

Droit syndical

Le guide du SNFOLC 2026|2027

Avant-propos

Lors de son discours aux armées du 13 juillet 2026, E. Macron a déclaré : « *Nous avons, il y a un peu plus de 4 ans, lancé l'économie de guerre. Mais est-ce que c'est suffisant ? Non* ». L'effort budgétaire pour la guerre sera porté à 64 milliards d'euros de dépenses pour la défense en 2027, a-t-il ensuite précisé, dépassant ainsi le budget de l'Éducation.

Les personnels de l'Éducation nationale, comme l'ensemble des travailleurs, ont pu mesurer les conséquences de cette priorité donnée à l'armement sur tout le reste lorsqu'ils se sont trouvés dépourvus de moyens, totalement abandonnés par le ministère face aux fortes chaleurs de la fin de l'année scolaire, ou encore lorsque les services de la sécurité civile ont manqué des moyens nécessaires pour combattre les incendies en Gironde, dans les Landes, le Var etc. provoquant la destruction de nombreuses habitations et le déplacement de centaines de milliers d'habitants.

Ce sont ces mêmes choix budgétaires qui vont, une fois de plus, créer les conditions d'une rentrée 2026 chaotique avec la suppression de 4 000 postes d'enseignement (dont 1 365 dans les collèges et lycées). Et comme si cela ne suffisait pas, le premier ministre Lecornu cherchant cet été à réaliser près de 30 milliards d'euros de réduction des dépenses publiques pour le budget 2027 envisageait « *l'ajustement sur les prochaines années des effectifs d'enseignants pour tenir compte de la démographie scolaire* ».

Sans l'action collective, sans le rapport de force, sans l'action du syndicat, dans un tel contexte, aucune revendication ne peut être satisfaite, aucune situation individuelle ne peut être améliorée.

La responsabilité du syndicat est d'organiser ce rapport de force pour obtenir satisfaction.

Mais dans le cadre réglementaire actuel, que peut faire ou ne pas faire le syndicat ?

C'est à cette question simple en apparence que ce guide pratique se propose de répondre. Il s'adresse à tout militant syndical désireux de connaître la réglementation actuelle pour appliquer son mandat.

Il n'a pas la prétention d'être exhaustif (mais pourra être amélioré à partir des retours d'utilisation) ni de se situer seulement sur le strict terrain de la réglementation.

C'est un document pour agir, pour informer les personnels, pour les aider à s'organiser pour défendre leurs intérêts matériels et moraux, pour construire le syndicat et enfin, pour réussir les élections professionnelles du 3 au 10 décembre 2026. Il suggère certaines précautions à prendre afin que les militants agissent en toute sécurité.

De plus, le SNFOLC attire l'attention des militants sur le fait que l'essentiel du cadre réglementant le « droit syndical » a été récemment modifié par le gouvernement. En effet, le décret 82-447 du 28 mai 1982 a été supprimé et ses dispositions ont été intégrées (parfois à perte comme par exemple le matériel à disposition du syndicat) au Code général de la Fonction publique. A ce titre, ce guide présente ce qu'il est légal de faire comme militant syndical dans toute la Fonction publique et plus particulièrement dans les collèges et les lycées. Le décret 82-447 ayant été abrogé, sa [circulaire d'application du 3 juillet 2014](#) est devenue caduque. Elle reste cependant en téléchargement sur le site du ministère de la Fonction publique et pourra donc être utilisée à bon escient.

Enfin, dans le cadre de son activité syndicale, tout militant reste couvert par l'employeur rectoral au titre de l'accident de service ou de trajet, à l'occasion des réunions pour lesquelles il a demandé à s'absenter en fournissant une convocation syndicale. Pour le reste, le partenariat entre la Confédération FO et la MACIF peut couvrir tout militant dans les conditions du contrat.

