

CARRIERE DES AGENTS INVESTIS D'UN MANDAT SYNDICAL

<i>Rappel de la situation statutaire des agents exerçant une activité syndicale.....</i>	<i>2</i>
Fiche 1 : Evaluation et notation.....	3
Fiche 2 : Reconnaissance et valorisation des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical.....	5
Fiche 3 : Avancement et promotion.....	6
Fiche 4 : Formation et retour dans les services.....	10
Fiche 5 : Protection des agents non titulaires investis de mandats syndicaux....	12

RAPPEL DE LA SITUATION STATUTAIRE DES AGENTS EXERÇANT UNE ACTIVITE SYNDICALE

Les agents investis de mandats syndicaux peuvent bénéficier de décharges d'activité de service (DAS ci-après), partielles (DPAS ci-après) ou totales (DTAS ci-après), être détachés auprès d'une organisation syndicale (OS ci-après), et dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, être mis à (la) disposition (MAD ci-après) d'une OS.

Le statut général assimile la DAS et la MAD auprès d'une OS à la position d'activité (assimilation législative prévue par les articles 33 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, 56 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et 97 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière). Ce principe d'assimilation permet d'assurer une égalité de traitement entre les fonctionnaires et les agents exerçant des fonctions syndicales et garantit une neutralité à l'égard de ces agents, qui ne doivent être ni avantagés ni désavantagés du fait de leur engagement syndical.

❖ **FPE : DAS et détachement**

- Article 33 de la loi du 11 janvier 1984 précitée : « Le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité. »

- le détachement pour exercer un mandat syndical est prévu à l'article 14-11° du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions

❖ **FPT : DAS, mise à disposition et détachement**

- L'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 précitée prévoit que les collectivités territoriales mettent des fonctionnaires à disposition des organisations syndicales représentatives et que, lorsque ces MAD ne sont pas prononcées, l'organisation syndicale bénéficie d'un remboursement.

Cette MAD correspond à la MAD au sens statutaire, comme le montre la circulaire d'application du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale qui la définit comme « *la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue de percevoir la rémunération correspondante mais qui effectue son service auprès d'une organisation syndicale.* »

Les modalités d'application de cet article ont été précisées par le décret n°85-447 du 23 avril 1985 relatif à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984.

- L'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée prévoit la possibilité d'octroyer des DAS.

- L'article 2 13 ° du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration prévoit le détachement pour exercer un mandat syndical.

❖ **FPH : DAS, mise à disposition et détachement**

- L'article 97 de la loi du 9 janvier 1986 précitée prévoit que les établissements « accordent des décharges d'activité de service aux responsables des organisations syndicales représentatives et mettent des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales nationales représentatives » et que ces fonctionnaires sont réputés être en position d'activité.

La section III du décret n°86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 précitée régit la « mise à disposition des représentants syndicaux ». La quotité de MAD ne peut être inférieure à 20% (article 19).

- L'article 13 10° du décret n°88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition prévoit le détachement pour exercer un mandat syndical.

FICHE 1 : EVALUATION & NOTATION

✓ **ÉTAT DE LA RÉGLEMENTATION ET DE LA JURISPRUDENCE**

La **notation** a longtemps prévalu dans la fonction publique afin de reconnaître la valeur professionnelle des agents. Le décret n°2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État a introduit l'**entretien d'évaluation** comme complément indispensable à la procédure de notation pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires. Dans un objectif d'harmonisation des modalités d'évaluation des agents publics, une expérimentation de l'entretien professionnel est également prévue dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent, par son supérieur hiérarchique, est subordonnée à une présence effective de l'agent durant l'année (CE, n°92802, 5 février 1975, Ministre de l'Éducation nationale c/ Dame Orzalek : annulation de la décision d'un recteur qui a maintenu la note de l'année précédente à un agent absent toute l'année). L'appréciation de la valeur professionnelle **d'un agent n'est donc problématique que pour les agents qui consacrent la totalité de leur temps à l'activité syndicale**, les règles de droit commun devant être appliquées aux agents déchargés partiellement.

