



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION, DE LA REFORME DE L'ETAT
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

LA MINISTRE

Paris, le

14 AVR. 2014

Monsieur le Secrétaire général,

Dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique, j'ai souhaité que soit menée à son terme la concertation relative à la modernisation des garanties applicables aux agents investis d'un mandat syndical.

Le relevé de conclusion, arrêté par le Gouvernement le 10 avril 2014 et dont vous trouverez, ci-joint, un exemplaire, vient formaliser les engagements pris afin de mettre en place, dans l'ensemble de la fonction publique, un socle de garanties pour les agents, titulaires et non titulaires, investis d'un mandat syndical.

Comme je m'y suis engagée, un article sera inséré, par voie d'amendement au projet de la loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, au sein du Titre I du statut général des fonctionnaires, pour poser les principes régissant la carrière des agents investis de fonctions syndicales.

J'attache en effet la plus grande importance à la qualité du dialogue social dans la fonction publique et à la reconnaissance, par l'ensemble des employeurs publics, des droits des agents qui font le choix de s'investir dans l'exercice d'activités syndicales.

Vous pouvez compter sur mon engagement à mettre en œuvre les mesures ainsi décidées.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de ma considération distinguée.

Monsieur Jean-Marc CANON
Secrétaire Général
Union Générale des fédérations de fonctionnaires
- CGT - Case 542 -
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX



Marylise LEBRANCHU

**Relevé de conclusions du 10 avril 2014
relatif à la modernisation des garanties des agents investis d'un mandat syndical**

Le Gouvernement a souhaité mener à son terme, dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique, le chantier relatif à la modernisation des garanties essentielles qui sont applicables aux agents investis d'un mandat syndical, initié par les accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social signés le 2 juin 2008.

A ce titre, l'engagement a été pris de renforcer les garanties liées à la carrière des agents investis de fonctions syndicales afin de conforter la place de l'engagement syndical au sein de la fonction publique et de favoriser les passerelles entre l'activité syndicale et la carrière administrative.

Le constat de pratiques hétérogènes entre les trois fonctions publiques plaide également 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 la constitution d'un socle commun de garanties pour ces agents, qu'ils soient titulaires ou non titulaires.

Le présent relevé de conclusions traduit la volonté du Gouvernement d'appuyer, à court terme, ces évolutions. Cinq principes ont guidé le dialogue social conduit avec les partenaires sociaux des trois fonctions publiques :

- Le rappel de la neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales qui assure le respect du principe constitutionnel de liberté syndicale ;
- L'interdiction de toute discrimination qui découlerait des opinions, notamment syndicales, révélées par l'engagement syndical d'un agent ;
- Le strict respect du principe constitutionnel d'égalité de traitement entre les agents d'un même corps ou cadre d'emplois, en vertu duquel les personnels investis d'un mandat syndical ne doivent être ni pénalisés, ni avantagés, dans leur carrière ;
- L'opportunité de prévoir un principe dit « d'assimilation » entre les agents totalement déchargés d'activité de service et les agents qui, sans être dans une telle situation, consacrent une part substantielle de leur temps de travail à des activités syndicales ;
- La préservation du lien fonctionnel des agents avec leur administration pour s'assurer que l'exercice d'activités syndicales s'inscrit dans le cadre d'un suivi de leur parcours professionnel.

La concertation conduite avec les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers a permis au Gouvernement de dégager plusieurs orientations.

D'une part, le Gouvernement s'engage à prendre les mesures nécessaires pour assurer une meilleure reconnaissance de l'activité syndicale au sein de la fonction publique grâce à l'identification spécifique d'un nouvel article consacré aux agents investis d'un mandat

syndical dans le titre I^{er} du statut général. Dans un souci de clarification, il sera créé un article unique posant les principes régissant la carrière des agents qui, en position d'activité, sont investis de fonctions syndicales. Le bénéfice d'un régime de garanties dérogatoires au droit commun sera fondé sur un principe d'assimilation lié à l'atteinte d'un seuil d'engagement syndical.

