

## **SERVICE DU PERSONNEL**

**Instruction n° 83-36 du 11 avril 1983**

**OBJET : Exercice du droit syndical.**

**Abroge et remplace les notes de service n° 70-99 du 1.12.70., n° 71-72 du 13.08.71., n° 72-75 du 30.08.72., n° 76-76 du 2.09.76.**

**Modifie :**

**Complète :**

---

Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (paru au J.O. du 30 mai 1982) a fixé les nouvelles règles applicables dans la Fonction Publique en matière de droit syndical, à compter du 1er janvier 1983.

Si sur certains points l'application de ce texte à l'I.N.R.A. ne permet que de préciser, tout en pouvant les améliorer, les dispositions antérieures régissant l'exercice du droit syndical au sein de l'Institut, par contre sur d'autres points ce texte apporte des innovations importantes.

Dans un souci de clarté, cette instruction précise donc à la fois les mesures nouvelles et reprend les dispositions antérieures qu'elles aient ou non été modifiées.

### I - DEFINITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

### II - RAPPORTS ENTRE L'ADMINISTRATION ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

### III - CONDITIONS D'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX

### IV - SITUATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

### V - DISPOSITIONS DIVERSES

## **I - DEFINITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**

---

Outre les 5 critères légaux traditionnels : effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté du syndicat, attitude patriotique pendant l'occupation, la représentativité des organisations syndicales s'apprécie à la lumière des développements récents de la jurisprudence, en fonction de l'activité réelle ou l'audience du syndicat.

S'agissant de l'I.N.R.A. les élections professionnelles à prendre en considération sont les élections des représentants du personnel au sein des commissions administratives paritaires nationales.

C'est le nombre moyen (tel qu'il est défini par le 3ème alinéa de l'article 20 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux C.A.P.) des voix obtenues par chaque organisation syndicale à l'occasion des élections aux C.A.P. qui est le critère essentiel permettant de décider si une organisation appartient ou non à la catégorie des plus représentatives.

## **II - RAPPORTS ENTRE L'ADMINISTRATION ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES**

---

Les organisations syndicales de l'Institut assurent la représentation des intérêts du personnel de l'I.N.R.A. dans leur vie professionnelle, tant au niveau national qu'au niveau local.

Il convient à tous les niveaux de l'Institut de développer la concertation entre les représentants de l'administration et ceux des organisations syndicales.

Cette concertation doit se développer non seulement dans le cadre des organes "officiels" (C.T.P., C.A.P., C.H.S. etc ...) mais également à l'occasion de contacts directs entre les autorités administratives responsables et les délégués des syndicats ou des sections locales.

Les autorités administrativement responsables : Direction Générale, administrateurs des centres de recherches ou chefs d'unités géographiquement isolées, se prêtent de la manière la plus large possible à la concertation, soit en accordant les audiences qui leur sont demandées par les syndicats ou les sections locales, soit en prenant l'initiative de consulter, sous la forme la plus appropriée, les représentants des syndicats ou des sections locales.

Ces audiences doivent avoir lieu régulièrement et traiter de tous les problèmes susceptibles d'intéresser les personnels de l'I.N.R.A., en vue de favoriser leur information, par le biais de leurs représentants: Cette concertation, concernant les questions d'ordre général, associe ces représentants et précède la décision de l'administration.

En règle générale, l'interlocuteur privilégié des sections locales devra être le représentant de l'administration localement responsable.

Toutefois dans des cas tout à fait particuliers, les représentants des sections locales pourront en liaison avec leurs syndicats nationaux et après information de l'Administrateur, s'adresser directement à la direction générale.

Les organisations syndicales déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles communiquent la composition de leur structure nationale au Président Directeur Général, et celle de leurs structures locales aux administrateurs des centres de recherches ainsi qu'aux chefs des unités géographiquement isolées.

Les changements de composition sont communiqués dans les mêmes formes.

### III - CONDITIONS D'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX

---

#### 1/ Locaux syndicaux

##### A. Au plan national :

Un local administratif distinct est attribué à chacune des organisations syndicales représentatives.

##### B. Au plan local :

Un local commun aux différentes organisations syndicales ayant une section locale doit être prévu. Dans toute la mesure du possible, il convient de mettre à la disposition de chaque section un local distinct.

Toutefois l'octroi d'un local distinct par organisation syndicale est obligatoire lorsque l'effectif du personnel est, sur une même implantation géographique, supérieur à 500.

