

PROTOCOLE D'ACCORD LOCAL SUR LE DROIT SYNDICAL

Accusé certifié en ligne

Réception par le préfet : 30/03/2023

Date d'émission : 30/03/2023

28/03/2023



Etabli entre :

La Ville d'Étapes-sur-mer représentée par Monsieur Franck TINDILLER, en qualité de Maire,

ET

L'organisation syndicale FO représentée par Monsieur Sébastien BAHEUX,

L'organisation syndicale CGT représentée par Madame Nathalie FAIT,

L'organisation syndicale CFDT représentée par Monsieur Georges POISSON.

Préambule

Le présent protocole a pour objet de définir, encadrer et harmoniser l'exercice des droits syndicaux au sein de la ville d'Étapes-sur-mer.

Ce protocole a vocation à déterminer les moyens mis en œuvre par la collectivité afin de faciliter l'exercice et l'expression du droit syndical et ce conformément aux textes législatifs et réglementaires suivants :

- Le Code Général de la fonction Publique,
- Le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- le décret n°85-397 du 03 avril 1985 modifié par le décret n° 2014-1624 du 26 décembre 2014 relatifs à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,
- le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, la Ville d'Étapes-sur-mer souhaite structurer les modalités du dialogue social avec les organisations syndicales afin d'améliorer la qualité des échanges et faciliter le travail des différents acteurs.

Le présent protocole est rédigé dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Il a pour objet de rappeler et de définir des règles communes et notamment :

- les modalités d'exercice du droit syndical,
- les modalités de calcul du temps syndical (décharges d'activité de service, autorisations d'absence,...),
- l'ensemble des moyens mis à disposition des organisations syndicales pour exercer leur activité.

L'activité syndicale, lorsqu'elle s'effectue sur le temps de travail, est exercée dans le respect des règles rappelées dans ce protocole.

CHAPITRE I - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

I - Principes directeurs :

Les organisations syndicales ont vocation à représenter le personnel. Les représentants ou adhérents des organisations syndicales ne peuvent, eu égard à leur activité ou à leur appartenance, faire l'objet de discrimination, sur quelque plan que ce soit. Nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de son appartenance à un syndicat. La reconnaissance du droit syndical s'accompagne de la reconnaissance du droit de disposer des moyens matériels nécessaires et de la possibilité donnée aux représentants syndicaux de disposer d'un temps suffisant pour remplir leur mission.

II - Liberté syndicale :

Quel que soit le nombre d'agents en fonction, un syndicat ou une section syndicale émanant d'un syndicat, peut être librement constitué selon les textes en vigueur. Chaque syndicat ou section syndicale établit librement ses règles de fonctionnement en son sein, désigne et renouvelle ses organismes de direction.

Lors de sa création, le syndicat ou la section locale syndicale communique à l'autorité territoriale ses statuts, les noms des responsables syndicaux et l'informe de toute modification.

Dans le cadre du présent protocole d'accord, les organisations syndicales suivantes sont déclarées :

- FO
- CGT
- CFDT

III - Conditions d'exercice des droits syndicaux

1) Attribution de locaux

Articles 3 à 4-1 du décret n° 85-397 du 03 avril 1985 modifié

Dans les collectivités dont les effectifs sont supérieurs ou égaux à 50 agents, l'autorité territoriale doit mettre un local commun à la disposition des organisations syndicales représentatives ayant une section syndicale dans la collectivité.

Dans la mesure du possible, l'autorité territoriale met un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations.

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales sont situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs, sauf impossibilité matérielle.

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

Dans la collectivité, la mise à disposition des locaux s'effectue dans les conditions suivantes :

Un local distinct dans la mesure du possible est mis à la disposition des organisations

syndicales signataires. Le local syndical comporte les équipements mobiliers courants nécessaires à son utilisation. Par ailleurs, les organisations syndicales peuvent bénéficier de l'accès aux salles de réunion municipales, sous réserve de s'assurer au préalable de leur disponibilité et d'effectuer une réservation auprès de Monsieur le Maire et du service concerné, pour les réunions de ses adhérents.

2) Moyens mis à disposition des organisations syndicales

Les locaux mis à disposition comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale, à savoir :

- des éléments de mobilier (bureau, chaises, armoire fermant à clef...),
- des moyens de communication,
- des moyens informatiques (poste informatique avec connexion internet, moyens de reproduction...).

En ce qui concerne les moyens de communication, de reprographie et le cas échéant d'acheminement du courrier, la prise en charge financière des coûts s'établit en concertation entre les collectivités et les organisations syndicales.

