

SYNDICALISME



HEBDO

18 Février 2010
N° 3252
Pages spéciales
N° 800

Actu

Le licenciement des fonctionnaires... qu'en est-il ?

***Ce n'est pas le projet
de décret soumis
au CSFPE (boycotté)
le 11 février qui institue
le licenciement des
fonctionnaires.
Ce sont plutôt les
libéralités que s'accorde
l'État en la matière
qui sont inquiétantes.***

Un débat agite les médias ces derniers jours, ceux-ci relayant les alertes de certaines OS qui semblent découvrir que les licenciements sont désormais possibles dans la fonction publique. Il s'ensuit un affolement généralisé des salariés qui se retournent légitimement vers nos militants pour leur poser des questions attendant, au travers de leurs réponses, de pouvoir dissiper leurs craintes.

Alors quoi de neuf en réalité et quelle réalité des faits ?

A l'origine est l'annonce de l'examen par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État du 11 février, d'un projet de dé-

cret d'application de l'article 7 de la loi sur la mobilité du 3 août 2009. Cet article 7 a créé une disposition dite de réorientation professionnelle dont le décret en question explicite les modalités de mises en application.

Initialement, cette disposition devait faire partie de la « boîte à outils » permettant à l'État employeur de se restructurer dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'État (RGPP) et donc de prendre en compte les personnels dont les services « bougent » voire sont supprimés. Il avait pour objet de pallier aux effets négatifs d'une mobilité imposée. Or, le projet de décret dans son article 1 va beaucoup plus loin puisqu'il rajoute « l'évolution de l'activité

... suite p.2

Sommaire

Actu

Le licenciement des fonctionnaires... qu'en est-il ?

En bref

Vie de la fédé

Le petit rapporteur du Conseil fédéral

Formation

Première session de formation des défenseurs juridiques

Vie des syndicats

François Chérèque à Angers

SYNDICALISME HEBDO - CFDT

Directeur de la publication :
Anousheh KARVAR

CPPAP 0412 S 05551

Responsable rédaction Interco :
Olivier Mourot
Maquette et impression :
Inckôo - 75017 Paris

du service » en sus de « la réorganisation d'un service » comme initialement prévu par la loi. Lorsque l'on connaît la propension des services à réorganiser leur activité il n'est pas absurde de s'inquiéter de l'utilisation abusive qui pourrait être faite de cette disposition de réorientation professionnelle. Et cela est d'autant plus justifié dans un contexte de martellement du discours tenu depuis plus de 2 ans par le Président et son gouvernement, de réduction massive du nombre de fonctionnaires laquelle se matérialise déjà par le non remplacement d'un fonctionnaire de l'État sur deux partant à la retraite.

Alors oui, la défiance syndicale se justifie principalement en ce qui nous concerne à la Fédération INTERCO, par la perte de confiance dans la parole donnée et les engagements pris et aussi vite oubliés lorsqu'ils sont traduits dans les textes.

Organiser les restructurations, accompagner les personnels par un suivi personnalisé et créer ainsi les conditions d'une mobilité réussie nous paraissent relever du bon sens dès lors que l'acteur syndical a sa place pour proposer lui aussi et veiller à la bonne application des dispositifs et que l'agent, en bout de processus, ne se retrouve pas dépourvu de ressources.

Ce dispositif trouvait d'autant plus d'intérêt à nos yeux qu'il améliorerait considérablement le dispositif existant depuis les lois du 11 et du 26 janvier 1984 pour les fonctions publiques État et Territoriale. Pour nous il conserve de la pertinence uniquement dans le cadre d'un grand chambardement tel que nous le connaissons à l'État en ce moment mais ne peut se justifier dans le cadre d'une simple « évolution » de service. Aussi, si le gouvernement ne modifie pas son article 1 il n'est pas question d'aller plus avant dans la discussion de ce projet de décret. **C'est dans ces termes que nous nous sommes exprimés à l'UFFA et que celle-ci a demandé, en lien avec les autres organisations syndicales, le retrait du texte de l'ordre du jour du CSFPE.**

Que prévoit précisément le dispositif de « réorientation professionnelle » ?