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales doivent normalement être situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Toutefois, en cas d'impossibilité, ces locaux peuvent être situés en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs: L'I.N.R.A. supporte le cas échéant les frais afférents à la location de ces locaux.

Les administrateurs des Centres de Recherches et les chefs des divers établissements non groupés en centres régleront, avec les organisations syndicales intéressées, les modalités d'attribution et d'aménagement de ces locaux qui comprendront dans tous les cas le mobilier nécessaire à l'exercice du droit syndical, une machine à dactylographier et un poste téléphonique.

Lors de la construction de nouveaux bâtiments ou lors de l'aménagement de bâtiments administratifs anciens, l'existence de locaux affectés aux organisations syndicales devra dans toute la mesure du possible être prévue.

#### 2/ Réunions syndicales

Les réunions syndicales qu'elles soient statutaires ou d'information ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service. La concertation entre les administrateurs des Centres ou les chefs d'établissements et les organisations syndicales doit permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en oeuvre leur droit à tenir des réunions sans que le fonctionnement du service soit gravement perturbé.

##### A. Réunion en dehors des heures de service

Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information à l'intérieur des bâtiments de l'I.N.R.A., en dehors des heures de service.

## B. Réunion pendant les heures de service

### a) réunions statutaires

Les organisations syndicales peuvent tenir, pendant les heures de service, des réunions statutaires à l'intérieur des bâtiments de l'I.N.R.A. Dans ce cas seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence en vertu des articles 13 ou 14 du décret peuvent y assister (cf IV - 2°) A et B de la présente instruction).

### b) réunions d'information

Les organisations syndicales peuvent tenir, pendant les heures de service, des réunions d'information à l'intérieur des bâtiments de l'I.N.R.A. . Dans ce cas seuls les agents qui ne sont pas en service peuvent y assister.

### c) réunion mensuelle d'information

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

Cette réunion est destinée aux personnels appartenant aux services situés sur une même implantation géographique, ou relevant d'une même implantation.

La durée de chaque réunion mensuelle d'information ne peut excéder une heure.

Chaque agent a, chaque mois, la possibilité d'assister pendant ses heures de travail à l'une de ces réunions d'information.

L'administrateur en liaison avec les organisations syndicales détermine les modalités pratiques de ces réunions (possibilité de cumul, fixation des heures des réunions, possibilité de regroupement du personnel d'implantations peu éloignées, transport des personnels, possibilité de tenue de réunions adaptées aux horaires d'une catégorie du personnel).

Il est toutefois précisé que le cumul de plusieurs heures mensuelles d'information ne pourra excéder 3 heures par trimestre, (le résultat du regroupement ne pouvant pas aboutir à ce qu'un agent assiste à plus de 12 heures d'information par année civile).

Par ailleurs il conviendra de veiller à ce que la tenue de l'heure mensuelle ne gêne pas la bonne marche du service.

## C. Préavis

Les organisations syndicales qui souhaitent tenir des réunions statutaires ou d'information doivent formuler leur demande d'organisation au moins une semaine à l'avance.

Afin de résoudre plus facilement le problème de la mise à disposition d'un local pour tenir la réunion, il est souhaitable que ce délai soit dans la mesure du possible respecté. A titre tout à fait exceptionnel ce délai pourra être ramené au minimum à 24 heures.

## D. Accès aux réunions syndicales

Tout représentant mandaté à cet effet par une organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation à l'intérieur des locaux de l'I.N.R.A.

Il convient d'entendre par l'expression "tout représentant mandaté" toute personne, qu'elle appartienne ou non à l'organisation syndicale qui la mandate, qu'elle soit ou non étrangère au service où la réunion se déroule, qu'elle soit ou non agent de l'I.N.R.A.

L'administrateur ou le chef de service doit nécessairement être informé de la venue et de l'identité de ce représentant avant le début de la réunion.

Si, à titre exceptionnel, plusieurs représentants peuvent être mandatés pour assister à une même réunion, il convient toutefois d'éviter la venue d'une délégation trop importante.

## 3/ Affichage des documents d'origine syndicale

### A. Panneaux

L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux de dimensions suffisantes réservés à cet usage et aménagés de façon à assurer la conservation de ces documents.

Les panneaux d'affichage syndicaux ne peuvent être utilisés à des fins autres que syndicales.

Dans chaque service ces panneaux doivent être en nombre suffisant. Ils doivent être situés dans des emplacements facilement accessibles au personnel à l'exception des locaux qui seraient spécialement affectés à l'accueil du public.

