



EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Suite au renouvellement général des instances en décembre 2018, Force Ouvrière a été confirmée comme un interlocuteur incontournable des exécutifs locaux ; un protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical a dû être conclu.

Il se peut que prochainement de nouvelles élections dites intermédiaires (Fusion d'EPCI, communes nouvelles...) aient lieu, aussi il convient de rappeler les négociations qu'il conviendra de tenir.

En tout premier lieu, sur les heures de délégation accomplies hors du temps de travail et a fortiori à la demande de l'administration, il convient de noter à l'instar de ce que la chambre sociale de la Cour de cassation (15-25.250 du 23 mai 2017) a toujours défendu, que les heures de délégation syndicale sont à considérer de plein droit comme du temps de travail.

Aussi doit-il être considéré que lorsqu'elles sont exercées en dehors de l'horaire de travail, ces heures sont assimilées à des heures supplémentaires à rémunérer ou à compenser au taux majoré (dans les mêmes conditions que si elles étaient rémunérées).

À SAVOIR



Ainsi si la majoration d'heures supplémentaires est de 25 %, le repos compensateur de substitution devra être lui-même de 125% du temps accompli.

Cela résulte par analogie, de l'application de l'article D 3121-14 du Code du travail.

En ce sens, il appartiendra au Conseil d'État de faire évoluer sa jurisprudence quant au refus de considérer ce temps de travail comme du temps effectif considéré comme temps de travail, celui-ci pris par exemple sur un congé, un repos et plus globalement, hors du temps normal de travail, pour exercer ses mandats en particulier de représentant du personnel.

Cela concerne aussi bien le représentant du personnel (siégeant en CT ou/et en CAP) que le délégué syndical convié à une réunion tenue à l'initiative de l'administration.

A contrario, un agent « en congé » n'a pas à solliciter une autorisation de son chef de service pour participer à une réunion syndicale, le principe posé étant que les décharges d'activité syndicale et autorisations d'absence sont considérées comme du temps effectif de travail qui s'exercent normalement pendant les heures de service...

De même sur le plan du déroulement de carrière et la rémunération, l'agent syndiqué, déchargé à temps complet (ou à tout le moins à 70 % de son temps), a droit aux primes allouées (existantes ou venant à être créées)

Droit syndical et droit de réunion :

Il convient de rappeler un arrêt important du conseil d'État (27 novembre 2013 n° 359.801) sur les conditions d'organisation des réunions syndicales notamment mensuelles en direction du personnel avec participation de représentants syndicaux extérieurs à la collectivité.

Le délai de prévenance est d'une semaine...

Fixer un délai à huit jours constitue donc un excès de pouvoir ! C'est ce qu'a considéré le Conseil d'Etat dans ces attendus !!!

De même, « tout représentant mandaté à un libre accès aux réunions organisées à l'intérieur des bâtiments dès lors que les autorités administratives en sont informées au plus tard avant le début de la réunion et non par exemple, 48 heures avant...

Il y a lieu de préciser et de s'y conformer que la tenue de cette réunion statutaire ou d'information ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de service aux usagers

Novembre 2019

