



Canard



Edito

Chers collègues territoriaux,

Nous vous attendons nombreux le 12 mars à Wasselonne, à l'occasion de **l'Assemblée Générale de notre Syndicat Départemental UNSA Territoriaux du Bas-Rhin.**

Cette journée est la vôtre, il n'est pas trop tard pour vous inscrire ! Profitez-en et faites-en profiter vos collègues Territoriaux. Nous serons à votre disposition ce jour pour répondre à vos questions et interrogations.

Cette journée solidaire nous offre l'opportunité d'échanger nos expériences entre collègues territoriaux de l'ensemble du Bas-Rhin, et c'est avec grand plaisir que nous vous accueillons donc le **12 mars à partir de 9h00 à l'HOSTELLERIE DE L'ÉTOILE, 1 pl Général Leclerc à WASSELONNE.**

Bonne lecture,

Sylvie WEISSLER

PS : Notre Canard de ce mois-ci insiste sur un aspect essentiel des droits des femmes, et petit rappel, **le 8 mars célèbre la Journée internationale des droits des femmes**, une journée de mobilisation mondiale pour l'égalité, la justice et l'autonomisation des femmes et des filles.

DANS CE NUMÉRO :

1945 - 2026

LE RÔLE MAJEUR DES SYNDICATS DANS LE DROIT DE VOTE DES FEMMES

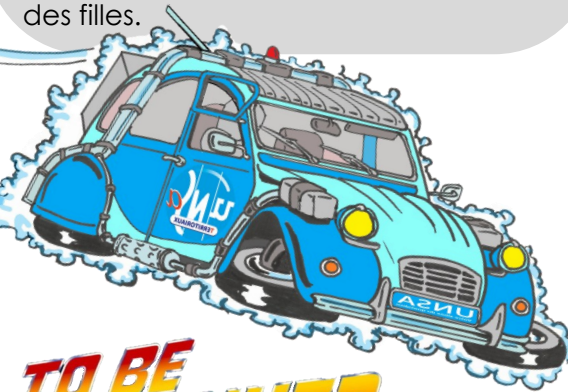
RETOUR

JURISPRUDENCES

- Droits aux congés : Récents rappels des règles

QUESTIONS & RÉPONSES

- Fractionnement d'un arrêt maladie
- Pérennisation de la rupture conventionnelle
- Autorisations d'absence, décret inacceptable !



TO BE CONTINUED....

1945 - 2026 ➡ LE RÔLE MAJEUR DES SYNDICATS DANS LE DROIT DE VOTE DES FEMMES

L'histoire du droit de vote des femmes en France est souvent racontée à travers les grandes figures féministes, les débats parlementaires ou les résistances politiques.

Pourtant, un acteur collectif a joué un rôle décisif, quoique moins visible : le mouvement syndical.

Dès la fin du XIX^e siècle, **les syndicats ont été un espace d'expression, de mobilisation et de légitimation pour les revendications féminines, bien avant que la République ne reconnaisse enfin ce droit en 1944.**

À partir de la loi Waldeck-Rousseau de 1884, qui autorise les syndicats professionnels, les femmes commencent à s'organiser dans des structures encore largement masculines. **Même si elles y sont minoritaires, les syndicats deviennent pour elles un lieu d'apprentissage de la prise de parole publique, un espace de solidarité face aux discriminations professionnelles et surtout un laboratoire d'idées sur l'égalité économique et civique.**

Les premières revendications portent sur les salaires, les conditions de travail, la protection de la maternité.

Mais très vite, une idée s'impose : Sans droits politiques, les femmes resteront dépendantes et vulnérables.

Peu à peu, certains syndicats adoptent des positions favorables au vote des femmes, notamment dans les congrès d'avant-guerre et parallèlement, des organisations comme la **Fédération des syndicats féminins** (fondée par Jeanne Bouvier et d'autres militantes) **portent explicitement la revendication du suffrage**. Elles organisent des conférences, des pétitions, des campagnes de presse, des actions de sensibilisation dans les ateliers et usines...



La Première Guerre mondiale bouleverse les rapports sociaux, les femmes remplacent les hommes dans les usines, les transports, l'administration. Les syndicats constatent leur rôle indispensable dans l'effort national.

Cette réalité renforce l'idée que les femmes doivent obtenir la reconnaissance professionnelle et la reconnaissance civique.

Dans les années 1920-1930, les syndicats continuent de défendre le droit de vote des femmes, en lien avec les associations féministes. Les débats parlementaires se multiplient, la Chambre des députés vote plusieurs fois en faveur du suffrage féminin... **Mais le Sénat bloque systématiquement.**



Les syndicats jouent alors un rôle de pression sociale, rappelant que les travailleuses sont des citoyennes à part entière.

Le 21 avril 1944, le droit de vote est enfin accordé aux femmes par une ordonnance signée par Charles de Gaulle depuis Alger. Il est confirmé par l'ordonnance du 5 octobre sous le Gouvernement provisoire de la République française.