### B. Documents d'origine syndicale

\* Ne doivent figurer sur le tableau que les documents authentifiés par un cachet syndical, ou par tout autre moyen permettant leur identification.

Si cette condition n'est pas remplie, il appartient au chef de service de prendre contact avec les représentants syndicaux pour faire apposer le cachet sur le document ou faire enlever ce dernier.

\* Les communications affichées ne doivent présenter aucun caractère diffamatoire ni contrevenir manifestement aux dispositions législatives relatives aux injures publiques.

\* En cas de conflit concernant les documents affichés le litige doit être soumis à l'administrateur du centre. Si le problème ne peut être résolu au plan local, l'administrateur devra saisir la Direction Générale de l'I.N.R.A.

\* Simultanément à l'affichage le texte des documents d'origine syndicale doit être communiqué :

- à la Direction Générale de l'I.N.R.A. lorsqu'il s'agit d'un document établi à l'échelon national,

- aux administrateurs des Centres de Recherches, aux chefs des autres établissements, s'il s'agit d'un document d'origine locale.

### C. Tirage des documents

Dans la mesure où les nécessités de service le permettent, et après accord explicite de l'administrateur ou du chef d'établissement, les représentants syndicaux peuvent bénéficier des moyens d'impression et de reproduction existant dans les différents services.

Il y a lieu dans de telles occasions de veiller à ne tolérer aucun abus préjudiciable.

A défaut de dispositions contraires sur ce point au plan local, les fournitures nécessaires au tirage sont à la charge des syndicats.

### D. Communication des documents et notes de service

Les notes de service et instructions intéressant les personnels qu'ils représentent sont communiquées aux représentants syndicaux intéressés. Elles le sont, selon le cas, soit par la Direction Générale de l'I.N.R.A., soit par celle des Centres de Recherches ou des établissements.

## **4/ Distribution de documents d'origine syndicale et collecte des cotisations syndicales**

\* La distribution de documents d'origine syndicale et la collecte des cotisations syndicales peuvent avoir lieu dans l'enceinte des bâtiments de l'I.N.R.A. pendant les heures de service.

Ces distributions et collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service.

Elles ne peuvent être effectuées que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service en vertu de l'article 16 du décret 82-447 du 28 mai 1982 (cf IV 3/ de la présente instruction).

\* Par contre, la distribution des tracts et documents peut avoir lieu librement dans l'enceinte des bâtiments de l'I.N.R.A. quand elle est effectuée aux heures d'entrée et de sortie du travail.

\* Les documents ainsi distribués doivent toujours répondre aux mêmes exigences que ceux qui sont destinés à être affichés (mention de l'origine syndicale, caractère non diffamatoire).

Ils doivent en outre simultanément à la distribution être communiqués à l'administration dans les mêmes conditions que les documents syndicaux destinés à l'affichage.

## **5/ Visite des responsables syndicaux**

### A. Responsables nationaux

Les responsables nationaux des organisations syndicales de l'I.N.R.A. peuvent effectuer des visites dans les centres de l'I.N.R.A. à l'occasion de leur mandat. Ils doivent chaque fois en tenir informée au préalable l'administration du centre intéressé.

Il est rappelé que de telles visites ne doivent pas gêner le bon fonctionnement du service.

## B. Responsables locaux

Les responsables des sections syndicales pourront se déplacer dans des conditions similaires dans les établissements de leur ressort pour exercer leur mandat.

## **IV - SITUATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX**

---

Les représentants syndicaux doivent pouvoir disposer d'un temps suffisant pour leur permettre de remplir les obligations de leur mandat.

Les facilités dont ils sont susceptibles de bénéficier peuvent revêtir les formes suivantes :

### **1/ Le détachement**

Le détachement pour l'exercice d'un mandat syndical est accordé de plein droit sur simple demande de l'intéressé.

Toutefois le bénéfice de cette disposition ne peut être accordé qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire.

### **2/ Mise à disposition**

Les agents contractuels peuvent, pour exercer un mandat syndical demander à être placés en position de mise à disposition prévue à l'article 44 du décret n° 63-95 du 4 février 1963.

### **3/ Les autorisations spéciales d'absence**

Les représentants syndicaux pour les besoins de leur activité syndicale peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence. Les autorisations spéciales sont de 3 ordres selon le type d'activité pour lesquelles elles sont accordées.

#### A. Les autorisations spéciales d'absence pour congrès syndicaux ou réunions des organismes directeurs des organisations syndicales (articles 12 et 13 du décret).

