

# Situation des représentants syndicaux

Quelle que soit la situation dans laquelle se trouve l'agent (bénéficiaire d'une autorisation spéciale d'absence, d'une décharge d'activité de service, d'une mise à disposition, d'un détachement auprès d'une organisation syndicale, ou d'un congé pour formation syndicale), **il demeure en position d'activité, et conserve donc tous les droits attachés à cette position**, notamment **en matière de rémunération, d'avancement et de retraite**.

Pour ce qui est de la rémunération, ou plus précisément des compléments de rémunération, **le régime indemnitaire est maintenu**. En revanche, concernant **la nouvelle bonification indiciaire, dès lors qu'il n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit, l'agent en perd le bénéfice** ; les représentants syndicaux, en situation de décharge d'activité de service totale, ne sauraient échapper à cette règle. **Les droits en matière d'avancement d'un agent déchargé partiellement de service doivent être appréciés en fonction des tâches administratives qu'il continue à assumer**. La loi portant droits et obligations des fonctionnaires pose, en ses articles 6 et 18, la garantie de non-discrimination en raison d'activités syndicales ; par conséquent, l'appréciation de la manière de servir ne doit pas être influencée par le fait, pour un agent, d'être déchargé d'activité.

**L'avancement des collègues bénéficiant d'une décharge totale d'activité de service a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires** du cadre d'emplois auquel les intéressés appartiennent. Ainsi, ils doivent bénéficier, en matière d'avancement d'échelon, de réductions d'ancienneté égales à la moyenne de celles dont ont bénéficié tous les agents du même cadre d'emplois et du même grade. La circulaire précise que si ces dispositions, qui doivent être appliquées, selon le cas, au niveau de la collectivité ou au niveau du centre départemental de gestion, ne peuvent être mises en pratique, l'intéressé bénéficie en alternance d'un avancement à l'ancienneté maximale et d'un avancement à l'ancienneté minimale si, en moyenne, un fonctionnaire sur deux du cadre d'emplois, ou à défaut, du grade, bénéficie d'un avancement à l'ancienneté minimale.

Par ailleurs, **un agent déchargé totalement d'activité de service peut être promu au grade supérieur** lorsqu'il est titulaire du grade inférieur depuis un temps égal à celui qui a été, en moyenne, nécessaire aux agents de ce grade demeurés en service pour être promus.

Lorsque **la décharge totale d'activité de service prend fin**, l'autorité territoriale doit **affecter l'intéressé**, dans les meilleurs délais, **dans un emploi correspondant à son grade**.

**Le principe de liberté syndicale n'affranchit pas les titulaires d'un mandat syndical de l'obligation de réserve**. Ils y sont toutefois soumis de manière assouplie dans l'exercice de leur mandat.

Si un agent bénéficie d'une **autorisation spéciale d'absence, mais l'utilise à une autre fin** que celle d'assister à la réunion prévue, il se met en faute, et l'autorité territoriale peut engager une procédure disciplinaire à son encontre.

Pour ce qui est des agents déchargés d'activité de service, la **liberté reconnue aux organisations syndicales** suppose que **l'autorité territoriale n'intervienne pas dans leur fonctionnement interne**. Elle n'a donc pas à contrôler les déplacements et l'activité des collègues déchargés d'activité de service pendant la durée des décharges.

La réponse donnée par le ministre de la Fonction publique à une question écrite est claire à ce sujet : « (...) *l'administration ne saurait, sans s'immiscer dans le fonctionnement interne des organisations syndicales, contrôler les déplacements et, d'une façon plus générale, l'activité des agents déchargés de service. Il est 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 la décharge* ».

La question de **la protection des représentants syndicaux contre le risque d'accident de service** fait l'objet de la circulaire n° 76-421 du 6/09/1976, dont les dispositions du décret du 3/04/1985 n'ont pas conduit à modifier les termes.

« L'instruction du 14 septembre 1970 relative à l'exercice des droits syndicaux dans la Fonction publique prévoit que les représentants syndicaux doivent disposer d'un temps suffisant pour remplir leur mission. Les facilités qui peuvent leur être accordées à cet égard revêtent la forme soit d'autorisations spéciales d'absence pour participer aux activités des instances statutaires des organisations syndicales (réunions et congrès), soit de dispenses de service pour assurer la représentation des fonctionnaires.

