

LE DROIT SYNDICAL DANS LE PREMIER DEGRE

Suite à plusieurs mails émanant de circonscriptions dans le département ou de difficultés rencontrées par des collègues de plusieurs organisations syndicales, il nous a paru souhaitable de rappeler le droit et la jurisprudence en matière de réunions syndicales.

Il y a trois catégories d'absence et congé pour raisons syndicales. Elles sont toutes regroupées dans l'annexe 4 de la circulaire sur les autorisations d'absence.

Deux de ces catégories sont ouvertes à tous les personnels. La troisième est réservée aux adhérents et militants syndicaux.

1/ LE CONGE POUR **FORMATION SYNDICALE**

Le congé pour formation syndicale est un droit du fonctionnaire. Dans le statut des fonctionnaires, article 34, alinéa 7 de la loi 84-16, il est écrit :

Le fonctionnaire a droit :

7° Au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an.

Les organisations syndicales organisent librement ces formations si elles disposent d'un centre de formation agréé. Ce qui est le cas de toutes les organisations.

Elles peuvent décider du public ciblé. C'est à dire l'ouvrir à tous les personnels, titulaires ou non titulaires, ou bien à une catégorie spécifique, ou encore réserver certains stages à ses seuls adhérents.

Les collègues peuvent suivre des stages de formation d'organisations syndicales différentes, dans la limite de douze jours par an.

Ces stages qui sont déclarés à l'administration **ne donnent pas lieu à convocation** mais à invitation par circulaire syndicale. Par contre, le syndicat doit délivrer une attestation de participation et faire signer une liste d'émargement.

Le congé pour formation syndicale est organisé suivant des modalités réglementaires contenues dans le décret 84-474.

Celui-ci stipule notamment : **Article 3**

La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service 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.

Ce qui signifie clairement que le stage peut être refusé, mais au moins quinze jours à l'avance. Au delà, la jurisprudence constante est que le stage est accordé et que cette autorisation ne peut pas être retirée.

S'il est refusé, c'est sur la base de l'article 4 du décret et seule la DASEN dispose du pouvoir de refuser (et donc pas l'IEN de Circonscription) :

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.

On voit que les décisions de refus sont très contraignantes pour l'administration. Ce d'autant

plus que la nécessité de service doit être explicite et argumentée :

Ainsi, des motifs tels que, « *je ne peux pas vous remplacer* », ou « *vous êtes trop nombreux dans l'école à demander le stage* » ne sont pas jugés suffisants par les juges administratifs : l'administration doit expliquer qu'elle sait 15 jours à l'avance que tous ses remplaçants sont occupés ou que la répartition des élèves posera des problèmes de sécurité.

La continuité du service public impose, en effet, une obligation d'accueil des élèves, mais pas une obligation d'enseignement.

D'ailleurs la circulaire d'application récente du droit syndical dans la fonction publique *Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique* de l'Etat, cite elle même à destination des hiérarchies réticentes une jurisprudence du Conseil d'Etat en rapport avec l'accueil des élèves pour expliquer qu'on ne peut pas empêcher les gens de se former ou de militer sur le temps de travail.

Le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration (CE, 8 mars 1996, n° 150789).

Seules des raisons objectives et particulières, tenant à la continuité du fonctionnement du service, peuvent être objectées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent. Ainsi, dans son arrêt du 25 septembre 2009, n° 314265, le Conseil d'Etat a annulé le refus d'un maire d'accorder un congé pour formation syndicale, considérant que le maire aurait dû « préciser en quoi les nécessités de service pendant la période du 13 au 17 mars 2006 justifiaient le refus d'accorder le congé pour formation syndicale demandé » par l'agent. Il observe, de plus, que « le motif tiré des nécessités de service liées à la présence des enfants présentait, compte tenu des fonctions exercées par l'intéressé, un caractère systématique interdisant par principe sa participation à des formations syndicales de plusieurs jours qui ne se dérouleraient pas pendant les périodes de congés scolaires ». Il conclut que la décision du maire porte atteinte à l'exercice de ses droits syndicaux par l'agent concerné et qu'elle se trouve par suite entachée d'illégalité. Le fait de prévenir suffisamment tôt l'autorité hiérarchique permet à celle-ci de prendre les dispositions nécessaires à l'organisation du service et constitue, de ce fait, un élément favorable à l'acceptation de la demande.

En cas de contentieux, il appartient au chef de service concerné d'apporter la preuve du caractère indispensable de la présence de cet agent dans ses services pour justifier qu'il ne soit pas autorisé à bénéficier d'une autorisation d'absence.

LA FORMATION EST UN DROIT QUI S'USE SI ON NE S'EN SERT PAS !

2/ LES REUNIONS D'INFORMATION SYNDICALE ou R.I.S.

Dans le premier degré, ces réunions qui durent trois heures sont au nombre de 3 par an.

Deux en dehors du temps de classe, prises sur les 108 heures à place de 6 heures d'animation pédagogique et une sur le temps de classe. L'IEN doit être informé et destinataire d'une attestation de présence.

3/ LES AUTORISATIONS SYNDICALES D'ABSENCE

Les ASA sont réservées aux adhérents et militants des syndicats pour participer aux réunions statutaires du syndicat (article 13 du décret 82-447, vingt jours par an). Les conditions de refus pour nécessité de service sont les mêmes que pour les congés pour formation.

Ou pour participer aux réunions convoquées par l'administration (article 15). Les autorisations au titre de l'article 15 ne peuvent pas être refusées.

Pour être complets, il existe aussi des ASA au titre de l'article 16 du décret, crédit de temps syndical pour l'activité du syndicat pour lesquelles le refus d'autorisation d'absence doit être exceptionnel (*Le refus opposé au titre des nécessités du service doit rester exceptionnel circulaire FP précitée*).