Section Fédérale C. F. T. C. des Agents de l'État de la Haute-Garonne

70, chemin du Sang de Serp – 31200 Toulouse
Téléphone : 06.78.06.97.59 – Fax : 05.61.15.72.94
E mail : fgfcftcmipy@free.fr - Site internet : http://fgfcftcmipy.free.fr

Note de l'intersyndicale CFTC, CFDT, FO, FSU, UNSA, SOLIDAIRES, CGT sur le projet de loi « mobilité et parcours professionnels dans la fonction publique ».

Au moment où l'Assemblée Nationale est appelée à débattre et voter le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, les organisations syndicales précitées demandent à être reçues ensemble par les groupes parlementaires de l'Assemblée Nationale. La CFTC a voté contre ce projet de loi au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, car elle n'accepte pas notamment les éléments de mobilité contrainte (la réorientation professionnelle, le cumul d'emplois permanents à temps non complet, l'introduction de l'intérim dans la fonction publique de l'Etat). Nos sections syndicales sont invitées à solliciter des audiences communes auprès des députés de leurs circonscriptions, aussi vous trouverez ci-joint un argumentaire commun.

La note commune

Note sur le projet de loi "mobilité et parcours professionnels dans la fonction publique".

La révision générale des politiques publiques a des conséquences directes sur la situation de certains agents. Le ministre chargé de la Fonction publique a présenté aux organisations syndicales différentes mesures de gestion regroupées dans une "boîte à outils de la RGPP".

Les dispositions de caractère réglementaire ont été prises au moyen de 4 décrets publiés au JO du 19 avril 2008. Il s'agit des décrets instituant

- une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;
- un complément indemnitaire pouvant être versé à l'occasion de d'opérations de restructurations ;
- une indemnité de départ volontaire ;
- une indemnité temporaire de mobilité.

Les dispositions nécessitant la modification de la loi sont inscrites dans le projet de loi "mobilité".

Quatre articles (6 – 7 – 8 et 9) de ce projet de loi ont été contestés par l'ensemble des organisations syndicales nationales, qui ont demandé de manière expresse au Ministre de la Fonction publique, par courrier du 5 mars 2008, de les retirer¨

Le conseil des ministres ayant déclaré l'urgence, le projet de loi a été examiné en premier lieu par le Sénat, qui l'a adopté le 29 avril 2008, puis par la commission des lois de l'Assemblée nationale le 4 juin 2008.

Désormais, l'examen par l'Assemblée nationale suivi de la réunion d'une éventuelle commission mixte des deux assemblées, suffira pour que ce projet soit adopté, puis certainement très vite promulgué.

Si la date de cet examen n'est pas encore fixée, il est cependant question qu'il intervienne d'ici l'été. Il est donc urgent de prolonger par de nouvelles initiatives les mobilisations importantes que le projet a suscitées et les démarches que nous avons pu conduire au printemps dernier.

Nos sept fédérations demandent à être reçues ensemble par les groupes parlementaires de l'Assemblée nationale.

Elles invitent leurs sections locales à, elles aussi, solliciter des audiences communes auprès des députés de leurs circonscriptions.

Cette note a donc pour objet de faciliter la préparation de ces audiences. Les délégations doivent connaître le contenu du projet quand bien même l'enjeu et le contenu de l'entretien sont essentiellement politiques et non techniques.

L'annexe qui suit détaille les articles que nous contestons afin de vous permettre de disposer d'un argumentaire commun qui sera développé sur tout le territoire, tant localement que nationalement.

Paris, le 18 mai 2009

Annexe

24/05/2009

Les textes reproduits le sont dans la rédaction adoptée par le Sénat. L'article 9 a été scindé en deux. Il y a donc, maintenant, 5 articles dont nos organisations demandent expressément la suppression. Les passages les plus significatifs vous sont soulignés.