« Il convient de préciser la situation des bénéficiaires de telles facilités au regard du régime de couverture des risques encourus par les fonctionnaires en activité de service.

Trois cas doivent être distingués :

- **Cas des agents dispensés entièrement de service :**  
« Les risques encourus par les agents dispensés entièrement de service sont **couverts pendant les jours ouvrables sans considération d'horaire, et quelle que soit la nature de leur activité syndicale** (participation aux activités des instances statutaires des organisations ou représentation). Ils sont **aussi couverts les jours fériés** s'il apparaît que ces jours-là, l'activité s'est prolongée ou, au contraire, s'est poursuivie. **Ainsi sera considéré comme un accident de service non seulement l'accident survenu pendant une réunion ou un congrès, mais encore l'accident survenu alors que l'intéressé allait assister ou venait d'assister à une réunion ou un congrès.**
- **Cas des agents non dispensés de service :**  
« Les agents non dispensés de service peuvent bénéficier, dans les conditions et limites prévues par l'instruction du 14 septembre 1970, d'autorisations spéciales d'absence pour participer, comme il a été indiqué, aux réunions des organisations syndicales ou à certains congrès syndicaux. Ces autorisations ne sont nécessaires que dans la mesure où la réunion ou le congrès auxquels le responsable syndical souhaite participer a lieu à un moment où l'intéressé devrait assurer ses fonctions administratives. »  
« **Les bénéficiaires d'autorisations spéciales d'absence sont garantis sans considération d'horaire contre les risques encourus pendant la durée de ces autorisations** dont l'instruction du 14 septembre 1970 précise qu'elles peuvent atteindre dix ou vingt jours par an. »  
« **Le bénéficiaire d'une autorisation d'absence est légalement couvert les jours où une telle autorisation ne lui serait pas nécessaire, si, au moment où survient l'accident, il allait assister ou venait d'assister à la réunion ou au congrès.** »
- **Cas des agents dispensés partiellement de service :**  
« **Les agents dispensés partiellement de service sont couverts dans les mêmes conditions que les bénéficiaires d'une dispense totale** pour la période d'exercice de leur activité syndicale de représentation. »  
« Dans tous les cas, le responsable syndical sollicitant l'application du régime de couverture des risques défini par la présente circulaire devra **fournir la preuve que l'accident s'est bien produit dans l'exercice des activités syndicales** pour lesquelles il bénéficiait d'une dispense de service ou d'une autorisation spéciale d'absence. »

## ATTENTION

une jurisprudence récente **n'a pas considéré comme accident de service, l'accident survenu à un agent dans le cadre de sa mission syndicale** qui s'est absenté malgré le refus d'autorisation de son supérieur hiérarchique alors même que son responsable direct l'avait autorisé à prendre une telle dispense de service par anticipation d'une décharge d'activité de service dont il devait bénéficier deux jours plus tard.

Pour un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service, lorsque son organisation syndicale lance un mot d'ordre de grève, il lui appartient d'indiquer à l'autorité territoriale s'il se déclare gréviste ou s'il entend bénéficier d'une décharge de service.

## Autorisations spéciales d'absence (ASA)

L'article 12 du décret du 03/04/1985 prévoit que des autorisations spéciales d'absence (n'entrant pas en compte dans le calcul des congés annuels) sont accordées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat.

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

*Exemple : l'Assemblée Générale de la structure syndicale, celle de l'union départementale ou de l'union régionale, le congrès fédéral, celui de l'organisation à laquelle la FA-FPT est affiliée.*

Est **considéré comme organisme directeur**, tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée (ex. : le bureau syndical).

Le décret **ne limite pas le nombre des agents susceptibles de bénéficier des autorisations spéciales d'absence**. Les agents doivent avoir été désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et justifier du mandat dont ils ont été investis. Une autorisation spéciale d'absence ne peut **être accordée qu'à un agent en service** le jour prévu pour la réunion : un collègue qui ne serait pas en service ce jour là ne peut en aucun cas en bénéficier sous forme d'heures de récupération.

