

PSE ? GPEC ? (dés)accord de Méthode ? ! ? Mais le dialogue social, où est-il ?

Le 1^{er} février, le gouvernement a envoyé aux fédérations de fonctionnaires un projet contenant une « petite loi » et 8 décrets modifiant notablement le statut de la fonction publique. La CFDT Fonctions Publiques (UFFA) était « convoquée » à une réunion de « concertation » le 6 février. Devant l'ampleur des changements (50 pages de textes) et le délai accordé pour s'approprier ce dossier, l'UFFA-CFDT a refusé ce diktat.

Voici la 1^{ère} analyse du SYNTEF-CFDT sur ces projets de texte.

Acte I : Attaque du statut de la fonction publique

LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT « INDIVIDUALISE » PAR MINISTERE ?

- le décret de 48 (en vigueur à ce jour) fixe les indices planchers et plafonds pour tous les fonctionnaires (100 à 800) et prévoit que toute modification de ce bornage indiciaire doit être prononcé par décret du 1er ministre (après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique [CSFP]). les échelonnements indiciaires propres à chaque corps et emplois font l'objet d'arrêtés interministériels. Ce dispositif n'existe que dans la fonction publique d'Etat, l'équivalent n'existe pas dans la territoriale ni l'hospitalière.
- Le nouveau Décret N° 7 : modifiant le décret N°48-1108 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels de l'Etat relevant du régime général de retraites propose
 - que toute modification concernant le bornage et l'échelonnement indiciaire soit désormais prise par décret du ministre concerné (Xavier Bertrand par exemple) et du ministre du budget et de la Fonction Publique (Woerth)
 - que les arrêtés d'échelonnement indiciaire actuellement en vigueur le resteront en attendant que soient pris les nouveaux décrets indiciaires.

commentaire



Chaque ministre pourra désormais, prendre les dispositions réglementaires pour modifier les bornages et l'échelonnement indiciaire. C'est une simplification des procédures certes, - mais il n'y aura plus le garde fou du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (commission des statuts) où siègent les fédérations syndicales de fonctionnaires. De fait chaque syndicat va devoir donner directement son avis (CTPM) cela demande une expertise.

quid de l'égalité de traitement à corps et grade équivalent ?

Alors que d'un côté on cherche à faciliter le changement d'un corps à l'autre (voir plus loin), de l'autre on court le risque d'individualiser les carrières de chaque grade rendant les reclassements (prévus pourtant par les textes) plus difficiles

LA GESTION DES REMPLACEMENTS

- Le remplacement des agents d'État par des contractuels en CDD ou des intérimaires en cas d'absence [Article 9 de la « Petite Loi »] (maladie, maternité, congé parental, passage à temps partiel...) :

commentaire



On étend les travers de l'éducation nationale à toute la fonction publique, vive la précarité ! Sans parler de la disparition – dans les ministères où cela existait - des « pôles » de remplaçants, une manière comme une autre de faire baisser le nombre de fonctionnaires.

Dans notre ministère : va-t-on embaucher des DRH pour assurer l'intérim des inspecteurs du travail ou pour accorder les aides à l'emploi ? Va-t-on devenir « client » d'entreprise d'intérim que nous sommes chargés de contrôler ?

Que penser du fait qu'en cas de recours abusif le salarié ne sera pas en droit d'obtenir une requalification en CDI ?

Acte II : « mesures d'accompagnement » d'une restructuration à venir : la RGPP

Toute ressemblance avec des ACCORDS DE MÉTHODE voire des PSE que nous avons l'habitude d'étudier dans nos services n'est pas fortuite...

LE DEPART « VOLONTAIRE »

- Le « chèque à la valise » pouvant atteindre 24 mois de salaire arrive dans la fonction publique !
Destinataires :
 - Les agents démissionnaires qui appartiennent à une liste de grade déterminés par arrêté sans opposition possible de l'administration
 - Les agents partant créer une entreprise
 - Les agents dont la démission a été acceptée par l'administration

commentaire



La « liste de grade » rappelle évidemment la catégorie d'emploi menacé d'un accord de méthode que nous avons l'habitude de « valider » (ou non) quand nos services sont destinataires d'accords de méthode.

