

## Compte rendu FSU du CSFPE du 14 novembre 2019

### Décrets « sécurisation des parcours professionnels en cas de restructuration »

Contre : FSU, CGT, Solidaires, FO  
Abstention : UNSA, CFDT  
(absence de la CGC pour cause de transports)

Décret qui ne concerne que l'Etat mais des déclinaisons dans les 2 autres versants sont envisagées

Un deuxième décret a été examiné par le CSFPE pour les emplois fonctionnels, la problématique est la même. Sur ce deuxième texte, l'UNSA a voté contre, seule la CFDT s'est abstenue

Rappel du cadre législatif : article 62 bis de la loi de 84 modifié crée un cadre général pour accompagner les restructurations, le décret « définit les procédures de dialogue social et les outils », il s'agit de proposer au fonctionnaire dont le poste est supprimé une autre affectation mais aussi des dispositifs comme formation, 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, le décret ne donne pas de définition d'une restructuration, 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 le temps de la concertation. Droit à formation, à mutation, prime de restructuration se déclenchent en cas d'ouverture du dispositif.  
3 ans au cours desquels on peut bénéficier des dispositifs collectifs.

Article 3 : concertation avec les OS et consultation : pendant la phase transitoire, le CT, puis le CSA « 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 national / local.  
Le CSA est consulté sur le plan prévu / ses conséquences sur les services, un bilan est prévu.

Intervention des OS pour dire que la santé et 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 + de 120h. Formations pour accompagner les créations d'entreprise

L'administration a refusé l'amendement de la FSU qui demandait à ajouter « Le fonctionnaire concerné par l'application des dispositions du présent article peut choisir d'être assisté par un représentant d'une organisation syndicale représentative de son choix (...) »

Cependant, ce refus a été complété par des propos de Le Goff, DGAFP, sur le fait que le texte *n'interdit pas* un accompagnement, le droit n'est pas modifié sur ce point, l'administration refuse de l'écrire "car on ne veut pas le favoriser", mais cela ne réduit pas les droits existants selon Le Goff. Les CSFPE donnant lieu à un PV, nous serons attentifs à ce que ces propos y soient portés et puissent être utilisés ensuite.

Article 12 : pendant le congé de transition pro, traitement indiciaire maintenu à 100% et les indemnités sont versées à 80%, nous avons protesté contre cela car l'agent n'a pas choisi d'être dans cette situation. Il y a aussi problème sur l'exclusion de certaines indemnités, notamment la GIPA mais aussi les indemnités « liées à l'organisation du service », cela n'est pas légitime.

Articles sur les priorités de mutation (articles 16 et suivants) : l'agent concerné par un plan de restructuration, peut avoir priorité de mutation supra légale.

Mais le I de l'article 14 ne rappelle pas la nécessité d'affecter selon les vœux des fonctionnaires, l'administration a refusé que cela soit rappelé.

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.

Article 16 : dans le cadre d'une restructuration, la mise à disposition du privé d'agents publics est possible pour une durée maximale d'un an, ensuite l'agent qui souhaite rester dans le privé utilise soit la dispo soit le départ, ou alors réintégration.

Dans ce cadre, l'agent continue à être rémunéré par son administration d'origine et l'employeur privé rembourse une partie de cette somme. Débat important sur la quotité de remboursement : le principe est que l'employeur rembourse une partie seulement du traitement du fonctionnaire. La loi prévoit un plafond à 90%. Le décret prévoit que 50% minimum seront remboursés par l'employeur, nous avons dit notre opposition car cela va permettre du travail à bas coût pour le secteur concurrentiel, et demandé qu'à minima dans le cadre de la loi, ce soit au moins 90% qui soient exigés comme remboursement de l'employeur. Réponse négative de l'administration, idée que sinon, on ne va pas favoriser ces possibilités pour les agents.

Nous avons enfin fortement protesté contre le fait qu'à travers ce texte, les CHSCT sont dessaisis de la question des restructurations dès maintenant au profit des CT, nous sommes intervenus contre cette disposition. Quelle formation des élus en CT prévue, etc. Si un agent écrit sur le registre des remarques sur une restructuration, le CHSCT n'est-il pas contraint de se saisir de la question des restructurations ? Pas de réponse de l'administration qui assume d'avoir anticipé dans l'esprit de la loi.

Décret portant sur le statut des agents techniques de l'environnement : pour aller vite, ce décret consiste en une requalification des ATE (agents techniques de l'environnement) que la FSU acte positivement.

Mais problème soulevé par la FSU du fait que l'administration en profite pour transférer la gestion du corps à l'OFB, alors qu'aujourd'hui ce sont des agents qui sont aussi gérés par les parcs nationaux.

Le CSFPE n'étant consulté que sur l'article 16 du décret, la FSU a voté favorablement.

FO contre

Autres OS pour

Décret adaptation des dérogations au temps de travail pour certains corps du ministère de l'agriculture et de l'alimentation :

Il s'agit, selon l'administration, de faire face au surcroît de travail que va entraîner le Brexit sur les contrôles sanitaires et vétérinaires.

Le CSFPE a émis un vote défavorable unanime sur ce texte, le CSFPE sera donc reconvoqué (ou alors l'administration profitera d'un prochain CSFPE pour le représenter, pas de date annoncée à ce stade).

Les nécessités de recrutement ne sont pas envisagées, l'administration envisageant même que ces dérogations soient pérennisées dans le temps.

Le texte intègre cependant un certain nombre de points portés par les OS : la liste des postes frontaliers concernés sera bien fixée par arrêté et ne concernera que les postes frontaliers du Royaume Uni, et la durée maximale du travail est fixée à 12h (et non 12h15 comme dans le projet initial).