Par analogie avec la Fonction publique de l'État, le contingent peut être utilisé par demi-journées. Les délais de route ne sont pas compris dans la durée des autorisations spéciales d'absence, mais viennent s'y ajouter.

### **Délai**

Pour pouvoir bénéficier des autorisations d'absence prévues par les articles 13 et 14 (voir ci-après), il faut que les agents adressent leur **demande d'autorisation spéciale d'absence, appuyée de leur convocation**, à l'autorité territoriale, **en principe au moins trois jours à l'avance**.

Contrairement aux dispositions réglementaires en vigueur à la Fonction publique de l'État ou à l'hospitalière, **le décret applicable à la FPT ne prévoit pas qu'une autorisation spéciale d'absence puisse être refusée pour des motifs liés aux nécessités de fonctionnement du service**. Un refus ne peut donc être opposé qu'en cas de dépassement du nombre total de jours autorisés, en cas d'absence ou d'irrégularité de la convocation, ou encore en cas de demande présentée tardivement.

En application de l'**article 13** du décret, chaque agent peut bénéficier de **10 jours par an** pour participer aux **congrès du syndicat national, de la fédération ou de la confédération** dont il est adhérent. Ce contingent est **augmenté de 10 jours supplémentaires par an (soit 20 jours par an au total)** pour lui permettre de participer aux **réunions des organismes directeurs de son syndicat national, de sa fédération ou de sa confédération**, ainsi que des **instances statutaires départementales, interdépartementales et régionales** dont il dépend. Est également visée la participation à des réunions d'organismes directeurs d'organisations syndicales internationales ou à des congrès syndicaux internationaux.

L'**article 14** prévoit, lui, que des autorisations d'absence sont également accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux qui sont indiqués à l'article 13. En clair, ces autorisations d'absence **concernent essentiellement les réunions des organismes directeurs de la structure locale**.

Ces autorisations sont délivrées dans la limite d'un **contingent global d'autorisations spéciales d'absence déterminé**, chaque année, par collectivité ou établissement, **à raison d'une heure d'autorisation spéciale d'absence pour 1000 heures de travail effectuées par l'ensemble des agents** titulaires et non-titulaires qui exercent leur activité dans la collectivité ou l'établissement.

La circulaire précise, pour ce calcul, que dans les effectifs budgétaires, sont rajoutés les agents mis à la disposition de la collectivité ou de l'établissement ainsi que les agents non-titulaires ne figurant pas dans les effectifs budgétaires, et décomptés ceux qu'elle (ou il) met à disposition.

Pour les **collectivités ou établissements employant moins de 50 agents**, dont le CTP est donc placé auprès du **centre départemental de gestion**, c'est ce dernier qui **calcule le contingent global** du nombre d'heures effectuées par les agents des collectivités ou établissements concernés ; les **collectivités ou établissements ayant leur CTP propre procèdent elles (ou eux)-mêmes à ce calcul** en fonction du nombre d'heures effectuées par leurs agents.

Formule de calcul

$$(N \text{ (nombre d'heures annuelles)} \times \text{effectifs budgétaires}) / 1000$$

La circulaire prévoit la **possibilité**, notamment dans les grandes collectivités et selon l'importance des effectifs, que l'autorité territoriale et les organisations syndicales conviennent de **calculer le contingent d'autorisations spéciales d'absence en appliquant une formule forfaitaire** :

$$(240 \text{ jours} \times \text{effectifs budgétaires}) / 1000$$

*dans laquelle 240 jours représentent le nombre moyen de jours de travail d'un agent par année civile.*

ATTENTION : pour l'application de la formule de calcul « normale », c'est très logiquement la durée annuelle du temps de travail (soit aujourd'hui 1607 heures) qui est à prendre en compte dans la formule. En revanche, si c'est la formule forfaitaire qui est appliquée, il convient de ne pas perdre de vue que la circulaire date de 1985. Or, à cette époque, la durée du temps de travail était de 39 heures par semaine. À la suite des élections professionnelles de 2001, une instruction préfectorale a ramené ce nombre moyen à 228 jours dans certains départements.