Calculé à partir d'un niveau de décharge pour activité syndicale et des dispositifs assimilés pour la fonction publique territoriale et de mise à disposition pour la fonction publique hospitalière, ce principe d'assimilation permettra de faire bénéficier les agents qui ne sont pas totalement déchargés des mêmes droits et garanties que ceux qui se consacrent à temps plein à l'exercice d'une activité syndicale.

D'autre part, la concertation avec les partenaires sociaux a montré la nécessité d'une simplification, au sein des trois fonctions publiques, de l'interprétation des règles applicables aux agents investis d'un mandat syndical, notamment en matière de rémunération et d'avancement. En outre, la valorisation de l'engagement syndical en matière d'expérience professionnelle constituera un élément à prendre en compte pour l'avancement et la promotion interne de ces agents.

Enfin, la mise en place d'un accompagnement RH des agents investis d'un mandat syndical est apparue comme une condition essentielle à la réussite du changement impulsé par le Gouvernement. Une évolution des outils RH sera mise en place pour favoriser l'adaptation de l'entretien professionnel et assurer l'accès à des formations en adéquation avec les besoins exprimés par les agents. Ce suivi RH personnalisé pourra faciliter la reprise de l'activité administrative de l'agent lorsqu'il décidera de cesser ou de diminuer son activité syndicale, notamment par l'établissement d'un bilan de compétences.

Le présent relevé de conclusions constitue un socle commun aux trois fonctions publiques de règles et de principes dont le respect incombera aux employeurs publics. Il n'a pas pour objet de remettre en cause les politiques de gestion ou les dispositions plus favorables pratiquées au sein de l'administration au bénéfice des agents qui se consacrent totalement ou partiellement à des activités syndicales.

Axe n° 1 : Faciliter l'appropriation par les employeurs publics des règles et des principes applicables aux agents investis d'un mandat syndical

L'amélioration de la qualité du dialogue social dans la fonction publique implique une meilleure reconnaissance par les employeurs publics des dispositions applicables aux agents investis d'un mandat syndical.

Cette reconnaissance sera consacrée par la création d'un article dédié au sein du titre I^{er} du statut général, à l'occasion de l'examen au Parlement du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui marque le trentième anniversaire de la loi « Le Pors ».

La volonté de promouvoir l'activité syndicale est également traduite par la fixation d'un seuil d'engagement syndical valant « assimilation », qui facilitera l'exercice de la mission syndicale tout en assurant le bon fonctionnement du service.

1. Affirmation des principes fondamentaux applicables aux agents publics qui font le choix d'exercer une activité syndicale.

Le Gouvernement souhaite réaffirmer les principes fondamentaux applicables à l'ensemble des agents publics, titulaires ou non titulaires, qui sont engagés dans le syndicalisme. La neutralité de l'administration envers l'activité syndicale des agents publics constitue un élément fondamental pour la liberté syndicale.

Ces principes s'inscrivent naturellement dans le respect des garanties prévues par le statut général, notamment le respect de la liberté d'opinion. Quelle que soit la forme de leur engagement, toute discrimination opérée entre les agents publics en raison de leurs opinions syndicales est à proscrire fermement. Selon le Baromètre sur la perception des discriminations au travail, réalisé à la demande du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail et publié le 3 février 2014, les discriminations prises sur le fondement de l'activité syndicale restent encore perçues comme trop fréquentes pour les agents publics.

Aussi importe-t-il que ces garanties fondamentales soient rappelées, consacrées et renforcées. L'objectif poursuivi par le Gouvernement est de mettre un terme à toute discrimination, de favoriser l'exercice d'activités syndicales et de contribuer ainsi à la qualité du dialogue social.

Les agents investis d'un mandat syndical ne doivent être ni pénalisés, ni avantagés dans leur carrière. La liberté syndicale est une liberté fondamentale. Dans les trois fonctions publiques, le respect de cette liberté doit constituer le cadre de la gestion par les employeurs publics des agents qui exercent un mandat syndical.

