

Madame la PCA-SDMIS  
Cc : Monsieur le DDMSIS,  
Préfecture du Rhône  
SDMIS - 17 rue RABELAIS, 69003 LYON

Lyon 7<sup>ème</sup> arrondissement, le jeudi 12 mars 2026

**Réf : 2026\_08 1203**

**Objet** : Mise en demeure, cessation des discriminations syndicales et rétablissement de l'égalité de traitement au SDMIS

Madame, Monsieur,

Il est des situations qui, à force de durer, finissent par révéler moins l'inattention que la volonté tacite de laisser s'installer un déséquilibre. Depuis plusieurs années, notre organisation professionnelle, le **Syndicat AUTONOME SDMIS, organisation professionnelle apolitique et indépendante, alerte sans relâche** sur une discrimination syndicale persistante, documentée, et désormais structurelle. Les faits, constants et convergents, ne relèvent plus de l'incident mais du système. C'est pourquoi nous sommes aujourd'hui contraints de vous adresser la présente **mise en demeure**, afin que cessent immédiatement les atteintes portées à l'égalité syndicale et à la liberté constitutionnelle d'organisation.

## **1. Une discrimination ancienne, connue, et pourtant jamais corrigée**

Dès le **2 janvier 2021**, nous vous signalions par écrit que :

« *Aucun respect des règles ne semble figurer sur plusieurs sites [...] Car actuellement nous subissons par ces faits une discrimination évidente.* »

Ce courrier, resté sans effet, atteste que l'administration **avait pleine connaissance** des manquements. Six années ont passé. Les mêmes faits persistent. Les mêmes constats se répètent. Les mêmes demandes demeurent ignorées.

## **2. Des règles rappelées par l'administration elle-même, mais jamais appliquées**

Le **28 septembre 2020**, le Directeur des Ressources Humaines rappelait formellement que chaque organisation syndicale dispose **d'un seul panneau par site**, l'affichage doit être strictement limité à cet espace, les responsables de site doivent veiller au respect de cette règle.

Or, ce mardi 10 mars 2026, encore, à **8h54**, au site de l'état-major du **17 rue Rabelais**, en présence d'agents de la SDRH, nous avons constaté, comme c'est le cas dans de nombreux centres, unités et services, des affichages multiples et redondants pour certaines organisations syndicales.

- La règle existe
- Elle est connue.
- Elle n'est pas appliquée.

Et cette non-application est **sélective**.

### **3. Une minimisation institutionnelle devenue un mécanisme de discrimination**

La répétition des alertes, l'absence de réaction, la banalisation des manquements et l'inaction hiérarchique constituent ce que les sciences sociales nomment la minimisation, un processus par lequel une injustice répétée devient une normalité tolérée. La minimisation est un **indice majeur de discrimination systémique**. Elle est ici manifeste.

### **4. Une atteinte directe à l'égalité syndicale en période pré-électorale**

En période pré-électorale, l'égalité d'accès aux moyens syndicaux n'est pas une option, c'est une exigence absolue, rappelée tant par la Constitution que par le Code général de la fonction publique. Or, malgré nos demandes répétées, restées sans réponse, visant à permettre l'accès de nos cadres aux centres, unités et services disposant de panneaux d'affichage syndical, l'administration persiste à maintenir une situation d'inégalité manifeste. Cette inertie, dans un contexte où chaque organisation doit pouvoir informer librement les agents, constitue une atteinte directe à la liberté syndicale, protégée par le **Préambule de 1946**, l'article **L. 2141-4 du CGFP**, ainsi que par la jurisprudence constante du **Conseil d'État**, qui impose à l'administration une stricte neutralité dans l'accès aux moyens syndicaux (CE, 12 juin 2013, *Fédération FO Énergie et Mines*, n° 358521).

Le principe d'égalité entre organisations professionnelles implique que chacune bénéficie des mêmes facilités matérielles, notamment en période pré-électorale, où toute distorsion peut altérer la sincérité du scrutin. Le Conseil d'État a rappelé que l'administration commet une **rupture d'égalité** lorsqu'elle accorde à certaines organisations un accès privilégié aux moyens d'expression ou de communication (CE, 25 juillet 2013, *Syndicat national des professionnels de santé*, n° 352427). En refusant de garantir notre accès aux panneaux d'affichage, tout en laissant d'autres organisations multiplier les affichages irréguliers, l'administration crée un déséquilibre qui porte atteinte à la loyauté du débat syndical et à la sincérité du processus électoral.