Le droit de vote est utilisé le 29 avril 1945 pour les élections municipales, et donc cela fait 80 ans que les femmes ont le droit de vote !

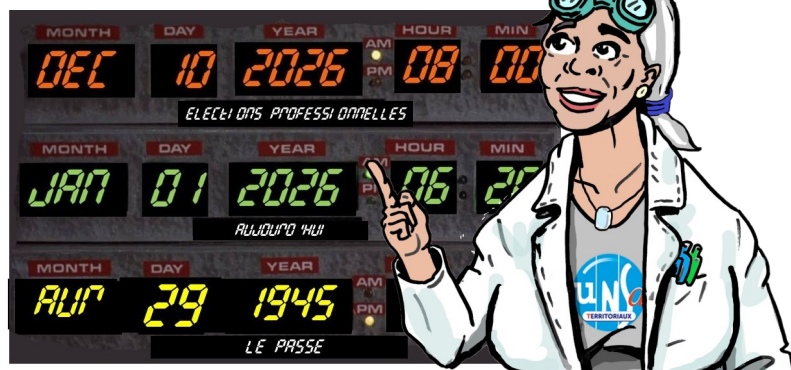


Cette avancée est le résultat des mobilisations féministes et du rôle des femmes dans la Résistance, mais également du soutien croissant des syndicats qui saluent cette décision comme une étape essentielle vers l'égalité. L'engagement historique des syndicats pour le suffrage féminin s'inscrit dans une continuité : celle de la défense des droits, de la dignité et de l'émancipation.

NOTRE « DOC » NOUS EXPLIQUE :

Le droit de vote des femmes en France est l'aboutissement d'un **long combat où les syndicats ont tenu une place essentielle**. Ils ont offert aux femmes un espace d'organisation, de prise de conscience et de mobilisation collective. Ils ont contribué à légitimer l'idée que **l'égalité politique est indissociable de l'égalité sociale**.

Au sein de l'UNSA Territoriaux, de nombreuses femmes défendent au quotidien nos droits à toutes et tous, et ce n'est pas prêt de s'arrêter !





● DROITS AUX CONGÉS DANS LA FPT : RAPPELS DES RÈGLES

2 jugements récents des Tribunaux Administratifs de Caen et de Clermont-Ferrand, posent clairement la question du respect des agents, de l'organisation du travail et du dialogue hiérarchique au sein des collectivités.



Non seulement l'autorité administrative ne peut pas placer un agent en congé d'office, mais celui-ci ne peut pas non plus partir sans l'autorisation de sa hiérarchie.

Dans les deux cas, l'entente des deux parties est un élément essentiel. Ces 2 jugements éclairent concrètement de nombreuses pratiques observées sur le terrain, parfois installées depuis des années dans certains services.

● IA de Caen, 21/01/2026, req. n°2400348

Dans cette première affaire, un employeur territorial avait décidé d'écarter temporairement une agente de son service en la plaçant directement en congés annuels, sans qu'elle en ait fait la demande. Le juge administratif a rappelé un principe fondamental : le congé annuel appartient à l'agent.

Même si l'employeur invoque l'organisation du service ou une situation difficile, **il ne peut pas utiliser les congés comme un outil de gestion de personnel. Un congé annuel n'est ni une mesure conservatoire, ni une solution disciplinaire, ni un moyen d'éloigner provisoirement un agent.**

Concrètement, cela signifie qu'une collectivité ne peut pas :

- « imposer quelques jours de congé pour apaiser la situation »,
- demander à un agent de « prendre des congés en attendant »,
- décompter des jours sans demande écrite de l'agent.

Si cela arrive, les jours retirés doivent être restitués. Pour l'**UNSA Territoriaux**, c'est central car trop souvent, les congés sont encore utilisés comme un outil de régulation informel des tensions professionnelles. Ce n'est pas leur objet. Si la situation d'un agent pose difficulté, il existe des procédures adaptées : accompagnement, médecine du travail, aménagement du poste... Mais certainement pas le congé imposé.

● IA de Clermont-Ferrand, 6/01/2026, req. n°2201394

Cette seconde décision rappelle l'autre versant du principe : une agente avait sollicité des congés... N'ayant pas reçu de réponse, elle a considéré que l'absence d'opposition valait acceptation et ne s'est pas présentée au travail. Son administration a suspendu sa rémunération pendant cette période, et le juge a validé cette décision.

En matière de congés annuels, il n'existe pas d'accord implicite. L'absence de réponse de la hiérarchie ne vaut jamais autorisation. Autrement dit, tant que l'autorité territoriale n'a pas donné son accord explicite, l'agent reste tenu d'assurer son service. À défaut, l'absence est considérée comme irrégulière et peut entraîner une retenue sur traitement.

C'est une situation fréquente dans les collectivités : planning non signé, formulaire transmis mais resté sans réponse, validation orale, accord supposé... Juridiquement, tout cela ne suffit pas.