Une fois ce contingent global déterminé, il est **réparti entre les organisations syndicales ayant obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au CSFPT, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues lors de l'élection des représentants du personnel au CTP.**

*Exemple :*

$$(240 \text{ jours} \times 800 \text{ (effectifs budgétaires)}) / 1000 = 192 \text{ jours}$$

*ou*

$$(1607 \text{ heures} \times 800) / 1000 = 1285,6 \text{ heures}$$

$$1285,6 \text{ heures converties en jours, sur la base de journées de travail de 7 heures} = 183,65 \text{ jours, arrondis à } 184 \text{ jours.}$$

*À l'occasion de l'élection au CTP, 650 suffrages ont été exprimés, dont*

- FA-FPT : 200
- CFDT : 160
- CGT : 150
- FO : 140

*le contingent est réparti de la manière suivante :*

$$FA-FPT : (192 \text{ jours} \times 200 \text{ suffrages recueillis}) / 650 \text{ suffrages exprimés} = 59 \text{ jours}$$

*ou*

$$(184 \text{ jours} \times 200 \text{ suffrages}) / 650 \text{ suffrages exprimés} = 57 \text{ jours}$$

Enfin, les autorisations spéciales d'absence visées à l'**article 15** du décret s'adressent aux **représentants syndicaux appelés à siéger dans les CAP ou dans les différents organismes statutaires de la FPT (CTP, CHS, CSFPT, CNEPT)**. Ces autorisations spéciales d'absence sont **accordées sur simple présentation de la convocation**. Leur durée comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

**Les autorisations spéciales d'absence définies aux articles 13, 14 et 15 sont cumulatives.**

# Décharges d'activité de service (DAS)

Il y a lieu de distinguer les décharges d'activité de service des autorisations spéciales d'absence, et l'attribution des unes et des autres doit donc être appréciée séparément.

**Les décharges d'activité de service peuvent être définies comme étant l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale au lieu et place de son activité administrative normale.** Elles peuvent être totales ou partielles. La circulaire précise que lorsqu'un représentant syndical est déchargé partiellement de service, il convient que sa charge administrative soit allégée en proportion de l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire. **Les agents déchargés partiellement de service peuvent parallèlement bénéficier des autorisations spéciales d'absence** prévues aux articles 13, 14 et 15 du décret du 03/04/1985.

**L'étendue des décharges d'activité de service varie selon le nombre d'agents occupant un emploi figurant au dernier compte administratif approuvé**, diminué du nombre des agents mis à la disposition d'une autre collectivité et augmenté du nombre de ceux mis à la disposition de la collectivité. Le crédit d'heures est calculé par application du barème ci-après, sachant que pour déterminer le « nombre d'agents », les emplois à temps non complet sont regroupés afin d'être comptabilisés globalement en nombre d'emplois à temps complet, et les agents à temps partiel sont comptabilisés comme des agents travaillant à temps plein. Une réponse ministérielle à une question écrite précise que des agents recrutés pour des durées occasionnelles ou intermittentes n'excédant pas six mois ne peuvent pas être pris en compte pour calculer des droits portant sur une période annuelle. De même, les agents relevant du droit privé (ex. : emplois-jeunes) n'ont pas vocation à être comptabilisés dans l'effectif de la collectivité ou de l'établissement pour le calcul des décharges d'activité de service.

	Nombre d'heures par mois = nombre d'agents occupant un emploi permanent à temps complet
moins de 100 agents	
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 25000 agents	1500 heures par mois
25001 à 50000 agents	2000 heures par mois
au-delà de 50000 agents	2500 heures par mois

L'autorité territoriale attribue globalement à l'ensemble des organisations syndicales le crédit d'heures ainsi déterminé, que celles-ci se répartissent selon les critères ci-après :

- **25 %** de ce crédit d'heures est **partagé également entre les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale,**
- **75 %** de ce crédit d'heures est **partagé entre les organisations qui ont obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au CSFPT** (donc ayant présenté des candidats à des élections à des CAP), **proportionnellement au nombre de voix obtenues au CTP** de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion pour les collectivités et établissements de moins de cinquante agents.

