l'avance, les salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès et assemblées statutaires de ces organisations dans la limite de 5 jours ouvrés par an et par organisation syndicale représentative, dont trois jours rémunérés, délai de route compris.

#### **Article 19 - Exercice d'un mandat syndical électif**

Des autorisations d'absences de courte durée, non rémunérées, à concurrence de cinq jours ouvrés par an, sont accordées sur présentation, 10 jours calendaires à l'avance, de leur convocation par leur organisation syndicale, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

#### **Article 20 - Participation aux réunions des instances paritaires**

Des autorisations d'absences seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions des instances paritaires de la Branche (CPNEFP - CMP et

CPNS ...).

Les modalités de la participation à ces réunions sont définies par l'article V de l'accord de Branche sur le financement du paritarisme du 26 février 2001.

#### **Article 21 - Congé de formation économique, social et syndical**

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de formation économique, social et syndical dans les limites légales prévues par l'article L.3142-7 du Code du Travail. Ces congés sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés et ceux liés à l'ancienneté.

Le financement de ce congé est assuré par une enveloppe globale à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires, calculée sur la base de 0,025 pour cent de la masse salariale brute de l'année de prise desdits congés.

#### **Article 22 - Suspension et/ou Interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical**

**Article 22 - I - Suspension d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical**  
Sous réserve de pouvoir justifier de trois ans de présence effective dans l'établissement, et dans la limite de trois salariés équivalent temps plein par organisation syndicale représentative au plan national au sein de la branche, l'intéressé pourra bénéficier d'une suspension de son contrat de travail, ou d'une activité à temps partiel pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale.

Au plus, un salarié par entreprise et par organisation syndicale représentative au plan national, pourra bénéficier des dispositions précédentes.

Cette suspension sera de droit sous réserve de la justification de la nature du mandat ou de la fonction syndicale par l'organisation syndicale représentative et d'une demande présentée par l'intéressé au moins 60 jours avant la prise d'effet de cette suspension.

La suspension ne pourra dépasser un an renouvelable deux fois sous réserve d'une demande de prolongation effectuée au moins 30 jours avant chaque échéance annuelle.

L'option initiale (activité à temps partiel ou suspension totale d'activité) pourra être modifiée lors de chaque demande de renouvellement.

A l'issue de la première période annuelle (sauf demande de renouvellement), ou des deux périodes annuelles suivantes, le salarié concerné retrouvera son emploi ou un emploi équivalent assorti de la rémunération correspondante.

#### **Article 22-2 - Interruption d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical**

En outre, et indépendamment des dispositions ci-dessus:

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après trois ans de présence effective pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale.

a) Il conservera l'ancienneté acquise à la date de son départ,

b) Il bénéficiera pendant six ans à compter de son départ d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi équivalent pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat; la demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage conforme à l'alinéa précédent qui lui est faite par lettre recommandée, ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de deux semaines. Ces dispositions peuvent également s'appliquer à la situation du salarié ayant bénéficié d'une suspension de son contrat de travail à l'issue de la troisième année de suspension.

Dans cette hypothèse et sous réserve d'en solliciter le bénéfice un mois avant la fin de la période de suspension de son contrat de travail, la période de suspension (renouvelée ou pas) prévue à l'article 22-1 sera déduite de la durée maximale d'interruption.

c) Dans l'hypothèse d'un réembauchage dans le cadre de la priorité définie ci-dessus, la période d'interruption du contrat sera reprise à 100% pour le calcul de l'ancienneté.

En outre, l'intéressé bénéficiera, si nécessaire, d'une formation d'adaptation à l'emploi ayant donné lieu à réintégration.



