



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

Rapports et études statutaires

Service juridique

DROIT SYNDICAL

LES DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE (DAS)

Date de publication : 24 mars 2023

Date de mise à jour : 30 mai 2024

Sommaire

Références juridiques	4
Introduction	5
1. La typologie des décharges d'activité de service	5
2. Les modalités de calcul et de répartition des DAS	6
3. Calcul et répartition des DAS pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés au CDG77	7
4. Les agents bénéficiaires des DAS	8
4.1. Modalités de désignation	8
4.2. Situation statutaire des agents bénéficiaires des DAS	9
Foire aux questions (FAQ) :	13

Références juridiques

- Code général de la fonction publique ;
- Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale ;
- Circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- CE, 27 juil. 2012 n°344801 ;
- CE 13 juillet 2021 n°452072 ;
- CE, 12 mai 2022, n°442675.

Introduction

À la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux territoriaux, les Centres de gestion ou les collectivités non obligatoirement affiliés calculent et répartissent le crédit de temps syndical entre les organisations syndicales concernées, compte tenu de leur représentativité.

En effet, l'article L. 214-4 du code général de la fonction publique prévoit que les collectivités et établissements accordent aux responsables des organisations syndicales **représentatives** un crédit de temps syndical, sous réserve des nécessités du service.

Sont considérées comme représentatives, les organisations syndicales représentées au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou au Comité social territorial.

Précision :

Ne peut revendiquer le bénéfice des avantages liés à la représentativité, notamment l'octroi des autorisations d'absences et des décharges d'activité de service¹, l'organisation syndicale locale qui, après avoir démontré sa représentativité aux élections professionnelles, a été exclue de sa fédération nationale et a perdu l'étiquette sous laquelle elle avait présenté des candidats.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

- un contingent d'autorisations d'absence (*se reporter à la fiche relative aux ASA*) ;
- un contingent de décharges d'activité de service.

Les développements qui vont suivre ne concernent que le contingent de décharge d'activité de service. Les autres modalités d'exercice du droit syndical feront l'objet d'études distinctes.

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 en lieu et place de son activité administrative normale.

Ainsi l'agent déchargé va pouvoir exercer pendant ses heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle il appartient et qui l'a désigné, en accord avec la collectivité ou l'établissement. Le centre de gestion n'intervient pas dans ce choix.

1. La typologie des décharges d'activité de service

La décharge d'activité de service est dite totale, lorsque l'intégralité du temps de travail de l'agent est dédiée à l'activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle il appartient. Le représentant syndical ainsi déchargé n'exerce plus aucune activité administrative au sein de sa collectivité.

Elle est dite partielle, lorsque l'agent ne consacre qu'une partie de son temps de travail à l'exercice d'une activité syndicale. L'activité administrative est ainsi allégée proportionnellement à l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire.

Qu'elle soit totale ou partielle, la décharge d'activité de service est cumulable avec les autorisations d'absence des articles 16, 17 et 18 du décret du 3 avril 1985. Le fait qu'un fonctionnaire soit déchargé

¹ CAA Toulouse, 15 décembre 2022, n°19TL02648

partiellement de service pour activités syndicales ne doit en aucun cas influencer l'appréciation portée sur sa manière de servir.

2. Les modalités de calcul et de répartition des DAS

Il appartient aux collectivités et établissements non obligatoirement affiliés à un Centre départemental de gestion (collectivités et établissements de + de 350 agents) de calculer et de répartir le contingent de décharges d'activité de service. En ce qui concerne le Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne, la liste des collectivités et établissements concernés se trouvent à la page 7 du présent document.

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un Centre départemental de gestion (Collectivités et établissements de -350 agents), ce contingent est calculé et réparti par le Centre départemental de gestion compétent.

Le contingent de DAS à accorder sous forme de décharges d'activité de service est égal au nombre d'heures fixées pour la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du Comité social territorial ou des Comités sociaux territoriaux du périmètre retenu pour son calcul. Il est déterminé par application du barème suivant :

Nombre d'inscrits sur la liste électorale du CST	Crédit d'heures à distribuer
Moins de 100 électeurs	Nb d'heures par mois = nombre d'électeurs.
100 à 200 électeurs	100 heures par mois
201 à 400 électeurs	130 heures par mois
401 à 600 électeurs	170 heures par mois
601 à 800 électeurs	210 heures par mois
801 à 1 000 électeurs	250 heures par mois
1 001 à 1 250 électeurs	300 heures par mois
1 251 à 1 500 électeurs	350 heures par mois
1 501 à 1 750 électeurs	400 heures par mois
1 751 à 2 000 électeurs	450 heures par mois
2 001 à 3 000 électeurs	550 heures par mois
3 001 à 4 000 électeurs	650 heures par mois
4 001 à 5 000 électeurs	1 000 heures par mois
5 001 à 10 000 électeurs	1 500 heures par mois
10 001 à 17 000 électeurs	1 700 heures par mois
17 001 à 25 000 électeurs	1 800 heures par mois
25 001 à 50 000 électeurs	2 000 heures par mois
Au-delà de 50 000 électeurs	2 500 heures par mois