Article 6 ***Argumentaire :*** ***cet article autorise, en cas de détachement, la conservation par l'agent à titre individuel du plafond indemnitaire le plus favorable entre son employeur d'origine et son employeur d'accueil, sans préjudice du montant indemnitaire effectivement accordé par ce dernier. Le plafond indemnitaire ne dépend plus de l'emploi occupé mais de la situation antérieure de l'agent. C'est un pas vers l'individualisation des rémunérations, au mépris des solidarités entre les agents d'un même service. En outre, il exonère l'administration de toute disposition visant l'harmonisation des rémunérations indemnitaires.***

Texte de l'article

"La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée : 1° Le II de l'article 42 est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Toutefois, cette dérogation ne peut durer plus d'un an et ne peut porter que sur la moitié au plus de la dépense de personnel afférente. » ;

2° Après l'article 64, il est inséré un article 64 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 64* bis. – Lorsque, en cas de restructuration d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics administratifs, un fonctionnaire de l'État est conduit, à l'initiative de l'administration, à exercer ses fonctions dans un autre emploi de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière et qu'il est constaté une différence, selon des modalités définies par décret, entre le plafond indemnitaire applicable à l'emploi d'origine et celui correspondant à l'emploi d'accueil, le fonctionnaire bénéficie à titre personnel du plafond le plus élevé.

« L'administration d'accueil lui verse, le cas échéant, une indemnité d'accompagnement à la mobilité dont le montant correspond à la différence entre le montant indemnitaire effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond indemnitaire applicable à l'emploi d'accueil. »"

Article 7 ***Argumentaire*** ***: cet article crée le processus de "réorientation professionnelle", situation qui sera imposée au fonctionnaire et qui peut déboucher sur un licenciement de fait ("placé en disponibilité d'office (donc sans traitement) ou, le cas échéant, admis à la retraite").***

Cette réorientation s'appliquera dans un cas bien précis : celui où le poste de l'agent est supprimé (ou susceptible de l'être) suite à restructuration. Cette réorientation est la suite logique des destructions des services publics, le signe de nouvelles suppressions d'emplois et d'introduction de plus de flexibilité dans la Fonction publique.

Il s'agit là, non seulement d'une remise en cause de la «garantie de l'emploi», principe fondamental du statut mais aussi d'une remise en cause du principe de la fonction publique de «carrière».

Actuellement, l'Administration multiplie les restructurations de ministères et de services. Cette réorientation professionnelle servira à maquiller les futures suppressions de postes et donc d'emplois sous couvert d'engagements de réorientation professionnelle non respectés.

La commission des lois de l'Assemblée nationale a adopté des amendements sur cet article. L'amendement 22 "encadre les conditions dans lesquelles un fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office". Les amendements 23 à 28 modifieraient les dispositions statutaires de la Fonction Publique Territoriale, en matière de suppression d'emploi.

Pour consulter les amendements :

http://recherche.assemblee-nationale.fr/amendements/resultats2.asp?NUM_INIT=845&LEGISLATURE=13

Texte de l'article

"La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Dans l'article 36, après les mots : « statut général », sont insérés les mots : « et sans préjudice de la mise en œuvre de la situation de réorientation professionnelle prévue à la sous-section 3 de la présente section, » ;

2° La section 1 du chapitre V est complétée par une sous-section 3 ainsi rédigée :
« Sous-section 3 : Réorientation professionnelle
« *Art. 44* bis. – En cas de restructuration d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics administratifs, le fonctionnaire peut être placé en situation de réorientation professionnelle dès lors que son emploi est susceptible d'être supprimé.
« *Art. 44* ter. – L'administration établit, après consultation du fonctionnaire placé en réorientation professionnelle, un projet personnalisé d'évolution professionnelle qui a pour objet de faciliter son affectation dans un emploi correspondant à son grade, situé dans son service ou dans une autre administration, ou de lui permettre d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent. Le projet peut également avoir pour objet de l'aider à accéder à un emploi dans le secteur privé ou à créer ou reprendre une entreprise.
« Pendant la réorientation, le fonctionnaire est tenu de suivre les actions d'orientation, de formation, d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience professionnelle destinées à favoriser sa réorientation et pour lesquelles il est prioritaire. Il bénéficie également d'une priorité pour la période de professionnalisation.
« L'administration lui garantit un suivi individualisé et régulier ainsi qu'un appui dans ses démarches de réorientation. Elle fait diligence pour l'affecter, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 60, dans les emplois créés ou vacants correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle.
« Le fonctionnaire peut être appelé à accomplir des missions temporaires pour le compte de son administration ou d'une autre administration. Les missions qui lui sont alors confiées doivent s'insérer dans le projet personnalisé.
« *Art. 44* quater. – La réorientation professionnelle prend fin lorsque le fonctionnaire accède à un nouvel emploi.
« Elle peut également prendre fin, à l'initiative de l'administration, lorsque le fonctionnaire a refusé successivement trois emplois publics correspondant à son grade, à son projet personnalisé d'évolution professionnelle et tenant compte de sa situation de famille. Dans ce cas, il peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.
« *Art. 44* quinquies. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions de mise en œuvre de la présente sous-section. » ;
3° L'article 44 *bis* devient l'article 44 *sexies* ;
4° La première phrase du second alinéa de l'article 51 est complétée par les mots : « ou dans le cas prévu au second alinéa de l'article 44 *quater* »."