Pour les fonctionnaires qui consacrent le plus de temps à une activité syndicale, ces garanties doivent permettre d'assurer un déroulement de carrière normal au sein de la fonction publique et conduire à l'instauration de règles claires de rémunération, d'avancement et de promotion interne pour les intéressés. En outre, l'acquisition de compétences au cours de l'exercice d'un mandat syndical sera valorisée par le biais de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Des garanties visant à prévenir toute discrimination doivent également être apportées aux agents contractuels qui se sont engagés dans des activités syndicales et ont été déchargés à ce titre. Une attention particulière sera portée aux procédures de renouvellement et d'interruption du contrat des agents totalement déchargés ou assimilés qui conduira à prévoir l'avis de la commission consultative paritaire.

Au-delà, le Gouvernement invitera les employeurs publics à veiller à l'adaptation de la charge de travail des représentants syndicaux partiellement déchargés de service et à recourir à la notion de nécessités de service en se référant aux recommandations formulées dans la circulaire du 18 novembre 1982 relative à l'application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Ils seront enfin invités à développer des doctrines et des pratiques de compensation des absences liées à l'octroi de décharges de service et aux mises à disposition au titre d'une activité syndicale.

2. Consécration d'un article dédié dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Afin d'améliorer la lisibilité des dispositions applicables aux agents investis d'un mandat syndical, il sera créé un nouvel article au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui regroupera les principales dispositions régissant la carrière des agents qui, en position d'activité, ont fait le choix de l'engagement syndical.

Les principes régissant la carrière des agents investis d'un mandat syndical dans les trois versants de la fonction publique seront ainsi harmonisés dans le titre I^{er} du statut général. Ces dispositions permettront de renforcer le respect de l'égalité de traitement entre les agents qui, quelle que soit la fonction publique dont ils relèvent, exercent une activité syndicale.

Cette proposition donnera lieu à la rédaction d'un amendement au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Le projet d'amendement, qui traduira les engagements de niveau législatif résultant de ce relevé de conclusions, sera concerté avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique.

3. Fixation d'un seuil d'engagement syndical à partir duquel les agents investis d'un mandat syndical bénéficient des mêmes droits que les agents totalement déchargés.

Aujourd'hui, les garanties de carrières reconnues aux agents investis d'un mandat syndical sont inégalement mises en œuvre. Les employeurs publics rencontrent parfois des difficultés à appliquer les règles permettant d'assurer une véritable égalité de traitement entre les agents, selon qu'ils exercent une activité syndicale ou non. Ces difficultés s'accroissent lorsque les agents consacrent une grande partie de leur temps de travail au syndicalisme, sans pour autant être totalement déchargés de service.

Dans ce contexte, le Gouvernement a souhaité poser un principe d'assimilation, afin de mieux garantir la carrière de ces agents et d'assurer la lisibilité de la règle applicable en gestion : désormais, les agents publics, titulaires et non titulaires, dont la quotité de travail consacrée à

l'activité syndicale est égale ou supérieure à 70 % de leur temps de travail seront considérés, pour toutes les dispositions autres que celles portant sur le régime d'entretien annuel d'évaluation, comme des agents totalement déchargés d'activité de service et bénéficieront des droits et garanties applicables à ces derniers.

Cette quotité de travail est calculée à partir des décharges d'activité de service accordées en application de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et des dispositifs assimilés dans la fonction publique territoriale (décharges d'activité de service accordées au titre de l'article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et mises à disposition accordées au niveau national prévues au dernier alinéa de l'article 20 du même décret dès lors que leur quotité est égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein) et dans la fonction publique hospitalière (décharges d'activité de service accordées au titre de l'article 16 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 fonction publique hospitalière et mises à disposition accordées au niveau national prévues à l'article 19 du même décret dès lors que leur quotité est égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein).

Concrètement, cette assimilation simplifiera la gestion par les employeurs publics des agents partiellement, mais substantiellement, investis d'un mandat syndical.

Dans la mesure où la lisibilité des règles applicables sera mieux assurée, ces agents bénéficieront de ce régime dérogatoire du droit commun fondé sur la loi statutaire afin de se consacrer à l'engagement syndical, tout en maintenant un lien avec le service.