La collectivité met à disposition de chaque organisation syndicale qui le souhaite un ordinateur portable, une ligne téléphonique fixe et un accès internet.

Les demandes de maintenance pour ces équipements sont adressées directement par les organisations syndicales signataires aux services concernés.

La collectivité prend à sa charge les dépenses relatives aux frais de communications téléphoniques (abonnement et communications), d'accès à Internet, dans la limite d'un usage raisonnable.

Pour ce qui est de l'acheminement des courriers, le courrier interne devra être privilégié chaque fois que possible.

Pour les fournitures (enveloppes pochettes plastifiées sous chemises cartonnées boîtes à archives, classeurs...), chaque organisation syndicale établit une demande au service concerné dans la limite d'un usage raisonnable et selon les mêmes conditions que les services municipaux. Dans le cadre des économies, il est rappelé qu'il ne faut pas sortir de document inutilement.

Une imprimante commune aux 3 organisations syndicales sera mise à disposition.

3) Affichage et diffusion de documents syndicaux

Articles 9 et 10 du décret n°85-397 du 03 avril 1985 modifié

Des emplacements spécifiques, facilement accessibles par l'ensemble du personnel et comportant des panneaux de dimensions convenables sont réservés à l'affichage des informations syndicales. Ils sont disposés dans les lieux de travail, en dehors des pièces auxquelles le public a accès. Ces emplacements sont déterminés par l'autorité territoriale après concertation avec les organisations syndicales.

Emplacements prévus pour l'affichage :

- Réfectoire de la Mairie d'Etaples-sur-mer ;
- Réfectoire du Centre Technique Municipal d'Etaples-sur-mer ;
- Nouveau siège du Centre Communal d'Action Sociale.

Des panneaux d'affichage, clairement identifiés, facilement accessibles et réservés à cet usage, le cas échéant vitrés, sont implantés dans chaque bâtiment accueillant un

nombre significatif d'agents et cités ci-dessus.

L'emplacement de ces panneaux est déterminé en concertation avec les organisations syndicales.

Les agents ayant reçu un mandat syndical s'engagent à procéder à l'affichage et à la diffusion sur les différents lieux de travail sans gêner le bon fonctionnement du service. Le temps imparti à cette tâche rentre dans le cadre des décharges d'activités de service ou se situe hors du temps de travail de l'agent.

L'autorité territoriale est immédiatement avisée de tout affichage ou de toute diffusion par la transmission d'une copie du document ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur. Une copie par mail est également transmise à la Directrice des Ressources Humaines.

L'autorité territoriale ne peut s'opposer à l'affichage ou à la diffusion d'informations d'origine syndicale, hormis le cas où le document contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques.

CHAPITRE II - RÉUNIONS SYNDICALES

Une réunion syndicale est une réunion dont la demande d'autorisation émane d'une organisation syndicale.

Les réunions syndicales regroupent :

- les réunions statutaires,
- les réunions mensuelles d'information,
- les réunions pré-électorales.

I- Les réunions statutaires

Toutes les organisations syndicales sont autorisées à tenir des réunions statutaires (par exemple, réunion de bureau de section locale).

Ces réunions se tiennent dans l'enceinte des bâtiments administratifs, ou en cas d'impossibilité, dans des locaux mis à disposition par la collectivité.

Ces réunions ne peuvent avoir lieu qu'hors des locaux ouverts au public et ne peuvent porter atteinte au bon fonctionnement des services.

Tous les agents peuvent y assister en dehors des heures de service.

Si les réunions ont lieu pendant les heures de service, seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence peuvent y participer. Les agents en service qui souhaitent y participer doivent solliciter l'autorisation d'absence **au moins 3 jours avant la tenue de la réunion.**

II- Les réunions mensuelles d'information

Les organisations syndicales représentatives (représentées au Comité Social Territorial local ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) sont autorisées à tenir des réunions mensuelles d'information d'une heure auxquelles peuvent participer les agents pendant leurs heures de service.

Chaque agent dispose d'une heure mensuelle d'information syndicale. Cette heure

est cumulable au trimestre, le nombre maximum d'heures annuelles étant limité à 12 heures. Ainsi, les organisations syndicales peuvent organiser une réunion de deux heures sur une période de 2 mois ou bien encore une réunion trimestrielle de 3 heures.