Article 8 ***Argumentaire : cet article autoriserait le cumul d'emplois à temps incomplet entre les trois versants de la Fonction publique. Un véritable écartèlement professionnel. La vérification de l'accord de l'agent ne saurait régler la question. Il peut être difficile de ne pas donner son accord quand l'alternative est elle aussi invivable.***

Le caractère expérimental n'est pas suffisant. Nous connaissons trop de situations dans lesquelles l'expérimentation ne sert pas à vérifier la pertinence d'une mesure mais à apprécier les moyens de la généraliser.

Il s'agit là encore de soumettre les agents publics à un système d'emplois précaires et discrétionnaires.

L'amendement, autre que rédactionnel, adopté par la commission des lois traite des congés annuels et du décompte des temps de déplacement comme temps de travail effectif.

Texte de l'article

"I. – À titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les fonctionnaires de l'État peuvent, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des administrations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics de l'État et des collectivités territoriales, ainsi que des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
Le fonctionnaire nommé dans des emplois permanents à temps non complet doit exercer un service au moins égal au mi-temps dans l'emploi correspondant au grade du corps dont il relève. Le cumul de tels emplois doit lui assurer le bénéfice d'un service équivalent à un temps complet et d'une rémunération correspondante.

Le traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.
Le fonctionnaire nommé dans des emplois permanents à temps non complet est affilié et cotise au régime de retraite dont il relève au titre de son emploi principal.
Il demeure soumis au statut général sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'État, rendues nécessaires par la nature de ces emplois. Le même décret détermine les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés et précise les règles applicables en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité d'un ou de plusieurs emplois occupés.
II. – À titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les fonctionnaires territoriaux peuvent, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics cumulés avec des emplois relevant des administrations de l'État, des établissements publics de l'État ainsi que des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.
Le fonctionnaire est affilié et cotise au régime de retraite dont il relève au titre de son emploi principal.
Son traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.
Il demeure soumis au statut général sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'État, rendues nécessaires par la nature des emplois permanents à temps non complet occupés. Le même décret détermine les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés et précise les règles applicables en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité d'un ou de plusieurs emplois.
III. – À titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les fonctionnaires hospitaliers peuvent, sans préjudice des dispositions de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet relevant des établissements mentionnés à l'article 2 de la même loi cumulés avec des emplois relevant des collectivités territoriales, de l'État et de leurs établissements publics.
Le fonctionnaire est affilié et cotise au régime de retraite dont il relève au titre de son emploi principal.
Son traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.
Il demeure soumis au statut général sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'État, rendues nécessaires par la nature des emplois permanents à temps non complet occupés. Le même décret détermine les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés et précise les règles applicables en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité d'un ou de plusieurs emplois.
IV. – Six mois avant le terme de l'expérimentation prévue aux I, II et III, le Gouvernement transmet au Parlement, aux fins d'évaluation, un rapport assorti le cas échéant des observations des collectivités territoriales qui y ont participé.
V. – Le chapitre IX *bis* et l'article 72-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État sont abrogés.
VI. – Le II de l'article 25 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique est abrogé."

Article 9 ***Argumentaire : cet article élargit pour la FPE, les cas de recours à des agents contractuels, à l'opposé des demandes répétées de toutes les fédérations syndicales.***

La loi prévoit aujourd'hui que dans la FPE, les remplacements des fonctionnaires "dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires". L'article 9 introduirait dans la loi la possibilité de ne pas respecter cette règle statutaire. Le fait que l'État n'ait pas donné aux administrations les moyens de respecter la loi ne saurait justifier que l'on adopte des dispositions moins protectrices.

Autoriser et renforcer le recrutement de personnels sous contrat, en dehors des seuls besoins ponctuels déjà prévus par la loi et les règles statutaires, c'est introduire plus de flexibilité et de développement de la précarité

dans la Fonction publique. Ce que nous ne pouvons accepter. La permanence de l'emploi (et donc du statut) est la garantie fondamentale de la continuité du service public et du bon exercice des missions.