Cette situation est d'autant plus grave que l'administration a l'obligation positive de garantir l'exercice effectif de la liberté syndicale, et non de se contenter d'une neutralité passive. Le juge administratif a rappelé que l'autorité territoriale doit prendre « toutes mesures utiles » pour assurer l'égalité d'accès aux moyens syndicaux (CE, 19 juillet 2017, *Syndicat CGT du ministère des affaires étrangères*, n°

396843). En s'abstenant d'agir malgré nos alertes, l'administration se place dans une situation de **carence fautive aggravée**, engageant sa responsabilité et portant atteinte à un droit fondamental.

## 5. Une discrimination qui s'étend désormais à la protection fonctionnelle

La discrimination dont notre organisation est victime se manifeste avec une acuité particulière dans le traitement réservé à la protection fonctionnelle. Alors que plusieurs agents du SDMIS, y compris certains ayant commis des fautes **détachables du service** qui ont obtenu sans difficulté la protection fonctionnelle, le président départemental du Syndicat AUTONOME s'est vu opposer un refus, et ce alors même que les faits dénoncés étaient directement liés à l'exercice de ses **fonctions syndicales**, lesquelles bénéficient d'une protection constitutionnelle (Préambule de 1946, al. 6) et sont, selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, **indissociables du service** (CE, 12 mars 2010, n° 312251 ; CE, 30 décembre 2011, n° 344081).

Cette différence de traitement, que rien ne justifie objectivement, constitue une **rupture manifeste d'égalité** au sens de l'article **L. 131-1 du Code général de la fonction publique**, ainsi qu'une **entrave au droit syndical**, dès lors que la protection fonctionnelle doit être accordée à tout agent victime d'attaques, de pressions, d'injures ou de discriminations à raison de ses fonctions (art. **L. 134-1 et L. 134-5 du CGFP**). Le Conseil d'État a rappelé que l'administration doit prendre **toutes mesures utiles** pour garantir l'exercice effectif des droits syndicaux (CE, 19 juillet 2017, n° 396843), et que toute différence de traitement entre agents placés dans des situations comparables doit être justifiée par un motif objectif (CE, 25 juillet 2013, n° 352427).

Le Tribunal administratif, qui n'avait pas connaissance des éléments révélant cette rupture d'égalité, notamment les protections fonctionnelles accordées à d'autres agents dans des situations moins favorables (placés en garde à vue, mis en examen), n'a pu en apprécier la portée. Ces éléments, désormais établis, démontrent que le refus opposé au président du SA SDMIS ne relève ni d'une analyse juridique neutre, ni d'une appréciation objective des faits, mais s'inscrit dans un **traitement différencié** dont la seule constante est la qualité de représentant syndical du demandeur. Ils seront, à ce titre, régulièrement produits devant la Cour administrative d'appel, conformément à la jurisprudence qui admet la prise en compte d'éléments nouveaux lorsqu'ils éclairent la réalité d'une discrimination ou d'une rupture d'égalité.

Enfin, notre courrier n° 2026\_06 du 4 février 2026, sollicitant un réexamen conforme au droit, est resté sans réponse, révélant une **carence fautive persistante** de l'administration. La protection fonctionnelle n'est pas une faveur, c'est un droit. Son attribution sélective, au détriment d'un représentant syndical, est juridiquement intenable et constitue un indice supplémentaire de la discrimination systémique que nous dénonçons.

## 6. Une discrimination structurelle confirmée par l'exclusion des groupes de travail 2023 et le protocole d'accord 2024

La discrimination dont notre organisation est victime apparaît avec une netteté particulière dans la manière dont ont été constitués et conduits les groupes de travail de l'année 2023, puis dans le protocole d'accord signé en 2024. Par courrier du **9 décembre 2022**, le Directeur départemental et métropolitain nous a expressément indiqué que, faute de siège au Comité Social Territorial, le SA SDMIS ne serait pas associé aux groupes de travail, mais seulement autorisé à transmettre des contributions écrites. Cette justification, présentée comme un critère objectif, est pourtant **juridiquement infondée**. D'une part, la représentativité locale du SA SDMIS est attestée par son siège en CAP et par sa troisième place en nombre de voix parmi les organisations représentant les agents de catégorie C, conformément aux critères posés par l'article **L. 2111-1 du Code général de la fonction publique**. D'autre part, les groupes de travail ne sont pas des instances soumises aux règles de représentativité du CST. Ils relèvent du **dialogue social interne**, lequel doit respecter les principes d'égalité et de neutralité rappelés par le **Conseil d'État** (CE, 12 juin 2013, *Fédération FO Énergie et Mines*, n° 358521).

