

Circulaire DH/8D N° 179 du 23 mars 1987 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière

23/03/1987

Circulaires modifiées par la présente circulaire: néant.

Circulaires abrogées par la présente circulaire:

Circulaire n° 127 du 13 août 1969 relative à l'application des dispositions des articles L. 850 et L. 851 du code de la santé publique: autorisations spéciales d'absence n'entrant pas en compte dans le calcul des congés annuels;
circulaire n° 1 du 4 août 1981 relative aux relations de travail et à l'exercice des droits syndicaux;
circulaire n° 81-4 du 16 novembre 1981 relative à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article L. 792, 1°, 2° et 3° du code de la santé publique: dispenses totales de service accordées au plan national aux représentants des organisations syndicales représentatives;
circulaire n° 81-13 du 16 décembre 1981 relative aux relations de travail et à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article L. 792 (4° et 5°) du code de la santé publique.

L'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière est désormais régi par les décrets n° 86-660 et n° 86-661 du 19 mars 1986 publiés au Journal officiel du 20 mars 1986.

Afin de faciliter l'application de ces nouveaux textes, je vous prie de bien vouloir porter à la connaissance des établissements publics sanitaires et sociaux concernés les précisions suivantes:

I. -- DISPOSITIONS GENERALES

Champ d'application: d'une manière générale, les dispositions du décret concernent tous les fonctionnaires régis par la portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et tous les agents non titulaires (vacataires, contractuels, auxiliaires) qui exercent leurs fonctions dans un établissement mentionné à l'article 2 de la précitée, y compris les agents stagiaires, les agents détachés auprès de l'établissement ou ceux mis à sa disposition. Toutefois ce décret ne s'applique pas aux personnels des thermes nationaux d'Aix-les-Bains, l'application des dispositions de la aux agents de cet établissement étant subordonnée à la publication d'un certain nombre de textes complétant le titre IV.

J'appelle votre attention sur le fait que les protocoles d'accord conclus en matière d'exercice du droit syndical en application des instructions antérieures deviennent caducs. Les dispositions du décret n° 86.660 du 19 mars 1986 doivent désormais être appliquées dans tous les établissements concernés.

II. -- CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

A. -- Locaux syndicaux (art. 3 et 4)

L'octroi d'un local commun est obligatoire à partir de 50 agents pour les organisations syndicales dès lors qu'elles ont déclaré une section syndicale dans l'établissement et sont: ou représentées au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ou représentatives dans l'établissement.

L'octroi de locaux distincts est obligatoire pour ces mêmes organisations à partir de 200 agents.

1. Détermination de l'effectif:

a) L'effectif pris en compte est défini à l'article 30 du décret, il s'agit de l'effectif réel de l'ensemble des agents employés dans l'établissement au 31 décembre de la dernière année civile à l'exception des médecins, biologistes, pharmaciens et odontologistes mentionnés au 3° de l'article 25 de la loi n° 70-1318 du 31 décembre 1970 modifié portant réforme hospitalière.

Sont comptés les agents titulaires et non titulaires ainsi que les agents mis à disposition dudit établissement; en revanche, les agents de l'établissement mis à disposition d'autres administrations ou organismes viennent en déduction.

Tout agent travaillant à temps partiel ou à temps complet est compté pour une unité;

b) Lorsqu'un établissement considéré, en tant qu'entité juridique, comporte un ou plusieurs établissements annexes, l'effectif est compté, non plus au niveau de l'établissement en tant qu'entité juridique, mais séparément au niveau de chacun des établissements annexes.

2. Détermination des organisations syndicales pouvant disposer de ces locaux:

elles doivent avoir déclaré un syndicat ou une section syndicale dans l'établissement;

Elles doivent en outre ou être représentées au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ou être représentatives dans l'établissement considéré;

a) A cet égard, je rappelle que les organisations syndicales représentées sentées dans l'actuel conseil supérieur de la fonction hospitalière sont les suivantes: C.F.D.T., C.G.T., F.O., S.N.C.H.;

b) Les autres organisations syndicales déclarées dans l'établissement ne pourront bénéficier de locaux que si elles sont représentatives dans l'établissement; il appartient au chef d'établissement d'apprécier cette représentativité sous le contrôle du juge administratif en cas de recours contentieux.

Le caractère représentatif d'une organisation syndicale dans l'établissement doit être apprécié en premier lieu, compte tenu de l'audience de cette organisation, au niveau local, mesuré à l'occasion des élections organisées pour le renouvellement des commissions administratives paritaires départementales, ou des commissions administratives paritaires propres à l'assistance publique de Paris.