A RETENIR :

Ces deux décisions fixent un équilibre clair :

- **la collectivité ne peut pas imposer des congés,**
- **l'agent ne peut pas s'absenter sans autorisation.**

Le congé annuel n'est donc ni un droit unilatéral de l'administration, ni un droit automatique pour l'agent. Il suppose une validation formelle.

Pour l'**UNSA Territoriaux**, cette jurisprudence rappelle surtout une nécessité : la clarté des procédures internes. Beaucoup de conflits naissent moins du droit lui-même que d'organisations imprécises ou d'habitudes locales.

CE QUE DÉFEND L'UNSA TERRITORIAUX

Les congés annuels sont un droit... Nous appelons les collectivités à sécuriser les pratiques :

- règles écrites de demande,
- délais de réponse raisonnables,
- traçabilité des validations.

Un agent ne doit pas subir un refus implicite permanent, mais il ne doit pas non plus être placé en difficulté faute de réponse. Le droit aux congés influe directement à la santé au travail et à l'équilibre professionnel.

Les congés ne sont pas une variable d'ajustement de la gestion des ressources humaines. Ils sont un droit... organisé. Lorsque les règles sont connues de tous, elles protègent tout le monde.





FRACTIONNEMENT D'UN ARRÊT MALADIE

Monique L. : J'ai pris mon service à 07h00 hier, mais à 11h30 j'ai dû partir chez le médecin car je me sentais très mal. J'ai ensuite fourni un arrêt maladie, est-ce que je suis considérée en maladie sur l'ensemble de la journée ?

UNSA : OUI mais... Les textes ne prévoient pas cette situation d'un agent qui a effectué une partie de sa journée de travail sans l'achever en totalité, du fait de la maladie. De ce fait, il n'est pas possible de fractionner un congé maladie sur une demi-journée ni de fractionner la journée de carence. C'est pourquoi votre collectivité doit vous mettre en congé maladie sur la journée entière et appliquer la journée de carence. **Cependant, les heures néanmoins réalisées sur cette journée peuvent être récupérées.** Cela se fait sur autorisation de votre responsable hiérarchique et sous réserve des nécessités de services. Ainsi, Comme vous êtes à 35 h hebdomadaires et que vous réalisez normalement 7 h de travail par jour, vous pourrez récupérer les heures effectuées pendant cette matinée.



• Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 - Circulaire NOR : CPAF1802864C du 15 février 2018

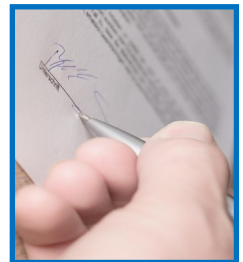
PÉRENNISATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Sandrine P. : Pouvez-vous me confirmer que la rupture conventionnelle est encore possible dans mon cas (Je suis agent titulaire depuis 2023)?

UNSA : OUI, la rupture conventionnelle était déjà ouverte, de façon durable, aux agents contractuels en CDI depuis le 1^{er} janvier 2020. Pour les fonctionnaires titulaires, elle relevait jusqu'ici d'une **phase d'expérimentation engagée de 2020 à 2025** et qui a permis à plus de 13 000 fonctionnaires des 3 versants de la Fonction Publique de bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Le bilan jugé satisfaisant a conduit à **inscrire définitivement le dispositif dans le Code général de la Fonction Publique**. Les textes réglementaires d'application seront prochainement mis à jour.

Ce dispositif permet à un agent public et à son employeur de convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Ainsi, les agents qui ont un projet professionnel peuvent quitter la fonction publique, dans de bonnes conditions d'accompagnement, notamment financier.



- Articles L.552-1 à L.552-5 du code général de la fonction publique.
- Notre dossier dans le « CANARD » Janvier 2020

AUTORISATIONS D'ABSENCE : UN PROJET DE DÉCRET INACCEPTABLE !

Vous trouverez ci-dessous le communiqué de presse de l'**UNSA** concernant les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et certains événements familiaux.

Une pétition est également mise en ligne, nous vous invitons à la signer et à la partager massivement :

Pas de perte de droits !

[Cliquez sur ce lien pour signer la pétition](#)

[Communiqué de presse UNSA](#)



UNSA TERRITORIAUX

UNION DÉPARTEMENTALE DU BAS-RHIN
UNION RÉGIONALE GRAND EST

19, Rue des Vignes
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN
Tél. 03 88 24 11 09 - unsa67@orange.fr

Permanences téléphoniques :
Tous les jours ouverts (lundi à vendredi) :
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00



BULLETIN D'ADHÉSION & PRLVT. SEPA

La cotisation syndicale ouvre droit à un **crédit d'impôt égal à 66 %** du montant annuel cotisé (art 23 de la loi n° 2012-1510).

Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR, Philippe KRAUSS,
Cécile WATRON. Illustrations Christophe WATRON,
Photos Pixabay, Pexels, **UNSA**.