❖ **FPE**

Une lettre de la DGAFP n°04338 du 23 février 2004 précisait que les agents en décharge totale ne devaient pas être notés dans la mesure où il n'y a pas de présence effective. Dans les faits, deux pratiques étaient constatées : maintien de la note attribuée à l'agent la dernière année précédant celle du début de la décharge totale, ou majoration annuelle de la dernière note obtenue de la moyenne des augmentations de notation des agents du même grade.

À compter de la période de référence 2012, l'entretien professionnel, qui remplace la notation, est généralisé à l'ensemble de la fonction publique de l'État. Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État prévoit toutefois la possibilité du maintien, à titre dérogatoire, d'un système de notation qui devra être prévu par le statut particulier du corps concerné, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. S'agissant des agents consacrant tout ou partie de leur temps à une activité syndicale, le décret est silencieux.

❖ **FPH**

L'article 29 du décret du 19 mars 1986 relatif au droit syndical prévoit que la notation de l'agent, qui consacre tout son temps à l'activité syndicale du fait d'une décharge totale ou d'une mise à disposition ou de la combinaison de ces deux situations lorsqu'elles sont à temps partiel et des ASA « *évalue dans les mêmes proportions que la note chiffrée moyenne d'un agent de même grade et de même échelon ou d'un agent de même grade s'il n'existe pas d'agent du même échelon dans l'établissement* ».

Contrairement aux autres versants, la FPH a donc traité expressément le cas des agents combinant DAS ou MAD partielles et ASA, de telle façon que ce cumul aboutit à ce que l'agent consacre la totalité de son temps à l'activité syndicale.

❖ **FPT**

Dans le silence des textes, l'autorité territoriale fixe des règles en concertation avec les OS. Deux pratiques sont constatées : maintien de la note attribuée à l'agent la dernière année précédant celle du début de la décharge totale ou de la mise à disposition ou majoration annuelle de la dernière note obtenue de la moyenne des augmentations de notation des agents du même grade.

A. Agent consacrant la totalité de son temps à l'activité syndicale

PROPOSITION N° 1 : PAS D'ÉVALUATION OU DE NOTATION

MISE EN PLACE D'UN ENTRETIEN FACULTATIF SELON UNE PÉRIODICITÉ À DÉTERMINER

→ **Pas de notation ni d'évaluation annuelle**

Il est proposé, pour les trois versants, de rappeler que les agents consacrant la totalité de leur temps à l'activité syndicale ne sont ni évalués ni notés, le critère de la présence effective n'étant pas rempli.

→ **Entretien facultatif**

Un entretien type « entretien de carrière » pourrait être institué.

Mené par le responsable des ressources humaines de l'agent au sein de son administration d'origine, il aurait pour objet de faire un point approfondi avec l'agent sur sa situation professionnelle et sa carrière : poursuite ou non de l'activité syndicale, selon les mêmes quotités, perspectives de réintégration à court ou moyen terme, point sur les compétences acquises et sur les besoins de formation. Ce dernier point, en raison de l'absence de lien entre l'agent et l'administration, devra faire l'objet d'une attention particulière de la direction des ressources humaines.

L'entretien serait mené à la demande du permanent syndical, selon une périodicité à déterminer.

B. Agent consacrant partiellement son temps à l'activité syndicale

PROPOSITION N°2 : APPLICATION DES RÈGLES DE DROIT COMMUN ET FIXATION D'UN TAUX DE PRÉSENCE MINIMUM DANS LE SERVICE

→ **Les règles de droit commun doivent leur être appliquées** : ils doivent être évalués ou notés au regard de l'activité professionnelle qu'ils continuent à exercer.

→ Cas particulier **des déchargés partiels cumulant des autorisations spéciales d'absence pour motif syndical aboutissant à une absence quasi-totale du service**. Il devient alors impossible, pour un chef de service, de confier des objectifs ou des responsabilités à ce dernier, tant son temps de présence effectif est faible. L'agent se trouve de fait dans la situation d'un permanent syndical.

