



Modernisation des garanties des agents exerçant une activité syndicale

GT du 2 février 2017



Le Gouvernement a la volonté de **conforter la place de l'engagement** syndical au sein de la fonction publique et de mener à son terme le chantier de modernisation des garanties essentielles qui sont applicables aux agents investis de fonctions syndicales.

Le constat de pratiques hétérogènes entre les trois fonctions publiques ont plaidé pour une harmonisation et une simplification des règles applicables aux agents qui souhaitent s'investir dans le syndicalisme. L'unité de la fonction publique implique également la constitution de socles communs de garanties.

La concertation menée sur la modernisation des garanties essentielles qui sont applicables aux agents investis d'une activité syndicale, initiée par les accords de Bercy, a donné lieu à l'élaboration d'un **relevé de conclusions en date du 14 avril 2014**.

Ce relevé de conclusions consacre trois axes forts de l'engagement du Gouvernement :

- ✓ assurer une meilleure reconnaissance de l'activité syndicale (socle commun, principe d'assimilation),
- ✓ clarifier et harmoniser les règles en matière d'avancement et de régime indemnitaire,
- ✓ mettre en place un accompagnement RH des déchargés syndicaux.



L'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 issu de l'article 58 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 confirme cet engagement.

I.-Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une **décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire.**

II.-Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis **au moins six mois au cours d'une année civile**, de l'une des mesures prévues au I et **qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale** a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :

1° Son **avancement d'échelon** a lieu sur la base de **l'avancement moyen**, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ;

2° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un **avancement d'échelon spécial**, ce fonctionnaire est **inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement** de cet échelon spécial, **au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon**, relevant de la **même autorité de gestion** et **ayant accédé**, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial ;

3° 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.

(...)

III.-Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I et qui consacre une quotité de temps de travail **au moins égale à 70 % et inférieure à 100 %** d'un service à temps plein à une activité syndicale est **soumis au II**.

IV.-Par dérogation à l'article 17, le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I du présent article et qui consacre une quotité de temps de travail **au moins égale à 70 % et inférieure à 100 %** d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit à un **entretien annuel** avec l'autorité hiérarchique dont il relève, **sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle**.

Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque les dispositions du statut particulier de son corps ou cadre d'emplois d'origine prévoient le maintien d'un système de notation.

V.-Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des **acquis de l'expérience professionnelle**.

VI.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le fonctionnaire soumis aux II et III conserve le **bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire** et dans lesquelles le fonctionnaire soumis au même II bénéficie d'un **entretien sans appréciation de sa valeur professionnelle**.

NOTA :

Conformément à l'article 58 V de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, **les II à IV de l'article 23 bis entrent en vigueur à la date de publication du décret en Conseil d'Etat** prévu au VI du même article.

Par ailleurs, ce même article 58 de la loi du 20 avril 2016 prévoit la **prise en compte des activités syndicales pour l'accès au troisième concours**.



- La loi regroupe les principales dispositions régissant la carrière des déchargés syndicaux en un **article dédié** au sein du titre Ier du statut général : c'est une façon de réaffirmer l'unité de la fonction publique et d'assurer un socle commun de garanties pour les agents déchargés,
- Elle fixe un **seuil de décharge syndicale** (70% de DAS ou de MAD) à partir duquel les agents investis d'une activité syndicale bénéficient des mêmes garanties que les agents totalement déchargés afin de simplifier la gestion par les employeurs publics,
- Elle fixe une **condition d'ancienneté de six mois** pour bénéficier du régime dérogatoire. Il est envisagé d'insérer dans le projet de décret, outre la période de référence à l'année civile, la référence à l'année scolaire.
- Elle prévoit un droit à un avancement d'échelon et une **inscription de plein droit sur tableau d'avancement** afin de bénéficier d'un avancement de grade ou d'un avancement d'échelon spécial lorsque certaines conditions sont remplies : le critère de l'ancienneté acquise (dans le grade ou dans l'échelon) par les agents promus l'année précédente doit être utilisé. Une circulaire précisera cette notion d'ancienneté dans le grade (prise en compte des périodes de détachement, condition de prise en compte des périodes de congé parental...). Le périmètre à retenir pour faire cette comparaison est celui de l'autorité de gestion.



- La loi crée **un régime adapté d'entretiens RH sans appréciation de la valeur professionnelle** pour les déchargés à temps plein et les déchargés « assimilés » (entretien d'accompagnement RH et entretien de suivi). Ce dispositif vise à assurer pour les intéressés un suivi de leur carrière.
- Elle prend en compte **des compétences acquises dans l'exercice** d'un mandat, au titre des acquis de l'expérience professionnelle, (reprise de l'art. 15 de la loi de 1983),
- Elle ouvre les voies d'accès par **troisième concours** aux agents qui bénéficient de décharges d'activité de service pour une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein.



Le respect du principe :

« ni pénalisés ni avantagés »

La mise en œuvre du principe « ni pénalisés, ni avantageés » pourrait être articulée autour de deux lignes directrices:

- **Renforcer le respect de l'égalité de traitement** entre les agents qui exercent une activité syndicale en identifiant avec précision les bénéficiaires du dispositif dérogatoire. Dès lors que la condition de taux de décharge est réunie, les agents déchargés (ou mis à disposition) pour une activité syndicale doivent être assimilés à des agents totalement déchargés (permanents syndicaux).
- **Limiter les risques de discrimination syndicale** en clarifiant les règles de promotion après inscription sur un tableau d'avancement.