Le contingent de DAS est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

- La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité social territorial ou aux comités sociaux territoriaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent (Le CDG additionne les résultats des collectivités et établissements relevant de son périmètre, soit les résultat de l'élection du CST placé en son sein et ceux des CST des collectivités et établissements qui lui sont obligatoirement affiliés) ;

- L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social territorial ou des comités sociaux territoriaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenu :

1) Formule de calcul du contingent à distribuer entre les organisations syndicales en fonction du nombre de sièges obtenus au Comité social territorial :

$$\frac{(\text{Moitié du contingent à distribuer} \times \text{nb de sièges obtenus par l'OS})}{\text{nb de sièges total du CST}} = \text{Nb d'heures pour l'OS}$$

2) Formule de calcul du contingent à distribuer entre toutes les organisations syndicales en fonction du nombre de voix obtenues :

$$\frac{(\text{Moitié du contingent à distribuer} \times \text{nb de voix obtenues par l'OS})}{\text{Suffrages exprimés}} = \text{Nb d'heures pour l'OS}$$

3. Calcul et répartition des DAS pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés au CDG77

Nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales des CST des collectivités et établissements obligatoirement affiliés au CDG 77 : 18613 électeurs					
Enveloppe globale du contingent de DAS à distribuer ² entre toutes les organisations syndicales ² : 1800 H/mois					
Organisations syndicales	Nb de voix obtenues	Nb de sièges obtenus	Répartition de la 1 ^{ère} moitié du contingent (900H) ³	Répartition de la 2 ^{ème} moitié du contingent (900H) ⁴	Nb total d'heures (1 ^{ère} + 2 ^{ème} moitié du contingent) ⁵
CFDT	2945	121	369,15 heures	375,25 heures	744,4 heures
CFTC	205	4	12,20 heures	26,12 heures	38,32 heures
CGT	632	19	57,96 heures	80,53 heures	138,49 heures
FAFPT	1577	76	231,86 heures	200,92 heures	432,78 heures
FO	1196	53	161,69 heures	152,38 heures	314,07 heures
UNSA	464	20	61,01 heures	59,12 heures	120,13 heures
SAFPT	45	2	6,10 heures	5,73 heures	11,83 heures

² Le contingent à accorder sous forme de décharges d'activité de service est égal au nombre d'heures fixées pour la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour son calcul, en application de l'article 19 du décret n° 85-397 (voir barème p. 5)

³ Formule de calcul : (moitié du nb d'heures à distribuer X nb de siège obtenu par l'OS) / nb de siège total au CST = nb d'heures pour l'OS.

⁴ Formule de calcul : (moitié du nb d'heures à distribuer X nb de voix pour l'OS) / suffrages exprimés = nb d'heures pour l'OS

⁵ Le nombre total d'heure à distribuer est exprimé en base 10.

Rappel : Il appartient aux collectivités et établissements non obligatoirement affiliés à un Centre départemental de gestion (collectivités et établissements moins 350 agents) de calculer et de répartir le contingent de décharges d'activité de service.

Ainsi les collectivités et établissements **non obligatoirement affiliés** au Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne ne rentrent pas dans le calcul ci-dessus et devront calculer de manière autonome leurs DAS selon les mêmes modalités, peu importe les conventions qui les lient au Centre départemental de gestion. Il s'agit des collectivités et établissements ci-après :

Affiliés volontaires	Adhérents au socle commun
Mairie de Mitry Mory	Conseil départemental de Seine-et-Marne
Mairie de Champs sur Marne	SDIS de Seine-et-Marne
Mairie de Torcy	Mairie de Montereau
Mairie de Savigny le Temple	Mairie de Pontault Combault
CA Paris Vallée de la Marne	Mairie de Melun
	Mairie de Meaux
	Mairie de Chelles

4. Les agents bénéficiaires des DAS

4.1. Modalités de désignation

Conformément à l'article 20 du décret du 3 avril 1985, « *Les organisations syndicales désignent les agents bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des Comités sociaux territoriaux pris en compte pour le calcul du contingent concerné. Elles en communiquent la liste nominative à l'autorité territoriale et, dans le cas où la décharge d'activité de service donne lieu à remboursement des charges salariales par le Centre départemental de gestion, au président du Centre départemental de gestion. Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent* ».