En l'état actuel du droit dans la FPH et la FPE, le cumul de DAS et d'ASA est possible, puisqu'aucune disposition ne l'interdit. En outre, le décret du 19 mars 1986 précité relatif au droit syndical dans la FPH prévoit, dans ce cas, l'application des mêmes règles que celles appliquées aux agents totalement déchargés (article 29 précité du décret).

Il pourrait être consacré, au niveau réglementaire, que lorsqu'une DAS ou une MAD est inférieure à 100%, **une quotité minimale de présence dans le service d'au moins 20%, tous types de facilités confondues, est exigée**. Cette présence serait contrôlée par le chef de service. Dans cette hypothèse, il ne pourrait plus alors y avoir de DAS ou de MAD supérieure à 80%.

FICHE 2 : RECONNAISSANCE ET VALORISATION DES COMPETENCES ACQUISES DANS L'EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL

✓ **ÉTAT DE LA RÉGLEMENTATION ET DE LA JURISPRUDENCE**

Les accords de Bercy ont prévu de valoriser l'exercice de responsabilités syndicales, en tant qu'acquis de l'expérience, notamment en s'inspirant des outils de la loi de modernisation de la fonction publique de 2007, comme la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP). Ainsi l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, créé par la loi du 5 juillet 2010, permet désormais la prise en compte des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical au titre des acquis de l'expérience professionnelle : « *les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle* ».

Précisée par la circulaire DGAFP n° 2135 du 30 mars 2007, la RAEP est surtout utilisée pour les concours et examens professionnels, où elle se traduit par une épreuve qui permet au jury de conclure à la capacité des personnes concernées à exercer de nouvelles fonctions et/ou responsabilités.

✓ **PROPOSITIONS**

PROPOSITION N°3 : INTRODUCTION DE LA MENTION « ACTIVITE SYNDICALE » DANS LE DOSSIER RAEP

Le dossier « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » (RAEP) pourrait être précisé afin d'y introduire explicitement la possibilité de mentionner des activités exercées dans le cadre d'un mandat syndical. Ainsi dans le dossier RAEP à remplir par l'agent, au titre de son activité actuelle, outre la mention « *salarié du secteur privé* », « *bénévole d'une association* », « *mandat électif actuel* », pourrait être ajoutée la mention « *expérience ou activité syndicale* », sans mention du nom du syndicat.

Lors de la modification ou du réexamen des arrêtés fixant les modalités des concours et examens professionnels que contresigne la DGAFP, elle pourrait demander explicitement aux ministères de prévoir dans le dossier RAEP une rubrique ou une référence à l'expérience syndicale.

La RAEP pourra être utilisée dans le cadre de l'avancement de grade au choix par inscription au tableau annuel d'avancement ou de promotion interne (cf. fiche 3).

1- Avancement d'échelon et de grade

✓ ETAT DE LA REGLEMENTATION ET DE LA JURISPRUDENCE

A. Textes

❖ FPE

L'article 56 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE prévoit que : « *L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.* »

L'article 57 de la loi précitée est relatif à **l'avancement d'échelon**, fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle du fonctionnaire. Il a lieu de façon continue : chaque grade comporte plusieurs échelons et l'on avance d'échelon en échelon dans un même grade. Les statuts particuliers fixent le minimum d'ancienneté exigible pour accéder à l'échelon (ou au grade) supérieur. Toutefois au vu de l'évolution de la note, des réductions (3 mois ou 1 mois) ou des majorations d'ancienneté, par rapport à l'ancienneté moyenne exigée, peuvent être accordées.

L'article 58 de la loi précitée est relatif à **l'avancement de grade**, qui appelle le fonctionnaire à des fonctions hiérarchiquement supérieures. Trois avancements de grade sont possibles : l'avancement au choix par inscription au tableau annuel d'avancement par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, l'avancement après examen professionnel, l'avancement par voie de concours professionnel.

L'article 59 de la loi précitée, modifié par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à *l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique* traite du cas de **l'avancement des agents titulaires de décharges d'activité de service** : « *l'avancement des fonctionnaires bénéficiant, pour l'exercice de mandats syndicaux, d'une décharge d'activité de service accordée pour une quotité minimale de temps a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps auquel les intéressés appartiennent. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.* ». Avant la loi du 12 mars 2012 précitée, cette disposition ne concernait que les agents en DTAS.