Axe n° 2 : Clarifier les règles de gestion applicables aux agents investis d'un mandat syndical

La volonté du Gouvernement est de conforter l'engagement syndical en simplifiant les règles applicables en matière de rémunération et d'avancement des agents exerçant une activité syndicale tels que définis au point 3 de l'axe 1 du présent relevé de conclusions.

En aucun cas, le choix du syndicalisme par un agent public ne doit conduire à un désavantage ou à un avantage de carrière par rapport aux autres agents du même corps ou cadre d'emplois.

Au sein des trois fonctions publiques, le respect du principe de neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales et de l'engagement syndical doit constamment guider les employeurs.

La valorisation des compétences acquises à l'occasion de l'exercice de responsabilités syndicales sera enfin assurée.

1. Consécration du maintien et de la progression des primes et indemnités attachées à l'emploi occupé par l'agent investi d'un mandat syndical.

Tout écart de rémunération sur certains emplois entre, d'une part, les agents qui exercent leurs fonctions dans les services et, d'autre part, les agents exerçant une activité syndicale et déchargés selon les modalités fixées au point 3 de l'axe 1, peut constituer un frein à l'engagement syndical.

C'est pourquoi le Gouvernement souhaite mieux garantir les droits à rémunération des agents exerçant une activité syndicale à temps plein, ou des agents qui leur sont assimilés, en consacrant dans des textes la jurisprudence du Conseil d'Etat¹ en matière de régime indemnitaire.

L'équivalent du montant des primes, indemnités et bonification attachées à l'emploi occupé avant l'engagement syndical sera maintenu. Les primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais (ex : frais de déplacement) ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (ex : heures supplémentaires) ne seront pas versées.

Les primes liées à la manière de servir seront maintenues pour assurer la neutralité, sur le plan indemnitaire, de l'administration à l'égard de l'agent investi d'un mandat syndical.

Le montant des primes et indemnités perçues progressera au vu de l'évolution annuelle de la moyenne des montants servis par l'employeur public aux agents du même grade exerçant effectivement leurs fonctions. En cas de transformation du régime indemnitaire ou en cas de création d'un nouveau régime indemnitaire, l'agent concerné se verra appliquer, de la même

¹ CE, n° 344 801, 27 juillet 2012.

manière, le taux annuel d'augmentation moyen des montants effectivement servis au titre de la nouvelle réglementation aux agents relevant du même grade.

Dans la fonction publique territoriale, cet engagement est mis en œuvre dans le respect des dispositions de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Lorsqu'une augmentation collective sera votée par l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale, dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, les agents publics territoriaux qui relèvent de cette collectivité bénéficieront également du taux d'augmentation moyen distribué aux fonctionnaires du grade auquel ils appartiennent. Lorsque le nombre d'agents titulaires de ce grade dans la collectivité est trop peu élevé pour permettre une telle appréciation, ce sont les montants servis au niveau du cadre d'emplois, ou, à défaut, dans la collectivité, qui sont pris en compte. L'augmentation moyenne du montant du nouveau régime effectivement versé à l'effectif de référence sera appliquée à l'agent concerné.

Enfin, la disposition législative mentionnée en axe 1 point 2 permettra de maintenir le versement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), à titre dérogatoire et personnel et « hors contingent », aux agents totalement déchargés comme aux agents qui bénéficient du régime d'assimilation dérogatoire du droit commun. Il s'agit de faire obstacle au principe selon lequel le remplaçant d'un agent ne peut se voir verser la NBI, si cette indemnité a été maintenue au profit de l'agent titulaire du poste qui souhaiterait s'investir dans un mandat syndical.

Le maintien de la NBI n'a pas pour effet, du point de vue du parcours professionnel de l'agent, d'organiser un « droit au retour » sur l'emploi précédemment occupé et au titre duquel il perçoit cette bonification à titre dérogatoire et personnel et « hors contingent ». Pour le Gouvernement, il s'agit de préserver les grands équilibres de la rémunération de l'agent et d'éviter ainsi de créer un obstacle à l'engagement syndical.

2. Prise en compte, dès l'année au cours de laquelle l'agent s'engage dans des activités syndicales ou lors de l'année de son retour dans les services, de la possibilité d'un avancement à la moyenne.