L'article 17 du décret stipule que **pour les collectivités et établissements affiliés obligatoirement à un centre départemental de gestion, le nombre total d'agents employés permettant de déterminer le nombre correspondant d'heures à accorder en décharges d'activité de service est fixé au niveau de ce centre**, conformément au barème fixé. Ces centres de gestion remboursent les rémunérations supportées par les collectivités et établissements affiliés dont certains agents bénéficient de décharges d'activité de service ou, le cas échéant, mettent à leur disposition des fonctionnaires assurant l'intérim. Les dépenses afférentes sont réparties entre les collectivités et établissements affiliés.

#### Rappel

Définition des « collectivités ou établissements affiliés obligatoirement à un centre départemental de gestion » : aux termes de l'article 15 de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, sont obligatoirement affiliés aux centres de gestion **les communes et leurs établissements publics qui emploient moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet**. Pour les communes, sont pris en compte les effectifs cumulés des fonctionnaires de la commune, du centre communal d'action sociale et, le cas échéant, de la caisse des écoles qui lui sont rattachés ... Les offices publics d'aménagement et de construction, lorsqu'ils emploient des fonctionnaires régis par les dispositions de cette même loi, sont affiliés aux centres de gestion ... Les caisses de crédit municipal, lorsqu'elles emploient des fonctionnaires régis par les dispositions de cette même loi, sont affiliées aux centres de gestion ...

Lorsque le calcul incombe au centre départemental de gestion, **il fait masse de l'ensemble des agents titulaires et non-titulaires des collectivités et établissements publics qui lui sont obligatoirement affiliés**. Pour ce qui est de la répartition des 75 %, la circulaire apporte les précisions suivantes quant à la manière de procéder : après avoir recensé les organisations syndicales sur la base des critères visés plus haut (avoir obtenu des suffrages aux élections aux CAP et CTP), **le centre départemental de gestion totalise, pour chacune de ces organisations syndicales, les suffrages qu'elle a obtenus aux différents CTP** (de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion pour les collectivités et établissements de moins de cinquante agents). Il calcule ensuite sur cette base la représentativité de chaque organisation, et répartit en conséquence les 75 % du crédit global.

#### Exemple

Soit une collectivité comptant 600 agents à temps complet. À l'occasion de l'élection au CTP, 500 suffrages ont été exprimés, dont :

- FA-FPT : 160
- CFDT : 150
- CGT : 140
- Syndicat X : 50 (Non représenté au CSFPT)

La strate de 401 à 600 agents donne droit à 170 heures par mois.

Répartition des 25 % :  $170 \text{ heures} \times 25 \% = 42 \text{ heures } 30$

Ces 42 heures 30 sont réparties également entre les trois organisations syndicales représentatives :  $42 \text{ heures } 30 : 3 = 14 \text{ heures } 10$ .

Répartition des 75 % :  $170 \text{ heures} - 42 \text{ heures } 30 = 127 \text{ heures } 30$  restent à répartir au prorata des voix :

FA-FPT :

$(127 \text{ H } 30 \times 160 \text{ suffrages recueillis}) / 500 \text{ suffrages exprimés} = 40 \text{ heures } 48$

CFDT :

$(127 \text{ H } 30 \times 150 \text{ suffrages recueillis}) / 500 \text{ suffrages exprimés} = 38 \text{ heures } 15$

CGT :

$(127 \text{ H } 30 \times 140 \text{ suffrages recueillis}) / 500 \text{ suffrages exprimés} = 35 \text{ heures } 42$

Syndicat X :

$(127 \text{ H } 30 \times 50 \text{ suffrages recueillis}) / 500 \text{ suffrages exprimés} = 12 \text{ heures } 45$

Chaque organisation syndicale dispose donc chaque mois de :

FA-FPT                      14 heures 10                      + 40 heures 48                      = 54 heures 58

CFDT	14 heures 10	+ 38 heures 15	= 52 heures 25
CGT	14 heures 10	+ 35 heures 42	= 49 heures 52
Syndicat X	-	+ 12 heures 45	= 12 heures 45

Il incombe ensuite aux organisations syndicales -comme d'ailleurs à l'occasion de chaque nouvelle répartition- de **désigner les bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs représentants en activité** dans la collectivité, ou dans les collectivités obligatoirement affiliées au centre départemental de gestion.