La nécessité de respecter le principe « ni pénalisés ni avantageés » pourrait également être rappelée par circulaire. Celle-ci pourrait souligner que **l'absence de promotion d'un déchargé inscrit sur un tableau d'avancement peut constituer un signe de discrimination syndicale lorsque la moitié ou plus des agents justifiant d'une ancienneté de service dans le grade égale ou inférieure à celle dont justifie le déchargé syndical ont été promus.**



Clarifier et harmoniser les règles indemnitaires

- **Le principe posé par le Conseil d'Etat: le déchargé conserve l'équivalent du montant des primes et indemnités attachées à ses fonctions, à son grade ou à son emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé à l'exception de certaines indemnités (CE, Section, 27 octobre 2012, n° 344801).**

« il résulte de la combinaison de ces dispositions [lois du 13 juillet 1983 et du 11 janvier 1984] que le fonctionnaire de l'Etat qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service ; que, sous les mêmes réserves, le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge partielle de service a droit, durant l'exercice de son mandat syndical, au versement de l'ensemble des primes et indemnités qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il continue d'exercer, au taux déterminé pour les fonctions effectivement exercées appliqué sur la base d'un temps plein ; »

- **En conformité avec cette décision du Conseil d'Etat, le projet de décret pourrait maintenir les primes et indemnités attachées à l'emploi de l'agent déchargé à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières.**

Seraient exclues de cette « garantie de maintien » les primes et les indemnités destinées à compenser des charges et des contraintes particulières auxquelles le déchargé n'est plus exposé du fait de sa décharge. Le périmètre d'exclusion pourrait être le suivant:

- les indemnités représentatives destinées à couvrir les frais inhérents à la fonction ou à l'emploi occupé avant la date de la décharge totale (ex : remboursement des dépenses réelles sur justificatifs: transport, nuitée, repas,);
 - ❖ **Nota: les déchargés entre 70% et 100% continueront de bénéficier du remboursement des frais engagés au titre des missions qu'ils conservent**
- les primes et les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail (heures supplémentaires) ;
- les primes et les indemnités liées aux cycles de travail « atypiques » et qui ne s'appliquent pas de manière systématique à l'ensemble des agents d'un même corps (ex : travail de nuit);
- les primes et les indemnités versées au titre du lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent ne justifie plus le versement de ces primes (selon que l'agent aura ou non conservé son domicile) (ex : indemnités de sujétions géographiques).

➤ **Période de référence pour le calcul du montant des primes et indemnités maintenues.**

Montant global des primes et indemnités perçus par l'agent durant l'année précédant sa décharge.

➤ Clarifier les règles d'évolution des primes selon plusieurs principes :

- ❖ **Non proratisation** des primes en fonction du temps effectivement consacré aux fonctions pour les **déchargés à temps partiel** (taux déterminé sur la base d'un **taux plein**);
- ❖ Application de **l'évolution annuelle de la moyenne** des montants servis aux agents du même corps (du même périmètre de gestion et du même périmètre de primes) ou cadre d'emplois.
- ❖ Des exceptions toutefois : les primes calculées par référence à l'indice détenu dans l'échelon et qui le resteraient ;
- ❖ Création d'un droit à l'attribution d'une **nouvelle prime instituée postérieurement à la décharge**;
- ❖ Maintien de la NBI lorsque le fonctionnaire en a bénéficié pendant **une année** avant sa décharge.

Un régime adapté d'entretiens RH

➤ **L'entretien RH avec le responsable de ressources humaines favorise l'accompagnement de la carrière de l'agent totalement déchargé et facilite la reprise d'activité dans le service.**

Il s'agirait d'évoquer lors de cet entretien:

- ❖ toutes thématiques utiles à l'accompagnement de la carrière;
- ❖ les acquis de l'expérience professionnelle y compris ceux résultant de l'activité syndicale;
- ❖ les besoins de formation eu égard aux missions qui pourraient être imparties, aux compétences à acquérir et au projet professionnel;
- ❖ les perspectives d'évolution professionnelle en terme de carrière et de mobilité.
- ❖ Le compte rendu d'accompagnement ne peut comporter aucune appréciation de la valeur professionnelle ; il vaut appréciation de la valeur professionnelle dans les conditions prévues par les décrets du 28 juillet 2010, du 29 septembre 2010 et du 16 décembre 2014.



- **L'entretien annuel de suivi avec le supérieur hiérarchique direct prévoit des objectifs adaptés au temps de travail de l'agent partiellement déchargé (DAS ou MAD > 70 %).**

L'entretien annuel de suivi porterait sur :

- ❖ les objectifs qui lui sont assignés pour l'année à venir, compte tenu de la durée effective de son temps de travail au sein du service, et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels;
- ❖ les acquis de son expérience professionnelle;
- ❖ les besoins de formation eu égard notamment aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel.
- ❖ Le chef de service pourra être saisi d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien annuel de suivi.



Merci de votre attention