Au cours de leur carrière, les agents investis d'un mandat syndical bénéficient d'avancements d'échelon. Ils peuvent également bénéficier d'un avancement de grade suite à la réussite d'un concours, d'un examen professionnel ou au choix, par inscription au tableau annuel d'avancement.

Dans certains cas, les règles d'avancement conduisent à des pratiques de gestion qui, mises en œuvre au sein des trois fonctions publiques, peuvent sensiblement différer. Le rythme d'avancement des agents totalement déchargés pour exercer une activité syndicale, et des agents assimilés, ne doit être ni supérieur, ni inférieur à celui des autres agents du même corps ou cadre d'emplois. Ces règles seront clarifiées.

C'est pourquoi il est proposé de consacrer, pour les représentants syndicaux à temps complet et pour ceux qui bénéficient d'un régime dérogatoire du droit commun en vertu du principe d'assimilation, les règles suivantes :

- S'agissant de l'avancement d'échelon, il conviendra de calculer l'ancienneté moyenne dans l'échelon des agents qui, présents en début d'année dans le même échelon que l'agent investi d'un mandat syndical, ont avancé au cours de l'année jusqu'à l'échelon suivant. Si l'ancienneté dans l'échelon détenue par l'agent totalement déchargé d'activité de services (ou assimilé) est supérieure ou égale à l'ancienneté moyenne dans l'échelon des autres agents, il devra bénéficier d'un avancement automatique d'échelon.
- S'agissant de l'avancement de grade au choix, la prise en compte de l'activité syndicale lors de la confection du tableau d'avancement pour l'année suivante (n+1) s'opérera en deux temps. Tout d'abord, l'ancienneté moyenne dans le grade – et non dans le corps ou le cadre d'emplois – auquel appartient l'intéressé sera calculée. Ensuite, l'avancement de l'agent totalement déchargé d'activité de services (ou assimilé) sera apprécié au regard de l'ancienneté moyenne dans le grade des autres agents ayant bénéficié de l'avancement au choix lors de l'élaboration du tableau d'avancement de l'année précédente (n). Si l'ancienneté dans le grade de l'agent engagé dans le syndicalisme est supérieure ou égale à l'ancienneté moyenne des autres agents promus lors du dernier tableau d'avancement, il bénéficiera d'une inscription sur le tableau d'avancement.

Ces règles seront applicables dès la première année de l'engagement syndical jusqu'à l'année de retour dans les services.

S'agissant des épreuves de concours ou d'examen professionnel organisées dans le cadre de l'avancement de grade, les dispositions applicables à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle seront complétées pour prévoir la prise en compte des compétences acquises à l'occasion de l'activité syndicale.

<p>3. Ouverture effective aux agents investis d'un mandat syndical des possibilités de promotion interne et valorisation des compétences acquises à l'occasion de l'exercice de fonctions syndicales</p>

La promotion interne de corps ou de cadre d'emplois dans la fonction publique s'exerce par la voie du concours, de l'examen professionnel, ou par la voie du choix. Ces possibilités d'évoluer dans une carrière doivent rester ouvertes à l'ensemble des agents publics, y compris à ceux qui se sont engagés dans des activités syndicales.

L'attention des employeurs publics sera en conséquence appelée sur le fait que la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a supprimé les obstacles juridiques à la promotion interne des personnels consacrant la totalité de leur temps de service à l'activité syndicale.

S'agissant des promotions de corps ou de cadre d'emplois par examen professionnel ou par concours, les arrêtés organisant les épreuves ainsi que les supports des épreuves seront, comme pour l'avancement de grade, complétés suite à la modification de la circulaire du 30 mars 2007 relative à la mise en œuvre de la reconnaissance des acquis de l'expérience

professionnelle, afin d'y introduire explicitement la possibilité de mentionner les activités exercées par l'agent dans le cadre d'un mandat syndical.

Dans le cadre du chantier de professionnalisation des jurys, il sera enfin rappelé, par voie de circulaire adressée aux employeurs publics, les modalités d'application spécifiques de ces nouveaux principes, dans le respect des garanties posées à l'article 6 du titre I^{er} du statut général.