ATTENTION : un représentant syndical issu d'une collectivité « indépendante » ne peut en aucun cas être désigné comme bénéficiaire d'heures de décharges d'activité de service du centre départemental de gestion.

Si la désignation d'un agent est jugée incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale doit demander sans délai l'avis de la CAP. Et dans ce cas, il y a de fortes chances que l'organisation syndicale soit invitée à porter son choix sur un autre agent, comme le dit l'article 18 du décret.

Par analogie avec la règle applicable dans la Fonction publique de l'État, le stagiaire qui accède pour la première fois à la FPT, ou l'agent qui doit suivre d'une manière continue les cours d'un organisme de formation (ex. : stage préalable à la titularisation) ne peut pas bénéficier d'une décharge totale ou partielle d'activité de service. Cette règle peut toutefois être assouplie dans le cas où la durée du stage est supérieure à un an.

**Les heures accordées mensuellement et non utilisées ne peuvent pas être reportées sur le mois suivant**, sauf autorisation donnée par l'autorité territoriale.

## Mise à disposition

Les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 100 de la Loi du 26/01/1984, dont les modalités d'application sont fixées par les articles 19 et 20 du décret du 3/04/1985, prévoient la possibilité des mises à disposition : "*les collectivités et établissements (...) mettent des fonctionnaires à la disposition de ces organisations syndicales représentatives*".

**Ces mises à disposition ne peuvent concerner que des agents exerçant un mandat à l'échelon national.**

La répartition des sièges est calculée sur la base des résultats totaux des élections aux différentes CAP de tous les départements. À l'issue des élections professionnelles de 2001, **la FA-FPT s'est vu attribuer 10 sièges**, sur un total de 90 sièges. Chacun des permanents syndicaux nationaux, comme on a l'habitude de les dénommer, que la FA-FPT a désignés s'est vu confier par elle des missions fédérales précises, pour mieux servir ses adhérents.

Les détachements

L'article 55 de la Loi du 26/01/1984 et le décret n° 86-68 du 13/01/1986 (article 2, 13°), évoquent la possibilité d'un "*détachement pour exercer un mandat syndical*", sachant que la rémunération du fonctionnaire détaché est totalement à la charge de l'organisation syndicale auprès de laquelle il est détaché.

## Congé pour formation syndicale

Tout fonctionnaire en activité a droit (sans perte de traitement) à un **congé pour formation syndicale** prévu à l'article 57, 7° de la Loi du 26/01/1984, dans **la limite de 12 jours ouvrables par an**. L'article 136 de cette même loi étend le bénéfice de cette disposition aux agents non-titulaires. Pour ce sujet, c'est le décret n° 85-552 du 22/05/1985 qui fixe les modalités d'application.

Le congé pour formation syndicale ne peut être accordé que pour suivre un stage ou une session dans l'un des centres ou instituts figurant sur une liste arrêtée annuellement par le ministre chargé des collectivités territoriales, sur proposition du CSFPT. La liste des centres agréés actuellement en vigueur est fixée par l'arrêté ministériel du 9/02/1998. Pour ce qui concerne la FA-FPT, **toutes ses sessions sont agréées par l'Institut de Formation Syndicale de la FGAF.**

Délai

L'article 2 du décret précité **impose** que l'agent souhaitant bénéficier d'un congé pour formation syndicale **adresse une demande écrite au moins un mois avant le début du stage ou de la session** à l'autorité territoriale.

**À défaut de réponse expresse** au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage, **le congé est réputé accordé**. Le congé n'est accordé que **si les nécessités du service le permettent**. En cas de refus, celui-ci doit être motivé et porté à la connaissance de la CAP lors de sa prochaine réunion.

À la fin du stage ou de la session, le centre de formation délivre une **attestation constatant l'assiduité** de l'agent. Celui-ci doit **la remettre à l'autorité territoriale** au moment de sa reprise de fonctions.