L'agent est invité à définir avec son administration un projet personnalisé lui per-

mettant de retrouver un emploi correspondant à son grade, situé dans son service ou dans une autre administration (dans son ministère, dans un autre ministère ou une autre fonction publique). Mais il peut également être question d'une autre réorientation dans un autre corps ou cadre d'emplois équivalent à son niveau. Enfin, il peut également élaborer un projet visant un emploi dans le secteur privé, voire une création d'entreprise. Dans ce dernier, cas peut être envisagée la mise en place du fameux « pécule » dont le montant - s'il est mis en œuvre - est négocié.

Pendant cette période de réorientation professionnelle, l'agent est tenu de suivre les actions d'orientation, de formation, de VAE et les évaluations correspondant à son projet et pour lesquelles il est prioritaire. Enfin, l'administration doit lui assurer un suivi personnalisé et faire diligence pour l'affecter le cas échéant sur les postes créés ou vacants. Pendant cette période, le fonctionnaire peut se voir proposer des missions temporaires (n'excédant pas 3 mois) correspondant à son projet.

Alors, qu'en est-il du licenciement ?

La réorientation professionnelle prend fin lorsque le fonctionnaire a retrouvé un emploi ou accompli son projet dans le cadre du secteur privé.

Elle prend également fin lorsque le fonctionnaire a **refusé trois offres d'emplois fermes et précises, correspondant à son projet individuel, et tenant compte de sa situation familiale et de son lieu de résidence habituel.**

Dés lors il est placé en disponibilité d'office pour une durée indéterminée (donc sans traitement) ou, s'il remplit les conditions, admis en retraite. Pendant cette période il reste prioritaire pour postuler sur les emplois vacants et l'administration ne pourra, si elle le décide, le licencier après avis de la CAP, qu'après trois refus de nouvelles offres de postes comme prévu par l'article 51 de la loi du 11 janvier 1984.

Le licenciement avec ouverture de droit à l'allocation d'assurance prévue par le code du travail pour les salariés du secteur public involontairement privés d'emploi, intervient au final après un processus dans lequel les commissions administratives

paritaires se prononcent donc à deux reprises : une première fois avant la mise en disponibilité d'office, la seconde fois avant le licenciement. **Nous avons fortement demandé au Ministre de la Fonction Publique que ces deux précisions figurent explicitement dans les textes réglementaires.**

Donc le licenciement n'est pas introduit par cette loi dans la fonction publique ?

Non, cette loi ne crée pas le licenciement, puisqu'il est prévu dans le cadre de la loi du 11 janvier 1984 pour la fonction publique de l'État et dans la loi du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale (lire encadré).

Et c'est bien la loi mobilité qui a introduit le dispositif de réorientation professionnelle. **La CFDT s'est abstenue sur le projet de loi présenté au printemps 2008 aux trois conseils supérieurs** en s'appuyant principalement sur l'absence de concertation avec le gouvernement et notre action a permis à l'époque de faire « sauter » un élément déterminant du projet de loi qui prévoyait l'arrêt du dispositif et donc la mise en disponibilité d'office après deux ans et quelque-soit le résultat de celui-ci.

Il est toujours plus facile d'agiter les chiffres rouges pour rajouter une dose supplémentaire d'anxiété sur des personnels dont l'inquiétude du lendemain atteint des paroxysmes. Il est tout aussi facile de placer les fonctionnaires en faibles victimes d'une politique qui vise indiscutablement à les broyer.

Pour autant, gardons-nous de tomber dans le piège qui consisterait à opposer les salariés du privé et du public. La courbe du chômage ne cesse d'augmenter et bien des ex salariés du privé ont accepté de faire des concessions, en accord avec les organisations syndicales, avant de se retrouver sur la longue liste des demandeurs d'emplois. Oser affirmer que le dispositif proposé dans le cadre de la réorientation professionnelle est pire qu'un plan social est une déformation de la réalité.