DROIT DE GRÈVE : PRÉAVIS DU SYNDICAT ET MODALITÉS POUR LES GRÉVISTES

Principe :

C'est un droit constitutionnel ([art. 7 du préambule de la Constitution](#)) constamment remis en cause dans le cadre de la limite figurant dans cet article 7, décliné dans le Code de la Fonction publique : « *Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.* ». Ainsi, le syndicat doit respecter un délai de 5 jours francs pour déposer son préavis, à condition d'avoir **obtenu** un certain score aux élections professionnelles et d'être considéré comme représentatif (ce qui est le cas de FO). Le préavis du syndicat doit préciser les motifs du recours à la grève, le champ géographique, l'heure de début et la durée du préavis. Pendant la durée du préavis, les parties sont tenues de négocier (à ce titre, il peut valoir demande d'audience). Pour les personnels, toute journée de grève donne lieu à une retenue d'un trentième quelle que soit la durée du service non fait. Souvent, les agents grévistes sont destinataires d'un constat de service non fait, qu'ils peuvent contester s'ils l'estiment infondé. Aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève. Dans le second degré, les agents ne sont tenus d'aucune manière de prévenir leur hiérarchie qu'ils seront grévistes.



Cadre réglementaire

Modalités du préavis

« *Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis. Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Il précise les motifs du recours à la grève. Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée. Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.* » ([Art. L2512-2 du Code du travail](#))

Absence de sanction ou de rupture de contrat

« L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit. » ([Art. L2511-1 du Code du travail](#))

Interdiction de la grève dite « perlée »

« Sont interdits les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme. » ([Art. L2512-3 du Code du travail](#))

EXPRESSION PUBLIQUE DU SYNDICAT ET DES MILITANTS SYNDICAUX

Principe

Le syndicat, ou de la même manière, tout représentant du syndicat, a le droit de s'exprimer publiquement et auprès de la presse.

Remises en cause fréquentes de ce droit collectif

Il est fréquent que l'administration rectorale conteste ce droit et soit amenée à considérer abusivement que l'expression publique du syndicat relevait de l'expression d'un personnel alors qu'il était soumis à l'obligation de discrétion professionnelle... Le SNFOLC invite tout militant syndical à prendre toutes les dispositions pour que l'expression publique soit effectivement considérée sans contestation possible comme celle du syndicat.

Cadre réglementaire

Un droit dans le Code du travail

« Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. » ([art. L2281-1 du Code du travail](#)).

LES RÉUNIONS SYNDICALES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ET HORS TEMPS DE TRAVAIL

L'HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE (HMIS)

Principe

Chaque agent peut participer de droit à une réunion syndicale d'une heure chaque mois sur son temps de travail, soit un total de 12 par an. La demande est à adresser sous couvert du syndicat au moins une semaine avant la réunion. Si le syndicat mandate un représentant extérieur à l'établissement pour animer la réunion, il est nécessaire d'en informer le Chef d'établissement au moins 24 h avant.

Précautions et restrictions possibles

Le SNFOLC invite les militants à engager la discussion avec le Chef d'établissement afin de définir les moments où seront tenues ces HMIS. En effet, depuis 2014, ce dernier peut légalement opposer plusieurs dispositions de l'[arrêté Vallaud-Belkacem du 29 août 2014](#) qui constitue une offensive majeure contre le droit syndical. En effet, un Chef d'établissement peut, au motif que l'HMIS réduirait la durée d'ouverture du

collège ou du lycée, interdire purement et simplement la réunion ([article 4 du décret](#)). Ce même article « impose que soient assurés l'accueil, la surveillance et l'enseignement des élèves. », ce qui, d'application stricte, interdirait purement et simplement toute HMIS... De plus, un Chef d'établissement peut aussi opposer l'[article 5 du décret](#) qui demande aux enseignants de prévenir leur hiérarchie au moins 48 h avant. Ceci étant, le SNFOLC rappelle que ces HMIS peuvent réunir tous les personnels en même temps : enseignants, AESH, AED, administratifs personnels du département ou de la région etc. Ou... à différents moments : il est possible de réunir les enseignants sur une problématique et réunir les AED la semaine suivante sur un autre sujet ...