Ces dispositions appellent plusieurs remarques :

- Les organisations syndicales désignent librement les bénéficiaires des DAS parmi leurs représentants relevant du Comité social territorial pris en compte pour le calcul du contingent de DAS ;
- Les organisations syndicales concernées sont celles qui ont obtenu des sièges et/ou des voix aux dernières élections professionnelles ;
- L'autorité territoriale peut refuser d'accorder la décharge d'activité de service à l'agent désigné et inviter l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent, s'il juge cette désignation incompatible avec la bonne marche du service. L'autorité territoriale devra néanmoins motiver son refus.

Pour ce qui est de la forme :

- L'organisation syndicale doit communiquer la liste nominative des agents qu'elle entend faire bénéficier des heures de DAS à l'autorité territoriale. Cette liste doit être transmise au Président du Centre départemental de gestion s'agissant des collectivités ou établissements qui lui sont obligatoirement affiliés.
- L'autorité territoriale prend un arrêté de décharge d'activité de service, qui doit également être transmis au Centre départemental de gestion lorsque les collectivités ou établissements concernés lui sont obligatoirement affiliés.

4.2. Situation statutaire des agents bénéficiaires des DAS

Rémunération	
Traitement	Maintien du bénéfice, pour le même montant, du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Et ce, peu importe la quotité de décharge de l'agent (partielle ou totale),
Régime indemnitaire	<p style="text-align: center;">1. Agent totalement déchargé (soit à 100%)</p> <p>Conservation du montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son cadre d'emplois avant d'en être déchargé, à l'exception des primes et indemnités :</p> <ul style="list-style-type: none"> – représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent ; – liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du cadre d'emplois ; – 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 cadre d'emplois (exemple : travail du dimanche et jours fériés) ; – 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 ; – les primes et indemnités soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée, une fois leur délai d'attribution expiré. <p>Primes et indemnités versées au regard de l'engagement professionnel ou de la manière de servir (par exemple la part CIA du RIFSEEP) : L'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale.</p> <p>En cas de perte du droit à un logement de fonction du fait d'une décharge totale : L'agent bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.</p>

Evolution du montant des primes et indemnités :

Progression selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités versées aux agents :

- du même cadre d'emplois,
- relevant de la même autorité territoriale,
- exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein,
- et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

Lorsque le montant de la prime ou indemnité est calculé sur la base d'un indice, sa progression suit l'évolution de cet indice.

Evolution du régime indemnitaire au bénéfice de l'ensemble des membres du cadre d'emplois, postérieure à l'octroi de la décharge syndicale :

Calcul du montant de la nouvelle prime ou indemnité sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment. À défaut, versement d'un montant correspondant à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité territoriale.

Suppression concomitante d'une prime ou d'une indemnité : la prime ou l'indemnité cesse d'être versée à l'agent déchargé.

Prime exceptionnelle :

Le droit de l'agent à la percevoir dépend des critères d'attribution de cette prime.

Avancement de grade ou changement de cadre d'emplois de l'agent déchargé :

Détermination du montant des primes et indemnités selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont il devient titulaire.

Fin de la décharge syndicale :

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

2. Agent partiellement déchargé (soit, entre 70 et 99%)**Décharge comprise entre à 70 % et 99 % :**

- L'agent a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer ;
- Application à ces primes et indemnités du taux « correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein » (article 12 du décret n°2017-1419 du 28 sept. 2017).

Décharge inférieure à 70 % :

Le décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 ne leur est pas applicable. En principe, la jurisprudence du Conseil d'Etat du 27 juillet 2012 (CE 27 juil. 2012 n°344801) continue de s'appliquer, sous réserve de confirmation du Conseil d'état :

- maintien du bénéfice de l'ensemble des primes et indemnités attachées à l'emploi occupé avant la décharge, sauf les indemnités représentatives de frais et des indemnités compensant les charges et contraintes particulières, liées notamment à

