



CA-Orga

Note sur le décret 2017-1419 Carrière des agents investis d'un mandat syndical.

Le décret n° 2017-1419, en application de la loi « déontologie » est paru le 28 septembre 2017. En effet, la loi déontologie impose un traitement particulier des agents publics consacrant au moins 70 % de leur temps de travail à une activité syndicale, sur le principe « ni défavorisés, ni avantagés ».

Qui est concerné ? article 2 du décret

Le seuil de 70 % du temps de travail s'entend tout compris :

- DAS (décharge syndicale)
- Eventuelles décharges CHSCT, CESER, liées à l'activité syndicale
- ASA 13, ASA 15 et ASA 16 ponctuelles pour celles et ceux dont le temps de travail est annualisé.

1. Qui gère l'affaire ? (article 1 du décret)

FPE : L'autorité auprès de laquelle est placée la commission administrative paritaire compétente pour l'avancement (ou la promotion pour les chercheurs et enseignants chercheurs au MESRI)

FPH : l'autorité ayant le pouvoir de nomination, sauf pour les agents de catégorie A recrutés et gérés au niveau national pour qui c'est le chef d'établissement ou équivalent (article 12 du décret)

FPT : l'autorité territoriale de l'agent

2. Avancement :

a) par bonification d'ancienneté, article 3 du décret

Les agents publics consacrant au moins 70 % de leur temps de travail et depuis au moins 6 mois (article 6) à une activité syndicale bénéficient d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon.

Donc si chaque année 30% de la totalité des agents bénéficient de 3 mois de bonification et que 70 % de la totalité des agents n'ont aucune bonification, les agents publics consacrant au moins 70 % de leur temps de travail à une activité syndicale bénéficient d'une bonification minimale d'un nombre de mois de :

$$(3 \times 0,3) + (0 \times 0,7) = (3 \times 0,3) = 0,9 \text{ mois soit } 27 \text{ jours}$$

Donc si, pour les passages du 6^e au 7^e échelon et du 8^e au 9^e échelon, 30 % des agents ont une bonification d'un an, ce qui est le cas des personnels enseignants et assimilés, les agents publics consacrant au moins 70 % de leur temps de travail à une activité syndicale bénéficient d'une bonification minimale d'un nombre de mois de :

$$(12 \times 0,3) + (0 \times 0,7) = (12 \times 0,3) = 3,6 \text{ mois soit } 3 \text{ mois et } 18 \text{ jours}$$

b) cas des agents bénéficiant d'un quasi statut (CDI + rémunération ainsi et conditions d'avancement régies par des dispositions réglementaires), article 4 du décret :

Avancement quand les conditions réglementaires sont remplies,

ET QUE l'ancienneté est égale ou supérieure à l'ancienneté moyenne acquise par les agents de même niveau ayant accédé l'année précédente au niveau immédiatement supérieur

ET QUE au moins la moitié des agents de même niveau justifiant de la même ancienneté ont été promus.

3. formation obligatoire en cas de promotion de grade, article 5 du décret :

Elle peut être reportée à la demande de l'intéressé, sauf si EQP pour de nouvelles missions à la fin de la formation.

Rien d'autre n'est traité dans le décret concernant les promotions de grade, ni a fortiori pour les changements de corps, l'article 23 bis de la loi se suffisant à lui-même en la matière :

« Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur. »

4. rémunérations (article 7 du décret) :

a) primes et indemnités

Ne sont concernés que les agents bénéficiant d'une décharge complète (ou MAD) et les agents consacrant au moins 70 % de leur temps de travail à une activité syndicale.

- Conservation du montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans le corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé.
- si prime modulée au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion.
- Cas des logements de fonction : si perte de droit du fait de la décharge, bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

b) Ne sont pas concernées les primes et indemnités

- Représentatives de frais
- Liées au dépassement effectif du cycle de travail non versées à l'ensemble des agents du même corps ou cadre d'emploi.
- Liées à des horaires de travail atypiques, non versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emploi.
- Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci (Cas de l'outre-mer notamment). Pas de remboursement rétroactif des sommes indûment perçues.
- primes et indemnités limitées dans le temps, si le terme est échu (la décharge n'est pas suspensive).

c) Evolution des primes et indemnités

Si non basées sur un indice de rémunération, elles évoluent comme la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même corps ou cadre d'emplois, relevant de la même autorité de gestion, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

Un changement de régime de prime et / ou d'indemnités pour l'ensemble d'un corps, d'un grade ou d'un cadre d'emploi bénéficie aussi à l'agent bénéficiant d'une décharge complète qui en est issu.