L'article 19 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif au droit syndical dans la FPE prévoit que « *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 ayant bénéficié d'un avancement moyen depuis cette date.* »

La circulaire n°1487 du 18 novembre 1982 relative au droit syndical dans la FPE prévoit que « *cette disposition (l'article 19 précité) doit être interprétée comme signifiant que l'agent déchargé totalement de service doit bénéficier, en matière d'avancement d'échelon, de réductions d'ancienneté égales à la moyenne de celles dont ont bénéficié tous les agents du même corps et du même grade que le sien demeurés en service.*

Par ailleurs, l'agent déchargé totalement de service peut être promu au grade supérieur lorsqu'il est titulaire du grade inférieur depuis un temps égal à celui qui a été, en moyenne, nécessaire aux agents de ce grade demeurés en service pour être promus. »

❖ FPT

Le 2^{ème} alinéa de l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 modifié par la loi du 12 mars 2012 précitée prévoit que « *l'avancement des fonctionnaires bénéficiant, pour l'exercice de mandats syndicaux, d'une mise à disposition ou d'une décharge de service accordée pour une quotité minimale de temps complet fixée par décret en Conseil d'Etat a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps auquel les intéressés appartiennent. Pour le calcul*

de la quotité de temps complet prévue au deuxième alinéa du présent article, sont pris en compte la décharge d'activité de service dont l'agent bénéficie ainsi que ses droits individuels à absence en application des 1° et 2° de l'article 59, du 1° du I de l'article 100-1 et à congés en application des 1° et 7° de l'article 57. »

La circulaire du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la FPT précise que « l'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps auquel les intéressés appartiennent. Ainsi, **le fonctionnaire déchargé totalement de service doit bénéficier, en matière d'avancement d'échelon, de réductions d'ancienneté égales à la moyenne de celles dont ont bénéficié tous les agents du même corps et du même grade que le sien demeurés en service au titre de la même année et pour le même échelon. Si ces dispositions, qui doivent être appliquées, selon le cas, au niveau de la collectivité ou au niveau du centre de gestion, ne peuvent être mises en pratique, l'intéressé bénéficie en alternance d'un avancement à l'ancienneté maximale et d'un avancement à l'ancienneté minimale si en moyenne un fonctionnaire sur deux du corps, ou à défaut de corps, du grade, bénéficie d'un avancement à l'ancienneté minimale.**

Par ailleurs, **l'agent déchargé totalement de service peut être promu au grade supérieur lorsqu'il est titulaire du grade inférieur depuis un temps égal à celui qui a été, en moyenne, nécessaire aux agents de ce grade demeurés en service pour être promus.** »

❖ FPH

L'article 70 de la loi du 9 janvier 1986 modifié par la loi du 12 mars 2012 précitée prévoit que « l'avancement des fonctionnaires mis à la disposition des organisations syndicales nationales en application de l'article 97 ou bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour l'exercice de mandats syndicaux pour une quotité minimale de temps a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps auquel les intéressés appartiennent. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. »

L'article 29 du décret n°86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH prévoit que « lorsque l'agent consacre la totalité de son activité à l'exercice syndical, soit du fait d'une DTAS, soit du fait d'une MAD à temps plein d'une OS nationale représentative, soit du fait de la combinaison de ces deux situations lorsqu'elles sont à temps partiel et des ASA, les modalités **d'avancement de grade** de cet agent sont appréciées, durant où l'intéressé demeure dans cette situation, par référence à l'avancement de grade d'un membre du même corps ou du même emploi ayant à la date de la cessation totale de l'activité de service une situation équivalente à celle de l'intéressé et ayant bénéficié d'un avancement moyen depuis cette date. »

Avant l'insertion issue de la loi du 12 mars 2012, la FPH avait donc choisi d'appliquer, aux agents combinant DAS ou MAD partielles et ASA de telle façon que ce cumul aboutit à ce que cet agent consacre la totalité de son temps à l'activité syndicale, les mêmes règles que celles applicables aux déchargés totaux.