Par analogie avec les critères retenus pour la répartition des mises à disposition au niveau national, on pourrait admettre comme représentative une organisation ayant obtenu dans l'établissement plus de 3 p. 100 du nombre moyen de voix à ces élections. Bien entendu, il ne s'agit là que d'une indication.

3. Modalités d'utilisation et d'aménagement des locaux:

Les modalités d'utilisation d'un local commun sont fixées par accord entre les organisations syndicales bénéficiaires. A défaut, d'un tel accord, elles sont fixées par le chef d'établissement.

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales doivent convenir à l'exercice de l'activité de celles-ci et doivent, dans toute la mesure du possible, être situés au plus près du lieu de travail des agents. On considérera comme équipements indispensables quelques éléments de mobilier, dont notamment une machine à écrire et un poste téléphonique. L'établissement prend en charge le coût de l'abonnement du poste téléphonique. Les conditions dans lesquelles l'établissement prend éventuellement en charge, en fonction de ses possibilités budgétaires, le coût des communications seront définies par le chef d'établissement après consultation des organisations syndicales concernées.

De même, après consultation des organisations syndicales, le chef d'établissement définit les conditions dans lesquelles ces organisations pourraient avoir accès aux moyens de reprographie de l'établissement ou obtenir son concours matériel pour l'acheminement de leur correspondance.

B. -- Réunions syndicales

1. Réunions prévues à l'article 5:

- réunions statutaires: les organisations syndicales régies par le livre IV du code du travail peuvent tenir des réunions statutaires dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement, quel que soit le niveau de l'organisme dans la structure du syndicat considéré. Peuvent seuls y participer les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence;

- réunions d'information: les organisations syndicales régies par le livre IV du code du travail peuvent tenir des réunions d'information dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement. Peuvent seuls y participer les agents qui ne sont pas en service.

2. Réunions prévues à l'article 6:

Les organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ou représentatives dans l'établissement sont autorisées en outre à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information d'une heure. Si elles le préfèrent, elles peuvent organiser une réunion trimestrielle de trois heures.

La question de la détermination des organisations représentatives dans l'établissement a été traitée au A, II, b ci-dessus.

Chaque organisation syndicale organise sa réunion mensuelle d'information à l'intention de l'ensemble des agents de l'établissement. Toutefois, lorsque l'établissement comporte un ou plusieurs établissements annexes, le chef d'établissement peut autoriser l'organisation de ces réunions par établissement annexe.

Tout agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, chaque mois ou chaque trimestre à l'une de ces réunions. La tenue des réunions résultant d'un groupement d'heures mensuelles ne devra pas aboutir à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désireux d'assister à ces réunions excèdent douze heures par année civile.

3. Dispositions communes aux réunions prévues aux articles 5 et 6:

Chaque réunion syndicale d'information tenue en application de l'article 5 ou de l'article 6 ne peut s'adresser qu'aux personnels appartenant à l'établissement dans lequel la réunion est organisée.

Une réunion d'information doit être considérée comme syndicale dès lors que la demande tendant à obtenir l'autorisation de l'organiser émane d'une organisation syndicale, s'il s'agit d'une réunion d'information organisée en vertu de l'article 5, ou d'une organisation syndicale représentée au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ou représentative dans l'établissement, s'il s'agit d'une réunion d'information organisée en vertu de l'article 6. La tenue d'une réunion d'information ne saurait être interdite pour un motif tiré de l'ordre du jour de cette réunion.

Les organisations syndicales qui souhaitent organiser des réunions statutaires ou des réunions d'information dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement doivent adresser une demande d'autorisation au chef de l'établissement au moins une semaine avant la date de chaque réunion. Le chef d'établissement doit adresser une réponse aux dites organisations 48 heures à l'avance. Le refus d'autorisation doit être motivé.

Le chef d'établissement définit, après consultation des organisations syndicales, les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en oeuvre leur droit à tenir des réunions hors des locaux ouverts au public, sans que le fonctionnement du service soit perturbé.

Tout représentant syndical mandaté à cet effet par une organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation, même s'il n'appartient pas à l'établissement dans lequel se tient la réunion, dans les conditions définies à l'article 7.

C. -- Affichage des documents d'origine syndicale (cf. art. 9)

Ce droit est reconnu aux organisations syndicales déclarées dans l'établissement ainsi qu'aux organisations syndicales extérieures à l'établissement (par exemple union départementale) mais représentées au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Les panneaux doivent être aménagés de façon à assurer la conservation des documents, c'est-à-dire, par exemple, être dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures.