Pour les représentants syndicaux organisateurs comme pour les autres agents, ce temps passé en réunion mensuelle d'information est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas décompté du crédit des décharges d'activité de service ou des autorisations d'absence attribuées aux organisations syndicales.

Tous les agents (animateurs et participants) souhaitant participer à une réunion doivent solliciter une autorisation d'absence **au moins 3 jours avant la réunion**. Celle-ci sera accordée sous réserve des nécessités de service.

III- Les réunions spéciales d'information de la période électorale

Pendant la période de six semaines précédant le jour du scrutin organisé pour le renouvellement de tout organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents, chacun des membres du personnel peut 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 candidate à l'élection considérée.

IV- Dispositions communes aux réunions syndicales

Chaque organisation syndicale organise ses réunions à l'intention des agents de l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement public.

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 la collectivité ou à l'établissement dans lequel se tient la réunion.

L'autorité territoriale doit être informée de la venue de ce représentant **au moins vingt-quatre heures avant la date fixée** pour le début de la réunion dans la mesure où celle-ci se tient dans les locaux administratifs. Une copie par mail sera adressée à la Directrice des Ressources Humaines.

CHAPITRE III - AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉES À L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Pour remplir leurs missions, les agents désignés par leur organisation syndicale ou les représentants du personnel siégeant aux instances consultatives de la collectivité ou de l'établissement ou dans les instances représentatives du CDG du Pas-de-Calais, bénéficient d'autorisations spéciales d'absence.

Rappel des dispositions réglementaires :

Article 12 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié : « A la suite de chaque renouvellement général des comités techniques, la collectivité territoriale, l'établissement public ou le centre de gestion attribue un crédit de temps syndical aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité.

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du comité technique entraînant la mise en place d'un nouveau comité technique dans les conditions prévues à l'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

1° Un contingent d'autorisations d'absence ;

2° Un contingent de décharges d'activité de service. »

Article 13 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié : *« Chacun des contingents mentionnés aux 1° et 2° de l'article 12 est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :*

1° La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité technique ou aux comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;

2° L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues. »

I - Autorisations d'absence du contingent du crédit de temps syndical (articles 14 et 17 du décret du 3 avril 1985)

Les autorisations d'absence accordées au titre du contingent de crédit de temps syndical s'adressent aux agents mandatés par les organisations syndicales.

Elles sont utilisées pour participer aux congrès syndicaux et aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales d'un autre niveau que ceux mentionnés à l'article 16. Elles concernent les réunions ou congrès de niveau local ou départemental.

Les demandes d'autorisation d'absence accompagnées de la convocation doivent être déposées par écrit, au moins 3 jours avant la date de la réunion par l'agent, auprès de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale peut néanmoins accepter une autorisation qui n'aurait pas été déposée dans le délai imparti.

Ces autorisations ne se justifient que dans les cas où l'agent est en service au moment de la réunion et dans cette hypothèse, il conserve l'intégralité de sa rémunération.

Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service. Tout refus doit cependant être motivé par l'autorité territoriale.

Concernant le calcul, il convient de se reporter à l'article 14 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié : Le contingent d'autorisations d'absence mentionné au 1° de l'article 12 est calculé au niveau de chaque comité technique, à l'exclusion des comités techniques facultatifs, proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci.

Les agents bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité.

Le temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de **1 607 heures** (article 1er du décret n° 2000-815 du 25 août 2000).

Nombre d'électeurs : 307

Nombre d'électeurs à temps complet : 282,71

En conséquence, le contingent global est de :

$$(1\ 607 \times 282,71) / 1\ 000 = 454,31 \text{ soit } 454 \text{ heures}$$

1°) La moitié du contingent global, soit **227 heures**, est répartie entre les organisations syndicales représentées au CST en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent :

Nombre total de sièges : 4 sièges

FO : 2 sièges

CGT : 1 siège

CFDT : 1 siège

Pour FO :

2 sièges

Répartition : 227 heures x (2/4) = **113,50 heures**

Pour CGT :

1 siège

Répartition : 227 heures x (1/4) = **56,75 heures**

Pour CFDT :

1 siège

Répartition : 227 heures x (1/4) = **56,75 heures**

2°) La moitié du contingent global, soit **227 heures**, est répartie entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du CST, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues :

Suffrages exprimés : 192

FO : 82 voix

CGT : 57 voix

CFDT : 53 voix

Détail du calcul par organisation syndicale :

Pour FO :

Résultat des élections : 82 voix

Répartition : 227 heures x (82/192) = 96,95 heures

Pour CGT :