B. Jurisprudence

❖ **Modalités de calcul de l'avancement moyen de grade**

Le Conseil d'Etat a précisé dans deux décisions (décision n°274104 du 3 mai 2006 ministre de la défense c/ M. Giannorsi et décision n°350953 du 26 novembre 2012, M. A) les modalités d'application des dispositions du statut dans le cas de l'avancement de grade :

- Calculer l'ancienneté dans le grade de l'agent et non dans le corps auquel il appartient
- Apprécier les droits à l'avancement de cet agent au regard de l'ancienneté moyenne dans le grade des agents promus au titre du précédent tableau d'avancement.

❖ **Pas de droit automatique à l'avancement de grade**

Dans une décision n°347259 du 29 octobre 2012, le Conseil d'Etat a considéré que l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 précitée n'a "ni pour objet ni pour effet de soustraire ces fonctionnaires aux procédures d'avancement qui, en vertu des dispositions précitées des articles 79 et 80 de la loi du 26 janvier 1984 s'appliquent à tous les fonctionnaires, et de reconnaître à ceux d'entre eux dont l'ancienneté de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade, un droit automatique à l'avancement au grade supérieur, qu'aucun principe ni aucune disposition ne garantit aux fonctionnaires, quelles que soient leur situation et leur manière de servir ;". Selon le Conseil d'Etat, l'agent qui bénéficie de l'ancienneté moyenne exigée n'a donc pas pour autant un droit automatique

à l'avancement de grade fondé sur sa seule ancienneté. Cet avancement doit en effet respecter l'égalité de traitement entre les agents déchargés et les autres.

✓ **PROPOSITIONS**

PROPOSITION N°4 : FIXER LA QUOTITE DE TEMPS A PARTIR DE LAQUELLE LA REGLE DE L'AVANCEMENT MOYEN S'APPLIQUE

PROPOSITION N°5 : PRECISER LES MODALITES DE CALCUL DE L'AVANCEMENT D'ECHELON A LA MOYENNE

Le calcul de l'avancement d'échelon se ferait de la manière suivante :

- Calculer l'ancienneté moyenne dans l'échelon qu'ils ont quittés des agents qui, présents en début d'année dans le même échelon qu'un fonctionnaire déchargé, ont avancé au cours de l'année jusqu'à l'échelon suivant.
- L'ancienneté dans l'échelon détenue par le fonctionnaire déchargé doit alors être rapportée à l'ancienneté moyenne précitée. Si elle est supérieure ou égale, le fonctionnaire doit bénéficier d'un avancement d'échelon.

Cette modalité de calcul prend ainsi en compte la moyenne des réductions d'ancienneté dont ont bénéficié les agents du même échelon restés en service.

PROPOSITION N°6 : PRECISER LES MODALITES DE L'AVANCEMENT DE GRADE EN CONSACRANT LA JURISPRUDENCE DU CONSEIL D'ETAT

En matière d'avancement de grade, il est proposé de consacrer la jurisprudence du Conseil d'Etat du 29 octobre (principe de non automaticité) et du 26 novembre (modalités de calcul de la moyenne) 2012.

Lors de la confection du tableau d'avancement pour l'année suivante (n+1), il conviendrait d'une part de calculer l'ancienneté moyenne dans le grade -et non dans le corps- auquel appartient l'intéressé et d'autre part d'apprécier l'avancement de cet agent au regard de l'ancienneté moyenne dans le grade des agents ayant bénéficié de l'avancement lors de l'élaboration du tableau d'avancement de l'année précédente (n) -et non pas l'avancement moyen à la date d'établissement du tableau d'avancement des agents entrés dans le corps en même temps que l'intéressé.

Si l'ancienneté dans le grade du fonctionnaire déchargé est supérieure ou égale à l'ancienneté des fonctionnaires promus lors du dernier tableau d'avancement, il a un droit à être promu. L'administration doit donc procéder à un examen de sa valeur professionnelle et de ses acquis de l'expérience. S'il s'agit d'agents déchargés à temps complet, cet examen prendra uniquement en compte les acquis de l'expérience syndicale, via la RAEP. S'il s'agit d'un agent partiellement déchargé, sa valeur professionnelle, appréciée au travers de son évaluation-notation, sera également prise en compte.

