

Les droits syndicaux

➤ Ne s'usent que si on ne s'en sert pas ! ◀



édito

Peu à peu, dans l'Education nationale comme ailleurs, les droits syndicaux reculent. Si ces «conquis sociaux», sont souvent attaqués par diverses réformes qui entendent progressivement les limer, la pire menace qui pèse sur eux demeure leur manque d'utilisation. Les raisons qui nous poussent parfois, en tant que personnels d'éducation, à ne pas en user sont multiples et mêlées: pressions hiérarchiques, surcharge de travail, peur d'être mal vu, volonté légitime de faire passer l'intérêt de l'élève avant le reste. Il faut dire que la hiérarchie sait bien appuyer là où ça fait mal. Elle joue régulièrement sur le manque de moyens et de personnels, mettant en avant «les raisons de service» pour légitimer ses refus. Or si les droits syndicaux sont affaiblis, ce sont des cadres de réflexions, d'organisation et des outils de lutte qui risquent de disparaître. Pourtant, aujourd'hui plus que jamais nous avons besoin du syndicalisme car l'école et la société doivent changer en prenant une orientation radicalement différente. Une des meilleures façons d'y parvenir c'est de faire vivre le syndicalisme et de se l'approprier. **Les droits syndicaux sont là pour ça !**

FORMATIONS SYNDICALES

◆ Qui peut y participer ?

La formation syndicale est un droit pour tous les personnels de l'Education nationale, quel que soit leur statut (titulaire ou contractuel) et leur corps de métier.

◆ Quels sont nos droits à la formation ?

Tous les personnels de l'Education nationale ont individuellement le droit à un congé de formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an. Nous concernant, l'année de référence est l'année-

-scolaire. Pendant toute la durée du congé pour formation syndicale, votre salaire est bien entendu maintenu.

Récap'

- | > 12 jours / an de formation.
- | > Demande 1 mois avant.
- | > Réponse dans les 15 jours.

+ d'infos

www.sudeduc13.ouvaton.org

rubrique / droits syndicaux



SUD éducation 13
29 Bd Longchamp
13001 MARSEILLE
sudeduc13@sudeducation.org
tél: 04 91 91 99 78

une autre
école
une autre
société

◆ Comment demander un congé de formation ?

Pour obtenir votre congé, vous devez procéder à une demande individuelle de congé (vous trouverez un modèle ci-dessous). Cette demande doit être envoyée au recteur par la voie hiérarchique (votre chef d'établissement ou l'inspecteur de circo), au moins un mois avant la date du stage. Dans le 1er degré, le stage peut être refusé pour raison de service (si plusieurs collègues d'une même école sont inscrit-e-s), cependant une non-réponse dans les 15 jours équivaut à autorisation.

► textes de référence

> **Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

> **Loi n° 82-997 du 23 novembre 1982** relative à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale.

> **Décret n° 84-474 du 15 juin 1984** relatif à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale

L'information syndicale

2nd degré

HEURES MENSUELLES D'INFORMATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales les plus représentatives sont autorisées à tenir pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information.

◆ Principes généraux

Chaque agent a le droit de participer, à son choix à l'une de ces réunions mensuelles d'information dans la limite d'une heure par mois. La durée de chaque réunion ne peut excéder une heure (sauf si elle a lieu pendant la dernière heure de service et elle peut alors se prolonger au-delà de la fin du service en application de l'article 4 du décret n°82-447). Le salaire est bien entendu maintenu durant chacune de ses heures (que l'on soit en service ou non).

Pour être accordées, la demande doit être déposées auprès du chef d'établissement au moins une semaine avant la date de la réunion. Lorsque vous déposé une demande d'HMIS, c'est vous qui proposait la date et l'heure.

► Les intervenants extérieurs

Tout représentant syndical mandaté à cet effet par une organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation à l'intérieur des bâtiments administratifs, même si elle/il n'appartient pas au service dans laquelle la réunion se tient. La venue de ce/cette représentant n'est pas subordonnée à une autorisation préalable du chef d'établissement ou de service, qui doit simplement en être informé avant le début de la réunion.