# **5° CONVENTION COLLECTIVE DES CABINETS MEDICAUX DU 14 OCTOBRE 1981 (convention étendue)**

## **TITRE II Droit syndical et liberté d'opinion**

### **Article 6 Liberté syndicale, liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer à la défense collective des intérêts afférents à leur condition, de poursuivre leur but dans les limites légales et conventionnelles.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale, les opinions, les croyances religieuses quelles qu'elles soient, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite, ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement et pour appliquer la présente convention collective, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des salariés. Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

### **Article 7 Exercice du droit syndical**

Le libre exercice du droit syndical s'exercera conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque cabinet comprenant plus de dix salariés, réservés aux communications et informations syndicales. Ils devront être placés dans des lieux non accessibles à la clientèle.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins un mois à l'avance, les salariés mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès statutaires de ces organisations. Sur demande écrite présentée au moins une semaine à l'avance, ils pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux commissions paritaires prévues par la présente convention et, éventuellement, à des réunions syndicales d'ordre exceptionnel.

### **Article 8 Absence pour exercer une fonction syndicale**

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence effective dans le cabinet médical est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira, pendant un an à compter du moment où il a terminé son mandat, d'une priorité d'embauche dans son emploi ou un emploi similaire. La demande d'embauche devra être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat et être accompagnée d'une attestation écrite du syndicat précisant la date d'expiration de ce mandat. Le salarié réembauché bénéficiera de l'ancienneté et des avantages qu'il avait acquis lorsqu'il a quitté le cabinet.

# **6° CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL Secteurs Sanitaire Social et Médico Social du 26 août 1965**

## **TITRE II Droit syndical et liberté d'opinion**

### **Article 7 - Liberté d'opinion - Droit d'expression des salariés**

#### **Article 7.1 - Liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition. Les employeurs s'engagent à respecter scrupuleusement les dispositions de l'article L. 412-2 du Code du Travail, notamment :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, une religion, un groupement pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation permanente, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement,
  - d'appliquer sans parti pris la présente convention,
  - de n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou de tel groupement ou syndicat.
- Les organisations signataires s'engagent de leur côté à faire respecter par leurs adhérents les libertés individuelles.

#### **Article 7.2 - Droit d'expression des salariés**

Conformément aux articles L. 461-1 à L. 461-5 du Code du Travail, il est reconnu aux salariés le droit de s'exprimer directement et de façon collective :

- sur le contenu et l'organisation de leur travail,
- sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Les modalités d'application de ce droit d'expression pourront être négociées au sein des établissements.

### **Article 8 - Droit syndical**

#### **Article 8.1 – Section**

Le libre exercice du droit syndical est garanti conformément aux dispositions des articles L. 412-1 et suivants du Code du Travail.

Le droit de constitution d'une section syndicale est reconnu au sein de chaque entreprise ou établissement conformément aux articles L. 412-4 et L. 412-10 du Code du Travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

L'emplacement de l'affichage donnera lieu à négociation dans chaque établissement. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou d'établissement.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement dans l'enceinte de celle-ci, en tenant compte du respect des usagers.

#### **Article 8.2 - Crédit d'heures et délégations**

Dans chaque entreprise ou établissement, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale d'entreprise ou d'établissement pourra désigner un délégué syndical, bénéficiant des protections légales.

Les règles de représentativité syndicale, les règles de désignation d'un délégué syndical, la protection particulière de la fonction de délégué syndical et en général tout ce qui touche à cette fonction de délégué syndical relève de l'application des articles L. 412-11 et L. 412-21 du Code du Travail.

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur.

Le crédit d'heures mensuel nécessaire à l'exercice du mandat de délégué syndical est déterminé de la façon suivante :

- Entreprise ou établissement de 51 à 150 salariés :  
13 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative.
  - Entreprise ou établissement de 151 à 300 salariés :  
18 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative.
  - Entreprise ou établissement de plus de 300 salariés :  
20 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative.
- Dans l'entreprise ou l'établissement de plus de 400 salariés, un deuxième délégué syndical par organisation syndicale représentative peut être désigné.  
Le crédit d'heures mensuel nécessaire à l'exercice du mandat de délégué syndical peut être dépassé dans le cas de circonstances exceptionnelles.