Mais, l'autorité hiérarchique n'est nullement tenue de faire figurer tous les agents déchargés remplissant les conditions d'ancienneté sur le projet de tableau d'avancement qu'elle soumet à l'avis préalable de la CAP.

Ces propositions impliquent de modifier, voire d'abroger l'article 19 du décret droit syndical FPE et l'article 29 du décret FPH.

2- Promotion interne

✓ **ETAT DE LA REGLEMENTATION ET DE LA JURISPRUDENCE**

La promotion interne permet à un fonctionnaire relevant d'un corps ou cadre d'emplois d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur (article 26 de la loi FPE, 39 de la loi FPT et 35 de la loi FPH). Les statuts particuliers fixent la proportion de postes pouvant être pourvus par promotion.

La promotion interne s'exerce, outre par la voie des concours, par examen professionnel ou par liste d'aptitude par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent.

Le juge administratif considère que, si l'administration doit procéder à un examen de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience de chaque agent remplissant les conditions pour être promu, elle n'est nullement tenue de faire figurer tous les agents remplissant ces conditions sur le projet de liste d'aptitude qu'elle soumet à l'avis préalable de la CAP.

En application de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le fonctionnaire promu est tenu de réintégrer effectivement ses fonctions sur un emploi vacant. Pour éviter la nomination pour ordre, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique a complété cet article en prévoyant que ces dispositions ne font « *pas obstacle à la promotion interne d'agents qui, placés dans la position statutaire prévue à cette fin, consacrent la totalité de leur service à l'exercice d'un mandat syndical* ». Ainsi l'obstacle juridique à la promotion des agents bénéficiant de DTAS a été levé.

Par ailleurs l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, créé par la loi du 5 juillet 2010 précitée, prévoit que « *les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle* ». Il convient, dans le cadre de ce chantier, de traduire cette disposition législative afin de lui conférer toute sa portée.

✓ PROPOSITIONS

Promotion par examen professionnel

PROPOSITION N°7 : INTRODUCTION DE LA MENTION « ACTIVITES SYNDICALES » DANS LES SUPPORTS

Les arrêtés organisant les épreuves des examens professionnels ainsi que les supports des épreuves et le dossier « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » (RAEP) pourraient être précisés afin d'y introduire explicitement la possibilité de mentionner des activités exercées dans le cadre d'un mandat syndical. Ainsi dans le dossier RAEP à remplir par l'agent, au titre de son activité actuelle, outre la mention « *salarié du secteur privé* », « *bénévole d'une association* », « *mandat électif actuel* », pourrait être ajoutée la mention « *activité syndicale* », sans mention du nom du syndicat.

PROPOSITION N°8 : SENSIBILISATION & FORMATION DES JURYS

Dans le cadre du chantier de professionnalisation des jurys, il pourrait être rappelé par voie de circulaire aux administrations les modalités d'application spécifiques de ces nouvelles dispositions dans le respect des garanties posées à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, notamment la liberté d'opinion et l'interdiction des distinctions entre les agents publics en raison de leurs opinions syndicales.

FICHE 4 : FORMATION & RETOUR DANS LES SERVICES

✓ **ETAT DE LA REGLEMENTATION**

A- Formation

Le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat est le texte de référence en matière de formation professionnelle dans la FPE. De nombreux outils existent mais aucun dispositif spécifique aux agents investis d'un mandat syndical n'est prévu.

Les déchargés partiels, ayant une activité professionnelle, ont normalement accès à l'offre de formation de leur administration.

Dans la FPE, l'offre de formation ministérielle et interministérielle paraît adaptée et suffisamment large pour répondre aux besoins des intéressés.

B- Modalités du retour dans les services

❖ **Le cas des agents en détachement**

Application des règles de droit commun.

❖ **Le cas des agents totalement déchargés d'activité de service**

Les circulaires d'application relatives au droit syndical rappellent que lorsque la DTAS prend fin, le fonctionnaire concerné doit être affecté, dans les meilleurs délais, dans un emploi correspondant à son grade. La circulaire FPE précise en outre que le poste qui lui est assigné doit être situé dans la résidence où il exerçait avant d'être déchargé totalement ou, en cas d'impossibilité, dans la résidence la plus proche possible de cette dernière.

