

Compte rendu du GT « Modernisation des garanties des agents exerçant une activité syndicale »

FSU : Jacques Lacroix, Didier Bourgoïn, Luce Desseaux

Toutes les OS

DGAFF : Le Goff, directeur, V.Gronner, adjointe, DGCL, FHF.

LeGoff a rappelé le principe de l'égalité de traitement traduit dans la loi de déontologie : ni avantagés, ni pénalisés dans la carrière ni la rémunération ; il a rappelé la diversité des pratiques, plus ou moins cadrées, compliquées à acter.

La FSU pointe que les éléments étaient déjà connus lors de la dernière réunion en 2014, et demande ce qu'il va y avoir dans le décret et ce qu'il ne va pas y avoir. L'enjeu est important.

LeGOFF: l'objectif premier est que le décret soit étudié lors du CCFP du 11 avril, publication avant début mai, circulaire d'application, tendu partout, pas sûr que ça passe dans le sup pour PPCR...

Présentation V. Gronner :

art 23 bis Les dispositions sont applicables de plein droit sans nécessité de traduction réglementaire ; il y a besoin d'adaptation (ex. sur l'année scolaire pour ministères éducatifs) ; assimilation 70-100 % .
avancement « moyen », échelon spécial, avancement de grade au choix ,
un entretien annuel distinct selon déchargé à temps plein ou non ; pas d'appréciation de la valeur professionnelle, sauf mesures figurant dans les statuts ; conservation de la NBI

Entrée en vigueur au mois de mai

Accès au 3ème concours (pas dans le décret mais ds circulaire)

quand considère t on qu'il y a un problème ?

Ni pénalisés, ni avantagés

Être inscrit sur un tableau d'avancement (ça devient automatique) peut constituer un signe de discrimination syndicale : si 50 % ou plus ont été promus, il doit y avoir logique d'équilibre.

L'employeur considère l'ensemble de la carrière ; il peut arriver qu'il n'y ait pas de promotion effective.

Certains paragraphes du document préparatoire sont déjà presque des formulations permettant de rédiger du réglementaire.

La FSU trouve l'idée intéressante de quantifier l'idée de discrimination...et pointe le problème de référence de ce qui s'est passé : comme la discrimination s'évalue a posteriori, il pourrait n'y avoir aucun-e déchargé-e syndical-e promu-e l'année zéro pour les nouveaux grades issus de PPCR .De plus il ne faudrait pas que des employeurs puissent se retrancher derrière ce quantum pour penser être protégés d'une accusation de discrimination.

La DGAFF répond que rien n'interdit qu'un agent déchargé soit inscrit sur un tableau d'avancement et rappelle qu'il y a un maquis de primes et qu'il y a maintien des indemnités liés à la fonction ; besoin de justifier auprès du Conseil d'Etat ex cycles de travail atypiques ou ISG

Plusieurs OS (dont CGT) rappellent que ce doit être une norme positive qui ne doit pas remettre en cause des dispositions plus favorables qui seraient déjà en place ici ou là.

Le principe d'un entretien annuel pour les déchargés à 100 % a également fait l'objet d'échanges.

La question des contractuels reste posée ; pour l'administration, il n'y a pas de problème : ils bénéficient d'un quasi-statut.

Présentation du projet de circulaire et de décret le 27 février CCFP fin mars + projet ordonnance mobilité