### **Article 9 - Représentation syndicale**

Les salariés dûment mandatés des établissements relevant de la présente convention collective ont droit à des autorisations d'absences ne donnant pas lieu à réduction de salaire et ne venant pas en déduction des congés annuels :

a - Pour représentation dans les commissions paritaires

instituées par la présente convention, conformément à l'article 3.2.1 du Titre Premier.

b - Pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires dans les conditions ci-après :

- sur demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins deux semaines à l'avance, des autorisations d'absence dans la limite de 4 jours par an, par organisation syndicale et par établissement sont accordées.

- sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne dans le service et que les usagers n'en souffrent pas, cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance inférieur à deux semaines et supérieur à trois jours.

c - Pour l'exercice d'un mandat syndical électif

- sur demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins deux semaines à l'avance, des autorisations d'absence dans la limite de 10 jours par an sont accordées, pour les membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

- sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne dans le service et que les usagers n'en souffrent pas, cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance inférieur à deux semaines et supérieur à trois jours.

d - Élections prud'homales et de la sécurité sociale

Lors des élections Prud'homales et de la Sécurité Sociale, tous les candidats inscrits sur les listes syndicales bénéficieront d'une autorisation d'absence le jour du scrutin.

Cette journée est considérée comme temps de travail effectif et pris en charge dans son intégralité par l'employeur.

### **Article 9.1 - Congé formation économique, sociale et syndicale**

Les salariés ont le droit de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale. Leur demande écrite doit être présentée au moins un mois à l'avance.

Ce congé donne lieu à participation aux frais à hauteur de 0,08 pour mille du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du Code Général de Impôts, des salaires payés pendant l'année en cours (déductible du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue), plus 0,05% de la masse salariale brute de l'année en cours.

Le nombre de jours susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise est déterminé par la réglementation en vigueur (arrêté du 7 mars 1986).

### **Article 10 - Fonction syndicale**

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence effective dans l'établissement est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, il jouira pendant 6 ans, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans son poste ou dans l'emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre. D'autre part, s'il reprend effectivement ses fonctions, il conservera l'ancienneté acquise à la date de son départ.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.



# ***DEMARCHES A EFFECTUER LORS DE LA CREATION D'UN SYNDICAT***



## **1. - DEPOT DES STATUTS D'UN SYNDICAT A LA MAIRIE**

- ⇒ Faire une lettre officielle
- ⇒ Statuts en cinq exemplaires
- ⇒ Composition du Bureau en cinq exemplaires
- ⇒ Délibération de l'Assemblée Générale de constitution du Bureau en cinq exemplaires
- ⇒ Délibération de la constitution du bureau en cinq exemplaires (la fiche d'Etat Civil ou la carte d'électeur peuvent être demandées).

## **2. - POUR OUVRIR UN COMPTE BANCAIRE**

Indispensable pour ouvrir le compte bancaire :

- les statuts
- la délibération du bureau mandatant secrétaire, trésorier, trésorier adjoint, signatures, avec carte d'électeur ou fiche d'Etat Civil

## **3. CARNET PLURIANNUEL ET COTISATIONS**

- ⇒ Carnet pluriannuel à retirer à l'Union Départementale ou l'Union Locale
- ⇒ Timbres et F.N.I. à retirer à la Fédération

## **4. INFORMATION A LA DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT**

- ⇒ Statuts
- Composition du Bureau

# STATUTS DU SYNDICAT DE

## PREAMBULE

Le SYNDICAT CGT de .....  
est régi selon les principes de la Confédération  
Générale du Travail, sise 263, rue de Paris à  
Montreuil, (93).

Le préambule des statuts confédéraux  
constitue donc celui des présents statuts.

Le syndicat CGT œuvre au rassemblement  
des salarié(e)s dans leurs diversités, agit pour  
que prévalent dans la société des idéaux de  
liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de  
fraternité et de solidarité.

## CONSTITUTION

### Article 1er

Conformément aux articles 1 - 2 - 4 des statuts  
fédéraux, il est formé entre tous les salarié(e)s  
de .....  
qui adhéreront aux présents statuts, un  
syndicat professionnel régi par les dispositions  
légalles en vigueur du Code du Travail, qui  
prendra le nom de : Syndicat de  
....., son siège social est  
fixé à .....