Cadre réglementaire

Un droit pour les syndicats

« Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir des réunions mensuelles d'information pendant les heures de service. » ([art. R213-40 du Code général de la Fonction publique](#)).

Un droit pour chaque agent

« Chaque agent public a le droit de participer à l'une des réunions mensuelles d'information mentionnées aux articles R. 213-40, R. 213-43 et R. 213-47, dans la limite d'une heure par mois. » ([art R215-12 du Code général de la Fonction publique](#)).

Délai pour la venue du représentant syndical

« L'autorité administrative ou territoriale est informée de la venue de ce représentant au moins vingt-quatre heures avant la date fixée pour la réunion. » ([art. R213-36 du Code général de la Fonction publique](#)).

Délai pour la demande

« Les réunions mentionnées à la présente section doivent faire l'objet d'une demande d'organisation préalable, formulée une semaine au moins avant la date de la réunion. » ([art. R213-39 du Code général de la Fonction publique](#)).

LA RÉUNION SYNDICALE HORS TEMPS DE TRAVAIL

Principe

Moins connue que l'HMIS à laquelle elle ne s'oppose pas, elle permet opportunément au syndicat de réunir les personnels sans limite de temps ou de nombre pour les agents désireux d'y participer, à condition que la réunion ne porte pas atteinte au fonctionnement de l'établissement. Ainsi, le syndicat peut tout à fait réunir les personnels à la pause déjeuner, en fin de journée, ou le mercredi après-midi. Un Chef d'établissement pourrait accorder ce type de réunion plutôt que de concéder une HMIS... et serait peut-être de ce point de vue moins regardant quant à l'obligation de l'informer de la tenue de la réunion une semaine avant... Attention, un militant syndical extérieur à l'établissement doit cependant prévenir de sa venue 24 h avant.

Cadre réglementaire

Droit à tenir ces réunions

« Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs ou des bâtiments des établissements mentionnés à l'article L. 5. » ([art. R213-33 du Code général de la Fonction publique](#))

Limite

« La tenue des réunions mentionnées à la présente section ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers. » ([art. R213-38 du Code général de la Fonction publique](#))

L’AFFICHAGE AU PANNEAU SYNDICAL

Principe et précautions

Tout militant syndical peut afficher des documents (l’obligation faite d’en remettre un exemplaire au Chef d’établissement n’est que peu exigée) sur un panneau mis à sa disposition, le plus souvent en salle des professeurs. Il doit être de dimension suffisante pour afficher par exemple la double page centrale du journal du SNFOLC. Chaque syndicat peut disposer de son propre panneau et en faire la demande auprès du Chef d’établissement. Ils doivent permettre d’assurer la conservation des documents. La circulaire de 2014 rendue caduque par la suppression du décret 82-447 précisait que les panneaux peuvent « être dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures ». Un Chef d’établissement n’a pas le droit de s’opposer à l’affichage d’un document mais son affichage au panneau engage notamment la responsabilité du syndicat. Il ne doit donc en aucun cas être de nature diffamatoire.

Cadre réglementaire

Conditions d’affichage

« L’affichage des documents d’origine syndicale s’effectue sur des panneaux réservés à cet usage en nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation de ces documents. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles aux agents publics mais auxquels le public n’a normalement pas accès. » (art. R213-51 du Code général de la Fonction publique).

Remise d’un document à la hiérarchie

« L’autorité administrative ou territoriale est immédiatement avisée de l’affichage mentionné à l’article R. 213-51 par la transmission d’une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur. » (art. R213-52 du Code général de la Fonction publique).

DIFFUSION DES TRACTS SYNDICAUX

Principe et précautions

C’est l’un des motifs pouvant justifier la visite d’un représentant du SNFOLC dans un collège ou un lycée. Le Code de la Fonction publique n’impose pas d’informer le Chef d’établissement de la venue d’un représentant syndical. Cependant, du point de vue de la courtoisie nécessaire et afin de ne pas se voir opposer le Plan Vigipirate, le SNFOLC invite les militants à informer le Chef d’établissement avant toute visite. Là encore, un Chef d’établissement n’a pas le droit d’empêcher la distribution d’un tract du syndicat, soit de la main à la main (en dehors des locaux accessibles au public), soit dans les casiers. Il ne peut pas non plus exiger que les tracts lui soient remis afin qu’il les diffuse lui-même. Ceci étant, il est opportun, du point de vue de la courtoisie et de la construction de la fédération, de se présenter au bureau du Principal ou du Proviseur pour lui remettre un exemplaire du document qui sera distribué.