	<p>l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé en raison de la décharge ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - maintien des primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions ; - versement de l'ensemble des primes et indemnités au titre des fonctions qu'il continue d'exercer , " au taux déterminé pour les fonctions effectivement occupées appliqué sur la base d'un temps plein ", soit le versement du régime indemnitaire sur la base d'un temps plein, malgré la décharge partielle de service.
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	L'agent déchargé de manière totale ou partielle (au moins 70 % d'un temps plein) peut continuer à bénéficier de la NBI si avant sa décharge, il avait exercé des fonctions donnant lieu au versement d'une NBI pendant au moins 6 mois (article 13 du décret n°2017-1419 du 28 sept. 2017).
Prestations sociales et protections sociales	
<p>Les agents bénéficiant d'une décharge totale d'activité de service pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficient de l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire (article 14 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017).</p> <p>Il en va de même pour les agents contractuels bénéficiant d'une décharge totale d'activité de service pour l'exercice d'un mandat syndical (article 2 du décret du même texte).</p>	
Évaluation professionnelle	
Entretien annuel	Entretien annuel de suivi (Article 16 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017)
	<p>Le fonctionnaire bénéficiant d'une décharge d'activité de service à titre syndical ou mis à la disposition d'une organisation syndicale 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 de suivi annuel de suivi conduit par son supérieur hiérarchique direct. L'entretien porte principalement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ; - Les besoins de formation professionnelle ; - Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité. <p>Cet entretien n'est toutefois pas soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle.</p> <p>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.</p> <p>L'agent signe 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</p> <p>Attention : l'entretien annuel de suivi ne concerne pas les agents soumis au régime de la notation, ni 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</p>

	<p style="text-align: center;">Entretien annuel d'accompagnement (Article 15 du décret n°2017-1419 du 28 sept. 2017)</p> <p>L'agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'une activité syndicale qui consacre une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70% d'un temps plein à cette activité 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 (il s'agit d'un entretien annuel facultatif).</p> <p>L'entretien est mené par le responsable des ressources humaines de l'établissement dont l'agent relève et ne peut avoir lieu moins de 8 jours ouvrables après la réception de la convocation.</p> <p>Il porte principalement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ; - Les besoins de formation professionnelle ; - Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité. <p>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. 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.</p> <p>Précision : 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.</p>
Déroulement de carrière	
Avancement	Avancement d'échelon
	<p>Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de service à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale a droit, dès la première année, à un avancement d'échelon sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même grade, constaté au sein de la même autorité de gestion (article L. 212-2 code général de la fonction publique).</p>
	Avancement d'échelon spécial
<p>Le fonctionnaire qui remplit les conditions pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial est inscrit de plein droit au tableau d'avancement de cet échelon (art. L. 212-3 du code général de la fonction publique) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur • et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même 	

	<p>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.</p>
	<p>Avancement de grade</p>
	<p>Inscription de plein droit au tableau d'avancement de grade, si le fonctionnaire remplit les conditions requises, compte tenu (article L. 212-4 code général de la fonction publique) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de l'ancienneté acquise dans ce grade ; • de l'ancienneté 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.
Promotion interne	<p>Le fait d'être, partiellement ou même totalement, déchargé de service n'empêche pas de bénéficier d'une promotion interne. En effet l'art. L. 411-8 code général de la fonction publique qui interdit la nomination ou promotion "pour ordre" précise que cette interdiction ne fait pas obstacle à la promotion interne d'agents bénéficiant de décharges d'activité de service .</p>
Acquis de l'expérience	<p>Les compétences acquises par un agent public dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle (article L. 212-7 du code général de la fonction publique).</p>
Accès au troisième concours	<p>Conformément à l'article L. 325-7 du code général de la fonction publique, les activités syndicales des agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte pour l'accès au troisième concours et ce, par dérogation à la règle selon laquelle la durée des activités ou mandats électifs ne peut être prise en compte que si le candidat n'avait pas, lorsqu'il les exerçait, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public.</p>

Foire aux questions (FAQ) :

Les stagiaires peuvent-ils bénéficier d'une décharge d'activité de service ?

Ne peuvent pas bénéficier d'une décharge d'activité de service même partielle, les stagiaires accédant pour la première fois à la fonction publique territoriale et les agents devant suivre d'une manière continue les cours d'un organisme de formation, sauf si la durée du stage est supérieure à un an (circulaire ministérielle du 20 janv. 2016).

Un agent qui n'est pas en service est-il tenu de solliciter une décharge d'activité de service ?

Un agent qui n'est pas en service n'a pas à solliciter une décharge d'activité pour exercer une activité syndicale. Quand bien même il l'obtiendrait, l'agent ne pourrait bénéficier d'une compensation en temps de travail (CAA, Bordeaux 27 octobre 2014, n°13BX00190).

Outre le fait qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne prescrit ni n'implique que l'agent qui n'est pas en service ait à solliciter une DAS, cette facilité est par définition accordée aux agents qui sont en service. En effet la DAS, qui se définit comme l'autorisation donnée à l'agent d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative

habituelle. Ainsi, la finalité d'une DAS est d'autoriser l'agent, qui devait normalement être en service, d'exercer en lieu et place de son activité administrative habituelle, une activité syndicale. Il résulte qu'une demande de DAS concernant un agent qui n'est pas censé être en service, est sans objet.