Il pourra être transféré en tout autre lieu par  
décision de la Commission Exécutive.

### Article 2

Le syndicat adhère :

- A la Fédération CGT de la Santé et de  
l'Action Sociale, sise 263, rue de Paris à  
Montreuil (93),
- A l'Union Syndicale Départementale CGT  
de la Santé et de l'Action Sociale de  
.....
- A l'Union Départementale des syndicats  
CGT de.....
- A l'Union Locale des syndicats CGT de  
.....

sous condition de ces affiliations, le syndicat  
CGT de ..... fait partie  
intégrante de la Confédération Générale du  
Travail.

## BUTS

### Article 3

Le syndicat vise à développer :

La démocratie syndicale, l'intervention  
individuelle et collective des adhérent(e)s,

leur information et formation, la  
syndicalisation.

⇒ Le débat pour construire avec les  
salarié(e)s des revendications et les  
moyens de les faire aboutir.

⇒ La prise en compte des diversités du  
salarial et la recherche de convergences.

Le syndicat peut regrouper les salarié(e)s  
actif(e)s et retraité(e)s et tous les salarié(e)s  
exerçant sur le site, quels que soient leur  
statut social et professionnel, leur nationalité,  
leurs opinions politiques, philosophiques et  
religieuses. Son but est de défendre avec eux  
leurs droits et intérêts professionnels, moraux  
et matériels, sociaux et économiques,  
individuels et collectifs.

Le syndicat combat toutes les formes  
d'exploitation du salariat.

Nul ne peut se servir de son appartenance ou  
de ses responsabilités syndicales dans un acte  
politique ou électoral extérieur à l'organisation.

Le syndicat a vocation à ester en justice tant  
pour la défense des intérêts individuels et  
collectifs de ses membres que de sa propre  
défense statutaire et institutionnelle. Il peut  
mandater un(e) de ses représentant(e)s après  
délibération de sa commission exécutive.

## ADHESION - COTISATION

### Article 4

Tout salarié(e) entrant dans le champ de  
recrutement du syndicat adhère librement à  
celui-ci, sans autre condition que celle de  
respecter les présents statuts.

Tout adhérent(e) reçoit un carnet pluriannuel  
sur lequel il devra coller ses timbres mensuels  
- cotisations, après en avoir acquitté le  
montant.

Un exemplaire des présents statuts est à la  
disposition de chaque salarié(e) actif(e) ou  
retraité(e) adhérent(e) au syndicat.

### Article 5

Le montant de la cotisation mensuelle, tient  
compte des orientations confédérales et  
fédérales. Il est égal à 1 % du salaire réel net  
mensuel, actualisé au 1er janvier de chaque  
année.

### Article 6

La cotisation syndicale versée par chaque  
syndiqué(e) et son recensement à COGETISE

donne à la CGT les moyens d'une activité syndicale de qualité et permet d'en assurer son développement. Elle assure l'indépendance de toute l'organisation.

#### **DEMISSION - RADIATION**

##### **Article 7**

Tout adhérent(e) peut, sans contrainte et à tout moment, démissionner du syndicat.

##### **Article 8**

Tout adhérent(e) qui aura porté atteinte aux intérêts matériels et moraux du syndicat ou de ses membres, pourra être suspendu(e) par décision du Bureau en attendant que la Commission Exécutive prononce sa radiation éventuelle

L'intéressé(e) pourra faire appel de la décision de la Commission Exécutive dans le Congrès.

#### **ADMINISTRATION**

##### **Article 9**

Le syndicat est administré par :

- ◆ Le congrès,
- ◆ La Commission Exécutive,
- ◆ Le Bureau

##### **Article 10**

Le Congrès a lieu au moins tous les 3 ans, à moins de circonstances extraordinaires. Il est l'organe décisionnel du syndicat.