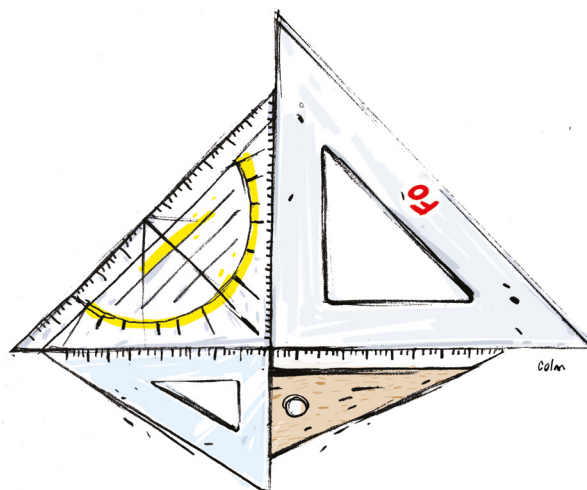
Cadre réglementaire

Diffusion dans certains locaux

« Les documents d’origine syndicale ne peuvent être distribués dans l’enceinte des bâtiments qu’en dehors des locaux ouverts au public. » (art. R213-53 du Code général de la Fonction publique).

Diffusion sans préjudice pour le service

« La distribution de documents d’origine syndicale ne doit en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service. » (art. R213-54 du Code général de la Fonction publique).



COLLECTE DES COTISATIONS SYNDICALES

Principe et précautions

C’est un autre motif pouvant justifier la visite d’un représentant du SNFOLC dans un établissement. Dans la pratique, la visite d’un représentant syndical est souvent motivée soit par la tenue d’une réunion, soit pour l’affichage au panneau, soit par la diffusion des tracts syndicaux. Il est donc de droit de collecter les cotisations syndicales des personnels à cette occasion sans porter préjudice au service.

Cadre réglementaire

Condition des collectes

« Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l’enceinte des bâtiments administratifs ou des bâtiments de l’établissement mentionné à l’article L. 5, mais en dehors des locaux ouverts au public, par les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d’une décharge d’activité de service. Ces collectes ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service. » (art. R213-61 du Code général de la Fonction publique [

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D’ABSENCE ET LE CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

20 JOURS (OU 40 DEMI-JOURNÉES) D’ASA POUR PARTICIPER AUX INSTANCES SYNDICALES (EX ASA 13)

Principe

Dans le cadre de la représentativité issue des élections professionnelles de 2022, chaque agent peut bénéficier de 20 jours d’ASA au titre de sa participation aux instances du syndicat, quelles que soient les instances (syndicat, fédération, UD, FGF-FO, confédération etc.). Aucune attestation de présence n’est à remettre à son Chef d’établissement.

Précautions

La demande écrite, accompagnée de la convocation nominative rédigée par le syndicat (ou la fédération, ou l’UD etc.) doit être envoyée par la voie hiérarchique au Recteur au moins 3 jours avant. Afin de prévenir un éventuel refus au titre des « nécessités de service », le SNFOLC invite à envoyer la demande d’ASA le plus tôt possible.

Dans le cas d'un refus de l'autorité rectorale d'accorder l'ASA

La circulaire de 2014 devenue caduque suite à l'abrogation du décret 82-447 mais qui reste en ligne sur le site du ministère de la FP apporte la précision suivante : *« Le fait de prévenir suffisamment tôt l'autorité hiérarchique permet à celle-ci de prendre les dispositions nécessaires à l'organisation du service et constitue, de ce fait, un élément favorable à l'acceptation de la demande. En cas de contentieux, il appartient au Chef de service concerné d'apporter la preuve du caractère indispensable de la présence de cet agent dans ses services pour justifier qu'il ne soit pas autorisé à bénéficier d'une autorisation d'absence. »*. Dans tous les cas, en cas de refus d'accorder l'ASA, contacter le SNFOLC.

