FNEC FP FO la force syndicale

Note sur le droit syndical

Novembre 2013

Le SF a considéré qu'il était utile de faire le point sur la mise en œuvre du décret 82 modifié et sur différents aspects du droit syndical.
Il semble que des recteurs et/ou des DASEN fassent des interprétations restrictives et discutables du décret.
Le SF invite toutes les structures à faire remonter les informations, les démarches, les difficultés rencontrées.
Cette note fait le point sur des aspects sur lesquels notre attention a été attirée. Dans la plupart des cas, une intervention préparée et argumentée entre le SF et la section FNEC départementale ou l'interfnec a permis à la négociation de se conclure positivement. C'est en tout premier lieu la démarche que nous conseillons.

1° Les textes réglementaires en l'état actuel des publications

Droit syndical : ASA, crédit de temps syndical, convocations à l'initiative de l'administration

C'est bien le décret Fonction publique n°82-447 du 28 mai 1982 modifié par les décrets 2012-224 et 2013-451 qui s'applique. Vous devez donc utiliser la version consolidée juin 2013 (en pièce jointe) dans toutes vos négociations.

Formation syndicale : il n'y a pas de changement, c'est toujours le décret 84-474 modifié par le décret 2004-1193 qui est en vigueur.

A ce jour, pour l'application du décret 82-447 modifié, il n'y a pas d'arrêté propre à l'Education nationale (un projet a été présenté mais qui a rencontré l'opposition des OS). Il n'y a pas de circulaire d'application ni au niveau Fonction publique, ni au niveau Education nationale. Un projet de circulaire Fonction publique a été présenté à la DGAFP, la FGF et d'autres organisations ont manifesté leur désaccord avec ce projet qui est restrictif par rapport au décret (voir le flash info de la FGF). Quant à l'arrêté Education nationale du 16 janvier 1985, il est caduque dans son article 1er (contradictoire au décret modifié) et a déjà été « retoqué » dans ses articles 2 et 3, il ne peut donc être fait référence à aucun de ces 3 articles.

Pour nous, c'est donc le décret et lui seul qui s'applique à ce jour.

A tous les niveaux, dans notre argumentation nous demandons que les interprétations ne soient ni contradictoires, ni restrictives au droit commun établi par le décret Fonction publique.

2° Des restrictions observées que nous contestons dans les négociations

Ainsi, certains recteurs (ou DASEN) ont tenté d'introduire des restrictions.

Nos remarques liminaires porteront sur le fait qu'il n'existe pas de textes ministériels portant application du décret et que pour nous, c'est le décret qui s'applique.

Pour information, les restrictions les plus souvent observées (et que nous contestons dans la négociation)

Concernant les ASA de l'article 13 :

-le 3ème alinéa est parfois oublié : or, ce 3ème alinéa introduit par le décret 2013-451 élargit le bénéficie des ASA 13 (participation à un organisme directeur) « aux congrès ou réunions des organismes directeurs des syndicats nationaux et locaux (…) »

-concernant les refus d'accorder les ASA :

Certains présentent le refus comme un droit réglementaire de la part du chef de service, c'est une interprétation tout à fait contestable.

L'article 13 prévoit que ces ASA « sont accordées sous réserve des nécessités du service » et se conclut par le fait que « les refus d'autorisation d'absence opposés à ce titre font l'objet d'une motivation de l'administration ».

Elles ne peuvent donc en aucun cas être refusées a priori et leur refus doit justifier du caractère exceptionnel de la nécessité invoquée qui ne peut se résumer à « la simple gêne résultant de l'absence de l'agent » (courrier DGRH du 1er février 2011).