Les représentants des organisations dûment mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus peuvent bénéficier, sous réserve des nécessités du service, d'autorisations spéciales d'absence.

a) la durée de ces autorisations spéciales d'absence ne peut pour un même agent excéder 10 jours par an dans le cas de participation aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats.

b) Cette limite est portée à 20 jours par an 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 confédérations, des fédérations, des unions régionales et des unions départementales de syndicat.

c) Les organisations syndicales de l'I.N.R.A. communiquent la liste des membres de leurs organismes directeurs aux administrateurs de centre et chef d'établissements et, pour ce qui concerne les instances à vocation nationale, à la Direction Générale.

Dans la limite du nombre de jours d'absence prévu ci-dessus, les membres de ces organismes directeurs peuvent s'absenter à tout moment, sous réserve d'avertir en temps utile leur chef de service.

#### B Le contingent global d'autorisations spéciales d'absence (article 14 du décret)

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, pour les besoins de leur activité syndicale aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès, ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que celles indiquées au paragraphe A.

Des autorisations spéciales d'absence peuvent également être accordées au personnel syndiqué. Dans cette hypothèse les organisations syndicales désignent librement les adhérents qu'elles entendent faire participer aux réunions.

##### a) détermination du contingent global

Chaque année le contingent d'autorisations spéciales d'absence doit être déterminé en divisant par 1000 le nombre total des journées de travail accomplies au cours de l'année par l'ensemble des agents fonctionnaires ou contractuels, qui exercent leur activité à l'I.N.R.A.

Il est considéré que chaque agent travaille en moyenne 240 jours par an, et que les effectifs à prendre en compte sont les effectifs budgétaires inscrits au budget primitif de l'année pour laquelle les autorisations spéciales d'absence sont allouées.

Soit la formule suivante :

$$240 \text{ j} \times \text{effectif budgétaire de l'année en cause} / 1000$$

##### b) répartition

Le contingent global ainsi déterminé est ensuite réparti au niveau national entre les différentes organisations syndicales de l'Institut compte tenu de leur représentativité.

Cette répartition est effectuée au début de chaque année après concertation entre les différentes organisations syndicales et la Direction Générale.

Chaque organisation répartit librement le contingent d'autorisations spéciales d'absence qui lui est alloué entre ses structures nationales et locales.

Elle communique à la Direction Générale en début d'année le nombre minimum d'autorisations spéciales d'absence qu'elle entend affecter à chacune de ses sections locales. La Direction Générale informe chaque administrateur et chef d'établissement du volume d'autorisations spéciales d'absence attribuées aux sections locales existant dans les services qui relèvent de leur autorité.

Au niveau local les sections locales doivent également faire connaître à l'Administrateur ou au chef d'établissement le contingent d'autorisations spéciales d'absence qui leur est accordé. Chaque année, à partir de cette double communication, une concertation doit s'instaurer au niveau local afin de déterminer les conditions générales dans lesquelles ces autorisations spéciales d'absence peuvent être utilisées. En fin d'exercice, les sections locales font connaître le nombre d'autorisations spéciales d'absence qu'elles ont utilisées, leur durée totale et le nom des agents qui en ont bénéficié.

Ces renseignements doivent permettre à chaque organisation syndicale de dresser un bilan au niveau national des autorisations spéciales d'absence utilisées au cours de l'année, tant au niveau local qu'au niveau national. Les résultats de ce bilan sont communiqués à la Direction Générale.

### C. Problèmes communs aux autorisation spéciales des paragraphes A et B

a) Les agents mandataires susceptibles d'obtenir une autorisation doivent avoir été désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et justifier du mandat dont ils auront été investis.

Les agents syndiqués, désignés par leur organisation syndicale pour participer à une réunion doivent également justifier du mandat dont ils auront été investis.

Pour cela ils devront adresser leur demande d'autorisation d'absence, appuyée de la convocation, dans toute la mesure du possible 3 jours à l'avance, à l'administrateur ou au chef d'établissement, sous couvert de leur chef de service.

b) Les délais de route ne sont pas compris dans la computation des autorisations spéciales d'absence.

c) Les autorisations spéciales d'absence peuvent être fractionnées en demi-journées.

d) Les autorisations spéciales d'absence allouées au titre des articles 13 et 14 du décret (points A et B du titre IV 2/ de la présente instruction) peuvent se cumuler.

