

# Crédit de temps syndical (Décharges de service - Crédits d'heures)

FICHE 9

Droit syndical  
11/2017

## 1. CREDIT DE TEMPS SYNDICAL (DÉCHARGE D'ACTIVITÉ DE SERVICE - CRÉDITS D'HEURES)

C'est la [section II](#) du chapitre II du titre II du [décret n° 82-447](#) du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique qui se consacre à ce sujet. Depuis la parution du [décret n°2012-224](#) du 16 février 2012, [l'article 16](#) a été profondément modifié et [l'article 17](#) a été abrogé.

[L'article 16](#) du [décret n° 82-447](#), modifié par le [décret n°2012-224](#) du 16 février 2012, puis modifié par le [décret n° 2013-451](#) du 31 mai 2013, stipule maintenant :

*"I. - Un **crédit de temps syndical**, utilisable sous forme de décharges de service ou de crédits d'heure selon les besoins de l'activité syndicale, est **déterminé**, au sein de chaque département ministériel, à l'issue du **renouvellement général des comités techniques**. Son montant global, exprimé en effectifs décomptés en équivalents temps plein, est calculé en fonction d'un barème appliqué aux effectifs. Ce montant est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du département ministériel entraînant une variation de plus de 20 % des effectifs.*

*II. - Le contingent global de crédit de temps syndical de chaque ministère est calculé par application du barème ci-après :*

*1° Un équivalent temps plein par tranche de 230 agents jusqu'à 140 000 agents ;*

*2° Un équivalent temps plein par tranche de 650 agents, au-delà de 140 000 agents.*

*Les effectifs pris en compte correspondent au nombre des électeurs inscrits sur les listes électorales pour l'élection au comité technique ministériel.*

*III. - Le contingent global de crédit de temps syndical est réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité, appréciée de la manière suivante :*

*1° La moitié du contingent ministériel résultant de l'application du barème est répartie entre les organisations syndicales **représentées au comité technique ministériel**, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;*

*2° L'autre moitié est répartie entre **toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ministériel**, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.*

*IV. - Des contingents globaux sont définis pour chaque établissement public et autorité administrative indépendante dont les effectifs ne sont pas représentés au comité technique ministériel par application du barème prévu au II.*

*Les effectifs pris en compte correspondent au nombre des électeurs inscrits sur les listes électorales pour l'élection au comité technique de proximité.*

*V. - Le contingent global de crédit de temps syndical propre à un établissement public ou à une autorité administrative indépendante est réparti de la manière suivante :*

*1° La moitié du contingent résultant de l'application du barème est répartie entre les organisations syndicales représentées au comité technique de l'établissement ou de l'autorité concerné, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;*

*2° L'autre moitié est répartie entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du même comité technique, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.*

*V bis. - Chaque organisation syndicale bénéficiaire de crédits de temps syndical au titre d'un contingent global ministériel et de contingents propres d'établissements publics relevant du périmètre du ministère concerné peut regrouper ces crédits de temps syndical après information du ministre et des autorités des établissements publics concernés.*

*VI. - Les organisations syndicales désignent librement parmi leurs représentants les bénéficiaires de crédits de temps syndical.*

*Les décharges de service sont exprimées sous forme d'une quotité annuelle de temps de travail. Les crédits d'heures sont utilisés sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum.*

*La liste nominative des bénéficiaires des crédits de temps syndical sollicités sous forme de décharges d'activité de service est communiquée par les organisations syndicales concernées au ministre ou au chef de service intéressé. Est par ailleurs mentionnée la part des crédits de temps syndical destinée à être utilisée sous forme de crédits d'heures.*

*Dans la mesure où la désignation d'un agent se révèle incompatible avec la bonne marche de l'administration, le ministre ou le chef de service motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétente doit être informée de cette décision.*

*VII. - Chaque union syndicale de fonctionnaires représentée au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat a droit à un nombre de décharges de service à caractère interministériel fixé, compte tenu du nombre de sièges dont elle dispose à ce conseil, par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget."*

Pour le [MENESR](#), voir :

- [Décret n° 2015-825](#) du 6 juillet 2015 relatif aux modalités de calcul et de répartition du crédit de temps syndical au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