+ de détails sur www.sudeduc13.ouvaton.org

1er degré

HEURES MENSUELLES D'INFORMATIONS SYNDICALES

Une RIS s'adresse à tous les enseignants et les personnels (relevant de l'Éducation nationale) du primaire du secteur concerné qu'ils soient adhérent ou non au syndicat qui propose cette réunion d'information. C'est l'occasion de faire le point sur des sujets d'actualités de l'éducation et de s'informer sur nos droits.

◆ Comment ça se passe, quels sont mes droits ?

Selon **l'Arrêté du 29 août 2014**, les personnels enseignants relevant du ministère de l'éducation nationale qui exercent leurs fonctions dans les écoles maternelles et élémentaires ont le droit de participer aux réunions d'information intervenant pendant les heures de service, à raison de trois demi-journées par année scolaire. Cela équivaut donc à 9h de RIS pour chaque agent. Ces heures peuvent être regroupées en une seule réunion de 3h. Un tel regroupement ne peut avoir lieu qu'une fois par trimestre.

Sur ces 3 demi-journées une seule peut-être prise sur le temps de classe. Les deux autres doivent quant à elle être effectuées ' temps scolaire. C'est la **circulaire n° 2014-120 du 16-9-2014** qui vient apporter cette précision. Les deux autres ouvrent droit à récupération sur les 108h (en dehors des APC).

La récupération peut donc se faire sur :

- > une concertation
- > la journée de solidarité (sur la 1/2 journée)
- > une animation pédagogique

◆ Quels sont les délais ?

En cas de participation à une RIS sur le temps devant élève, vous devez prévenir par écrit l'IEN de votre circonscription **48h à l'avance**. Les parents d'élèves doivent être informés.

◆ Limitations ou refus?

Selon l'article 7 du décret du 28 mai 1982, la participation des personnels enseignants à ces réunions ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner la fermeture des écoles et des établissements d'enseignement. Le chef d'établissement peut donc proposer un autre horaire en invoquant des raisons de services (mais cela doit être justifié).

Si l'heure d'information est programmée durant votre service, l'administration exige parfois de la prévenir 48h à l'avance (art 7). Dans la pratique ce délai demeure exceptionnel. De plus, il paraît difficile d'exiger dans le même temps que les organisations syndicales déposent l'HIS et que les personnels signalent qu'ils/elles vont y prendre part. Aux syndiqués de voir ce qu'ils veulent faire, en fonction du rapport de force, car cette mesure peut être un outil de flicage voire de pression pour limiter un droit syndical tout en obligeant à prévoir très à l'avance ces HIS.



Pendant les élections

Lors des scrutins organisés pour le renouvellement d'une ou plusieurs instances de concertation comme le conseil d'administration. 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 doit avoir lieu dans une période comprise dans les 6 semaines précédents le scrutin

► texte de référence

> **Art 5, 6 et 7 de la section II du chapitre 1er du titre II du décret n° 82-447 du 28 mai 1982** relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

> **La Circulaire FP n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014**, relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat

> **Arrêté du 29 août 2014** relatif aux modalités d'application aux personnels relevant du ministère de l'éducation nationale

Le droit de grève

Tous les personnels de l'Education nationale, y compris les personnels non-titulaires (AED, enseignants contractuels, ...) peuvent se mettre en grève. Il s'agit là d'un droit fondamental et constitutionnel.

En théorie pour faire grève, il faut qu'il y ait un préavis de grève. Toute structure syndicale dont les statuts sont déposés (donc : Le syndicat départemental au moins mais pas une section d'établissement ou un adhérent) peut user du droit d'appeler à la grève et de déposer un préavis de grève.

Il doit être adressé à l'autorité compétente (IA, Recteur) en principe au plus tard 5 jours francs à l'avance (c'est à dire : 5 jours plus celui d'expédition et celui de la grève).

Donc, attention au délai si vous avez besoin d'un préavis. Informez-nous suffisamment à temps de votre demande, et si possible, rédigez le préavis : il doit contenir le lieu où il s'applique, les personnels concernés, la période couverte, les motifs de la grève.

Dans la réalité, c'est une question de rapport de force lorsqu'il est favorable, on peut se moquer des délais et de la forme du préavis, voire se passer de préavis tout court, surtout en cas d'urgence ou de nécessaire réaction.

