

SOMMAIRE DÉTAILLÉ

PRÉFACE	21
INTRODUCTION	23
Du sùndicos au syndicat	23
De la loi LE CHAPELIER à la loi WALDECK-ROUSSEAU	24
Les libertés syndicales des fonctionnaires : un cheminement de soixante-deux ans	25
Le conservatisme du juge administratif	28
La consécration par le législateur de 1946	29
Les libertés syndicales des fonctionnaires hospitaliers : des règles statutaires propres	29
D'un syndicalisme de lutte au dialogue social, régulateur des relations de travail ?	31
La désaffectation syndicale : vue d'ensemble et portée dans la FPH	32
La bonne application du droit, première garantie des libertés syndicales dans les établissements relevant de la FPH	35
Choix d'étude	36
1^{re} PARTIE – LE DROIT DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE : APPROCHE INSTITUTIONNELLE	39
CHAPITRE I – CONSTITUTION ET RÉGIME JURIDIQUE DES SYNDICATS ...	41
SECTION I – LA CONSTITUTION DES SYNDICATS	45
La création du syndicat : formalités légales	45
Les statuts fondateurs du syndicat	45
Clauses des statuts	46
La liste nominative des administrateurs et dirigeants	47
Dépôt en mairie	48
Renouvellement du dépôt	48
Accès aux statuts et à la liste des dirigeants	48
Obligation d'informer la direction des statuts et de la liste des responsables ...	49
Contrôle de la licéité du syndicat fondé	51
Le rôle de l'administration	51
L'intervention du procureur de la République	51
L'intervention du juge civil	52
Étendue du droit de contrôle	52
Conséquence de la dissolution du syndicat ou de l'interdiction de se prévaloir de la qualité de syndicat	52
L'organisation interne du syndicat : les instances	52
L'assemblée générale ou le congrès	53
Le Comité (ou conseil) syndical (ou fédéral ou confédéral...), et/ou la Commission exécutive	53
Le Bureau syndical	53
La Commission de contrôle des comptes	53

L'organisation opérationnelle du syndicat : la section syndicale	54
La section syndicale n'a pas à être dotée de statuts propres	54
La création d'une section syndicale n'est pas subordonnée au nombre d'agents de l'établissement	54
L'existence d'une section syndicale n'est pas subordonnée à un nombre d'adhérents au syndicat dans l'établissement	55
Conséquences de la création de la section syndicale	55
L'organisation catégorielle et territoriale des syndicats	56
Dispositif légal encadrant les regroupements	56
Trois formes de regroupement	56
La Fédération	57
L'Union	57
La Confédération	57
SECTION II – RÉGIME JURIDIQUE ET FINANCEMENT DES SYNDICATS	59
La capacité civile des syndicats	59
La capacité d'acquérir.....	59
La capacité de contracter.....	59
La capacité d'ester en justice.....	60
La création de marques ou de labels.....	60
Conséquence de la capacité civile des syndicats en lien avec leur vocation sociale.....	60
Régime des relations entre le syndicat et les adhérents	60
La garantie de la liberté d'adhérer	61
La liberté de ne pas adhérer	61
La liberté de se retirer du syndicat.....	62
Maintien de certains avantages malgré le retrait	62
Conditions de l'adhésion.....	62
La place particulière du versement de la cotisation	63
Droits et obligations des adhérents au regard des statuts du syndicat.....	63
Incidence de la cessation des fonctions.....	64
Le régime de responsabilité des syndicats	64
La responsabilité civile	64
La responsabilité pénale des syndicats.....	67
L'immunité du syndicat en matière de délit de presse	68
Le régime de financement des syndicats	69
La difficile mesure du financement des syndicats	69
Les cotisations	70
Les subventions publiques.....	71
Les contributions en nature.....	71
Autres sources de financement.....	72
La publication des comptes	73
CHAPITRE II – RÔLES ET ATTRIBUTIONS DES SYNDICATS DANS LA FPH.	75
Introduction	76
SECTION I – LA PARTICIPATION À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AINSI QU'À L'ORGANISATION ET AU FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS	77
L'organisation de la participation antérieurement à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019	78
Le monopole syndical de représentation des agents dans certaines instances consultatives internes aux établissements.....	79