- [Arrêté du 4 août 2017](#) portant application de [l'article 16-I](#) du [décret n°2012-224](#) du 16 février 2012 modifiant le [décret 82-447](#) du 28 mars 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique

**L'article 18** du [décret 82-447](#), modifié par le [décret n°2012-224](#) du 16 février 2012, stipule maintenant :

*"Le contingent global de crédits de temps syndical prévu à l'article 16 du présent décret peut être fixé par groupe de ministères dans les cas déterminés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et des ministres intéressés. Cet arrêté détermine également les conditions d'attribution de ce contingent entre les ministères."*

**L'article 18-1** créé par le [décret n°2012-224](#) du 16 février 2012 mentionne :

*"Le bilan social de chaque ministère comprend des informations et des statistiques sur les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales au cours de l'année écoulée. Ce bilan est communiqué au comité technique compétent. Il est transmis au ministre chargé de la fonction publique.*

*Les établissements publics administratifs et les autorités administratives indépendantes sont soumis à la même obligation lorsque des moyens sont attribués au niveau de l'établissement ou de l'autorité.*

*Les informations devant figurer dans le bilan social sont précisées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique."*

**L'article 19** du [décret n° 82-447](#) mentionne toujours :

*"Les droits en matière d'avancement d'un fonctionnaire bénéficiaire d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical sont appréciés, durant la période où l'intéressé demeure dans cette situation, par référence à ceux d'un membre du même corps ayant à la date de l'octroi de la décharge d'activité une situation équivalente à celle de l'intéressé et ayant bénéficié d'un avancement moyen depuis cette date. "*

La [circulaire FP n° SE1 2014-2](#) du 3 juillet 2014, relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat, mentionne dans son paragraphe 3.3 les éléments suivants :

### **3.3 Crédit de temps syndical de l'article 16**

*Rappel : le montant des moyens syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales est défini en application des dispositions du décret du 28 mai 1982 modifié. Dans la fonction publique de l'Etat, il ne peut être dérogé à l'application de ces règles que par décret en Conseil d'Etat.*

*Les articles 16 et 18 du décret du 28 mai 1982 modifié traitent du crédit de temps syndical. Ce nouveau type de facilité en temps fait l'objet d'un contingent global réparti entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité.*

*Il convient de souligner que ce contingent a été calibré, en ce qui concerne son montant, en additionnant les contingents des anciennes autorisations d'absence de l'article 14 et des anciennes décharges d'activité de service de l'article 16.*

*Le nouveau crédit de temps syndical résultant de ce regroupement offre aux organisations syndicales plus de souplesse pour adapter l'utilisation de ces équivalents temps plein (ETP) aux besoins de leur activité. Il peut être utilisé selon le choix de l'organisation titulaire du crédit de temps syndical :*

- soit sous la forme de décharges d'activité de service, totales ou partielles ;
- soit sous la forme de crédits d'heures (autorisations d'absence).

*Le contingent de crédit de temps syndical est défini pour l'ensemble des services représentés au comité technique ministériel (CTM) de chaque département ministériel. Les établissements publics administratifs (EPA) qui ne sont pas représentés au CTM doivent calculer et gérer leur propre contingent. Il en est de même des autorités administratives indépendantes (AAI), puisque leurs personnels ne sont pas représentés au CTM.*

*Ainsi, le crédit de temps syndical est :*

- soit ministériel. Dans ce cas, il concerne l'ensemble des services et des établissements publics dont les personnels étaient inscrits sur les listes électorales pour le renouvellement du CTM ;
- soit propre à un établissement public. Seuls les établissements publics qui ne sont pas représentés au CTM, c'est-à-dire ceux dont les personnels n'ont pas été inscrits sur les listes électorales pour l'élection des représentants syndicaux siégeant au CTM, peuvent calculer et gérer un contingent propre calculé à partir des effectifs d'électeurs inscrits sur la liste électorale pour l'élection des représentants du personnel siégeant au comité technique de l'établissement ;
- soit propre à une autorité administrative indépendante, à partir des effectifs d'électeurs au comité technique de cette AAI.