Tout document doit pouvoir être affiché dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale. Le chef d'établissement, s'il est avisé de cet affichage par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur, ne peut s'opposer à son affichage, hormis le cas où le document contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques.

D. -- Distribution de documents d'origine syndicale (cf. art. 10)

Tout document, dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale, peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement sous les réserves suivantes:

- cette distribution ne doit concerner que les agents de l'établissement;
- l'organisation syndicale doit immédiatement communiquer un exemplaire du document au chef de l'établissement;
- la distribution ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service. Elle se déroule en dehors des locaux ouverts au public;
- la distribution ne peut être assurée que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service.

E. -- Collecte des cotisations syndicales (cf. art. 11)

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement sous les réserves suivantes:

- ces collectes ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service. Elles ont lieu en dehors des locaux ouverts au public;
- elles ne peuvent être assurées que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service.

III. -- SITUATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

A. -- Détachement pour l'exercice d'un mandat syndical

Les mises à dispositions pour exercer un mandat à l'échelon national limitativement prévues par la section 3 du chapitre II du [décret du 19 mars 1986](#) n'ont pas pour effet de supprimer les possibilités de détachement pour exercer un mandat syndical. Dans ce cas, il faut se reporter au texte réglementaire relatif aux positions (actuellement décret n° 78-208 du 27 février 1978). Le détachement pour exercer un mandat syndical est accordé de plein droit.

B. -- Autorisations spéciales d'absence

1. Dispositions communes aux autorisations spéciales d'absence de l'article 13 et de l'article 14:

Est considérée comme congrès, pour l'application des articles 13 et 14, une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation concernée 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.

Est considéré comme organisme directeur tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée.

Il est rappelé que les organisations syndicales des agents de la fonction publique hospitalière déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, à charge pour elles d'informer la direction de l'établissement des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents de l'établissement (cf. art. 2).

Le décret ne limite pas le nombre des agents susceptibles de bénéficier des autorisations spéciales d'absence. Pour bénéficier de ces autorisations les agents doivent avoir été mandatés ou désignés conformément au statut de leur organisation. En outre ils doivent adresser leur demande, appuyée de leur convocation, à l'autorité compétente au moins trois jours à l'avance.

Etant donné qu'elles concernent des activités syndicales d'un niveau différent, les autorisations spéciales d'absence de l'article 13 et celles de l'article 14 peuvent se cumuler. Un même agent peut donc bénéficier d'autorisations spéciales d'absence en vertu de l'article 13 et d'autorisations spéciales d'absence en vertu de l'article 14.

Les délais de route ne sont pas compris pour le calcul des durées d'autorisations spéciales d'absence résultant de l'application des articles 13 et 14.

2. Les autorisations spéciales d'absence de l'article 13:

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dh8d-n-179-du-23-mars-1987-relative-a-l'exercice-du-droit-syndical-dans-la-fonction-publique-hospitaliere/>

L'expression «instances statutaires départementales, interdépartementales et régionales» a été utilisée dans le but de ne pas exclure les organisations dotées de syndicats départementaux. Cette expression recouvre essentiellement les unions régionales et les unions départementales de syndicats.

La durée des autorisations spéciales d'absence est de dix jours dans le cas de participation aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats. Cette durée est portée de dix à vingt jours lorsque l'agent est appelé à participer aux congrès syndicaux internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats nationaux, des fédérations, des confédérations et des instances statutaires départementales, interdépartementales et régionales. Dans ce cas, la limite est donc de 10 plus 10 jours et non de 10 plus 20 jours.

3. Les autorisations spéciales d'absence de l'article 14:

Elles concernent les réunions des congrès et organismes directeurs non mentionnés à l'article 13, c'est-à-dire essentiellement les réunions des congrès et des organismes directeurs des syndicats ou des sections syndicales d'établissement.

a) Calcul du contingent global d'autorisations spéciales d'absence.

Ces autorisations sont délivrées dans la limite d'un contingent global d'autorisations spéciales d'absence déterminé, chaque année, par établissement considéré en tant qu'entité juridique, à raison d'une heure d'autorisation spéciale d'absence pour 1 000 heures de travail effectuées par l'ensemble des agents titulaires et non titulaires qui exercent leur activité dans l'établissement. Les heures de travail accomplies par les agents qui sont mis à la disposition de cet établissement doivent être prises en considération. Pour ce calcul, les agents que cet établissement met à la disposition d'une administration ou d'un organisme ne doivent pas être pris en compte.