Résultat des élections : 57 voix

Répartition : 227 heures x (57/192) = 67,39 heures

Pour CFDT :

Résultat des élections : 53 voix

Répartition : 227 heures x (53/192) = 62,66 heures

En conclusion, le nombre d'heures d'autorisation d'absence annuelles, par organisation syndicale, est fixé comme suit :

Pour FO : 113,50 heures + 96,95 heures = **210,45 heures**

Pour CGT : 56,75 heures + 67,39 heures = **124,14 heures**

Pour CFTD : 56,75 heures + 62,66 heures = **119,41 heures**

II - Autorisations d'absence hors contingent (article 16 du décret du 3 avril 1985)

Elles s'adressent aux agents mandatés par toute organisation syndicale.

Elles sont utilisées pour participer aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats représentées ou non au Conseil commun de la fonction publique.

La durée des autorisations spéciales d'absence accordées à un même agent, au cours d'une année, **ne peut excéder dix jours**. Cette limite est portée **à vingt jours par an** dans le cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, ou aux congrès et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations représentées au Conseil commun de la fonction publique.

Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.

Ces autorisations d'absence hors contingent ne donnent pas lieu à remboursement de la part du centre de gestion.

Les conditions d'attribution de ces autorisations d'absence sont identiques à celles relevant du contingent.

III - Autorisations d'absence de droit (article 18 du décret du 3 avril 1985)

Elles s'appliquent aux représentants syndicaux (titulaires et suppléants) appelés à siéger en commission administrative paritaire (y compris en formation disciplinaire), en comité social territorial, en formation spécialisée, en commission consultative paritaire (y compris en formation disciplinaire), en commission de réforme, au conseil supérieur de la FPT, au conseil commun de la FP, au CNFPT, au conseil économique, social et environnemental, au conseil économique, social et environnemental régional.

Elles s'appliquent également pour les réunions de travail organisées par l'administration ou pour les négociations menées dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Ces autorisations sont accordées de droit et sans limitation du nombre de jours, sur présentation de la convocation ou du document informant de la réunion.

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.

IV - Autorisations d'absence spécifiques liées au fonctionnement de la formation spécialisée de santé, de sécurité et de conditions de travail

A - Article 97 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, réalisant dans certaines circonstances des enquêtes suite à des accidents ou des visites de lieux de travail organisées à l'initiative de cette formation, et dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives.

B - Article 96 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail bénéficient, pour l'exercice de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence.

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée pour la préparation liée à des visites de lieux de travail et une demi-journée pour l'établissement du compte-rendu liée à des visites de lieux de travail. Ces visites seront programmées. L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée sous réserve des nécessités du service.

CHAPITRE IV – LES DECHARGES D'ACTIVITE DE SERVICE LIEES A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les Décharges d'Activité de Service (DAS) s'adressent aux agents mandatés par les organisations syndicales.

Elles servent à exercer, pendant les heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle les agents bénéficiaires de DAS appartiennent.

Un contingent annuel est calculé par le centre de gestion du Pas-de-Calais, en début de mandat, à la suite des élections professionnelles.

Il est reconduit chaque année.

Les décharges d'activité de service donnent lieu à remboursement de la part du centre de gestion du Pas-de-Calais.

Les organisations syndicales bénéficiaires de DAS procèdent librement à l'attribution d'heures de décharge à leurs représentants, sur le territoire départemental. Le contingent attribué à un agent peut varier au cours de l'année ou d'année en année.

Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. La CAP ou la CCP compétente doit être informée de cette décision.

En début d'année civile, ou à la suite de chaque nouvelle répartition des heures de DAS, les organisations syndicales transmettent à l'autorité territoriale la liste nominative des agents en bénéficiant.

Pour les DAS non planifiées annuellement, la demande doit être faite préalablement auprès de l'autorité territoriale **au minimum 15 jours à l'avance.**

CHAPITRE V – FORMATION SYNDICALE

Le fonctionnaire ou contractuel en activité a droit à un congé pour formation syndicale avec traitement **d'une durée de 12 jours maximum par an.**

Tout congé pour formation syndicale doit faire l'objet d'une demande écrite de la part de l'agent à l'autorité territoriale au moins 1 mois à l'avance.

L'accord ou le refus de l'autorité territoriale sera transmis à l'agent par écrit. Faute de réponse transmise à l'agent 15 jours avant le début de la formation, celle-ci est réputée accordée.