#### **3.3.1 Le dispositif de calcul et de répartition du crédit de temps syndical**

**1° Première opération : détermination d'un contingent global ministériel[1]**

*Un contingent global de crédit de temps syndical est déterminé, dans chaque ministère, à l'issue du renouvellement général des comités techniques. Il est reconduit tacitement chaque année, sans qu'il soit besoin de le recalculer, sauf modification du périmètre du département ministériel entraînant une variation de plus de 20% de ses effectifs. L'unité de mesure du crédit de temps syndical est l'équivalent temps plein (ETP).*

*Il s'agit d'« ETP emploi » tenant compte de la quotité de travail : un ETP correspond au temps de travail d'un agent employé à temps plein. Cette durée doit être appréciée en fonction des règles en vigueur dans la fonction publique (cf. décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature).*

*Le contingent est déterminé, sous la responsabilité du ministre[2], selon un système de dégressivité en deux tranches en fonction des effectifs (1 ETP pour 230 agents jusqu'à 140 000 agents puis 1 ETP pour 650 agents au-delà). Les effectifs à*

prendre en compte correspondent au nombre des agents inscrits sur la liste électorale pour l'élection des représentants du personnel habilités à siéger au CTM[3].

A ce stade, le contingent global exprimé en ETP ne doit pas être converti en jours.

Exemple n° 1 : une enveloppe de 34,80 ETP sera répartie entre les organisations syndicales d'un département ministériel comptant 8 000 agents soit (8 000/230).

Exemple n° 2 : une enveloppe de 1855 ETP sera répartie entre les organisations syndicales d'un département ministériel comptant 950 000 agents soit (140 000/230+810 000/650).

2° Deuxième opération : répartition du contingent global entre les organisations syndicales

La seconde opération consiste à répartir le contingent global de crédit de temps syndical déterminé au terme de la première opération entre les organisations syndicales du département ministériel, compte tenu de leur représentativité. La moitié de ce contingent est accordée en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent au CTM et l'autre moitié en fonction des voix obtenues par les organisations syndicales ayant été candidates aux élections à ce même comité technique (cf. III de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 modifié).

En cas de liste commune, le nombre de voix attribué à chaque syndicat de la liste se calcule sur la base de la clé de répartition indiquée par les candidats lors du dépôt de la liste. A défaut, le nombre total des suffrages recueillis par la liste est réparti à parts égales entre les syndicats membres de la liste commune. Le nombre de sièges détenus par la liste commune est divisé artificiellement entre les syndicats, de la même manière, pour répartir la part du contingent attribué en fonction du nombre de sièges.

Le même principe est appliqué lorsqu'il s'agit d'un contingent propre à un établissement public ou à une AAI, sur la base des résultats de l'élection à leur comité technique (cf. V de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 modifié).

En application de ce dispositif, toutes les organisations syndicales qui se sont présentées à l'élection peuvent prétendre au bénéfice de crédits de temps syndical, en fonction des suffrages qu'elles ont recueillis, y compris lorsque ces suffrages ne leur ont pas permis d'obtenir un siège.

3° Troisième opération : désignation des agents bénéficiaires de crédit de temps syndical

En application du VI de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 modifié, chaque organisation syndicale titulaire d'un quota de crédit de temps syndical désigne, dans la limite du nombre d'ETP de crédit de temps syndical qui lui est alloué, les agents qu'elle entend voir bénéficier des facilités (voir § 3.3.3 ci-après).

3.3.2 Possibilité de mutualisation des crédits de temps au sein d'un département ministériel

Une même organisation syndicale peut regrouper les crédits de temps syndical qu'elle a obtenus au titre du contingent ministériel et au titre des contingents d'un ou plusieurs établissements publics administratifs rattachés à ce même ministère, afin de désigner des bénéficiaires dans chacun des périmètres correspondants (périmètre ministériel ou périmètre de l'EPA). Le ministre et le directeur de l'établissement doivent en être préalablement informés, pour permettre d'organiser le suivi des moyens attribués, d'une part, et la gestion des effectifs et des dépenses dans les entités concernées, d'autre part.

Le regroupement autorisé par cette disposition est une faculté offerte à toute organisation syndicale, qui dispose de sous-contingents (enveloppes) de crédit de temps syndical à la fois au titre du III (contingent ministériel) et au titre du IV (contingent d'EPA) de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 modifié.