Dans un souci de simplification, le chef d'établissement, après consultation des organisations syndicales, peut effectuer le calcul du contingent d'autorisations spéciales d'absence en appliquant la formule forfaitaire suivante, chaque agent étant réputé travailler 240 jours par an.

Contingent global déterminé en journées d'autorisations spéciales d'absence:
 $240 \text{ jours} \times \text{effectifs de l'établissement} / 1\ 000$

étant donné la référence faite par l'article 14 au nombre d'heures effectuées, l'effectif est calculé, toutes catégories d'agents confondues, au 31 décembre de la dernière année civile, en équivalents temps plein; l'effectif est augmenté du nombre des agents mis à la disposition de l'établissement et diminué du nombre des agents mis à disposition par l'établissement.

b) Modalités de répartition du contingent global d'autorisations spéciales d'absence.

Le contingent global d'heures ou, le cas échéant, de journées d'autorisations spéciales d'absence est ensuite réparti entre les organisations syndicales déclarées dans l'établissement de la façon suivante:

25 p. 100 de ce crédit d'heures est réparti entre les organisations disposant d'au moins deux sièges au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière au prorata du nombre de sièges dont elles disposent dans cette instance.

Ainsi, dans la pratique et compte tenu de la représentation actuelle des personnels au conseil supérieur de la fonction hospitalière, ces 25 p. 100 seront répartis également entre les syndicats F.O. - C.G.T. - C.F.D.T. - (qui disposent chacune de cinq sièges dans ce conseil) si ces trois organisations sont déclarées dans l'établissement, ou bien répartis entre deux de ces trois organisations ou bien attribués à l'une de ces trois organisations dans le cas où seulement deux ou une de ces organisations sont déclarées dans l'établissement;

75 p. 100 de ce crédit d'heures est réparti entre toutes les organisations syndicales déclarées dans l'établissement (y compris celles qui ont déjà fait l'objet d'une répartition au titre des 25 p. 100) au prorata de leurs résultats dans l'établissement, aux élections aux commissions administratives paritaires départementales et, pour l'assistance publique à Paris, aux élections aux commissions administratives paritaires propres à cet établissement.

4. Les autorisations spéciales d'absence de l'article 15:

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dh8d-n-179-du-23-mars-1987-relative-a-l'exercice-du-droit-syndical-dans-la-fonction-publique-hospitaliere/>

Elles se cumulent, le cas échéant, avec les autorisations spéciales d'absence accordées en application des articles 13 et 14.

Il convient de distinguer:

a) Les réunions des organismes visés à l'article 45 (3°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, c'est-à-dire les organismes directeurs des mutuelles.

La durée de l'autorisation spéciale d'absence comprendra, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à la durée prévisible de la réunion pour permettre aux intéressés d'en assurer la préparation et le compte rendu;

b) Les organismes visés à l'article 45 (4°) de la loi du 9 janvier 1986.

Il s'agit notamment des conseils d'administration, des comités techniques paritaires, des commissions administratives paritaires, des commissions départementales de réforme des agents des collectivités locales, de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, du C.S.F.P.H. et de ses commissions.

La durée de l'autorisation spéciale d'absence comprendra, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal au double de la durée prévisible de la réunion pour en assurer la préparation et le compte rendu.

Par ailleurs, s'agissant des réunions de ces instances, et conformément au troisième alinéa de l'article 15 du décret, le régime des autorisations spéciales d'absence pourra, chaque année, faire l'objet d'aménagements destinés à prendre en compte la nature des organismes et la charge de travail réelle que leurs réunions induisent pour les participants, décidés par le chef d'établissement après avis du comité technique paritaire. Ces aménagements pourront concerner une ou plusieurs instances;

c) Les réunions des organismes visés à l'article 45 (5°) de la .

La liste des organismes concernés a été fixée par le décret n° 86-661 du 19 mars 1986 (Journal officiel du 20 mars 1986): il s'agit de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier et du comité de gestion des oeuvres sociales.

Le régime des autorisations spéciales d'absence pour participer aux réunions de ces organismes est identique à celui prévu pour les réunions des organismes directeurs des mutuelles (cf. a ci-dessus).

Comme le précise le dernier alinéa de l'article 15 du décret, ces dispositions ne concernent pas les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les réunions desquels le régime d'autorisations d'absence applicable est fixé par l'article L. 236-7 du code du travail.