ATTENTION : les préavis de grève couvrent l'ensemble des personnels qui y sont mentionnés et pas uniquement les syndiqués de l'organisation syndicale qui dépose ce préavis.

Dois-je signaler mon intention de faire grève ? Quel est le délai ?

DANS LE PRIMAIRE

Depuis 2008/2009 et l'instauration du « **Service Minimum d'Accueil** » (SMA), obligation est faite pour chaque enseignant de déclarer son intention de prendre part à la grève **au moins quarante-huit heures** comprenant au moins un jour ouvré avant de participer à la grève.

La charge du service d'accueil, dans les écoles publiques, normalement assurée par l'État, mais lorsque le taux de grévistes est important (plus de 25% du nombre des enseignants de l'établissement), elle incombe à la commune.

Cette remise en cause du droit de grève de toutes les enseignant-e-s du premier degré préfigure de fait une généralisation à tous les personnels de l'éducation et à bien d'autres secteurs si elle n'est pas véritablement combattue.

La fédération Sud éducation exige le retrait pur et simple du dispositif SMA et de ses corollaires, la déclaration d'intention de faire grève et l'obligation de négociations préalables.

DANS LE SECONDAIRE

Si vous avez l'intention de faire grève, vous n'avez en aucun cas d'obligation à vous déclarer gréviste et sous aucun délais. Si comme certains collègues vous faite le choix de vous déclarer gréviste auprès de la vie-scolaire ou de vos élèves, il n'en va que de votre volonté.

Par conséquent, en fonction de votre choix, vous pouvez vous déclarer gréviste, une semaine à l'avance, 48h, 24h ou pas du tout (y compris le jour même de la grève). C'est à l'administration de faire la preuve de votre absence.

L'administration et votre hiérarchie ne serait en aucun cas faire pression sur vous pour exiger une telle déclaration d'intention.

Vous recevrez dans les jours qui suivent (ce n'est pas automatique), un courrier dans votre casier constatant l'absence de service-fait. Cette procédure est tout à fait normal, pas d'inquiétude à avoir.

Et pour mon salaire ?

Les retraits pour fait de grève sont calculés sur la base d'un trentième du salaire en moins par jour de grève, c'est à dire le traitement, les primes et indemnités. Quant aux primes versées annuellement elles sont également incluses proportionnellement au nombre de jours de grèves à l'exception des prestations sociales, avantages familiaux, remboursements (décisions du Conseil d'Etat du 11/07/73 et du 22/03/89).

Dans le cas des grèves reconductible, les jours décomptés vont théoriquement du premier au dernier jour de grève inclus. Les jours fériés, le samedi, le dimanche et les jours où l'on ne travaille pas sont également retirés (décision du conseil d'Etat du 7/07/78, arrêt Omont).

Cela étant, les sommes ne peuvent pas être prélevées en un seul coup en cas de grèves longues (art L. 145-2 et R. 145-2 du Code du Travail). Les quotités ou parts du salaire saisissables sont proportionnels aux revenus et déterminent l'étalement des prélèvements (les seuils prennent aussi en compte les personnes à charge).

Dernier point, c'est le chef d'établissement qui fait remonter le nombre de jours de grève au rectorat. Il doit tenir ce décompte de manière claire et accessible par touTEs. En cas d'erreurs, ces chiffres sont contestables et in fine les jours de grève indûment comptés peuvent être remboursés avec un intérêt.

Les limitations de la grève : peut-on me réquisitionner ?

Non, aucune limitation légale au droit de grève ne concerne les statuts de l'Education Nationale. Seuls sont concernés par ces limitations, les magistrats, la police, l'armée, la navigation aérienne, les CRS, les transmissions... Seul le SMA dans le 1er degré représente un frein au droit de grève.

Il existe bien l'Ordonnance 59-147 du 7/01/59 permet réquisition, mais celle-ci ne peut être envisagée qu'en « cas de menace sur une partie du territoire, sur un secteur de la vie nationale, ou sur une fraction de la population ...les personnes, les biens et les services ». (art 5 et 6). Cette ordonnance de 1959 porte sur « l'organisation générale de la défense ». Pour réquisitionner, il faut un décret en conseil des ministres, chacun des ministres prononçant ensuite la réquisition par des arrêtés ministériels. De plus, les ordres de réquisitions (individuels ou collectifs émanent du préfet. **Il paraît donc extrêmement difficile pour un gouvernement d'user de cette ordonnance pour casser légalement un mouvement de grève.** Mais de nos jours on ne sait jamais...