### D. Les autorisations spéciales pour participer aux réunions organisées par une autorité administrative ou à certains comités ou commissions (article 15 du décret).

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées sur simple présentation de leur convocation, aux représentants syndicaux appelés à participer aux réunions ou groupes de travail organisés par la Direction Générale, l'administration locale ou par toute autre autorité administrative.

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, dans les mêmes conditions, aux représentants syndicaux appelés à siéger au sein de certaines instances ; conseil supérieur de la fonction publique, C.A.P., C.T.P., C.H.S., comités économiques et sociaux régionaux, comités consultatifs régionaux de la recherche et de développement technologique, conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, des hôpitaux et des établissements d'enseignement.

La durée de ces autorisations comprend :

- les délais de route
- la durée prévisible de la réunion
- un temps égal à cette durée pour permettre aux représentants syndicaux d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

Ces autorisations spéciales d'absence peuvent se cumuler avec les autres autorisations spéciales accordées en vertu des articles 13 et 14 du décret (points A et B du titre IV, 2/ de la présente instruction).

Les convocations régulièrement faites aux représentants syndicaux par la Direction Générale de l'I.N.R.A., ainsi que les convocations faites par l'administrateur d'un centre de recherches ou le chef d'établissement, ouvrent droit en faveur des intéressés à la délivrance d'un ordre de mission et au remboursement des frais de transport et de déplacement sur la base du classement applicable réglementairement en cas de déplacement administratif de l'intéressé.

#### **4/ Décharge de service**

##### A. Notion de décharge

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

Ces décharges de service peuvent être totales ou partielles, les agents partiellement déchargés pouvant par ailleurs bénéficier d'autorisations spéciales d'absence.

La possibilité de décharger partiellement des agents de l'I.N.R.A. à titre syndical ne doit toutefois pas aboutir à l'atomisation entre de multiples agents du contingent global accordé à chaque organisation syndicale, tel qu'il est ci-dessous déterminé. En la matière des décharges partielles calculées à raison de 20 % de la durée de service des agents exerçant leurs fonctions à temps plein (soit l'équivalent d'une journée par semaine), ou 10 % de cette même durée (soit l'équivalent d'une demi-journée par semaine) doivent être admises comme des valeurs planchers. Ceci n'exclut pas, pour les agents déchargés, la possibilité de capitaliser les fractions de temps ainsi libérées pour les utiliser en fonction de leur activité syndicale.

Dans ce cadre des accords au niveau des services intéressés devront être recherchés.

Les décharges sont en règle générale attribuées nominativement. Toutefois, dans certains cas et après concertation avec les instances administratives intéressées, elles peuvent être données au titre de fonctions syndicales, permanentes par leur nature (par exemple secrétaire d'une section locale). Dans ce cas à chaque changement du titulaire de la fonction, l'administrateur ou le directeur général selon le cas devra être informé.

##### B Etendue des décharges

Un contingent global de décharges totales de service est déterminé chaque année par la Direction Générale après concertation, avec les organisations syndicales, compte tenu des effectifs budgétaires inscrits au budget primitif de l'année pour laquelle les décharges sont accordées.

Compte tenu des effectifs de l'I.N.R.A., l'application du barème prévu par le décret n° 82-447 conduit chaque année à effectuer l'opération suivante :

effectif budgétaire pour l'année en cause / 350

### C. Répartition du contingent global de décharges

a) Le contingent global de décharges de service est réparti entre les différentes organisations syndicales en fonction de leur représentativité.

Cette répartition est effectuée au début de chaque année après concertation entre les différentes organisations syndicales et la Direction Générale.

b) Chaque organisation syndicale désigne dans la limite du nombre de décharges totales d'activité de service auquel elle a droit, les agents de l'I.N.R.A. titulaires ou contractuels qu'elle entend voir bénéficier d'une décharge.

Les agents stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'une décharge de service qu'elle soit totale ou partielle.

Chaque organisation peut librement répartir les décharges de service qui lui sont allouées entre ses structures nationales et locales.

Elle communique la liste des bénéficiaires des décharges de service à la Direction Générale et aux administrateurs et chefs d'établissement dont relèvent les intéressés.

Dans la mesure où la désignation d'un agent se révèle incompatible avec la bonne marche du service, la Direction Générale invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

La C.A.P. compétente doit être informée de cette décision et de ses motifs lors de sa réunion suivante.