Texte de l'article

I. – L'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, des agents non titulaires peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, ou de leur participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 53, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le présent titre. »

II. – Le premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Les mots : « remplacement momentané de titulaires » sont remplacés par les mots : « remplacement momentané de fonctionnaires » ;

2° Les mots : « ou d'un congé parental » sont remplacés par les mots : « , d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale » ;

3° Après les mots : « l'accomplissement du service », sont insérés les mots : « civil ou » ;

4° Après les mots : « sous les drapeaux », sont insérés les mots : « , de leur participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 55 ».

Article 10

Argumentaire : les administrations et établissements des trois versants de la fonction publique pourraient faire appel à des salariés des agences d'intérim. L'argumentation ministérielle est scandaleuse. Selon le ministre, les établissements hospitaliers y auraient déjà recours et les salariés des agences d'intérim seraient mieux traités que certains contractuels ou vacataires des administrations publiques !

En faisant appel à des intérimaires, au lieu d'effectuer des recrutements de fonctionnaires à la hauteur des besoins des services publics, le gouvernement met en danger l'avenir même de la fonction publique. L'embauche de contractuels posait déjà bon nombre de problèmes déontologiques. Comment un Ministre de la Fonction publique peut-il dire qu'un salarié mis à disposition de l'administration par une entreprise de travail temporaire sera soumis aux mêmes obligations s'imposant à tout agent public en vertu de l'article 25 de la loi portant « droits et obligations des fonctionnaires » (indépendance, secret professionnel, discrétion professionnelle).

Là encore, il nous est proposé de légaliser des situations que nous jugeons inacceptables.

L'embauche de contractuels dans le secteur public doit cesser et la situation de tous les salariés publics en situation de précarité s doit être régularisée par une loi de titularisation.

Les limitations introduites par le Sénat à la durée et au renouvellement des missions ne suffit pas à rendre ces dispositions acceptables; Nous savons bien comment les limites légales pour les contrats en catégorie B et C placent les personnes concernées dans des situations encore plus précaires (emplois saisonniers, ou à temps incomplet), parce que la loi est détournée par les administrations.

Texte de l'article

I. – Après l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 3 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 3* bis. – Les administrations de l'État et les établissements publics de l'État peuvent avoir recours aux services des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre II du même code, sous réserve des dispositions prévues à la section 6 de ce chapitre. »

II.– Après l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 3-2 ainsi rédigé :

« *Art. 3-2*. – Sous réserve des dispositions de l'article 25 relatives aux missions assurées par les centres de gestion, les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent, lorsque le centre de gestion dont ils relèvent n'est pas en capacité d'assurer la mission de remplacement, avoir recours au service des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre II du même code, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la section 6 de ce chapitre. »

III. – Après l'article 9-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 9-2 ainsi rédigé :

« *Art. 9-2*. – Les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent avoir recours aux services des entreprises mentionnées à l'article L. 125 1-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre II du même code, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la section 6 de ce chapitre. »

IV. – Dans l'article L. 125 1-1 du code du travail, il est ajouté un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'utilisateur est une personne morale de droit public, le présent chapitre s'applique sous réserve des dispositions prévues à la section 6. »

V. – Le chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 6 ainsi rédigée :

« Section 6

« Dispositions applicables aux employeurs publics

« *Art. L. 1251-60*. – Les personnes morales de droit public peuvent faire appel aux salariés de ces entreprises pour des tâches non durables, dénommées missions, dans les seuls cas suivants :

« 1° Remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;

« 2° Vacance temporaire d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la loi n° 84-5 3 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

« 3° Accroissement temporaire d'activité ; « 4° Besoin occasionnel ou saisonnier.

« La durée totale du contrat de mission conclu au titre des 1°, 3° et 4° ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement. Cette durée est réduite à douze mois lorsque le contrat est conclu au titre du 2°. Elle est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger.

« Le contrat de mission peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder les durées prévues à l'alinéa précédent.

« *Art. L. 1251-61*. – Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une personne morale de droit public sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant à tout agent public. Ils bénéficient de la protection de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

« Il ne peut leur être confié de fonctions susceptibles de les exposer aux sanctions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal.

« *Art. L. 1251-62*. – Si l'utilisateur continue à employer un salarié d'une entreprise de travail temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée déterminée de trois ans. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

« *Art. L. 1251-63*. – Les litiges relatifs à une mission d'intérim opposant le salarié et la personne publique utilisatrice gérant un service public administratif sont portés devant la juridiction administrative. »