Est-ce que je peux faire grève pendant les examens ?

Oui ! En ce qui concerne les examens, la note de service du 9/03/1989 (BO n° 12 du 23/03/89) rappelle que la notation des élèves fait partie des obligations de service du personnel enseignant. L'enseignant gréviste ne peut donc pas noter : il est en grève de son service...

A l'inverse, ceux qui font cours mais ne notent pas sont considérés comme grévistes « n'ayant pas exécuté tout ou partie des obligations de services qui s'attachent à [leur] fonction » (amendement Lamassourre, art 89 de la loi 87-558 du 30/07/1987 qui réintroduit la notion de « service non fait ».

Expression des personnels : le c

DEVOIR DE RESERVE ?



Nombreux sont celles et ceux qui nous rapportent avoir reçu des reproches, voire des menaces, de la part de leurs supérieurs hiérarchiques (proviseurs, IEN, voire responsables plus élevés, secrétaires généraux, DRH, Directeurs académiques, Présidents d'Université). Ces reproches, ces menaces, peuvent se résumer ainsi : « vous n'avez pas respecté le devoir de réserve, vous n'avez pas à vous exprimer publiquement ! ».

Que ce soit de manière volontaire ou non, ces derniers se trompent lourdement. SUD éducation affirme haut et fort que le devoir de réserve n'existe pas. Il ne figure en aucun cas dans le statut ! Au contraire ! La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. (article 6 de la loi 83-634, dite loi Le Pors, Titre I du Statut Général).

En réalité, si devoir de neutralité il y a, il s'applique plutôt aux fonctionnaires les plus hauts placés dans la hiérarchie de manière croissante en fonction du poste occupé. **Si ce devoir de réserve n'est pas présent dans nos statuts, ce n'est pas par simple oubli, c'est une volonté délibérée prise par Anicet Le Pors, ancien ministre de la fonction publique et auteur des lois portant statut général des fonctionnaires.**

L'affichage dans les établissements

Tout document peut être affiché ou distribué dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale, même si son contenu ne porte pas sur un sujet relevant de la sphère strictement syndicale et dans les limites du respect de la loi. Attention donc à l'injure et à la diffamation.

A titre d'exemple il est fréquent que les chefs d'établissements demandent des comptes quant à la diffusion de certains documents. C'est souvent le cas avec des documents s'opposant au FN ou à l'extrême-droite au prétexte qu'il s'agirait d'une propagande politique et non d'une information syndicale. Ils ont parfaitement tort et il ne faut en aucun cas lâcher de terrain sur cette question face aux éventuelles pressions. **Le droit nous a systématiquement donné raison en cas de litige dans ce domaine.**

L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage (il faut donc aménager un panneau pour SUD Education) et aménagés de façon à assurer la conservation de ces documents (en cas d'arrachage, etc., on peut exiger une vitre protectrice et une clé).

Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auquel le public n'a pas normalement accès. Les textes prévoient que le chef d'établissement ou de service doit être avisé des documents affichés ; dans la pratique cette disposition ne s'applique que si le chef d'établissement rappelle et exige qu'elle soit respectée. Elle n'est donc pas automatique.

◆ Et la distribution ?

Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux personnels dans l'établissement mais hors de la vue du public et sans porter atteinte au fonctionnement du service. En principe, les distributeurs doivent bien entendu distribuer en dehors de leurs propres heures de service.

devoir de réserve n'existe pas !

DISCRETION PROFESSIONNELLE ?

Bien entendu si la liberté d'expression des fonctionnaires est large, elle n'est pas non plus sans limite. Elle est bornée par le respect de la loi et par un devoir de discrétion professionnelle qui est quant à lui du ressort de l'éthique (article 26 du Titre premier du statut général portant droits et obligations des fonctionnaires).

Cela veut dire simplement qu'ils ne peuvent rendre publiques des données confidentielles de l'administration ni faire état d'informations confiées par des particuliers dont ils pourraient avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. Cela n'a rien à voir avec une quelconque obligation de réserve.