### D. Situation des agents

Les décharges de service ne modifient pas la situation statutaire des agents concernés. Ils demeurent en position d'activité dans leur corps ou catégorie et continuent à bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position.

a) rémunération

Ils continuent à percevoir la rémunération et les indemnités liées au grade et à l'affectation qu'ils percevaient avant d'être déchargés de service.

b) avancement

. Les droits en matière d'avancement d'un agent déchargé partiellement de service doivent être appréciés en fonction des tâches professionnelles qu'il continue à exercer, étant précisé que la décharge pour activités syndicales ne doit en aucun cas influencer l'appréciation portée sur l'intéressé.

. Avancement des agents déchargés à temps plein :

La situation de ces agents doit faire l'objet d'un examen particulier pour éviter que leur carrière administrative soit lésée en matière d'avancement. Une procédure spéciale de notation est mise en place par la direction générale.

c) reprise d'activité

Lorsque la décharge totale d'activité de service prend fin l'agent concerné doit être affecté, dans les meilleurs délais, dans un emploi correspondant à son grade. Le poste qui lui est alors assigné doit être situé sur le lieu géographique d'origine. Les problèmes qui pourraient surgir à cette occasion devront faire l'objet d'une attention particulière de l'administration.

## **V - DISPOSITIONS DIVERSES**

---

### **1/ Protection des représentants syndicaux contre le risque d'accident de service**

3 cas doivent être distingués :

#### A. Cas des agents dispensés entièrement de service

Les risques encourus par les agents dispensés entièrement de service sont couverts pendant les jours ouvrables sans considération d'horaire, et quelle que soit la nature de leur activité syndicale (participation aux activités des instances statutaires des organisations ou représentation). Ils sont aussi couverts les jours fériés s'il apparaît que, ces jours-là, l'activité s'est prolongée. Ainsi sera considéré comme un accident de service non seulement l'accident survenu pendant une réunion ou un congrès mais encore l'accident survenu alors que l'intéressé allait assister ou venait d'assister à une réunion ou un congrès.

#### B. Cas des agents non dispensés de service qui bénéficient d'autorisations spéciales d'absence :

Les agents non dispensés de service qui bénéficient d'autorisations spéciales d'absence sont garantis sans considération d'horaire contre les risques encourus pendant la durée de ces autorisations.

Le bénéficiaire d'une autorisation d'absence est également ouvert les jours où une telle autorisation ne lui serait pas nécessaire (la réunion ou le congrès n'a pas lieu pendant les heures de service de l'intéressé), si, au moment où survient l'accident, il allait ou venait d'assister à la réunion ou au congrès ayant motivé le déplacement.

#### C. Cas des agents dispensés partiellement de service :

Les agents dispensés partiellement de service sont couverts dans les mêmes conditions que les bénéficiaires d'une dispense totale pour la période d'exercice de leur activité syndicale.

Dans tous les cas, le responsable syndical sollicitant l'application du régime de couverture des risques définis par la présente instruction devra fournir la preuve que l'accident s'est bien

produit dans l'exercice des activités syndicales pour lesquelles il bénéficiait d'une dispense de service ou d'une autorisation spéciale d'absence.

## **2/ Congé au titre de la formation syndicale**

Les agents de l'I.N.R.A. qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels ont droit à un congé rémunéré pour la formation syndicale, d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par année. Durant ce congé l'agent conserve son traitement d'activité.

L'agent désireux d'obtenir ce congé doit en faire la demande écrite au moins un mois à l'avance à l'Administrateur du centre sous couvert de son chef de service.

Le chef de service devra nécessairement indiquer si l'absence demandée lui paraît compatible avec les nécessités du service, le bénéfice du congé ne pouvant être refusé que si effectivement les nécessités du service s'y opposent.

La demande doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée, ainsi que le nom de l'organisme chargé de la session ou du stage.

Il est précisé que seuls les centres et instituts figurant sur une liste arrêtée chaque année et qui fait l'objet d'une publication au journal officiel ouvrent droit aux congés au titre de la formation syndicale (pour l'année scolaire 1982-1983 voir J.O. du 27 janvier 1983 paru au J.O. du 20 mars 1983).

Les organismes chargés de la session ou du stage doivent délivrer aux agents une attestation constatant leur assiduité. Les agents devront remettre ces attestations aux administrateurs de leurs centres sous couvert de leurs chefs de service lors de la reprise de leurs fonctions.

Les administrateurs et les chefs d'établissement non groupés en centres communiquent chaque année au service du personnel de l'I.N.R.A. la liste des agents qui ont bénéficié d'un congé au titre de la formation syndicale.