Cadre réglementaire

Droit aux ASA

« Sous réserve des nécessités du service, des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants syndicaux qui sont mandataires pour assister :

1° Aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux ;

2° Aux réunions de leurs organismes directeurs quel que soit leur niveau dans la structure du syndicat considéré, quand ils en sont membres élus ou qu'ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation. » (art. R214-38 du Code général de la Fonction publique).

ASA de 10 jours étendus à 20 (Cf. article suivant)

« La durée des autorisations spéciales d'absence mentionnées à l'article R. 214-38 accordées à un même agent, au cours d'une année, ne peut excéder dix jours dans le cas de participations :

1° Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au Conseil commun de la fonction publique ;

2° Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des syndicats nationaux et locaux, des unions régionales, interdépartementales et des unions départementales de syndicats, affiliés aux unions, fédérations ou confédérations mentionnées au 1° » (art. R214-39 du Code général de la Fonction publique).

Extension des ASA à 20 jours

« La limite mentionnée au premier alinéa de l'article R. 214-39 est portée à vingt jours par an lorsque l'agent est appelé à participer aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs :

1° D'organisations syndicales internationales ;

2° D'unions, de fédérations ou de confédérations de syndicats représentées au Conseil commun de la fonction publique ;

3° De syndicats nationaux et locaux, d'unions régionales, interdépartementales et d'unions départementales de syndicats, affiliés aux organisations syndicales internationales mentionnées au 1° ou aux unions, fédérations ou confédérations mentionnées au 2° » (art. R214-40 du Code général de la Fonction publique).

Délais d'envoi de la demande d'ASA

« Les demandes d'autorisation doivent être formulées trois jours au moins avant la date de la réunion pour les représentants syndicaux des agents des collectivités locales et de leurs établissements publics ainsi que pour ceux des établissements mentionnés à l'article L. 5. Les dispositions du présent article sont également applicables à la participation des représentants syndicaux aux congrès et réunions mentionnés aux 1° et 2° de l'union, de la fédération ou de la confédération à laquelle est affilié le syndicat. » (art. R214-38 du Code général de la Fonction publique).

ASA POUR PARTICIPER AUX INSTANCES ADMINISTRATIVES (EX ASA 15)

Principe

Dans le cas de cette ASA, c'est l'administration elle-même qui convoque l'agent au titre de son mandat de nature syndicale (ou de représentation). L'agent reçoit une convocation au titre de sa participation au CSA, à la F3SCT, au CAEN ou au CDEN, les commissions d'action sociale ou pour un conseil d'administration de collège ou lycée. L'ASA comprend dans tous les cas la durée prévisible de la réunion, auquel s'ajoute le même temps au titre de la préparation ou du compte-rendu et pour le temps de déplacement (avant et après). Il n'y a pas de délai pour faire la demande, qui ne peut d'aucune manière être refusée, y compris en ce qui concerne les conseils d'administration (même s'il y a quelques tentatives). L'agent doit adresser une demande d'ASA (précisant la durée) par la voie hiérarchique accompagnée de la convocation qui lui a été adressée. Les frais de déplacement et de repas (si la réunion dure une journée), sont remboursés.

Cadre réglementaire

Durée de l'ASA

« La durée des autorisations d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps destiné à permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux. Ce temps est égal à la durée prévisible de la réunion pour les représentants syndicaux des agents des administrations de l'État, des collectivités et des établissements publics administratifs mentionnés aux articles L. 3 et L. 4 et ne peut excéder deux jours pour les représentants syndicaux appelés à siéger aux commissions administratives paritaires de la fonction publique de l'État. » (art. R214-41 du Code général de la Fonction publique).