On retrouve là ce que nos services reprochent habituellement à ce type de clause quand elle existe dans un PSE : une incitation au départ sans vérifier la validité de l'alternative dans laquelle s'engage l'agent et l'absence de validation par une commission où sont présents les représentants du personnel...

LA MUTATION « FORCEE » ? ...

1) Pour qui ?

- La possibilité pour l'administration de détacher un fonctionnaire de son corps pour l'affecter dans un autre corps (de même catégorie, mais pas forcément dépendant du même ministère) sous réserve qu'il s'agisse de fonction et de responsabilité « équivalente¹ » [Article 1 de la « Petite Loi »]

commentaire



La notion de fonction et responsabilité « équivalente » semble difficile à mesurer :

Y aura-t-il un tableau d'équivalence commun à tous les ministères ou bien sera-t-on dans de la « négociation » individuelle où chaque agent sera livré à l'administration au gré de ses besoins sans aucune garantie d'égalité de traitement via un cadre commun ?

Faute d'avoir pu imposer la possibilité d'affecter les agents de contrôle du ministère du travail au ministère Hortefeux, voilà la possibilité de les détacher !

C'est à demi mot qu'est regretté dans le rapport sur « la petite loi » que certains corps n'aient pas (encore) pu être détachés dans tous les ministères... il appartient aux agents de l'inspection « sauvés » une première fois de se (re)mobiliser.

- pour un fonctionnaire appartenant à un corps donné d'exercer les fonctions liées à son grade dans un autre ministère, ou Etablissement public sans qu'il y ait détachement. Le rapport sur le décret est très clair : ce changement vient des problèmes de gestion lors des changements de périmètres ministériels et pour prévenir les difficultés à venir liées aux changements provoqués par la RGPP

commentaire



Si l'agent est d'accord pour une telle mobilité, cette possibilité ouverte lui permettant de tester de nouvelles opportunités de carrière pendant une durée maximale de 5 ans tout en bénéficiant de l'avancement de son corps, peut être vue de manière favorable. Cette option peut également permettre d'ouvrir des possibilités géographiques certaines. Cependant, rien dans le texte ne permet de garantir un droit de « choix » de l'agent :

- *que se passe-t-il en cas de désaccord de l'agent ?*
- *quelle possibilité de réintégration à l'issue des 5 ans si l'agent refuse son intégration dans cet autre corps ?*

¹ « Il est établi un tableau de classement des corps, grades et emplois sur une grille commune à la fonction publique de l'Etat et à la fonction publique territoriale et correspondant à la structure générale des carrières. » [Article 15 de la loi N°83-634]

- La création [Article 10 de la « Petite Loi »] d'une sorte de **L122-12 pour les contractuels en CDI** : le transfert de contrat est acté. Le refus par l'agent entraînera son licenciement

commentaire



L'agent muté conservera les éléments « substantiels » de son contrat (est citée la rémunération) mais pas les avantages « collectifs » issus de son cadre de gestion qui ne font pas partie de son contrat individuel, tel par exemple l'aménagement du temps de travail, l'avancement... il sera régi par le régime du ministère, de la collectivité ou de l'établissement d'accueil.

Le caractère substantiel lié à la localisation géographique n'est pas certain.

2) Indemnisation financière de la mobilité « forcée »

- Cela concerne aussi bien une mutation « fonctionnelle » que « géographique » [Décret N° 3 : portant création d'une indemnité temporaire de mobilité]. Le montant maximal sera de 10.000 € d'après le rapport de présentation du décret.