Le Congrès est composé :

- ◆ des membres de la Commission Exécutive en qualité de membres de droit d'une part
- ◆ des syndiqué(e)s d'autre part.

Les dates, lieu et ordre du jour du Congrès sont fixés par la Commission Exécutive sortante.

L'ordre du jour doit au moins comporter l'examen de l'activité et de la gestion de la Commission Exécutive sortante, ainsi que la fixation du programme d'action et de l'orientation de l'activité syndicale à venir.

Les documents préparatoires au congrès seront adressés aux syndiqué(e)s, individuellement, avant la date du congrès.

Tous amendements aux documents préparatoires ainsi que toutes propositions émanant des syndiqué(e)s devront parvenir au Bureau du syndicat avant la date du Congrès.

Pour participer au congrès, les syndiqué(e)s devront être à jour de leurs cotisations syndicales

Toute contestation éventuelle sur quelque question que ce soit sera réglée dès la première séance du Congrès.

A l'ouverture du congrès, sur proposition de la Commission Exécutive sortante, les syndiqué(e)s éliront un Bureau du Congrès qui sera chargé de diriger ses travaux.

Le règlement du congrès devra garantir la plus entière liberté d'expression aux syndiqué(e)s dans le cadre imparti à la discussion.

Des votes ont lieu sur les rapports d'activité, de politique financière-trésorerie, les projets de documents d'orientation et d'action, ainsi que pour l'élection à la Commission Exécutive.

##### **Article 11**

La Commission Exécutive est l'organisme dirigeant du syndicat entre deux congrès. Elle est élue par le Congrès qui fixe le nombre de ses membres.

Les propositions de candidatures pour la Commission Exécutive doivent parvenir au Bureau du syndicat avant le Congrès.

Chaque syndiqué(e) peut faire acte de candidature.

La Commission Exécutive est chargée d'appliquer l'orientation du Congrès et de prendre toute décision dans le cadre de cette orientation. La Commission Exécutive approuve les comptes annuels du syndicat.

Elle se réunit en principe tous les mois et extraordinairement si les circonstances l'exigent.

Le mandat à la Commission Exécutive est renouvelable.

Elle élit en son sein le/la secrétaire général(e) et un bureau syndical.

##### **Article 12**

Le Bureau administre le syndicat entre les réunions de la Commission Exécutive qui fixe le nombre de ses membres. Le Bureau arrête

les comptes annuels du syndicat sur proposition du/de la trésorier(e).

Les membres du Bureau sont élus par la Commission Exécutive, pris en son sein. Ils/elles sont élu(e)s pour la même période que la Commission Exécutive et révocables par elle.

### **Article 13**

Le Bureau répartit en son sein les différentes responsabilités :

- le ou la secrétaire à la Politique Financière
- le ou la responsable à la Vie Syndicale
- éventuellement d'autres membres à qui seront attribuées des responsabilités définies.

### **Article 14**

La trésorerie du syndicat est assurée par le/la secrétaire chargé(e) de la politique financière. Le/la secrétaire-trésorier(e) est chargé(e) de toutes les opérations financières sous la responsabilité du Bureau.

Chaque fin d'année avant le 1er décembre, il/elle passe commande de matériel syndical (FNI - Timbres) à la Fédération, carnets pluriannuel à l'U.D. - C.G.T., voire divers autres matériels. Il/elle en contrôle ensuite la répartition aux collecteurs et/ou aux sections syndicales.

Il/elle prépare, chaque fin d'année, le budget prévisionnel pour l'année suivante.

Il/elle établit le bilan financier, qui doit être approuvé par la Commission Exécutive chaque année, puis présenté au Congrès ou à l'Assemblée Générale des syndiqué(e)s.

Il/elle tient à jour ses opérations sur les livres de comptes ainsi que l'état de paiement des cotisations des différents services ou sections.

Tous les mois, il/elle doit effectuer le règlement des cotisations et autre matériel payés par les syndiqués à COGETISE ce, sous réserve des règlements effectués selon les modalités de prélèvement automatique. COGETISE répartit la cotisation à toutes les organisations de la CGT (FD, UD, UL,...).