Liste des instances administratives pour lesquelles une ASA est accordée

[art. R214-42 du Code général de la Fonction publique](#)

LE CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL (DÉCHARGES SYNDICALES)

Principe

Des militants syndicaux peuvent bénéficier d'un crédit de temps syndical afin d'exercer leur mandat syndical. Il prend la forme d'une décharge d'activité de service, dans le cadre de la quotité de service par année scolaire que lui a attribué le syndicat.

Cas de la remise en cause de la décharge d'activité de service (DAS)

Il est fréquent que les militants syndicaux voient leur DAS remise en cause en partie, surtout pour les enseignants. L'autorité hiérarchique s'appuie opportunément sur le [décret Hamon de 2014](#) concernant les obligations réglementaires de service. En effet, avec ce décret que le SNFOLC combat, un nombre important de missions liées ou complémentaires (sans compteur de temps) ont été ajoutées au strict temps d'enseignement. Il n'est ainsi pas rare qu'un déchargé syndical le mardi se voit convoqué ce jour-là à un stage de formation ou à corriger des copies d'examen... Dans ce cas précis, il est possible d'opposer la [circulaire du 3 juillet 2014](#) qui précise dans sa partie 3-5 : *« Il est demandé aux chefs de service de veiller à ce que, lorsqu'un représentant syndical a été partiellement déchargé de service, sa charge administrative soit allégée en proportion de l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire »*.

En cas de difficulté, contacter le SNFOLC. Cette même partie peut également être utile au moment de discuter de l'emploi du temps, afin que

par exemple, un déchargé à hauteur de 6 heures n'ait pas cours tous les 5 jours avec des trous... ce qui l'obligerait à recourir aux ASA, au détriment du service...

Cadre réglementaire

Principe de la décharge

« Un crédit de temps syndical, utilisable sous forme de décharges d'activité de service ou de crédits d'heure selon les besoins de l'activité syndicale, est déterminé, au sein de chaque département ministériel, à l'issue du renouvellement général des comités sociaux d'administration. » ([art. R214-8 du Code général de la Fonction publique](#)).

LES CONGÉS DE FORMATION

12 jours/an (ou 24 demi-journées)

Principe

Ce n'est pas du droit syndical *stricto sensu* mais un congé pour formation de nature syndicale. C'est sous l'égide du CFMS, en lien avec la FNEC FP-FO ou l'UD, que ce congé peut être pris. La demande d'ASA accompagnée de la convocation est à adresser au recteur par la voie hiérarchique au moins un mois avant le congé.

Cadre réglementaire

Congé de 12 jours/an

« L'agent public en activité a droit à un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an » ([art. L215-1 du Code général de la Fonction publique](#))

Délai pour la demande

« la demande de congé pour formation syndicale doit être adressée par écrit à l'autorité administrative ou territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session. Le silence gardé par l'autorité compétente sur cette demande vaut décision d'acceptation le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session. » ([art. L215-3 du Code général de la Fonction publique](#))

Remise d'une attestation de présence

« A la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent public une attestation constatant l'assiduité. Au moment de sa reprise des fonctions, l'agent remet cette attestation à l'autorité administrative ou territoriale. » ([art. L215-5 du Code général de la Fonction publique](#))

ÉQUIPEMENTS MATÉRIELS MIS À DISPOSITION POUR LE SYNDICAT

La [circulaire du 3 juillet 2014](#) prévoyait la mise à disposition de « mobilier, téléphone, poste informatique, accès aux moyens d'impression. ». Cette circulaire étant devenue caduque mais restant en ligne sur le site du ministère de la Fonction publique, il reste possible de faire la demande auprès de son Chef d'établissement.

**Élections
professionnelles
2026**



du 3 au 10 décembre

**je vote
FNEC FP-FO**



Les militants du syndicat utilisent le droit syndical pour aider les personnels à se mobiliser afin d'obtenir la satisfaction de toutes les revendications, en finir avec les budgets de guerre et réussir les élections professionnelles du 3 au 10 décembre 2026 !