A noter :

- cette prime ne concernera pas la « primo affectation »
- la prime sera versée en 3 fois : à la mutation, au milieu de la période de référence et en fin de période de référence, la période pouvant durer de 3 à 6 ans ...

commentaire



Ainsi des postes qui ont du mal à trouver preneur en CAP pourront se voir pourvus « discrétionnairement » par l'administration moyennant une incitation financière qu'elle fixera elle-même par arrêté.

Rien n'est dit sur le statut de cette prime (en matière fiscale et sociale), cette précision est particulièrement importante pour les agents non titulaires de droit public vu la manière dont ils acquièrent leur droit à retraite et à allocation chômage en cas de licenciement (voir ci-dessus le refus de transfert d'un agent contractuel en CDI)

UNE « REORIENTATION PROFESSIONNELLE » POUVANT DURER JUSQU'À 2 ANS

- La création d'une nouvelle position « situation de réorientation professionnelle » [Article 7 de la « Petite Loi »] : avec accompagnement, proposition de formation, convention décrivant les droits et obligations de l'administration et de l'agent.

commentaire



Cela ressemble à s'y méprendre au congé de reclassement créé pour « gérer » les restructurations dans les entreprises et, pour aller avec, la création d'une « priorité de réembauchage » !

Cependant, contrairement au congé de reclassement, l'administration se réserve le droit de confier des « missions » à l'agent : dans quelle limite (en termes géographique et fonctionnel) rien n'est précisé ! On peut craindre que ce soit à l'agent de négocier les cas de recours de gré à gré lors de l'établissement de la convention ?

Un agent seul face à sa hiérarchie : c'est justement ce que l'on cherche à éviter quand on exerce nos prérogatives en matière d'accompagnement des restructurations en entreprise !

Que se passe-t-il après cette période ? L'agent se retrouvera sans doute dans la situation de « mutation forcée »

Particulièrement choquant ; l'application de cette position au retour d'un congé parental : alors que la réintégration comme le congé parental est un DROIT, le voilà bafoué en mettant l'agent qui revient en « attente ». Est-ce la vision qu'a l'Etat-Employeur de sa responsabilité en terme de facilitation de la conciliation vie privée/vie professionnelle ? Sachant que la plupart des congés parentaux sont pris par les femmes, il ne faudra pas s'étonner des conséquences en matière de retard de carrière de cette disposition sur l'inégalité homme/femme dans les services. Quand on voit les souplesse que s'accorde l'Etat en matière de remplacement notamment de ces congés parentaux (intérim, CDD), cette manière de gérer le retour est tout simplement scandaleuse.

LES RECLASSEMENTS « EXTERNES »

1) Dans quel cas ?

1) Sur demande de l'agent, dans un autres corps

- L'intégration directe [Article 2] d'un agent dans un corps de même catégorie sous réserve de l'accord de l'intéressé.

commentaire



Faut-il comprendre que la solution de l'article 1, que nous avons baptisée d'ailleurs la mutation forcée, ne requière pas l'accord de l'agent ?

2) De manière temporaire

- les modalités [Article 5] de prise en compte de l'avancement pendant le détachement au moment du retour dans le corps d'origine, notamment pour les « statuts d'emploi » {}

commentaire



La disparition d'un certain nombre de postes de Directeurs dans les services déconcentrés se confirme !

3) Reclassement à « temps partiel »

- La possibilité [Article 8 de la « Petite Loi »] de nommer des agents des collectivités territoriales sur des postes d'agent de la Fonction Publique d'Etat dans le cas du cumul d'emploi lié à des temps partiel.

commentaire



Ira-t-on vers un agent à mi temps pour le conseil régional, parce qu'une partie de son travail y a été transférée, et le reste de son temps pour l'Etat pour les missions restantes ? et s'il refuse, proposera t-on la même chose à un agent du conseil régional ?

2) Quels accompagnements et/ou incitations ?