Plus encore, le critère invoqué pour nous exclure n'a pas été appliqué aux autres organisations. L'organisation **Action Catégorie C**, dépourvue de siège au CST, n'ayant pas déposé de liste commune avec Avenir Secours et ne disposant d'aucune représentativité locale propre, a pourtant été pleinement associée aux groupes de travail, puis admise comme signataire du protocole d'accord 2024. La gouvernance du SDMIS ne pouvait ignorer ni l'absence de liste commune, ni la distinction statutaire entre ces organisations, dotées de structures et de présidences distinctes. En traitant comme « représentative » une organisation qui ne l'était pas, tout en excluant une organisation effectivement implantée et élue en CAP, l'administration a créé une **rupture manifeste d'égalité**, prohibée par l'article **L. 131-1 du CGFP** et par la jurisprudence constante (CE, 25 juillet 2013, *Syndicat national des professionnels de santé*, n° 352427).

Pendant toute l'année 2023, notre organisation a ainsi été tenue à l'écart des échanges, des arbitrages et des constructions collectives qui ont conduit au protocole d'accord 2024, réduite à un rôle de contributrice silencieuse, tolérée par écrit mais absente des lieux où se prennent les décisions.

Nos courriers successifs, notamment celui du **21 février 2023**, sollicitant un retour à l'égalité d'accès au Conseil d'Administration, et celui du **10 juillet 2025**, dénonçant l'exclusion des travaux collectifs, sont restés sans réponse satisfaisante, révélant une volonté persistante de nous maintenir à l'écart du dialogue social. Or, la liberté syndicale implique non seulement la possibilité d'exprimer des positions, mais aussi celle de **participer effectivement** aux discussions (CE, 19 juillet 2017, *Syndicat CGT du ministère des affaires étrangères*, n° 396843). La possibilité de « contribuer par écrit » ne saurait donc être assimilée à une participation réelle. Celle-ci constitue une **discrimination indirecte**, privant notre organisation d'un accès égal aux informations, aux débats et aux décisions.

Le protocole d'accord 2024, signé par trois organisations dont l'une ne disposait d'aucune représentativité locale, porte ainsi la marque d'un déséquilibre originel, celui d'un dialogue social organisé sans nous, voire contre nous, en contradiction avec les principes de neutralité, d'impartialité et d'égalité qui s'imposent à l'autorité territoriale. Loin d'être un simple épisode, cet enchaînement révèle une discrimination structurelle, qui ne se contente pas de limiter notre visibilité, mais

visé à nous exclure durablement des processus où se décident les conditions d'emploi et de rémunération des agents que nous représentons.

## Mise en demeure

Au regard de l'ensemble des éléments exposés, et compte tenu de la gravité des atteintes portées à l'égalité syndicale, à la liberté syndicale et au principe de neutralité de l'administration, **nous vous mettons formellement en demeure** de prendre, sans délai, les mesures suivantes :