C. -- Décharges d'activité de service

1. Notion de décharge d'activité de service:

La décharge d'activité de service peut être définie comme étant l'autorisation donnée à un agent hospitalier public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale au lieu et place de son activité normale.

Les décharges d'activité de service peuvent être totales ou partielles. Lorsqu' un représentant syndical a été déchargé partiellement de service, il convient que sa charge de travail soit réduite en proportion de l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire.

Les agents déchargés partiellement de service peuvent, le cas échéant, bénéficier des autorisations spéciales d'absence prévues par les articles 13, 14 et 15 du décret.

Les décharges d'activité de service ne modifient pas la situation statutaire des fonctionnaires concernés. Ceux-ci

demeurent en position d'activité et continuent à bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position (cf. dernier alinéa de l'article 97 de la loi du 9 janvier 1986). Ils perçoivent les indemnités liées à leur situation statutaire (prime de service, par exemple, pour les titulaires . . .) et à leur grade (prime spécifique des infirmiers, par exemple . . .). En revanche, s'agissant des primes et indemnités compensant des sujétions particulières (pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants, par exemple), les agents déchargés totalement de service ne peuvent y prétendre et les agents déchargés partiellement de service ne pourront y prétendre que pour le temps où ils subiront effectivement de telles sujétions.

2. Avancement des agents bénéficiant de décharges d'activité de service:

Les droits en matière d'avancement d'un fonctionnaire déchargé partiellement de service doivent être appréciés en fonction des tâches qu'il continue à assumer. Il va de soi que le fait qu'un fonctionnaire soit déchargé partiellement de service pour activités syndicales ne doit en aucun cas influencer l'appréciation portée sur sa manière de

L'avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps ou de l'emploi auquel les intéressés appartiennent (cf. deuxième alinéa de l'article 70 de la loi du 9 janvier 1986) . Cette formulation signifie que le fonctionnaire déchargé totalement de service doit bénéficier, en matière d'avancement d'échelon, de réductions d'ancienneté égales à la moyenne de celles dont ont bénéficié dans un corps ou emploi déterminé les agents de même grade et de même échelon demeurés en service au titre d'une même année. Si ces dispositions ne peuvent être mises en pratique, l'intéressé bénéficie d'un avancement à l'ancienneté moyenne telle que définie dans l'échelle de rémunération applicable.

Par ailleurs, l'agent déchargé totalement de service peut être promu au grade supérieur, dans les conditions applicables aux agents de son grade, lorsqu'il est titulaire du grade inférieur depuis un temps égal à celui qui a été, en moyenne, nécessaire aux agents occupant le grade supérieur pour accéder à ce grade.

Lorsque la décharge totale d'activité de service prend fin, le chef d'établissement doit affecter l'intéressé, dans les meilleurs délais, dans les fonctions qu'il occupait ou dans des fonctions correspondant à son grade.

3. Calcul des crédits d'heures de décharge d'activité de service:

Un crédit global d'heures est déterminé chaque année dans l'établissement considéré en tant qu'entité juridique par référence au barème fixé à l'article 17 du décret, compte tenu de l'effectif dudit établissement calculé selon les règles déjà précisées au II, A 1., a.

Les modalités de répartition de ce crédit d'heures mensuel sont identiques aux modalités de répartition du crédit d'heures annuel prévu à l'article 14 (cf. III, B, 3, b).

4. Désignation des agents bénéficiaires des décharges d'activité de service:

Les bénéficiaires des décharges d'activité de service partielles ou totales sont désignés par les organisations syndicales conformément aux dispositions de l'article 18 du décret. A la suite de chaque nouvelle répartition des heures de décharges de service, il convient que les organisations syndicales fassent connaître à la direction de l'établissement les noms des agents qu'elles entendent faire bénéficier de ces décharges. Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, le chef d'établissement, après avis de la commission administrative paritaire, invite l'organisation à porter son choix sur un autre agent.

Le fonctionnaire stagiaire ou l'agent qui doit suivre d'une manière continue une formation ne peut pas bénéficier d'une décharge totale ou partielle d'activité de service. Dans de tels cas, en effet, la valeur du stage ou de la formation ne peut être appréciée que s'ils ont été accomplis de façon continue.

Les heures accordées mensuellement en application de l'article 18 et non utilisées ne sont pas reportables sur le mois suivant.

