



Compte rendu du groupe de travail DGAFP Sécurisation des parcours professionnels en cas restructuration - 7 oct. 2019 -

Décret qui ne concerne que l'Etat mais qui a vocation à inspirer des déclinaisons dans les 2 autres versants ? Il sera présenté au CSFPE du 29 octobre 2019.

Rappel du cadre législatif : article 62 bis de la loi de 84 modifiée par la loi du 6 août 2019 crée un cadre général pour accompagner les restructurations, le projet de décret prétend « définir les procédures de dialogue social et les outils mobilisables ». Il s'agit d'encadrer les modalités pour proposer au fonctionnaire dont le poste est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service (dont le périmètre et la durée sont précisées par un arrêté ministériel) une autre affectation correspondant mais aussi des dispositifs comme formation, ou un accompagnement vers une poursuite de carrière professionnelle hors de la fonction publique, etc.

Suite à nos questions, nous avons fait préciser qu'il s'agit bien de plans de restructuration qui sont pris à l'initiative de l'employeur, bien que le décret ne donne pas de définition d'une restructuration, et qu'aucune obligation de mettre en place un plan de restructuration n'existe.

Article 1 : définition de la procédure : il faut prendre un arrêté, co-signé par le ministre et le ministre de la Fonction publique, ouvrant le champ de la restructuration et sa temporalité. Droit « supplémentaire » à formation, à mutation prioritaire, prime de restructuration ne se déclenchent qu'en cas d'ouverture du dispositif. 3 ans au cours desquels on peut bénéficier des dispositifs collectifs.

Article 2 : Loi article 75 : si une réorganisation fonctionnelle vise particulièrement certains corps, le dispositif peut être mobilisé par corps.

Article 3 : concertation avec les OS et consultation : pendant la phase transitoire le CT, puis après 2022 le comité social « compétent », volonté de ne pas ouvrir un débat pour savoir quel est le niveau du débat : quand une restructuration a lieu, possibilité d'avoir la double consultation nationale / locale.

Le comité social est consulté sur le plan prévu au regard de ses conséquences sur les services. Un bilan est prévu explicitement par le projet de décret.

Intervention des OS pour dire que les problématiques afférentes à la santé et à l'égalité professionnelle ne figurent pas.

Articles 4 et suivants : dans le cadre d'une restructuration, création d'un nouveau congé : le congé de transition professionnelle : pas plus d'un an, il faut qu'il donne lieu à des formations qualifiantes ou certificatives, donc plus de 120h selon les termes du projet de décret. Il prévoit également des formations pour accompagner les créations d'entreprise.

Article 12 : pendant le congé de transition professionnelle, traitement indiciaire maintenu à 100% et les indemnités sont versées à x % (le taux n'est pas encore déterminé). Problème sur l'exclusion de certaines indemnités, notamment la GIPA ou même le CIA du rifseep et demande des OS que ce soit 100% des indemnités vue la situation particulière, ce sont des agent-es dont le poste a été supprimé.

Articles sur les priorités de mutation (articles 16 et suivants) : à sa demande, l'agent-e concerné-e par un plan de restructuration, peut avoir priorité de mutation supra légale comme la nouvelle rédaction de l'article 60 le permet.

Article 17 : crée une possibilité d'affectation d'office sur un emploi vacant dans le département. Vient après la demande de l'agent-e.

Article 18 : quand pas d'emploi correspondant au grade, en services déconcentrés : confier au préfet de région le pouvoir de prendre cette décision, le ministre au niveau central. Il sera demandé aux administrations de réserver un volume d'emplois susceptibles d'accueillir prioritairement des personnels concernés par une réaffectation suite à restructuration.

Article 19 : dans le cadre d'une restructuration, la mise à disposition du privé d'agent-es public-que-s est possible pour une durée maximale d'un an, ensuite l'agent-e souhaite rester dans le privé et utilise la dispo ou le départ, ou alors la réintégration. Demande des OS que soit précisé que c'est sur demande de l'agent-e. Il ne s'agit pas du détachement d'office en cas d'externalisation de mission prévue par ailleurs par la loi du 6 août 2019.

Attention : les CHSCT sont dessaisis de cette question dès maintenant au profit des CT, nous sommes intervenus contre cette disposition. Quelle formation des élus en CT prévue, etc. Si un-e agent-e écrit sur le registre des remarques sur une restructuration, le CHSCT n'est-il pas contraint de se saisir de la question des restructurations ?