Lorsqu'un EPA est placé sous la tutelle de plusieurs ministres, les opérations de mutualisation demandées par les organisations syndicales sont réalisées par le ministre « chef de file ».

3.3.3 Modalités de gestion du crédit de temps syndical (décharges de service en ETP et autorisations d'absence au titre du crédit d'heures, en demi-journées)

Chaque organisation syndicale communique au ministre ou au chef de service, en cas de contingent propre à un EPA ou à une AAI :

- d'une part, la liste nominative des bénéficiaires de décharges (nom, prénom, affectation, quotité de décharge demandée) ;
- d'autre part, le nombre d'ETP qu'elle entend réserver aux autorisations d'absence sous forme de crédits d'heures. Les agents bénéficiaires de ces crédits d'heures seront désignés par l'organisation syndicale au fur et à mesure des besoins et les autorisations d'absence sollicitées seront exprimées en journées ou en demi-journées.

Chaque ministère peut décider que la liste des bénéficiaires de décharges à temps partiel est remise localement aux chefs de services déconcentrés qu'il désigne.

Les organisations syndicales sont invitées à faire connaître à l'administration, dans la mesure du possible, l'utilisation prévisionnelle des crédits d'heures en termes de calendrier et la liste des personnes concernées, à des fins d'organisation de l'activité des services.

1° Modalité de gestion des décharges

Les décharges d'activité de service (DAS) attribuées sont soit totales, soit partielles. Elles sont attribuées pour un an, renouvelables sans limitation de durée. Chaque organisation syndicale peut librement répartir les décharges de service qui lui sont allouées entre ses structures ministérielles et ses structures interministérielles, ainsi qu'entre ses structures centrales et ses structures locales.

Afin de concilier la gestion des décharges et l'organisation

et le fonctionnement des services, les temps de travail et les temps syndicaux d'une DAS partielle doivent être définis de manière prévisionnelle, en début d'exercice, sans tenir compte des aléas du calendrier (dates de réunions, jours fériés...).

A titre exceptionnel, l'agent pourra déplacer sa décharge, en accord avec son chef de service et sous réserve des nécessités du service.

Par ailleurs, en cas de DAS partielle, l'absence du service

est répartie en début d'exercice (généralement année civile ou année scolaire) de façon régulière tout au long de l'année. Si une réunion doit se dérouler pendant une journée de décharge, que ce soit à l'initiative du syndicat ou sur convocation de l'administration, l'agent n'a pas besoin de solliciter une autorisation d'absence.

Si une réunion a lieu pendant le temps de travail dans le service, l'agent devra solliciter une autorisation d'absence au titre des articles 13, 15 ou 16 du décret du 28 mai 1982 modifié selon le cas.

L'attention des gestionnaires est appelée sur la nécessité pour l'administration de procéder au suivi des congés annuels des déchargés de service à titre syndical, que la décharge soit totale ou partielle. Les modalités de ce suivi peuvent être annualisées pour les décharges totales. En effet, l'administration doit disposer d'un suivi des congés annuels pris par ses agents. Par ailleurs, le décompte des congés par l'administration est obligatoire en cas de gestion d'un compte épargne-temps.

Il n'appartient pas à l'administration de se prononcer sur les dates auxquelles sont pris les congés annuels des agents déchargés pour la totalité de leurs obligations de service.

Les organisations syndicales peuvent demander en cours d'année le retrait d'une décharge ou la modification d'une quotité déjà accordée, dans la limite de leurs droits annuels. L'administration répond à la demande dans les meilleurs délais, et en cas de désignation d'un nouveau bénéficiaire comme en cas d'augmentation de la quotité demandée pour un bénéficiaire, prend les mesures nécessaires à l'organisation du service.

L'attribution des décharges aux personnes ainsi désignées, ou leur retrait, fait nécessairement l'objet d'une décision de l'autorité administrative qui est susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir (CE, 17 mars 2004, n° 262659).

2° Modalité de gestion des crédits d'heures

Après réception de la liste nominative des bénéficiaires de DAS et des quotités allouées, les ETP restants peuvent être attribués au titre des crédits d'heures sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum.

