

Nantes, le 14 novembre 2017

Le Président du Centre de gestion
à
Mesdames et Messieurs les Maires
et Présidents d'établissements publics affiliés

Dossier suivi par : Mme Christiane STRUILLOU/MC
Tél : 02 40 20 00 71
carrieres@cdg44.fr

Référence : LOI 83-634 du 13.07.1983

Décret 2017-1419 du 28.09.2017

n/circulaire du 29.09.2017 sur l'entretien professionnel

Objet : Garanties accordées aux fonctionnaires exerçant une activité syndicale à au moins 70% – Effet du 1^{er} octobre 2017

PJ. : 2

Dans notre circulaire citée en référence, nous étions dans l'attente du décret en conseil d'État fixant les modalités d'application de l'article 23 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 qui fixe les principales dispositions relatives à la carrière des agents publics (fonctionnaires ou agents contractuels) exerçant une activité syndicale dans une fonction publique (FPE, FPH, FPT).

Le décret attendu le n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 est paru le 30 septembre 2017. Celui-ci est applicable à compter du 1^{er} octobre 2017 et concerne les agents publics consacrant :

- la totalité de leur service à une activité syndicale
- ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un temps plein.

Ce décret renforce les garanties accordées dans quatre domaines : l'avancement, la rémunération, l'évaluation, les prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire.

Les agents publics bénéficiant d'une décharge d'activité de service ou mis à disposition d'une organisation syndicale sont en effet réputés conserver leur position statutaire et de ce fait, ont droit à un déroulement de carrière, le maintien de primes et de NBI dans certains cas.

Signalé : Les garanties prévues ci-dessous ne sont appliquées que si l'agent fonctionnaire ou contractuel bénéficie depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile de la décharge d'activité d'au moins 70 % ou d'une mise à disposition dans le cadre d'une activité syndicale.

➤ L'AVANCEMENT

L'AVANCEMENT D'ECHELON

L'avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen constatée au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade. Une bonification de l'ancienneté détenue peut être appliquée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle (Article 3 du décret 2017-1419). Aucune disposition dans la FPT ne prévoit ce cas actuellement.

L'avancement à l'échelon spécial : l'inscription au tableau d'avancement est de plein droit 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 (Article 23 bis de la loi 83-634).

L'AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX

Le 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 (Article 23 bis de la loi 83-634).

« L'AVANCEMENT » D'UN AGENT EN CDI

« L'avancement » d'un agent contractuel en CDI dont la rémunération et les conditions d'avancement sont régies par des dispositions réglementaires est prononcé dès lors :

- qu'il remplit ces conditions,
- que son 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 qu'au moins la moitié des agents de même niveau justifiant de la même ancienneté ont été promus. (*Article 4 du décret 2017-1419*).

INCIDENCE DU CHANGEMENT DE GRADE OU DE CADRE D'EMPLOIS

Formation

L'obligation de suivi de la formation résultant d'une promotion dans un grade supérieur ou cadre d'emplois peut être reportée, à la demande de l'intéressé, jusqu'à sa réintégration dans le service. Ce report ne peut toutefois être accordé lorsque la formation permet d'apprécier, lors des épreuves de fin de formation, l'aptitude de l'agent à exercer les missions de son nouveau grade, corps ou cadre d'emplois.

Primes ou indemnités

Le montant des primes et indemnités est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont il devient titulaire.

> LA RÉMUNÉRATION

CONSERVATION DES PRIMES ET INDEMNITES AVANT LA DECHARGE OU LA MISE A DISPOSITION

L'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées avant d'en être déchargé.

Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein. L'article 8 du décret 2017-1419 fixe les règles particulières de progression des primes et indemnités selon la référence à un montant lié à un cadre d'emplois, à un indice ou intervenant ultérieurement à l'octroi de la décharge ou mise à disposition.

Toutefois, pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion.

L'agent logé qui perd le droit à une concession de logement du fait de cette décharge d'activité de service bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

Les primes et indemnités destinées à compenser des charges ou contraintes sont exclues de cette garantie l'agent, du fait de son activité syndicale n'y étant plus soumis (frais professionnels, primes liées au dépassement du cycle de travail etc.).

CONSERVATION DES PRIMES ET INDEMNITES APRES LA FIN DE LA DECHARGE OU MISE A DISPOSITION

L'agent réintégré dans un emploi perçoit les primes et indemnités attachées à cet emploi. Il bénéficie d'un montant indemnitaire au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité de gestion occupant un emploi comparable au sien, dans les limites des plafonds réglementaires. Ce montant cesse d'être versé dès lors que son bénéficiaire change de fonctions.

NBI

Le fonctionnaire qui exerce pendant une durée d'au moins six mois des fonctions donnant lieu au versement d'une nouvelle bonification indiciaire ou d'une bonification indiciaire avant d'être soumis aux dispositions du présent décret conserve le bénéfice de ces versements. Le maintien de cette bonification n'est pas pris en compte dans le contingent des bonifications accordées.

> L'ÉVALUATION

Le décret 2014-1419 précise que le dispositif d'entretien ne concerne pas les agents soumis à un dispositif de notation.

A la différence de l'entretien professionnel d'un fonctionnaire mené dans le cadre du décret 2014-1526, trois critères ne sont pas à analyser dans l'évaluation d'un agent exerçant une activité syndicale : la fixation des objectifs pour l'année suivante et leur réalisation, la manière de servir, la capacité d'encadrement.

Par ailleurs, le décret ne prévoit pas de transmission des entretiens au centre de gestion, ni de possibilité de révision ou de recours.

DEUX TYPES D'ENTRETIEN EXISTENT :

L'ENTRETIEN ANNUEL D'ACCOMPAGNEMENT :

Il est réalisé à la demande de l'agent par le responsable des ressources humaines (*Article 15 du décret 2017-1419*)

L'agent peut demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement conduit par le responsable des ressources humaines. S'il intervient avant le terme de la décharge syndicale ou de la mise à disposition ; cet entretien est de droit pour les agents consacrant l'intégralité de leur service à une activité syndicale.

L'entretien d'accompagnement porte principalement sur :

- 1° Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale,
- 2° Les besoins de formation professionnelle,
- 3° Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Il ne peut comporter aucune appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement se substitue au compte rendu de l'entretien professionnel prévu par les dispositions régissant l'appréciation de la valeur professionnelle lorsque l'agent ne dispose pas d'un compte rendu d'entretien de suivi prévu à l'article 16 du décret.

Vous trouverez en annexe 1 les différentes étapes de cette procédure.

L'ENTRETIEN ANNUEL DE SUIVI :

Il est mené par le supérieur hiérarchique (*Article 16 du décret 2017-1419*) (*Agent consacrant une quotité entre 70 % et moins de 100 % d'un temps plein au titre d'une activité syndicale*)

L'entretien annuel de suivi porte principalement sur :

- 1° Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale,
- 2° Les besoins de formation professionnelle,
- 3° Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Il ne peut comporter aucune appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Vous trouverez en annexe 2 les différentes étapes de cette procédure.

➤ LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE ET DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

L'agent qui bénéficie d'une décharge **totale** de service pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficie de l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire institués, en application des articles 9 et 22 bis de la loi du 13 juillet 1983, par l'employeur qui a accordé la décharge d'activité.

Mes services restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.



Le Président,

Philip SQUELARD