Il/elle établit, chaque année et pour chaque adhérent(e), le reçu permettant la déduction fiscale des cotisations syndicales.

Il/elle publie les comptes annuels du syndicat après approbation par la Commission Exécutive.

### **Article 15**

Le syndicat peut être constitué par des sections syndicales, compte tenu de l'existence d'établissements et services

annexes d'une part, des spécificités socioprofessionnelles d'autre part.

Les sections syndicales ont pour but de décentraliser les activités du syndicat afin de mieux assurer la défense des intérêts des salarié(e)s en général, d'une part, de mieux prendre en compte leurs spécificités professionnelles et revendicatives d'autre part.

Les sections sont placées sous la responsabilité du syndicat

Chaque section syndicale réunit en Assemblée Générale les membres la composant, élit un collectif de direction et d'animation pris parmi les membres de la Commission Exécutive du syndicat.

Sur mandat du syndicat, le collectif ou secrétariat de section pourra représenter le personnel devant la Direction de l'établissement correspondant, pour toute question ou revendication, de service « particulière, locale ».

Chaque section syndicale rend compte de son activité au syndicat régulièrement et en tout état de cause à l'occasion de chaque réunion du Bureau et de la Commission Exécutive du syndicat.

## **CONFLITS**

### **Article 16**

Tout conflit qui pourra surgir entre les adhérent(e)s du syndicat sera examiné par une Commission désignée par la Commission Exécutive en son sein.

Appel de la décision de la Commission Exécutive pourra être fait devant le Congrès, voire le cas échéant devant la Commission Exécutive Fédérale.

## **MODIFICATION DES STATUTS**

### **Article 17**

Les statuts sont révisables par le Congrès sur proposition :

⇒ de tout(e) adhérent(e) qui en expose ses motivations,

⇒ de toute section syndicale du syndicat le cas échéant,



⇒ ou de la Commission Exécutive du syndicat lorsque des questions structurelles, organisationnelles ou réglementaires prises dans le cadre des orientations confédérales et fédérales exigent de telles adaptations statutaires.

Ces propositions, qui ne peuvent déroger aux principes fondamentaux de la CGT, doivent être soumises aux adhérent(e)s avant le Congrès afin d'être discutées dans toutes nos structures.

Toute modification statutaire doit être acquise par un vote suivant la règle des deux tiers au moins des syndiqué(e)s représenté(e)s au Congrès.

### **DISSOLUTION**

#### **Article 18**

Le syndicat peut être dissout : à l'occasion d'un congrès extraordinaire spécialement convoqué à cet effet, et après un vote acquis suivant la règle des deux tiers au moins des syndiqué(e)s présent(e)s au Congrès par décision du congrès fédéral national ou Comité National Fédéral (conformément aux articles 24 - 25 et 30 des statuts fédéraux).

En cas de dissolution, les biens matériels et mobiliers sont immédiatement transférés à la Fédération de la Santé Action Sociale qui peut toutefois en déléguer provisoirement la gestion

à l'organisation confédérale départementale (UD) correspondante.

### **DEPOT ET DIFFUSION DES STATUTS**

#### **Article 19**

Les présents statuts adoptés par le Congrès, entrent en vigueur dès la proclamation des résultats du vote émis au cours du Congrès. Ces statuts sont déposés conformément à la législation prévue par le Code du Travail, à la Mairie de.....

Toute demande d'adhésion d'un syndicat à la Fédération doit être accompagnée de deux exemplaires de ses statuts ainsi que la composition de ses organismes de direction.

La même information doit être faite à l'Union Syndicale Départementale Santé Action Sociale ainsi qu'à l'Union Départementale Interprofessionnelle CGT.

Chaque modification statutaire ou changement intervenu dans la direction syndicale d'un syndicat est obligatoirement portée à la connaissance de la Fédération, de l'Union Syndicale Départementale Santé Action Sociale et de l'Union Départementale interprofessionnelle.

Fait à ....., le .....

Le Secrétaire,  
Nom, Prénom, Signature