L'attribution et le suivi des moyens syndicaux doit, pour être équitable, maintenir à l'égard des organisations syndicales une pleine visibilité sur leurs droits, en garantir un suivi fiable et ne pas entraîner une charge de travail excessive pour les services gestionnaires.

Les ETP attribués sous forme d'autorisations d'absence au titre des crédits d'heures sont convertis en tenant compte du régime de travail applicable à chaque bénéficiaire, tel qu'il est fixé pour la catégorie de

personnels à laquelle il appartient.

Un crédit d'heures peut être utilisé pour l'octroi d'une autorisation d'absence, sans que celle-ci nécessite une justification de la part de l'organisation syndicale titulaire du droit. L'agent concerné doit cependant solliciter une autorisation d'absence auprès de son chef de service précisant la durée de l'absence sollicitée. En principe, l'agent doit adresser sa demande d'autorisation d'absence, accompagnée de l'attestation de son syndicat, à son chef de service au moins trois jours à l'avance. La durée de l'absence, exprimée en nombre de demi-journées, est fixée librement par le syndicat et comprend les éventuels délais de route. Il est recommandé aux chefs de service de répondre dans les plus brefs délais aux demandes d'autorisation d'absence qui leur sont adressées.

Le refus opposé au titre des nécessités du service doit rester exceptionnel et être strictement motivé par les nécessités de la bonne marche de l'administration (voir § 3.8 ci-après).

Le crédit d'heures permet aux agents de participer notamment aux activités des instances statutaires du syndicat, y compris les réunions de sections syndicales ou unions de sections syndicales.

3° Suivi du niveau de consommation des ETP de crédit de temps syndical

Les services administratifs chargés de la gestion des moyens syndicaux devront en assurer le suivi comme indiqué ci-après.

1°) Décharges d'activité de service

L'administration effectue la somme des décharges totales et des pourcentages de décharges partielles afin de suivre le niveau de consommation des quotas par syndicat, exprimés en ETP.

2°) Demi-journées d'autorisation d'absence au titre du crédit d'heures

L'administration met en place un suivi permettant de totaliser le nombre de demi-journées attribuées par chaque organisation syndicale.

En vue de l'établissement du bilan social dans les conditions rappelées au paragraphe 4 ci-après relatif à la garantie de transparence dans l'utilisation des moyens syndicaux, chaque ministre organise la remontée des informations nécessaires à la connaissance des facilités consommées par chaque organisation syndicale en ce qui concerne :

- le nombre d'ETP de crédit de temps syndical consommé par chaque organisation syndicale ;

- le nombre d'ETP de crédit de temps syndical consommé par chaque organisation syndicale sous forme de DAS."

En outre, la [circulaire FP n° SE1 2014-2](#) du 3 juillet 2014, relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat, mentionne dans ses paragraphes 3.4, 3.5, 3.6 et 3.7 les éléments suivants :

### **"3.4 Décharges à caractère interministériel**

A ce crédit de temps syndical à caractère ministériel, régi par les points I à VI de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 modifié, viennent s'ajouter un certain nombre de décharges à caractère interministériel.

En effet, le VII de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 modifié dispose que chaque union de fonctionnaires représentée au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE) a droit à un nombre de décharges à caractère interministériel fixé, compte tenu du nombre de sièges dont elle dispose au CSFPE, par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Leurs modalités de gestion sont, en dehors de leur attribution, analogues à celles des décharges ministérielles.

De même, les unions représentées au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) disposent d'une enveloppe de crédit de temps syndical, dont une partie est utilisable sous forme de décharges interministérielles au sein de la fonction publique de l'Etat, en application des articles 23-1 à 23-3 du décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 modifié relatif au Conseil commun de la fonction publique.

### 3.5 Situation de l'agent déchargé d'activité de service

Les décharges d'activité de service peuvent être définies comme étant l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale au lieu et place de son activité administrative.

Les décharges d'activité de service peuvent être totales ou partielles. Il est demandé aux chefs de service de veiller à ce que, lorsqu'un représentant syndical a été partiellement déchargé de service, sa charge administrative soit allégée en proportion de l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire.

**Les agents partiellement déchargés de service peuvent également bénéficier des autorisations spéciales d'absence prévues par les articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 modifié ainsi que de crédits d'heures prévus par l'article 16 du même décret.**

Les décharges d'activité de service ne modifient pas la situation statutaire des fonctionnaires concernés. Ceux-ci demeurent en position d'activité dans leur corps et continuent à bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position.