1) Incitation à l'embauche pour le « nouvel » employeur

- les modalités [Article 6 de la « Petite Loi »] de mise à disposition ou de détachement auprès notamment de conseils généraux, de conseils régionaux voire « des agences » sont aménagées avec
 - prise en charge des salaires par l'Etat à 100% la première année (mise à disposition²)
 - ou participation dégressive de l'Etat pendant 5 ans (détachement³).

commentaire



Voilà qui va faciliter l'acceptation de ces transferts par les collectivités locales !

² La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne.

³ Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite. le fonctionnaire perçoit la rémunération de son emploi d'accueil. S'il est détaché d'office, il conserve sa rémunération, si celle du nouvel emploi est moins élevée.

2) Prime de restructuration

- D'un montant de 15.000 € maximum pour l'agent, de 6.100 € pour le conjoint, cette prime sera valable pour tout agent « déplacé » géographiquement dans le cadre d'une restructuration (donc de la RGPP)

commentaire



Rien ne dit si cette prime sera cumulable avec la prime pour mobilité « forcée » prévue par le Décret N° 3 (voir Indemnisation financière de la mobilité « forcée » ci-dessus)

3) Indemnité d'accompagnement à la mobilité

- Une « indemnité d'accompagnement à la mobilité » () qui s'apparente à ce qu'on appelle une indemnité différentielle dans un PSE : à savoir l'Etat compense la différence de salaire jusqu'à concurrence d'un plafond.

commentaire



Voilà qui ressemble aux Allocations Temporaires Dégressives traditionnelles dans les PSE (et souvent co-financé par le FNE que les DDTEFP gèrent !)

- Les agents sous statut d'emploi auront droit à une compensation « majorée » pendant 6 mois leur permettant de « récupérer » 50% de leur perte de revenus

commentaire



.. Et pour rendre la hiérarchie plus « docile », ce complément indemnitaire de 6 mois sera fonction de « l'appréciation » du ministère sur les qualités de l'agent, sans plus de critères !

La Petite Loi et ses décrets :

Des « mesures d'accompagnement » qui ressemblent étrangement à un accord de méthode du privé ...

ce qui ne sera même pas le cas car il n'y aura ni négociation ni signature par les fédérations de fonctionnaires ...

LES PROJETS DE DECRETS ETUDIES

Décret N° 1 : instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint

Décret N° 2 : instituant une indemnité de départ volontaire

Décret N° 3 : portant création d'une indemnité temporaire de mobilité

Décret N° 4 : instituant un complément indemnitaire en faveur de certains fonctionnaires d'Etat à l'occasion d'opération de restructuration

Décret N° 5 : modifiant diverses dispositions relative au détachement des fonctionnaires territoriaux

Décret N° 6 : organisant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'Etat

Décret N° 7 : modifiant le décret N°48-1108 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels de l'Etat relevant du régime général de retraites

Décret N° 8 : relatif à certains positions des fonctionnaires hospitaliers modifiant le décret n°88-976

Accord de Méthode :

Négociation prévue par le Code du travail (L320-2) qui porte à la fois sur la négociation concernant :

- les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel sur la stratégie globale de l'entreprise
- peut anticiper le contenu d'un futur P.S.E. notamment formation, validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.
- peut définir les qualifications des catégories d'emplois menacés par les évolutions

G.P.E.C :

Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences : dans le Code du travail⁴, démarche associant les représentants du personnel ; elle est en théorie conçue en 3 temps de concertation :

- analyse de la situation de l'entreprise et des évolutions attendues en terme de « marchés »,
- conséquence sur l'emploi,
- accompagnement de ces transformations ou pertes d'emploi.

P.S.E :

Suite à la consultation des représentants du personnel sur les raisons amenant l'entreprise à se restructurer et pendant laquelle les représentants peuvent formuler des propositions alternatives, le PSE définit les mesures d'accompagnement qui doivent être négociées par le CE.

- Transposer à la fonction publique Cela signifierait que l'on doit d'abord répondre à la question « *Quel État pour quelles missions ?* » en acceptant d'écouter et de discuter le point de vue des organisations syndicales avant de songer à accompagner les conséquences des réponses faites

⁴ L320-2