L'ouverture aux agents déchargés à temps complet (et assimilés) de l'accès à la troisième voie des concours sera enfin assurée.

Le Gouvernement formulera, par circulaire, en associant les employeurs publics territoriaux et hospitaliers à son élaboration, des préconisations afin de généraliser les bonnes pratiques de gestion relatives à la promotion de corps ou de cadre d'emplois des agents investis d'un mandat syndical à temps plein et qui, par assimilation, devront également être étendues aux agents bénéficiant du nouveau régime dérogatoire du droit commun.

Axe n° 3 : Renforcer l'accompagnement des agents investis d'un mandat syndical

Le Gouvernement favorisera la mise en œuvre d'un véritable accompagnement des agents qui ont un engagement syndical par les employeurs publics afin de sécuriser leur parcours professionnel. Il s'agit également de favoriser les passerelles entre l'exercice d'une activité syndicale et la carrière administrative au sein des trois fonctions publiques.

Le dispositif envisagé permettra à l'agent de s'entretenir, dans un cadre adapté aux spécificités de son activité syndicale, avec son responsable des ressources humaines.

1. Création d'un entretien avec le responsable des ressources humaines pour les agents investis d'un mandat syndical.

Dans le cadre d'un nouveau dispositif de suivi personnalisé RH, les agents totalement déchargés en raison d'une activité syndicale et les agents qui relèvent du principe d'assimilation pourront bénéficier d'un entretien. Il se déroulera avec le responsable des ressources humaines dans des conditions adaptées aux spécificités de la situation de ces agents.

Les objectifs de cet entretien sont de favoriser l'accompagnement de l'agent dans sa carrière et de faciliter, le cas échéant, la reprise de l'activité de service. Cet entretien constituera l'occasion pour l'administration de proposer le suivi d'actions de formation ou la réalisation d'un bilan de compétences et d'apporter à l'agent toutes informations pratiques concernant sa gestion ou la poursuite de sa carrière. Il ne donnera pas lieu à une appréciation de la valeur professionnelle.

Pour les agents investis d'un mandat syndical à temps plein, l'entretien RH se déroulera obligatoirement avant le terme de l'engagement syndical. Un entretien pourra également se tenir à tout moment sur demande de l'agent concerné.

Pour les agents qui bénéficieront du régime dérogatoire par assimilation, l'entretien RH aura lieu sur proposition de l'administration ou à leur demande.

Ainsi, les employeurs publics assureront le suivi du parcours professionnel de l'agent.

2. Adaptation de l'entretien professionnel aux spécificités de l'exercice, par l'agent, de fonctions syndicales.

Le Gouvernement réaffirme le principe de l'absence d'appréciation de la valeur professionnelle des agents totalement déchargés de service. Dans la mesure où ces agents n'exercent pas de fonctions dans les services, il est rappelé qu'aucune appréciation de leur valeur professionnelle ne saurait être réalisée par les employeurs publics, y compris en maintenant l'évaluation ou la notation qui a précédé leur engagement syndical.

Un entretien professionnel, annuel et obligatoire, mais sans aucune appréciation de la valeur professionnelle, avec le supérieur hiérarchique sera organisé pour les agents dont les décharges d'activité de service (article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique) ou, dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière, les dispositifs assimilés (mises à disposition accordées au niveau national prévues au dernier alinéa de l'article 20 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ou prévues à l'article 19 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 fonction publique hospitalière et dans la fonction publique hospitalière), atteignent au moins 70% et moins de 100 % de leur temps de travail. Il s'agit d'assurer l'organisation et le suivi de leur activité administrative, même partielle, au sein du service.

En revanche, compte tenu du régime dérogatoire du droit commun dont ils bénéficient, l'entretien n'aura pas de conséquences en termes de rémunération, d'avancement ou de promotion pour ces agents.

Cette proposition ne concerne pas les agents dont le statut particulier prévoit un dispositif de notation.

Le suivi de la mise en œuvre des engagements du présent relevé de conclusions fera l'objet de point d'échanges entre le Gouvernement et les partenaires sociaux dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique.