



**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Guide de gestion relatif à la mise en œuvre des dispositions
indemnitaires du décret n° 2017 – 1419 du 28 septembre 2017 relatif
aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité
syndicale**

Actualisation au : 1^{er} juillet 2024

I – Dispositions générales

Ce guide précise les règles de rémunération appliquées aux agents bénéficiant de décharges d'activité de service (DAS) en application des articles 7 à 13 du décret 2017-1419.

Il substitue au guide de gestion du 21 novembre 2021 relatif à la rémunération des permanents syndicaux.

I-1 Champ d'application - personnels concernés par les dispositions du décret n° 2017-1419

Les personnels concernés sont les agents publics, fonctionnaires et contractuels, bénéficiant d'une décharge ou d'une mise à disposition qui consacrent **soit la totalité de leur service** (y compris en étant à temps partiel), **soit au moins 70% d'un service à temps plein à une activité syndicale**. Ils seront désignés dans la présente note sous le terme de « permanents syndicaux ».

Cette note peut être utilisée par les établissements publics pour l'établissement des règles internes de rémunération de leurs agents permanents syndicaux, y compris pour ceux relevant d'un corps géré par l'établissement.

Les agents bénéficiant de décharges sociales à plus de 70 % (Présidents de CLAS) sont couverts par les dispositions du présent guide.

Les services saisissent le département des relations sociales pour les situations non traitées dans le présent guide.

I-2 Rôle des services RH de proximité et de la DRH

Les services RH de proximité sont chargés d'instruire les éléments relatifs à la rémunération des permanents syndicaux affectés au sein de leur service, sur la base du présent guide et des notes de gestion indemnitaires qui déterminent les montants moyens, et de produire les notifications indemnitaires.

Le service établit une fiche indemnitaire aux étapes suivantes et la communique à l'agent (cf. modèle de fiche indemnitaire en cas de changement de situation – annexe 8 note de gestion RIFSEEP du 28 juillet 2023)

- Lors de la mise en place de la décharge d'activité de service (DAS) ;
- Lors d'une promotion ;
- Lors d'une évolution de régime indemnitaire ;
- Lors de la fin de la DAS et de la réintégration de l'agent.

Le bureau de l'appui aux services et de la veille sociale (DRH/RS3) se tient à la disposition des services RH de proximité pour répondre à leurs questions et leur apporter les éclairages nécessaires.

I-3 Définitions

- Evolution annuelle de la moyenne : écart exprimé en euros entre les moyennes des années n-1 et n. Si l'évolution est positive, elle est mise en œuvre en année n+1 avec effet rétroactif au titre de l'année n ;
- Emploi comparable : à entendre, dans la logique du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), emploi classé dans le même groupe de fonction et sur le même barème de

référence. Pour un agent en établissement public, la référence sera celle de l'établissement public ;

- Autorité de gestion: les socles, fourchettes, barèmes, moyennes en matière indemnitaire sont fixées par autorité de gestion. L'administration centrale et les services déconcentrés forment une même autorité de gestion. Chaque établissement constitue à son niveau une autorité de gestion.

II – Règles applicables au moment de la mise en place de la décharge (article 7 du décret 2017-1419).

Les permanents syndicaux se voient garantir le maintien des primes et indemnités liées aux fonctions exercées avant la mise en œuvre de la décharge d'activité.

Les agents bénéficiant du RIFSEEP conservent le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le groupe de fonctions dont ils bénéficiaient avant la décharge d'activité. Ils conservent les compléments indemnitaires liés à une qualification ou au poste tenu avant décharge. Ces compléments sont mentionnés dans la fiche financière transmise à l'agent.

Exemple 1 : M. Z, TSCDD, affecté en DIRM, exerce des missions d'inspection de la sécurité des navires. Il bénéficie d'un complément indemnitaire à ce titre qui lui est maintenu.

Sont notamment maintenues les primes liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles sont versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps. De ce fait, les indemnités de sujétions horaires (ISH) pourront être maintenues pour les agents concernés, sous réserve du respect des dispositions précitées.

Les primes liées au dépassement effectif du cycle de travail telles que les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sont également maintenues dès lors qu'elles sont versées à l'ensemble des agents du corps.

Le calcul du montant mensuel des ISH et des IHTS à maintenir correspond à la moyenne des montants perçus par l'agent au cours des 36 mois précédant la décharge d'activité.

- *Exemple 2 : Mme Y, TSDD spécialité NSMG, est déchargée à 100 % à compter du 1^{er} juillet 2023. Elle percevait antérieurement des indemnités de sujétions horaires (ISH). Elle a touché 1 856,00 € par an entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022 et 2 324,00 € par an d'ISH entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023. Le montant d'ISH mensuel calculé sur 36 mois qui pourra lui être garanti est le suivant : $(2\,324,00 \times 1) + (1\,856,00 \times 2) / 36 = 167,67 \text{ €}$.*

Les agents détenteurs d'une NBI depuis au moins six mois avant la décharge syndicale voient leur NBI maintenue ou la bonification indiciaire (article 13 du décret 2017-1419). Ce maintien ne doit pas être pris en compte dans le contingent des bonifications accordées.

- *Exemple 3 : Mme F, AAE, bénéficiait de 21 points de NBI en tant qu'adjoindue au chef de bureau en administration centrale depuis 1 an et demi avant le début de sa décharge totale au 1^{er} mars 2023. Ces points sont maintenus hors enveloppe.*

En revanche, ne sont pas maintenues les primes et indemnités suivantes :

- Les indemnités d'astreinte ou de permanence en dortoir.
- Les primes et indemnités tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions (à titre d'exemple l'indemnité temporaire de mobilité) quand le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent ne justifie plus le versement de ces primes. Les fractions non échues ne seront alors pas versées à l'agent, et celles déjà versées ne feront pas l'objet d'une reprise.
- Sont également exclues, une fois leur délai d'attribution expiré, les primes et indemnités soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée.

III – Règles de gestion indemnitaire pendant la décharge (article 8 décret 2017-1419)

III-1 Versements liés à la manière de servir

Lors des campagnes indemnitaires portant sur le versement de montants liés à la manière de servir notamment le complément indemnitaire annuel (CIA), les montants versés correspondent au montant de construction budgétaire définis dans la note de gestion RIFSEEP par corps/grade/type d'autorité de gestion.

- *Exemple : Pour le CIA d'un attaché d'administration de l'Etat (1er niveau de grade) en DREAL NA, le montant versé sera le montant de construction budgétaire du grade défini pour les services déconcentrés (1270 € en 2023).*

III-2 Evolution des primes et indemnités

Les permanents syndicaux, fonctionnaires, OPA et contractuels, bénéficient, au même titre que l'ensemble des agents du même corps et grade à temps plein, relevant de la même autorité de gestion, et occupant un emploi comparable, des augmentations de socle, des mesures de revalorisation annuelle ainsi que des clauses de réexamen, selon les dispositifs indemnitaires applicables. Ils seront mis à la moyenne au terme de la 3^{ème} année, s'ils n'y sont pas.

Pour les agents bénéficiant du RIFSEEP, l'IFSE dont ils bénéficient sera mise au terme de la 3^{ème} année à la moyenne de celle constatée pour l'ensemble des agents relevant du même groupe de fonction et du même grade, si celle-ci est d'un montant inférieur.

RS communique chaque année aux fédérations les bilans indemnitaires de l'année N-1 publiés par la DRH. Celles-ci peuvent signaler à la DRH les situations d'agents dont l'évolution indemnitaire serait inférieure à la moyenne de leur corps/grade/type d'autorité de gestion.

Si les primes évoluent sur la base d'un indice, cela continue à être le cas pour les permanents syndicaux. Cela s'applique à la part variable des ISH (soit 70% du montant des ISH).

III-3 Evolution du régime indemnitaire

Si une évolution de régime indemnitaire (entendre par ces termes un changement de nature du régime indemnitaire, tel que le passage ISS au RIFSEEP) intervenait postérieurement à la décharge syndicale, le montant à verser sera calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant un emploi comparable à celui de l'agent avant décharge.

S'il n'existe pas de montant comparable, la moyenne retenue est celle des agents du même grade.

Si l'évolution de régime indemnitaire implique la suppression d'une prime ou indemnité, cette dernière cesse d'être versée à l'agent.

Le service d'affectation adresse à l'agent une fiche indemnitaire récapitulant la situation indemnitaire initiale et situation d'arrivée.

Les modalités de bascule au RIFSEEP des permanents appartenant aux corps des ITPE et des TSCDD et de reclassement au 01/01/2022 dans les groupes de fonctions sont définies à l'annexe II.

Les modalités de mise en œuvre de l'harmonisation des grilles de groupe de fonctions des AAE sur celle des ITPE et des SACDD sur celle des TSDD au 01/01/2023, sont définies à l'annexe II.

III-4) Changement de grade ou de corps (article 9 – décret 2017-1419)

En cas de promotion via un changement de grade ou de corps, le montant des primes et indemnités est fixé dans les mêmes conditions que celles appliquées pour les agents du corps conformément aux notes de gestion en vigueur. Pour les agents au RIFSEEP, cette évolution est accompagnée d'un changement de groupe de fonctions conformément au tableau en annexe III.

Exemple : Mme W, SACDD CS, déchargée à 100 % depuis le 1^{er} décembre 2019 auprès d'un syndicat et affectée à la DDT du Doubs perçoit un montant annuel d'IFSE de 8 100 €. Elle est promue SACDD CE au 1^{er} janvier 2023.

Elle est reclassée en G2 des SACDD CE (annexe1). Au montant de prime perçu avant promotion, dans son grade d'origine, il est appliqué le « ticket promo » de 740 € (montants définis annuellement dans les notes de gestion RIFSEEP). Son IFSE est réévaluée à 8 840 €. Ce montant sera celui qui lui est appliqué car supérieur au socle du G2 pour les SACDD CE de groupe 2 en SD.

IV Règles applicables à la fin de décharge d'activité (article 10 - décret 2017-1419)

Lorsqu'un permanent syndical est réintégré dans un emploi suite à sa décharge d'activité de service, il perçoit les primes et indemnités liées à cet emploi. Le montant indemnitaire de l'agent devra être au moins égal à la moyenne des montants servis aux agents détenant un emploi comparable et relevant du même type d'autorité de gestion.

Si le montant de primes et indemnités versé pendant la décharge d'activité était inférieur à la moyenne, il est ramené à la moyenne.

Si le montant de primes et indemnités versé pendant la décharge d'activité était supérieur à la moyenne, il est maintenu dans la limite des plafonds réglementaires des postes occupés jusqu'au prochain changement de poste de l'agent.

A la fin de la décharge, l'agent réintégré ne bénéficie plus des points de NBI qui lui avaient été maintenus s'il est affecté dans un emploi n'y donnant plus droit.

- Exemple 1 : Mme W, ingénieure des travaux publics de l'Etat de 1^{er} niveau affectée à la DREAL AURA, voit sa décharge arriver à son terme le 31 décembre 2023. Elle prend un poste classé en groupe 4 au 1^{er} janvier 2024.
Le service des ressources humaines de proximité consulte le dernier bilan IFSE afin de connaître le montant moyen perçu par les ITPE en SD en groupe 4. Ce montant est évalué à 14350€ en 2022. Le montant annuel d'IFSE de l'agent est donc au moins de 14 350€. Le service établit une fiche financière. Avant de la communiquer à l'agent, en cas de doute le BRH sait qu'il peut consulter la DRH-RS3.
- Exemple 2 : A l'issue de sa décharge, Mme F réintègre sur un poste de chargé de mission rattaché à un sous-directeur au 1^{er} septembre 2023. Elle ne conserve pas ses points de NBI.

V- Situations particulières de certains agents en décharge syndicale partielle ou totale (70 % à 100 % d'un temps plein) avant le 1er octobre 2017

Pour les PETPE, les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) et les TSDD en décharge syndicale, totale ou partielle, avant le 1er octobre 2017, le bénéfice des niveaux indemnitaires précédemment perçus est maintenu.

Liste des destinataires

Services en région :

- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports (DRIEAT)
- Direction régionale et interdépartementale de l'habitat et du logement d'Île-de-France (DRIHL)

Services départementaux :

- Directions départementales des territoires (DDT)
- Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM)
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)
- Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM Saint-Pierre-et-Miquelon)
- Directions de la mer (DM)
- Service des affaires maritimes (SAM)

Services interrégionaux :

- Directions interdépartementales des routes (DIR)
- Directions inter-régionales de la mer (DIRM)

Services à compétences nationales non rattachés à une direction générale

- Centre d'études des tunnels (CETU)
- Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG)
- Armement des phares et balises (APB)

Directions générales d'administration centrale du pôle ministériel :

- Bureau des cabinets
- Commissariat général au développement durable (CGDD)
- Délégation à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)
- Direction générale de la prévention des risques (DGPR)
- Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)
- Direction générale de l'aviation civile (DGAC)
- Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)
- Direction générale des affaires des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA)
- Direction générale des infrastructures, de transports et des mobilités (DGITM)
- Inspection générale de l'environnement et du développement durable (CGEDD)

Copie pour information :

- Agence nationale de l'habitat (ANAH)
- Agence nationale du contrôle du logement social (ANCOLS)

- Agences de l'eau
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
- École nationale des ponts et chaussées (ENPC)
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)
- Établissement national des invalides de la marine (ENIM)
- Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)
- Météo-France (MF)
- Office française pour la Biodiversité (OFB)
- Parcs nationaux de France
- Université Gustave Eiffel (UGE)
- Voies navigables de France (VNF)
- Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD – Ministère de l'Intérieur et des outre-mer)
- SG/DRH/CRHAC
- SG/DRH/D
- Centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF)
- Centre ministériel de gestion des personnels (CMGP)

Annexe I : Textes de référence

- Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique
- Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale
- Note de gestion du 28 juillet 2023 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents du MTECT-MTE

Annexe II : Modalités de reclassement dans les groupes de fonction RIFSEEP des permanents ITPE, TSDD, AAE et SACDD

1/Dans le cadre de la bascule au RIFSEEP des corps techniques (ITPE, TSDD) au 1/01/2021, les agents sont reclassés au 01/01/2022 dans le groupe de fonctions du poste qu'ils occupaient précédemment. A défaut ils sont reclassés conformément aux groupes de fonctions indiqués dans le tableau en annexe 1. Ces groupes correspondent aux fonctions tenues par le plus grand nombre d'agents du corps et grade. Les établissements publics gérant des corps techniques basculant au RIFSEEP peuvent prendre l'attache de la DRH.

Le montant à verser sera calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant un emploi comparable à celui de l'agent avant décharge et relevant du même type d'autorité de gestion.

- *Exemple : 1: M. T, TSCDD, est sur décharge d'activité syndicale à 70% depuis le 01/01/2016, affecté au sein de la DDT 13. Le groupe de fonction le plus partagé au sein des TSCDD est le groupe 2. Il bénéficie du montant attribué aux TSCDD affectés au sein des services déconcentrés soit 9490 euros au titre de 2022.*

Les agents mis sur décharge après le 01/01/2022 sont classés conformément aux règles de gestion du II.

- *Exemple 2 ; Mme A, ingénieure divisionnaire des TPE, est mise en position de décharge à 100% au 01/04/2023. Elle était précédemment chargée de mission rattachée à un chef de service en DREAL. Elle bénéficiait sur son poste d'un groupe de fonction 3. Son groupe de fonction est maintenu.*

2/Dans le cadre de l'harmonisation des grilles de groupe de fonction du corps des attachés d'administration de l'Etat au 01/01/2023, les attachés sont reclassés dans le groupe de fonctions du poste qu'ils occupaient précédemment. A défaut ils sont reclassés conformément aux groupes de fonctions indiqués dans le tableau en annexe 1. Ces groupes correspondent aux fonctions tenues par le plus grand nombre d'agents du corps et grade.

Les agents mis sur décharge après le 01/01/2023 sont classés conformément aux règles de gestion du II.

Pour l'année 2023, les agents bénéficient du montant-socle du groupe de fonction lorsque les primes qu'ils percevaient précédemment sont inférieures. Dès publication du bilan indemnitaire 2023, le montant moyen de leur groupe de rattachement leur sera appliqué.

Annexe III : Tableau de reclassement dans les groupes de fonction RIFSEEP des agents bénéficiant d'une promotion ou de corps ou reclassés (cf III-3)

Corps de catégorie A			
3 ^e niveau de grade	AAHCE	ITPEHC	Groupe 2.1
2 ^e niveau de grade	APAE	IDTPE	Groupe 2.2
1 ^{er} niveau de grade	AAE	ITPE	Groupe 3
Corps de catégorie B			
3 ^e niveau de grade	SACDD CE	TSCDD	Groupe 2
2 ^e niveau de grade	SACDD CS	TSPDD	Groupe 2
1 ^{er} niveau de grade	SACDD	TSDD	Groupe 3