Exceptions au monopole syndical.....	80
Le monopole syndical de la représentation dans les instances consultatives supérieures	81
Le monopole syndical de la représentation des agents dans les instances paritaires des organismes privés de coopération interhospitalière.....	81
La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 redessine le schéma de la participation, mais les principes demeurent	82
Du binôme CTE/CHSCT au CSE	82
La redéfinition des compétences des CAP.....	84
Trois mesures essentielles accompagnent l'évolution des compétences des CAP .	85
Les principes fondateurs de la participation représentative demeurent	86
SECTION II – L'EXERCICE DU CONTRÔLE DES ACTES DE L'ADMINISTRATION PAR L'ACTION EN JUSTICE	89
Présentation de la question	89
Actions devant les juridictions administratives.....	89
Actions devant les juridictions répressives.....	89
Prédominance du contentieux administratif.....	90
Effets et limites de l'action des syndicats devant les juridictions administratives sur la construction des normes et la modulation des actes de l'administration.....	91
Les conditions de recevabilité de l'action en justice des organisations syndicales	92
La capacité de l'organisation à agir	92
L'habilitation à représenter un syndicat en justice	93
L'intérêt pour agir	94
Le champ des actions en justice que peuvent exercer les syndicats de fonctionnaires.....	97
L'action en justice contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel	97
L'action en justice contre les décisions individuelles.....	101
Les actions collectives	103
SECTION III – LA CONCLUSION D'ACCORDS NÉGOCIÉS	107
Les éléments essentiels du dispositif des accords négociés dans la FPH....	107
La portée juridique des accords.....	107
L'élargissement du domaine de négociation.....	108
La détermination précise des négociateurs.....	110
Les procédures encadrant les démarches des partenaires sociaux.....	111
Production de l'accord.....	111
Conclusion des accords.....	112
Conditions de mise en œuvre des accords.....	112
Évolution de l'accord.....	113
Les limites du régime de la négociation collective.....	113
Une liberté très encadrée	113
Quel modèle de gestion ?.....	114
SECTION IV – LA FONCTION DE CONSEIL ET D'ASSISTANCE DES AGENTS	117
Présentation de la question	117
L'assistance des fonctionnaires dans les recours administratifs contre certaines décisions individuelles	117

L'assistance des agents concernés par une procédure de rupture conventionnelle	119
2^e PARTIE – L'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX DANS LA FPH	121
CHAPITRE I – L'EXERCICE PAR LES AGENTS DES DROITS SYNDICAUX INDIVIDUELS	125
SECTION I : LA LIBERTÉ SYNDICALE RECONNUE AUX AGENTS ET SES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE	127
Une notion fondamentale	127
La liberté d'agir	127
Autres modalités d'exercice individuel des droits syndicaux	127
Le droit de participer à des réunions syndicales	128
Le droit de rencontrer et de s'entretenir avec un représentant syndical	128
Le droit de faire appel aux conseils et à l'assistance d'un représentant syndical	128
Le droit au congé pour formation syndicale	128
ANNEXE –	
LISTE DES CENTRES ET INSTITUTS DONT LES STAGES OUVERTENT DROIT AU CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE	131
SECTION II – LA GARANTIE DE LA LIBERTÉ SYNDICALE ET DE L'EXERCICE DES DROITS Y AFFÉRENTS	133
Une garantie bénéficiant à tous	133
La protection de cette garantie	133
La protection par le législateur	133
La protection par le juge	133
La liberté syndicale « négative »	135
CHAPITRE II – L'EXERCICE PAR LES SYNDICATS DU DROIT DE COMMUNIQUER	137
SECTION I – LA COMMUNICATION DIRECTE : LES RÉUNIONS SYNDICALES	139
Trois régimes distincts	139
Trois régimes de réunions, deux objets	139
Le régime des réunions statutaires ou d'information	140
Le principe : l'exercice de ce droit de réunion n'est subordonné à aucune condition	140
La protection du principe par le juge	140
La notion de « réunion statutaire »	140
Indisponibilité de locaux dans l'enceinte de l'établissement	141
Participation aux réunions statutaires ou d'information de l'article 5 du décret du 19 mars 1986	141
Nature des réunions statutaires ou d'information	142
Le régime des réunions mensuelles d'information	143
Le principe	143
Le droit des syndicats d'organiser les réunions mensuelles d'information	143
Le droit des agents de participer aux réunions mensuelles d'information	143

Le régime des réunions d'information spéciale préélectorale.....	145
Régime commun aux réunions de l'article 5 et de l'article 6 du décret du 19 mars 1986.....	146
Modalités d'organisation compatibles avec les exigences du service public	146
Demande d'organisation.....	146
Participation aux réunions de tout représentant syndical mandaté	147
SECTION II – LA COMMUNICATION MÉDIATISÉE : LES VECTEURS DE DIFFUSION DES INFORMATIONS SYNDICALES	149
Affichage des documents d'origine syndicale	149
Le principe	149
Les organisations concernées	149
Les conditions matérielles d'affichage	150
Précision apportée par le Conseil d'État sur l'accessibilité aux panneaux d'affichage	150
Transmission au directeur des documents affichés	151
Pouvoir de contrôle des informations affichées.....	151
Distribution de documents d'origine syndicale et notamment des tracts.....	153
Le principe	153
Publications distribuées.....	153
Les organisations concernées	153
Absence de procédure d'autorisation préalable.....	153
Respect du bon fonctionnement du service	154
Personnes visées par la distribution	154
Lieux de la distribution des documents d'origine syndicale	155
Les agents habilités à assurer la distribution	156
Pouvoir de contrôle des informations diffusées.....	157
L'accès aux technologies de l'information et de la communication.....	157
Les enjeux	157
Fixation du cadre d'utilisation des TIC par les syndicats dans l'établissement..	158
Organisations syndicales concernées.....	158
Sanctions d'une utilisation abusive	159
CHAPITRE III – LES CONDITIONS MATÉRIELLES D'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX	163
SECTION I : LES LOCAUX SYNDICAUX	165
Le principe	165
Les organisations syndicales bénéficiaires	165
Cas général : les bénéficiaires sont les organisations représentatives	165
Application stricte par le juge administratif de la condition de représentativité..	166
Cas particulier : la mise à disposition d'un local est subordonnée à une condition supplémentaire dans les établissements employant entre cinquante et cent quatre-vingt-dix-neuf agents	167
Le régime du droit à disposer d'un local est fonction de l'effectif.....	167
Établissements de moins de 50 agents	167
Établissements comptant entre 50 et 199 agents.....	167
Établissements employant au moins deux cents agents	167
Notion de l'effectif à prendre en compte	167
Cas des établissements « multisites »	167
La procédure de mise à disposition du local syndical	168

Situation des locaux	168
Emplacement au plus près des lieux de travail	168
Le choix de la situation relève de l'administration et non de l'organisation syndicale.....	168
L'emplacement des locaux n'est pas immuable.....	169
Les aménagements et les équipements	170
Aménagements.....	170
Équipements.....	170
La protection du droit au local syndical par le juge	170
SECTION II – LA COLLECTE DES COTISATIONS SYNDICALES	173
Le principe	173
La portée du principe et ses limites	173
Le régime de la collecte	173
Le droit de collecte ne peut être remis en cause par une mesure générale et absolue	173
L'évolution du mode de collecte des cotisations	173
CHAPITRE IV – LE TEMPS DU TRAVAIL SYNDICAL	177
SECTION I : LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE DE L'ARTICLE 45 DE LA LOI N° 86-33 DU 9 JANVIER 1986	179
Le principe	179
Un régime à deux branches	179
Régime des autorisations spéciales d'absence pour assister aux congrès syndicaux ou aux organismes directeurs des organisations syndicales (art. 13 du décret précité du 19 mars 1986)	179
Notions de congrès et d'organismes directeurs	179
Durées maximales des ASA	180
Exclusion des congrès et des réunions des organismes directeurs des sections syndicales	180
Procédures d'autorisation.....	182
Refus d'autorisations d'absence demandées au titre de l'article 13 ou de l'article 15 du décret du 19 mars 1986.....	182
Sanction par le juge des refus irrégulièrement opposés par l'autorité administrative	184
Régime des autorisations spéciales d'absence pour siéger dans certaines instances ou pour participer à des réunions de travail ou à des négociations avec l'administration (art. 15 du décret précité du 19 mars 1986)	185
ASA pour siéger dans certaines instances	185
Représentants bénéficiaires des ASA	186
ASA pour participer à des réunions de travail ou à des négociations avec l'administration	186
Durée des ASA.....	186
Prise en charge des frais de déplacement au titre des ASA de l'article 15	186
Situation de l'agent qui n'est pas en service	187

SECTION II – LE CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL	189
Les fondements	189
Un principe : la liberté syndicale s’oppose à un contrôle de l’administration sur l’utilisation du crédit de temps syndical	189
Le principe résulte de la jurisprudence du Conseil d’État	189
Le rappel du principe par instruction ministérielle	190
Objet du crédit de temps syndical	190
Modalités de calcul du crédit global de temps syndical	190
Cadre du calcul	191
Expression du calcul	191
Calcul du 1 ^{er} contingent d’heure	191
Calcul du 2 ^{er} contingent d’heures.....	191
Addition des deux contingents.....	192
Répartition du crédit global entre les organisations syndicales	192
Modalités d’utilisation du crédit de temps syndical et désignation des agents bénéficiaires	193
Deux modalités d’utilisation	193
Désignation des bénéficiaires	193
Liste des bénéficiaires.....	193
Précisions concernant l’utilisation de crédits d’heures sous forme d’autorisations d’absence.....	194
Précisions concernant l’utilisation sous forme de décharges d’activités de service.....	195
Mutualisation des heures syndicales qui n’ont pas été utilisées	198
Le principe	198
Établissements concernés	198
Motifs de la sous-utilisation.....	198
L’établissement gestionnaire de la mutualisation départementale	198
La procédure déclarative	198
Les organisations bénéficiaires des heures non-utilisées.....	198
L’utilisation des heures mutualisées.....	199
La compensation financière	199
Calcul de la compensation financière.....	199
Crédit de temps syndical au titre de la participation de fonctions nationales	199
 SECTION III – MISE À DISPOSITION ET DÉTACHEMENT DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	201
Mise a disposition	201
Objet de la mise à disposition.....	201
Nombre d’agents pouvant être mis à disposition	201
Quotité	201
Répartition de l’effectif global.....	201
Procédure de désignation des agents mis à disposition.....	201
Situation de l’agent pendant la mise à disposition.....	202
Cessation anticipée de la mise à disposition	202
Situation du fonctionnaire remis à la disposition de son établissement.....	202
Détachement	202

3^e PARTIE – LE DÉCLENCHEMENT DE LA GRÈVE	203
Introduction	204
L’interdépendance entre droit de grève et droit syndical	205
La reconnaissance du droit de grève aux agents publics : un long cheminement	206
Le régime de la liberté de grève dans la FPH	206
CHAPITRE I – LE DROIT DE GRÈVE, « DROIT DU CONFLIT, CONFLIT DE DROITS » ?	207
SECTION I – UN DROIT INDIVIDUEL QUI DOIT ÊTRE EXERCÉ COLLECTIVEMENT	209
De quel droit d’agir s’agit-il ?	209
La grève, un puissant moyen d’action	209
Les agents jouissant du droit de grève	210
SECTION II – LE DROIT DE GRÈVE PEUT S’OPPOSER AU PRINCIPE DE CONTINUITÉ DU SERVICE QUI A VALEUR CONSTITUTIONNELLE	211
Grève et secteur privé	211
Grève et service public	211
CHAPITRE II – LA GRÈVE, UNE LIBERTÉ FONDAMENTALE, MAIS ENCADRÉE	213
SECTION I – CARACTÉRISTIQUES ET CONDITIONS DU DÉCLENCHEMENT DE LA GRÈVE	215
La nécessité d’une cessation concertée du travail	215
Le dépôt d’un préavis	215
Exception	216
L’objet du préavis	216
Délais du préavis	217
Obligation de négocier	217
SECTION II – INTERDICTION DE CERTAINES MODALITÉS D’EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE	219
Modalités de grève prohibées	219
Interdiction des grèves tournantes	219
Interdiction est faite aux grévistes d’occuper les locaux	219
Interdiction des violences à l’occasion d’un mouvement de grève.....	219
Sanctions des manquements	220
CHAPITRE III – LES LIMITES AU DROIT DE CESSER COLLECTIVEMENT LE TRAVAIL : LE SERVICE MINIMUM	221
SECTION I – LE SERVICE MINIMUM, « POINT D’ÉQUILIBRE » ENTRE EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE ET CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC	223
SECTION II – LA DÉTERMINATION DU SERVICE MINIMUM	225

Références juridiques utiles	225
La loi.....	225
Le Conseil Constitutionnel	225
Le Conseil d'État	225
En ce qui concerne les établissements hospitaliers	225
Éléments du service minimum	226
Les services à assurer	226
Les effectifs du service minimum	226
Un service minimum à « géométrie variable »	226
En pratique	226
Le contrôle approfondi du juge	227
La référence à l'effectif du dimanche n'est pas systématique	227
L'évaluation <i>in concreto</i> par le juge de la pertinence du service minimum ...	228
Autorité compétente	229
Procédure d'élaboration	229
Accord négocié ?	229
SECTION III – LA MISE EN PLACE DU SERVICE MINIMUM	233
De la définition du service minimum à l'interdiction individuelle d'exercer le droit de grève	233
Nature des décisions du directeur	233
Formalisme des assignations	234
Sanction du non-respect de l'assignation	234
CHAPITRE IV – LES LIMITES AU DROIT INDIVIDUEL DE S'ABSTENIR DE TRAVAILLER : LE « PRIX À PAYER » POUR PARTICIPER À LA GRÈVE....	237
SECTION I – SOLUTION COMMUNÉMENT ADMISE DANS LA FPH : LA RETENUE EST PROPORTIONNELLE À LA DURÉE DE L'ABSENCE DE SERVICE POUR FAIT DE GRÈVE	239
Première époque : le principe de la stricte proportionnalité de la retenue...	239
De la stricte proportionnalité au trentième indivisible	239
Une chaotique évolution des textes originels	239
Trois régimes différents de retenues	240
Le régime de retenue communément admis pour la FPH	240
SECTION II – CEPENDANT DES INTERROGATIONS DEMEURENT QUANT AU RÉGIME DES RETENUES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE	243
Énoncé de la question	243
Les enjeux	243
Juridique	243
Financier	243
Social	243
Argumentation des Pouvoirs publics en faveur de l'application d'une stricte proportionnalité des retenues dans la FPH	244

Analyse de la jurisprudence administrative concernant la FPH, et discussion	244
Des jugements contradictoires de la part des juridictions du premier degré	244
Le Conseil d'État a décidé que l'article 4 de la loi du 29 juillet 1961 était l'un des fondements de la légalité des retenues dans la FPH.....	245
Portée de la jurisprudence du Conseil d'État : une lecture extensive de la loi du 29 juillet 1961 ?	246
La remise en cause de la règle de stricte proportionnalité des retenues dans la FPH	247
La doctrine est divisée	247
Des précisions nécessaires	248
SECTION III – DANS CE CONTEXTE INCERTAIN, LA JURISPRUDENCE A CEPENDANT APPORTÉ DES PRÉCISIONS RELATIVEMENT AU RÉGIME DE LA RETENUE À OPÉRER	249
Situations dans lesquelles le prélèvement doit être opéré ou au contraire exclu	249
L'obligation de prélever.....	249
Extension de l'obligation de prélever	249
Situations excluant les retenues.....	249
Calcul de la retenue	250
L'assiette de la retenue	250
Le salaire de référence	250
Le plafonnement de la retenue	250
Cotisations sociales	250
Procédure de mise en œuvre	251
4^e PARTIE – LE « STATUT » DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	253
CHAPITRE I- LA LIBERTÉ D'EXPRESSION ET D'ACTION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	255
SECTION I – PORTÉE DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	257
La liberté d'expression des représentants syndicaux est consacrée au plan international	257
La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales	257
La jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH)	257
L'Organisation Internationale du Travail (OIT).....	258
Le droit interne et la liberté d'expression des agents publics	258
La liberté d'expression des agents publics ; cas général.....	259
La liberté d'expression des agents publics investis de fonctions syndicales : un régime particulier.....	260
SECTION II – LES LIMITES À LA LIBERTÉ D'ACTION ET D'EXPRESSION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	265
Présentation de la question	265
Les limites à l'action des représentants syndicaux	266
Est interdit l'envahissement des salles de réunions de services ou d'instance..	268
Sont interdites des initiatives qui relèvent du champ de l'action politique	268

Justifient une sanction disciplinaire les comportements agressifs à l'égard d'un supérieur hiérarchique	268
Les limites à la liberté d'expression des représentants syndicaux résultant de leur devoir résiduel de réserve	271
L'expression du délégué syndical doit rester dans le cadre de la défense des intérêts professionnels et ne peut présenter de caractère politique.....	272
La liberté d'expression du délégué syndical n'autorise pas les appels à l'indiscipline	272
La liberté d'expression du représentant syndical ne doit pas conduire à la diffusion d'informations internes au service	272
Les limites à la liberté d'expression des représentants syndicaux résultant de l'interdiction des propos injurieux ou diffamatoires	273
L'injure ou la diffamation comme manquements aux obligations statutaires sanctionnés par l'administration par la voie disciplinaire.....	273
Certains propos peuvent être constitutifs des infractions d'injure ou de diffamation punies de peines d'amendes par le juge pénal.....	275
Le cumul de la sanction disciplinaire et de la peine délictuelle est possible.....	280
Au plan européen : La délicate balance des intérêts à laquelle procède la CEDH	280
 CHAPITRE II – LES PROTECTIONS ET GARANTIES DONT BÉNÉFICIENT LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	 281
SECTION I - LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION SYNDICALE	283
Définition du principe	283
Interdiction des discriminations syndicales.....	283
Définition des discriminations directes et indirectes	284
Champ d'application	284
Application aux fonctionnaires	284
Application aux agents contractuels	284
Les objectifs de la lutte contre les discriminations syndicales	284
Premier objectif : garantir le respect de deux principes fondamentaux du droit de la Fonction publique	285
Second objectif : Préserver la qualité et la continuité du dialogue social	286
Les dispositifs répressifs à l'encontre des auteurs de discriminations syndicales	287
Les sanctions disciplinaires	287
Les peines correctionnelles.....	287
Portée de la loi pénale	289
Difficultés de la preuve devant le juge pénal, le plaignant devant prouver la culpabilité de celui qu'il accuse de discrimination	289
Malgré la force des principes et les dispositifs répressifs, des discriminations syndicales sont relevées dans la fonction publique.....	290
 SECTION II - LA PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN PRATIQUE : LES GARANTIES DE CARRIÈRE DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	 293
Le maintien dans l'emploi	294
L'interdiction du licenciement au motif des activités syndicales	294
La garantie d'emploi du fonctionnaire remis à la disposition de son établissement	295
La protection spécifique de l'emploi des agents contractuels investis de fonctions syndicales.....	296

L'interdiction d'imposer une affectation en considération des activités syndicales de l'intéressé	296
Les garanties en matière de nomination à la demande de l'agent	297
La protection de l'avancement	300
Les bénéficiaires du régime de protection de l'avancement.....	300
La protection spécifique du régime d'avancement des fonctionnaires représentants exerçant une activité syndicale pour une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein	300
La garantie de la rémunération	306
Le principe : la garantie du traitement et des primes	306
Les catégories de bénéficiaires	306
La situation particulière des agents contractuels	306
Le régime de rémunération des fonctionnaires déchargés de service pour une quotité inférieure à 70 % d'un service à temps plein.....	307
Le régime de rémunération des fonctionnaires déchargés de service pour une quotité égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein et inférieure à 100 %	307
Le régime de rémunération des fonctionnaires déchargés totalement de service.....	308
Protection contre les retenues sur traitement injustifiées	311
Le maintien des droits aux prestations d'action sociale	311
La protection sociale	312
La protection des mandats syndicaux	313
La protection contre des sanctions disciplinaires disproportionnées	315
Les garanties concernant l'évaluation professionnelle, l'accompagnement et le suivi pendant la décharge d'activité	316
De la notation à l'accompagnement de carrière	316
L'entretien annuel d'accompagnement	317
L'entretien annuel de suivi.....	318
La situation des représentants déchargés de service pour une quotité inférieure à 70 % d'un service à temps plein	318
Le droit à la prise en compte des compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale	320
De la protection des droits à la valorisation des acquis	320
« Discrimination positive »	320
Applications pratiques	321
Promotion aux choix	321
Les concours dits de la troisième voie et l'inscription sur liste d'aptitude	322