-des délais sont imposés pour déposer les convocations : le

Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle, de la Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière
6/8 rue Gaston Lauriau - 93513 MONTREUIL CEDEX - Tel : 01 56 93 22 22 - Fax : 01 56 93 22 40 - email : fnecfp@fo-fnecfp.fr

décret n'en prévoit aucun, des textes antérieurs font référence à des « délais raisonnables » et à un délai de 8 jours nécessaires. Nous considérons que le décret ne faisant référence à aucun délai, la notion de « délais raisonnables » se suffit en soi (attention pour les congés de formation syndicale, il y a un délai réglementaire fixé à un mois).

Concernant les ASA de l'article 15

Il s'agit des réunions sur convocation de l'administration (CT, CAP, CCP, groupes de travail, réunions de négociations).

Les ASA sont de droit.

« La durée de l'autorisation d'absence 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 déplacements sont à la charge de l'administration.

Concernant les RIS

Le décret introduit officiellement la possibilité de regrouper l'heure mensuelle d'information pour en faire une réunion trimestrielle de 3 heures. Cette possibilité très intéressante notamment dans le premier degré fait l'objet de différentes pressions de la part de certains DASEN

Le décret dans son article 5 (modifié par le décret 2012-224) prévoit l'organisation de réunions d'information « pendant les heures de service », chaque agent ne pouvant assister à plus de « 12 heures par année civile ».

L'article 7 précise que la tenue de ces réunions « ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers ».

Il établit donc un droit à chaque agent d'assister à 12 heures « mensuelles » ou 4 fois 3 heures par trimestre « sur les heures de service ». Il interdit de fait que la réunion aboutisse à la fermeture du service. Nous cherchons à négocier sur cette base.

Le projet d'arrêté Education nationale présenté en septembre 2013 aux organisations syndicales, dans la suite du décret Darcos de 2008, a tenté de réduire à 3 le nombre de RIS et surtout à les décrocher du temps « en présence des élèves ». La DGRH n'a pas caché son souhait que les RIS aient lieu sur la part des 72 heures de l'horaire annualisé des instituteurs et PE. L'argumentation que FO a développée devant la DGRH ont porté sur le respect du droit commun (4 fois 3 heures) et la possibilité de réunir les RIS y compris pendant la période de prise en charge des élèves. En tout état de cause, l'absence d'arrêté à ce jour doit amener recteur et DASEN à la prudence et à rester donc dans le cadre exclusif du décret Fonction publique.

3°Le droit syndical attaché aux CHS-CT

Le ministère de l'Education nationale a invité les recteurs à mettre en œuvre avant publication des textes, les droits ouverts au titre des CHSCT sur la base du projet d'accord sur les RPP (risque psycho-sociaux)

Cet accord prévoit des ASA pour les secrétaires de CHSCT ainsi que pour les titulaires et suppléants.

Le courrier de la DGRH adressé aux recteurs envisage la possibilité de moduler la répartition de ces ASA entre les différents membres du CHSCT (par exemple octroi d'une partie des ASA dévolues aux titulaires et suppléants pour le secrétaire du CHSCT).

Nous demandons le respect de la répartition des ASA dévolues aux titulaires et suppléants.

Certains recteurs ont procédé à une conversion des jours d'ASA en ETP de décharges. Les structures veilleront dans chaque cas à ce que la solution proposée permette effectivement à nos élus titulaires et suppléants de remplir leur mandat et d'utiliser au compte de l'organisation le temps dégagé. Faire remonter les informations à la fédération.

4° Formation syndicale

Attention : ce droit ne relève pas du droit syndical, c'est un droit individuel du fonctionnaire. C'est à tort que des recteurs et/ou DASEN l'assimilent au droit syndical.

C'est toujours la loi du 11 janvier 1984 (art 34) et le décret 84-474 modifié 2004 qui s'applique. Il n'y a pas eu de récentes modifications. C'est aussi un décret fonction publique.

L'article 34 de la loi prévoit un maximum « de 12 jours ouvrables » par an.

L'article 3 du décret un délai « d'au moins un mois » pour le dépôt de la demande.

Le congé ne peut être refusé (article 4) « que si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent ». La décision de refus et ses motifs doivent être communiqués à la CAP.