- **faire cesser immédiatement les affichages multiples et irréguliers** bénéficiant à certaines organisations syndicales, en violation du principe d'égalité rappelé par l'article **L. 131-1 du Code général de la fonction publique** et par la jurisprudence du Conseil d'État (CE, 25 juillet 2013, *Syndicat national des professionnels de santé*, n° 352427) ;
- **rétablir l'égalité d'accès aux panneaux syndicaux** dans l'ensemble des centres, unités et services, conformément aux exigences constitutionnelles de liberté syndicale (Préambule de 1946, al. 6) et à l'article **L. 2141-4 du CGFP**, garantissant l'exercice effectif des droits syndicaux ;
- **procéder à un étiquetage clair, uniforme et opposable** de tous les panneaux syndicaux, afin de garantir la neutralité de l'administration et la loyauté du débat syndical, notamment en période pré-électorale, où toute distorsion constitue une atteinte à la sincérité du scrutin ;
- **rappeler par voie hiérarchique les règles applicables en matière d'affichage syndical** et en assurer un contrôle effectif, conformément à l'obligation positive de l'administration de garantir l'exercice des droits syndicaux (CE, 19 juillet 2017, *Syndicat CGT du ministère des affaires étrangères*, n° 396843) ;
- **réexaminer sans délai la demande de protection fonctionnelle du président départemental du SA SDMIS**, conformément aux articles **L. 134-1 et suivants du CGFP**, dès lors que le refus opposé révèle une **rupture manifeste d'égalité** au regard des protections accordées à d'autres agents dans des situations comparables, alors même que les faits dénoncés étaient directement liés à l'exercice de **fonctions syndicales**, protégées par la Constitution et reconnues comme **indissociables du service** par la jurisprudence (CE, 12 mars 2010 ; CE, 30 décembre 2011) ;
- **Rétablir pleinement et durablement notre organisation dans l'ensemble de ses droits au sein du dialogue social**, en garantissant que les exclusions passées, notamment celles intervenues entre 2022 et 2025, période durant laquelle notre organisation a été écartée des groupes de travail et du Conseil d'administration, ne produisent plus aucun effet sur les décisions en cours ou à venir. Si notre réintégration à la suite du mouvement de grève de 2025 a mis fin à cette exclusion, celle-ci a néanmoins eu des conséquences durables sur la construction du protocole d'accord 2024 et sur l'équilibre du dialogue social. Il appartient désormais à l'administration de veiller à ce que ces discriminations passées ne se prolongent sous d'autres formes et de garantir, conformément aux principes de neutralité et d'impartialité (CE, 12 juin 2013, *Fédération FO Énergie et Mines*, n° 358521), une participation équitable et effective du Syndicat AUTONOME à l'ensemble des travaux collectifs, notamment ceux prévus par le protocole 2025;
- **Communiquer l'intégralité des justificatifs relatifs à l'utilisation de la subvention exceptionnelle de 11 000 euros versée au syndicat SUD pour le**

**compte de l'intersyndicale**, ainsi que les résultats du contrôle annoncé comme relevant de la sous-direction de l'administration et des finances. Cette subvention, attribuée pour une action collective visant à défendre l'indemnité compensatrice de logement (ICL), ne pouvait être gérée de manière unilatérale par une seule organisation syndicale sans information ni transparence envers les autres organisations partenaires. L'absence de tout retour, de tout justificatif et de tout contrôle effectif, malgré notre courrier du 19 janvier 2026 resté sans réponse, constitue une atteinte au principe d'égalité entre organisations syndicales, une rupture de la loyauté du dialogue social et une gestion irrégulière de fonds publics attribués pour une action intersyndicale. Il appartient à l'administration de garantir la transparence, la traçabilité et l'égalité de traitement dans l'attribution et l'usage des subventions syndicales.

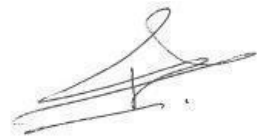
Nous vous demandons de nous informer par écrit **sous huit jours** des mesures concrètes prises pour mettre fin à l'ensemble des points cités supra, points qui caractérisent ces discriminations et rétablir l'égalité de traitement entre organisations professionnelles.

À défaut de réponse satisfaisante dans ce délai, nous nous laissons l'opportunité de saisir :

- **le Tribunal administratif**, notamment par la voie du **référé-liberté**, en raison de l'atteinte grave et manifestement illégale portée à la liberté syndicale ;
- **les autorités compétentes pour entrave au droit syndical**, infraction pénale prévue et réprimée par le Code du travail ;
- ainsi que **toute juridiction ou autorité administrative** susceptible de garantir le respect de nos droits et de faire cesser les discriminations constatées.

Veuillez agréer, Madame la présidente, Monsieur le directeur, l'expression de notre plus profond respect.

Pour le Syndicat AUTONOME SDMIS  
Le président, A/C Steeve MARTINEZ



*Les Autonomes*

S'ENGAGER À VOS CÔTÉS...  
RÉUSSIR ENSEMBLE !