### 3.6 Stagiaires et décharges d'activité de service

Un stagiaire (agent qui accède pour la première fois à la fonction publique ou qui doit suivre les cours d'une école de formation) ne peut pas bénéficier d'une décharge, totale ou partielle, d'activité de service. Dans de tels cas, le stage préalable à la titularisation de l'agent doit, pour constituer une épreuve valable, être accompli d'une manière assidue et les diverses fonctions que l'autorité compétente peut être amenée à confier à un stagiaire doivent être effectivement assurées. La même remarque vaut pour les crédits d'heures et les ASA qui pourront être accordés à condition que l'exercice de l'activité syndicale ne porte pas atteinte au bon déroulement du stage, afin de permettre d'apprécier l'aptitude du stagiaire au service.

### 3.7 Cumul des facilités en temps

Les autorisations spéciales d'absence accordées en application des articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 modifié ainsi que les facilités accordées au titre du crédit de temps syndical (décharges et crédits d'heures) peuvent se cumuler."

Autres textes :

- [Circulaire n° 79-285](#) du 28 septembre 1979 inhérente aux heures supplémentaires d'enseignement (actuellement sur [circulaires.gouv.fr](http://circulaires.gouv.fr)).

"...Je vous rappelle que l'obligation d'assurer les heures supplémentaires d'enseignement est supprimée dans les cas suivants :

Etat de santé attesté par un certificat médical ;

**Bénéfice d'une décharge de service ;**

Exercice de fonctions à temps partiel."

## 2. GARANTIES ACCORDÉES AUX AGENTS PUBLICS EXERCANT UNE ACTIVITÉ SYNDICALE

L'[article 23 bis](#) de la [loi 83-634](#) du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, mentionne maintenant, suite à la publication de la [loi n° 2016-483](#) du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ([art. 58](#)) : ...

« 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. »

C'est donc maintenant au [décret n° 2017-1419](#) du 28 septembre 2017, relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, qu'il faut se reporter.

#### **Champ d'application :**

Art. 1 : « En application des [dispositions de l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée](#), le fonctionnaire qui, **bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacre une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale est soumis aux dispositions du présent décret.**

Pour l'application des mêmes dispositions et de celles du présent décret, l'autorité de gestion est :

1° Pour la **fonction publique de l'Etat**, celle auprès de laquelle est placée la commission administrative paritaire compétente pour l'examen du tableau d'avancement en application de [l'article 3 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 susvisé](#) ou celle compétente pour prononcer les promotions des personnels chercheurs, des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés. ;... »

Art. 2 : « En application des [dispositions de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 précitée](#), l'agent contractuel qui, **bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacre une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale relève des articles 4, 5, 14, 15 et 16 du présent décret.** »

#### **Avancement :**

Art. 3 : « Lorsque l'ancienneté détenue dans son échelon peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, **l'agent bénéficie d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon.** »

Art. 4 : « L'avancement d'un agent bénéficiant d'un **contrat à durée indéterminée** dont la rémunération ainsi que 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. »

Art. 5 : « **L'obligation de suivi de la formation** résultant d'une promotion dans un grade supérieur, un corps 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. »

Art. 6 : « Le bénéfice des dispositions des articles 3 à 5 est **subordonné à la condition de période minimale de six mois** mentionnée au [II de l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 précité.](#) »

#### **Rémunération :**

Art. 7 : « 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 dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé.

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.**

Sont exclues du champ d'application du présent article les primes et indemnités :

1° Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent ;

2° Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois ;

3° Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou,

à défaut, du même corps ou cadre d'emplois ;

4° 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. Les fractions non échues à la date de la décharge d'activité de service ne font pas l'objet de versement à l'agent, qui n'est pas tenu de rembourser celles perçues avant cette date.

Sont également exclues du champ d'application du présent article, une fois leur délai d'attribution expiré, les primes et indemnités soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée. »

Art. 8 : « Sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé, **le montant des primes et indemnités mentionné au premier alinéa de l'article 7 progresse selon l'évolution annuelle de 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. Toutefois, le montant des primes calculées sur la base d'un indice progresse en fonction de son évolution.