✓ **PROPOSITIONS**

PROPOSITION N° 9 : DANS LA FPE, CENTRALISATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS EN DECHARGE TOTALE AUPRES DE LA DRH DE CHAQUE MINISTERE

Les emplois correspondant aux DTAS ou au détachement pour motif syndical pourraient être isolés sur le plafond d'emplois global du ministère (voire de la direction) afin de ne pas les imputer sur les plafonds d'emplois des services d'affectation, ce qui permettrait en outre une centralisation de la paye des permanents du ministère (ou de la direction) et un meilleur suivi de ces agents, avec éventuellement la mise en place d'une cellule au sein de la DRH spécifiquement dédiée à leur suivi.

PROPOSITION N°10 : AFFIRMATION DU DROIT A LA FORMATION ET D'ACCES AUX DISPOSITIFS DE RECONVERSION

Les agents consacrant tout leur temps à l'activité syndicale pourraient faire connaître, notamment à l'occasion de l'entretien périodique facultatif mentionné p.4, leurs besoins de formation. Ils disposeraient dans ce cas un droit prioritaire à l'accès à la formation demandée.

PROPOSITION N°11 : FORMALISATION DE LA PROCEDURE DE REINTEGRATION PAR LA MISE EN PLACE D'UN DELAI DE PREAVIS ET D'UN ENTRETIEN OBLIGATOIRE PREALABLEMENT AU RETOUR

Préalablement à la reprise d'une activité administrative, partielle ou totale, cet entretien serait obligatoire et mené par le responsable des ressources humaines au sein de l'administration d'origine de l'agent. Cet entretien permettrait notamment de faire le point sur les besoins de formation de l'agent dans la perspective de sa reprise d'activité.

Un délai de « préavis » pourrait être institué afin que la reprise se passe dans les meilleures conditions et de permettre un temps de formation.

PROPOSITION N°12 : AFFIRMATION DU PRINCIPE D'UN DROIT A L'AFFECTATION DANS UN EMPLOI CORRESPONDANT AU GRADE DE L'AGENT

Le droit à être affecté dans un emploi correspondant au grade initial de l'agent doit être affirmé clairement. Le principe serait celui d'un retour dans un service situé dans la résidence administrative où il exerçait avant d'être déchargé totalement ou, en cas d'impossibilité, dans la résidence administrative la plus proche possible de cette dernière.

PROPOSITION N°13 : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

En ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience syndicale pour la délivrance d'un diplôme, apparaît la difficulté de qualifier l'activité d'un permanent syndical. En effet, cette activité n'est pas identifiée comme un métier à part entière.

Il convient donc d'arriver à transférer les compétences acquises par le syndicaliste dans un registre professionnel dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre. Les acteurs naturels du dispositif VAE (éducation nationale, universités, CNAM, AFPA, commission nationale de certification professionnelle etc.) pourraient être sollicités à cette fin.

FICHE 5 : PROTECTION DES AGENTS NON TITULAIRES INVESTIS DE MANDATS SYNDICAUX

✓ **ETAT DE LA REGLEMENTATION**

Dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique et du relevé de conclusions du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux précité, le précédent Gouvernement s'est engagé à mener une réflexion sur la problématique des fins de contrat des agents contractuels bénéficiant d'une décharge à temps complet, en cohérence avec les dispositions prévues par le code du travail.

En l'état actuel du droit, tous les licenciements font obligatoirement l'objet d'une consultation de la CCP (cf article 1-2 du décret du 17 janvier 1986). Par conséquent, la procédure de licenciement (individuel) est de ce point de vue plus encadrée en droit public qu'en droit du travail.

✓ **PROPOSITIONS**

PROPOSITION N°14 : OBLIGATION DE CONSULTER LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES EN CAS DE NON RENOUELEMENT DES CONTRATS DES AGENTS INVESTIS DE MANDATS SYNDICAUX

L'avis, obligatoire, peut être simple ou conforme.