D. -- Protection des représentants syndicaux contre le risque d'accident de service

La protection contre le risque accident de service des agents titulaires ou non titulaires qui bénéficient, au titre de leur <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dh8d-n-179-du-23-mars-1987-relative-a-l'exercice-du-droit-syndical-dans-la-fonction-publique-hospitaliere/>

activité syndicale, d'autorisations spéciales d'absence, de décharges partielles ou totales d'activité de service en application du [décret n° 86-660 du 19 mars 1986](#), est assurée dans les conditions définies par la circulaire n° 260/DH 4 du 5 avril 1977.

E. -- Mise à disposition

1. Situation des agents mis à disposition:

la mise à disposition pour activités syndicales est la situation d'un fonctionnaire qui demeure dans son corps ou emploi d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service auprès de l'organisation syndicale.

De ce fait, il continue de bénéficier des primes et indemnités qu'il percevait avant sa mise à disposition liées tant à sa situation statutaire (prime de service . . .) qu'à son emploi (prime spécifique des infirmiers . . .). En revanche, il ne pourra bénéficier des primes et indemnités compensant des sujétions particulières (pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants par exemple);

s'agissant des agents non titulaires, leur situation est celle d'agents qui demeurent employés dans leur établissement selon les stipulations du contrat qui les lie à cet établissement et exercent leur service auprès d'une organisation syndicale. Ils continuent de percevoir les primes et indemnités non liées à la compensation de sujétions particulières.

Il convient à cet égard de souligner que la mise à disposition d'un agent recruté dans un établissement par un contrat à durée déterminée ne saurait intervenir que pour la durée prévue audit contrat;

les fonctionnaires et agents remis à disposition sont réaffectés soit dans les fonctions qu'ils occupaient avant d'être mis à disposition, soit dans des fonctions correspondant à leur grade.

2. Procédure:

Les organisations syndicales sont informées par le ministre chargé de la santé du nombre d'agents mis à disposition dont elles bénéficient.

Elles font connaître au ministre chargé de la santé le nom des agents qu'elles désignent pour être mis à disposition en mentionnant le nom de l'établissement où ils sont en fonction.

Il appartient alors au ministre chargé de la santé d'inviter les établissements concernés à mettre les intéressés à la disposition de l'organisation syndicale.

Il en résulte qu'aucune décision mettant un agent à la disposition d'une organisation syndicale ne peut être prononcée sans une intervention en ce sens du ministre chargé de la santé.

Les décisions prononçant la mise à disposition sont prises par l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis de la commission administrative paritaire. Une copie de cette décision est adressée au ministre chargé de la santé.

Le remplacement des agents mis à disposition peut être assuré grâce à la création d'un emploi supplémentaire par agent mis à disposition au tableau des effectifs permanents budgétés de l'établissement. L'emploi supplémentaire ainsi créé doit être supprimé à la première vacance dès lors que l'agent mis à disposition est réaffecté dans son établissement.

3. Problèmes communs aux décharges totales d'activité de service et aux mises à disposition:

- avancement: l'avancement des agents mis à disposition se fera dans les mêmes conditions que celui des agents déchargés totalement de service (cf. II, C, 2);
- notation: la notation des agents mis à disposition, comme celle des agents déchargés totalement de service évolue de la même façon que la notation moyenne des agents du grade auquel ils appartiennent.

F. -- Autorisations spéciales d'absence. Décharges d'activités de service. Mise à disposition et nécessités de service

La précise dans ses articles 45 et 97 que les autorisations spéciales d'absence, les décharges d'activité de service et les mises à disposition sont accordées «sous réserve des nécessités de service». Cette notion n'a aucunement pour objet de remettre en cause l'application des dispositions du décret, mais uniquement pour but de préserver le bon fonctionnement du service public. L'administration devra motiver sa décision chaque fois qu'elle invoquera les nécessités de service pour refuser l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence, d'une décharge d'activité de service ou d'une mise à disposition.

Vous voudrez bien porter les termes de la présente circulaire à la connaissance des établissements publics sanitaires et sociaux concernés, et me faire connaître, sous le présent timbre, les difficultés auxquelles son application pourrait donner lieu.

9522.

MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE L'EMPLOI Santé et famille.

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi à Madame et Messieurs les préfets, commissaires de la République (directions régionales des affaires sanitaires et sociales). -- Pour information ; Directions départementales des affaires sanitaires et sociales. -- Pour exécution.

Non parue au Journal officiel.

Bulletin Officiel du ministère des affaires sociales et de l'emploi n° 18 du 23 mai 1987