Si une évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble du corps ou du cadre d'emplois, à une date postérieure à celle de l'octroi de la décharge syndicale ou de la mise à disposition, le montant de la nouvelle prime ou de la nouvelle indemnité versé est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment. Lorsque cette évolution du régime indemnitaire implique la suppression concomitante d'une prime ou d'une indemnité, celle-ci cesse d'être versée à l'agent.

A défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé à l'agent concerné correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité de gestion. »

Art. 9 : « **En cas d'avancement de grade ou de changement de corps ou de cadre d'emplois, le montant des primes et indemnités est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont il devient titulaire.** »

Art. 10 : « **Lorsqu'il est mis fin à la décharge syndicale ou à la mise à 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. »

Art. 12 : « **L'agent 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 au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer.**

**Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.** »

Art. 13 : « **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 la nouvelle bonification indiciaire ou de la bonification indiciaire n'est pas pris en compte dans le contingent des bonifications accordées. »

#### Autres dispositions :

Art. 14 : « **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 précitée, par l'employeur qui a accordé la décharge d'activité ou la mise à disposition.** »

Art. 15 : « I. - **L'agent peut demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement conduit par le responsable des ressources humaines du service ou de l'établissement dont il relève.**

**L'entretien d'accompagnement intervenant avant le terme de la décharge syndicale ou de la mise à disposition est de droit pour les agents consacrant l'intégralité de leur service à une activité syndicale.**

II. - Le responsable des ressources humaines convoque l'agent par tout moyen conférant date certaine.

L'entretien d'accompagnement ne peut avoir lieu moins de huit jours ouvrables après la réception de la convocation.

III. - L'entretien 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.

IV. - Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement est établi, signé et adressé par le responsable des ressources humaines à l'agent dans un délai maximal d'un mois. Il ne peut comporter aucune appréciation de sa valeur professionnelle. **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.

Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par le responsable des ressources humaines qui peut formuler, s'il l'estime utile, ses propres observations.

**Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, puis le retourne au responsable des ressources humaines qui le verse à son dossier.** »

Art. 16 : « I. - Sans préjudice des dispositions de l'article 15, **l'agent 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 bénéficie également d'un entretien**

annuel de suivi conduit par son supérieur hiérarchique direct et portant sur les thématiques mentionnées à l'article 15.

II. - Le supérieur hiérarchique direct communique à l'agent la date de cet entretien au moins huit jours à l'avance et le convoque par tout moyen conférant date certaine.

III. - Le compte rendu de l'entretien annuel de suivi est établi, signé et adressé par le supérieur hiérarchique à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

L'agent signe alors ce compte rendu, éventuellement complété des observations de son supérieur, pour attester en avoir pris connaissance puis le retourne à son supérieur hiérarchique qui le verse à son dossier.

IV. - Le présent article ne s'applique ni aux agents soumis au régime de la notation, ni à 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. »

### 3. PROTECTION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX CONTRE LE RISQUE D'ACCIDENT

La [circulaire FP n° SE1 2014-2](#) du 3 juillet 2014, relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat, mentionne dans son **paragraphe 3.9** les éléments suivants :

*"3.9 Protection des représentants syndicaux contre le risque d'accident de service*

*La protection contre le risque d'accident de service des fonctionnaires en activité s'applique aux bénéficiaires de facilités en temps pour motif syndical, dans les mêmes conditions que pour les autres agents. Les agents contractuels de droit public qui bénéficient des mêmes facilités sont soumis, en cas d'accident, à la législation relative à la sécurité sociale applicable dans les conditions précisées par le juge judiciaire.*"

#### COMMENTAIRE DE LA CGT-ÉDUC'ACTION :

*Les décharges de service accordées aux militant·es syndicaux/ales sont des moyens indispensables au bon fonctionnement de nos organisations syndicales. Les résultats des votes CGT aux élections professionnelles et particulièrement aux élections au comité technique ministériel sont liés directement aux moyens en équivalent temps plein (ETP) accordés par le Ministère à la CGT-Éduc'action. De ce fait, l'implication de toutes et tous aux élections professionnelles pour inciter nos collègues à voter CGT est primordiale !*