De nombreuses entreprises ont licencié sans plan social et les salariés n'ont eu

aucun choix. Dans ce qui est proposé des ouvertures sont possibles, il appartiendra à chaque fonctionnaire concerné de saisir ce qui lui sera proposé, de tenter de se repositionner par rapport à son travail, à sa conception du service public et de ses missions qui évoluent. Peut-être trouvera-t-il à cet exercice imposé un regain d'intérêt pour redevenir acteur de son parcours professionnel.

QUELLES SONT NOS EXIGENCES ?

Un tel processus ne peut devenir efficace qu'avec des moyens en adéquation. C'est-à-dire des services de ressources humaines totalement mobilisés avec des offres de formation maximales à proposer et surtout des offres d'emplois qui ne constituent pas des « voies de garage » propres à susciter des refus. Et c'est bien là que le bât blesse, aucune indication n'est fournie sur les moyens mis en face de cette démarche. Le papier est docile, la réalité des faits dans les ministères l'est moins. L'indigence

des services RH est réelle, les agents le savent bien c'est pour cette raison qu'ils sont plus que sceptiques quant à cette nouvelle couleur que le gouvernement veut leur faire avaler. La place enfin que devra prendre l'acteur syndical CFDT dans les services concernés par ce processus, s'il passe le cap de l'hostilité actuelle, est bien évidemment essentielle. La seule obligation de passage en CAP, prévue par le texte n'est pas suffisante. Inscrire le dialogue social en amont de toute restructuration est fondamental et si les textes ne le prévoient qu'à la marge, à nous de nous imposer et d'imposer à nos employeurs d'anticiper et de prendre des engagements et donc des moyens par rapport à leur personnel. A nous d'être à l'écoute des salariés concernés, de venir en soutien à une démarche de changement imposé en leur donnant des perspectives. **C'est là pour nous tout le sens de notre syndicalisme et c'est là que nous devons faire la preuve de notre efficacité.** □

Marie-Odile Esch

Le licenciement dans la FPT

Dans le cas où une collectivité supprime l'emploi d'un fonctionnaire, et qu'elle ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, dans son cadre d'emplois ou avec son accord dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. A l'issue de ce délai, si aucune proposition n'a pu lui être faite y compris dans le cadre d'un reclassement par voie de détachement dans la collectivité sur un autre cadre d'emplois, il est placé auprès du Centre de Gestion dont il dépendra d'un point de vue hiérarchique. Il pourra se voir confier des missions correspondant à son grade.

Pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement.

Le fonctionnaire a l'obligation de faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité d'origine.

Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Interco sur Facebook

Il fallait bien que ça arrive et c'est arrivé ! Les utilisateurs du réseau social Facebook peuvent désormais retrouver la fédération et beaucoup d'autres acteurs de la CFDT en se connectant sur <http://www.facebook.com/intercofdt>.



Une contrainte : disposer soi-même d'un compte. Pour Twitter, il va falloir attendre encore un peu...

Elections MIOMCT 2010

Dans la foulée du premier dossier technique élections 2010 adressé à l'ensemble des syndicats et de leurs sections préfecture, le groupe de travail fédéral relatif à ce scrutin s'est réuni le 14 janvier afin de lancer l'étape numéro 2.

Cette seconde phase s'articule autour de la constitution des listes et de l'outillage des équipes en matière de communication et de campagne.

L'établissement de listes représentatives de candidats, le mandatement fédéral, les travaux thématiques de campagne, la profession de foi, les supports... tous ces thèmes constituent un solide cahier des charges sur un calendrier très contraint.

Les équipes syndicales seront informées régulièrement des avancées et alimentées en conséquence pour mener à bien leurs actions aux plus près des candidats et... des électeurs.