Les décisions de rejet sont communiquées à la commission administrative paritaire ou le cas échéant, à la commission consultative paritaire lors de sa prochaine réunion.

Au retour du congé de formation, l'agent transmet à la collectivité une attestation d'assiduité au stage de formation. Le congé de formation syndicale peut être pris en une ou plusieurs fois.

Le temps passé en formation est considéré comme du temps de service.

CHAPITRE VI - FORMATIONS SPECIFIQUES POUR LES MEMBRES DE LA FORMATION SPECIALISEE

La formation à l'hygiène et à la sécurité se déroule pendant les heures de service. Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service.

La formation obligatoire de 5 jours des membres de la formation spécialisée (article 98 du décret n°2021-571)

Les représentants du personnel siégeant à la formation spécialisée bénéficient d'une formation **d'une durée minimale de cinq jours au cours du premier semestre de leur mandat.** Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Elle est organisée dans les conditions définies par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans les conditions prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

Le congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité des membres de la formation spécialisée

Pour deux des jours de la formation obligatoire de 5 jours, le représentant du personnel bénéficie du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail prévu au 7° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Ce congé, d'une durée maximale de deux jours ouvrables, peut être utilisé en deux fois.

Une demande de formation des membres des formations spécialisées auprès du CNFPT est en cours afin de dispenser cette formation.

Pour 2 des 5 jours de formation, l'agent peut choisir la formation et, parmi les organismes visés au quatrième alinéa du I de l'article 98 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, l'organisme de formation.

La demande de congé est adressée par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début de la formation. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé par l'autorité territoriale que si les nécessités de service s'y opposent. Les décisions de refus sont communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire ou à la commission consultative paritaire au cours de la réunion la plus proche qui suit l'intervention de ces décisions. L'autorité territoriale saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation.

Les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont prises en charge par l'autorité territoriale dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

A son retour de congé, l'agent remet à l'autorité territoriale dont il relève une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à la collectivité territoriale les dépenses prises en charge en application de l'alinéa précédent.

CHAPITRE VII – LA NOTION DE NECESSITE DE SERVICE

Il n'existe pas de définition réglementaire ou statutaire de la nécessité de service. De manière générale, celle-ci découle de la nécessité de continuité du service public et de la notion d'intérêt général.

Elle peut être définie comme l'ensemble des circonstances qui peuvent conduire l'administration à prendre certaines mesures limitant les droits des fonctionnaires, le but de l'administration étant d'assurer la continuité du service public. De manière plus concrète, la nécessité de service peut être opposée lorsque l'effectif du service ne suffit pas à le faire fonctionner au moins temporairement.

L'administration doit donc apprécier au cas par cas les situations qui peuvent l'amener à opposer la nécessité de service.

Concernant plus particulièrement l'exercice du droit syndical, la réglementation prévoit que les autorisations d'absence sollicitées pour participer à des instances statutaires de type commission administrative paritaire, comité social territorial... ou à des réunions de travail organisées par l'administration sont accordées de droit.

En revanche, les autorisations d'absence sollicitées par les agents mandatés pour participer à une réunion syndicale et les jours proposés au titre de l'exercice des décharges d'activité pour motif syndical peuvent être refusées par les employeurs publics en raison des nécessités de service.

Cette notion de nécessité de service doit être interprétée de façon très restrictive car elle ne doit pas aller à l'encontre de la liberté syndicale qui constitue une liberté fondamentale pour tous les agents.

C'est ainsi que tout refus d'autorisation d'absence ou de décharge d'activité de service pour motif syndical doit obligatoirement être motivé par des considérations de fait et de droit. Les motifs avancés doivent être significatifs car, en cas de contentieux, la réalité et l'importance des motifs retenus pour un refus devront être démontrés auprès du juge.

CHAPITRE VIII - MODIFICATION DU PROTOCOLE

Le présent protocole est conclu à compter de la signature des parties jusqu'aux prochaines élections professionnelles. Il pourra être modifié après négociation.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties avec un préavis d'au moins 2 mois (lettre recommandée avec AR). Dans ce cas, il continuera à s'appliquer tant qu'un nouveau protocole d'accord n'aura pas été signé.

Le présent protocole a fait l'objet de réunions préparatoires les 3 et 4 janvier 2023 avec les représentants syndicaux.

Le présent protocole a été soumis pour avis le 13 février 2023 au Comité Social Territorial de la Ville d'Étaples-sur-mer.

Fait à Etaples-sur-mer,

le

Le Président

Les représentants syndicaux