UN DEVOIR D'OBEISSANCE ?

Les plus culottés de nos «hiérarques» parlent parfois de «devoir d'obéissance». Celui-ci n'existe pas plus que le «devoir de réserve». En la matière l'article 28 met l'accent sur la responsabilité individuelle du fonctionnaire plutôt que sur le principe hiérarchique.

► textes de référence

> **Loi 83-634, dite loi Le Pors**, Titre I du Statut Général

Locaux et moyens syndicaux dans les EPLE

◆ Le droit à la reprographie

S'il y a plus de 50 agents dans un établissement, les organisations syndicales ont accès au moyen de reprographie de l'administration. Cela permet aux sections syndicales d'exiger un compte propre de photocopies ce qui est particulièrement intéressant pour les personnels non-enseignant ou lorsque les quotas de photocopies sont particulièrement drastiques.

◆ Droit à des locaux

De la même façon s'il y'a plus de 50 agents dans un établissement, les organisations syndicales doivent avoir accès des locaux propres à cette activité

Ca c'est les textes. Dans la réalité l'application est très variable selon les établissements (avec un problème particulier pour les écoles maternelles et élémentaires, qui ne sont juridi-

-quement pas des établissements publics) et, en dehors de l'état objectif de la disponibilité des locaux, c'est une question de rapport de force. Mais, en cas de conflit, il est bon de savoir que le décret mentionne explicitement le droit d'accès à la photocopieuse !

► textes de référence

Droits et moyens

> **Art 3 du décret 82-447 et circulaire FP 1487**

Affichage

> **L'article 8 de la section III du chapitre 1er du titre II du Décret n° 82-447 du 28 mai 1982** relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

> **La Circulaire FP n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014**, relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat.

Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)

En dehors des décharges syndicales et des congés de formation syndical, d'autres possibilités, ponctuelles, sont offertes par le décret relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique : il s'agit des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA).

Ces ASA sont accordés à tous les «représentants syndicaux» qui sont mandatés pour assister à des réunions décisionnelles ou à des congrès syndicaux. Pour cela, il faut que vous soyez nommément désignés par le syndicat par le biais d'une convocation.

◆ Quels sont les conditions ?

La durée des ASA accordés à chaque agent de la Fonction publique ne peut pas excéder les 10 jours par an.

Ce chiffre peut être porté à 20 jours si le syndicat (directement ou par affiliation) ou l'union syndicale qui mandate l'agent est représentée au conseil commun de la fonction publique ou encore s'il l'agent est mandaté pour participer à une décisionnaire d'une organisation syndicale internationale.

FICHES # AGIR SYNDICALEMENT

Les fiches «Agir syndicalement» ont été conçues pour vous permettre de vous engager au quotidien dans votre établissement ou votre école. Fidèles à la tradition autogestionnaire que nous portons elles ne s'adressent pas uniquement aux militant-e-s de SUD éducation mais à l'ensemble des collègues désireux de s'investir. Tout au long de l'année nous essayons d'en publier de nouvelles qui répondent aux besoins de l'ensemble des personnels selon les moments de l'année

► textes de référence de référence

> **Décret n° 82-447 du 28 mai 1982** relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

> **Décret n°2012-224 du 16 février 2012** qui modifie le précédent (n° 82-447 du 28 mai 1982)

> **Circulaire FP n° SE12014-2 du 3 juillet 2014**

◆ Quels sont les délais ?

Vous devez faire votre demande assortie de votre convocation à la réunion au moins 3 jours avant la date fixée auprès de votre chef de service (IEN, Chef-d'établissement, ...). Cependant les chefs de service sont invités à faire preuve de bienveillance pour les demandes qui ne respectent pas ce délais.

◆ Peut-on me refuser une autorisation spéciale d'absence ?

Accepter cette demande d'absence c'est la règle, cela équivaut à une autorisation d'absence de droit (que l'administration ne peut pas refuser). Votre chef de service peut invoquer la nécessité de service mais pour cela il doit effectuer un rapport très circonstancié et présenter des motivations extrêmement précises. Cette situation est donc particulièrement rare.