PRÉFACE

Les mutations qui traversent la fonction publique, qu'elles interviennent par petites touches ou de façon plus globale modifient les équilibres existants au sein de celle-ci. Certaines mutations sont sans doute plus visibles que d'autres notamment celles qui intéressent les compétences des instances consultatives ou la place des accords collectifs. À ce titre, la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique comporte des modifications profondes qui pourraient marquer durablement la fonction publique. De son côté, le droit syndical n'est pas figé et a connu plusieurs évolutions. On songe notamment à la mise en place du crédit de temps syndical et à la constitution d'un statut de représentant syndical.

Les travaux doctrinaux sur le droit syndical sont relativement limités. Des pans entiers de ce champ sont en définitive délaissés alors même que le droit syndical est au cœur du dialogue social. Aussi, en réalisant un ouvrage embrassant l'ensemble des composantes du droit syndical, Jacques Laffore permet d'avoir une vision panoramique de ce riche corpus juridique. Il lui donne vie en soulignant les changements, les discussions, notamment sur le plan jurisprudentiel. Nous y reviendrons.

Suivant une logique rigoureuse et démonstrative, il met à la disposition des praticiens et des chercheurs un état très complet du droit syndical de la fonction publique hospitalière. Cela est d'autant plus appréciable qu'à notre connaissance un tel travail n'avait pas été réalisé. Il rend compte des dernières réformes en la matière sans pour autant ignorer la dimension historique de ce droit donnant ainsi au lecteur la possibilité de mieux comprendre les évolutions de la fonction publique.

Une autre qualité de ce livre tient à cette volonté d'embrasser toutes les questions que croisent les praticiens n'hésitant pas à faire des incursions dans la matière pénale. Si cet ouvrage traite de la seule fonction publique hospitalière, son intérêt dépasse très largement ce versant de la fonction publique. En effet, les deux autres versants comportent d'importantes similitudes. Il sera donc aussi très utile pour les personnes en quête d'éléments consistants sur le droit syndical dans la fonction publique.

Construit autour de quatre parties que sont le droit des organisations syndicales (partie 1), l'exercice des droits syndicaux (partie 2), le déclenchement de la grève (partie 3) et le statut des représentants syndicaux (partie 4), l'auteur présente non seulement les spécificités de ces domaines mais aussi les questions qui peuvent se poser à la marge.

L'ouvrage aborde de façon très pédagogique les différentes composantes du droit syndical exposant de manière systématique les sources, l'interprétation des règles par la jurisprudence administrative ou judiciaire. Les titres noyés facilitent la lecture des différents développements.

D'une manière générale, la jurisprudence qui accompagne la présentation du corpus juridique constitue aussi une des grandes qualités de cet ouvrage que le lecteur saura apprécier tant ces domaines sont peu abordés dans les manuels de droit de la fonction publique (mise en œuvre de la responsabilité civile et pénale des organisations syndicales, appréciation du devoir de réserve d'un représentant syndical pour ne citer que ces exemples). La mise à disposition d'extraits de certaines décisions permet au praticien de saisir pleinement la portée des décisions rendues. Les développements sur le droit d'ester en justice sont particulièrement riches et soulignent la vivacité du contentieux relatif aux actions contre les actes réglementaires ou les décisions individuelles.

L'auteur aborde aussi des sujets plus polémiques à l'instar des retenues en cas de grève dans la fonction publique hospitalière. À la lecture de cet ouvrage apparaît aussi nettement la construction progressive d'un statut du représentant syndical. Celui-ci se manifeste indirectement à travers le renforcement des garanties en termes d'évolution de carrière, d'évaluation professionnelle ainsi que la prise en compte des compétences acquises dans l'exercice de l'activité syndicale.

Les nombreuses contributions de Jacques Laffore au droit de la fonction publique ont suscité des réflexions stimulantes qui alimentent nos recherches. Nous souhaitons lui témoigner à nouveau toute notre reconnaissance pour ses apports dans ce domaine.

Nanterre, le 10 juillet 2021

Carole MONIOLLE
Maître de conférences, Université Paris Nanterre.