Si l'agent change de corps, de grade ou de cadre d'emploi pendant la période où il est en décharge complète, la référence pour le calcul des primes et indemnités est celle de son nouveau corps, grade ou cadre d'emploi.

Lorsqu'un agent quitte sa décharge, ces dispositions s'appliquent aussi pour la période de retour à son emploi.

4 bis NBI et BI, article 13 du décret :

Conservée si au moins 6 mois d'ancienneté dans la situation y ouvrant droit, mais hors contingent.

5. Protection sociale complémentaire et prestations d'action sociale, article 14 du décret :

Les agents bénéficiant d'une décharge complète (ou MAD) : Ils en bénéficient auprès de l'autorité qui a accordé la décharge ou prononcé la MAD.

6. Entretien d'accompagnement pour les agents consacrant l'intégralité de leur service à une activité syndicale, article 15 du décret

L'agent consacrant la totalité de son temps de travail à une activité syndicale peut solliciter chaque année, auprès du responsable des ressources humaines du service ou de l'établissement dont il relève, cet entretien, qui est alors de droit, de même lors d'une réintégration dans l'emploi « normal ».

Cet entretien porte principalement sur :

- Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;
- Les besoins de formation professionnelle ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité

Cet entretien ne peut pas porter sur la manière de servir.

7. Entretien d'accompagnement pour les agents consacrant au moins 70 % de leur temps de travail à une activité syndicale, article 16 du décret

Idem que le 6., sauf :

- C'est le supérieur hiérarchique qui fait l'entretien.
- Il peut porter sur la valeur professionnelle

Ne sont concernés ni les agents soumis au régime de la notation, ni ceux appartenant à un corps de personnels d'inspection pédagogique, de personnels de direction d'établissement d'enseignement, de personnels enseignants, de personnels d'éducation, des psychologues de l'éducation nationale, de chercheurs, d'enseignants-chercheurs ou personnels assimilés.

Les dispositions précédentes figurant dans les décrets relatifs au droit syndical dans chacun des trois versants de la fonction publique sont :

- Abrogées (FPE décret 82-447 article 19, FPT décret 85-397 article 31)
- ou modifiée (FPH décret 86-660 article 29).

8. Observations :

1. Ce décret étend les garanties qui n'étaient jusque là accordées qu'aux agents en décharge complète (ou MAD) aux agents consacrant au moins 70 % de leur temps de travail à l'activité syndicale.

Toujours rien pour les agents qui ont une décharge inférieure à 70 %, ni pour les promos, ni pour les primes et indemnités, ni pour les entretiens annuels.

Pour eux, aucune garantie, mais ce n'est pas nouveau. La jurisprudence continuera donc à s'appliquer.

Les cas patents de discrimination syndicale en la matière, en dehors du fait qu'ils devront être traités avec la plus grande attention en CAP, devront être signalés pour que la DGAFP en soit saisie.

2. Les dispositions concernant l'avancement d'échelon vont être coton à mettre en œuvre, notamment d'un point de vue technique, il serait étonnant que les programmes informatiques permettent d'indiquer une bonification d'ancienneté un peu atypique.

3. Rien n'est prévu en sus de la loi pour les promotions de grade, ni a fortiori pour les changements de corps, cela laisse présager un peu de contentieux.

4. Nos élus dans les CAP devront être dûment informés de tout cela, et notamment sur la nécessité de ne pas compter les >70 % dans les contingents ni pour les bonifs d'ancienneté pour l'avancement, ni dans les promos de l'année précédente pour les promos de grade, sauf à créer d'incontrôlables usines à gaz. Seule solution : bonif d'avancement et promos en sus des contingents.

5. Attention au critère de 6 mois d'ancienneté pour les dispositions relatives à l'avancement et au maintien de la (nouvelle) bonification indiciaire.

Jacques Lacroix, 16 octobre 2017.