

T@mT@m/CFTC.FAE

Fédération CFTC des Fonctionnaires et agents de l'Etat - 2bis, quai de la Mégisserie - 75001 PARIS
Téléphone : 01 40 13 80 88 - Fax : 01 40 13 80 89
Mél. : cftcfae@free.fr - Site : <http://cftc-fae.free.fr>

N °56 – Le 21 janvier 2008

La révision générale des politiques publiques (RGPP) en matière de GRH (gestion des ressources humaines) : Une « boîte à outils » pour les restructurations à venir ?

Lors du prochain Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat qui se tiendra en février, devraient être présentés des textes concernant la RGPP- GRH. Voici un rappel des grands axes de la politique gouvernementale dans un domaine qui s'apparente à un grand plan de restructuration de l'administration. En effet certaines mesures annoncent clairement un tel plan, notamment le projet d'instaurer une « prime de restructuration » ou une indemnité de départ volontaire.

Les trois volets du chantier GRH-RGPP

1) Valoriser les compétences et la performance des agents

Objectif : favoriser l'évolution professionnelle des agents

2) Favoriser leur mobilité professionnelle

Objectif : Lever les freins à la mobilité notamment en créant des mesures incitatives pour les agents

3) Assurer la rencontre de l'offre et de la demande de compétences

Objectif : des outils pour permettre à l'administration de répondre à ses besoins et aux agents de satisfaire leurs souhaits

Cela implique :

Des adaptations statutaires

- **Consacrer le droit au départ en mobilité des fonctionnaires**

- *L'administration ne pourrait plus s'opposer aux demandes de mutation, de détachement ou de disponibilité des fonctionnaires intéressés sous réserve du respect d'un préavis par l'agent.*

- **Systématiser les possibilités de détachement :**

- *Un certain nombre de statuts particuliers prévoient, en sus de la condition d'appartenance à une même catégorie, des conditions supplémentaires touchant aux modalités de recrutement ou tenant à une comparabilité de bornage.*
- *Il faut une mesure qui contribue à lever ces freins à la mobilité, notamment compte tenu des emplois précédemment occupés ou de l'expérience acquise.*

- **Systématiser les possibilités d'intégration après détachement :**

*Il faut rendre accessible tous les corps et cadres d'emplois par intégration après détachement.
« Nonobstant l'absence de dispositions ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers ».*

- **Mettre en œuvre une voie d'accès direct entre corps et cadres d'emplois comparables :**

- *Il s'agit de favoriser les mobilités horizontales entre les trois fonctions publiques en permettant l'intégration directe dans le corps ou cadre d'emploi d'agents remplissant toutes les conditions pour y être détachés.*
- *Au cas par cas, au regard de ses besoins et du profil de l'agent, l'administration pourra proposer l'intégration directe dans le corps ou cadre d'emploi plutôt que le détachement.*

Lever les obstacles à la mobilité résultant du principe de la double carrière:

Les avantages de carrière (avancement d'échelon et de grade) obtenus dans le corps d'accueil pourraient être pris en compte au retour du fonctionnaire dans son corps d'origine; réciproquement l'avancement obtenu par un fonctionnaire dans son corps d'origine en cours de détachement pourrait être capitalisé dans son corps d'accueil.

- *Le reclassement interviendrait à l'occasion de la réintégration dans le corps d'origine, du renouvellement du détachement ou de l'intégration dans le corps d'accueil.*

- **Généraliser la position normale d'activité :**

Il s'agit de généraliser, dans un maximum de statuts particuliers, la possibilité pour un fonctionnaire appartenant à un corps donné d'être en position normale d'activité, non seulement dans son ministère d'origine, mais aussi dans n'importe quel autre ministère ou établissement public. Placé dans cette position, le fonctionnaire est rémunéré sur la masse salariale de son administration d'affectation et l'emploi qu'il occupe est imputé sur le plafond d'emploi de cette dernière ; il continue en revanche d'être géré pour sa carrière par l'administration dont il est issu.

- **Faciliter le remplacement des fonctionnaires sur des périodes ponctuelles, au besoin par des agents contractuels, pour assurer la continuité et la présence du service public :**

- *Il s'agit de permettre dans la fonction publique de l'Etat, d'avoir recours, comme dans la fonction publique territoriale, à des agents non titulaires pour assurer des remplacements momentanés et de développer les possibilités d'intérim dans la fonction publique.*

Créer une situation statutaire de « réorientation professionnelle » :

- *Il s'agit de prévoir une modalité de la position d'activité dédiée à la recherche d'un nouvel emploi au sein d'une même administration ou en dehors avec l'aide d'une cellule mobilité.*
- *Pendant cette période, l'agent resterait géré et rémunéré par son administration d'origine; il pourrait suivre toute formation utile ou exercer des missions temporaires auprès de services dans une logique d'enrichissement de compétences ou de reconversion.*

- **Sécuriser les situations professionnelles des agents contractuels lors des transferts de services**

- **Des évolutions indemnitaires**

- **Accompagnement de la mobilité, notamment vers la FPT et la FPH :**

L'objectif est d'offrir un cadre permettant, par un accord entre l'employeur d'accueil et l'agent concerné, de lever les obstacles juridique et financier au maintien de la rémunération du fonctionnaire de l'Etat qui souhaiterait poursuivre sa carrière dans une autre administration, grâce à :

- *la possibilité pour l'agent de conserver à titre individuel le plafond indemnitaire le plus favorable entre son employeur d'origine et son employeur d'accueil, en cas de détachement;*
- *Le recours à des mises à disposition partiellement remboursées;*

- **Indemnité de départ volontaire :**

- *Cette indemnité est destinée aux agents titulaires quittant définitivement la fonction publique, dans le cadre d'une restructuration de service.*

- **Indemnité temporaire de mobilité :**

- *Elle a vocation à être versée aux agents dont la compétence est recherchée et qui acceptent une mobilité pour occuper un poste difficile à pourvoir.*

- **Prime de restructuration :**

Elle a vocation à accompagner les mutations et/ou les délocalisations de services consécutives à une opération de restructuration.

- **Les modifications pour l'encadrement supérieur**

Elargir les voies de promotion interne, notamment pour accéder à l'encadrement supérieur.

Instaurer un dispositif de compensation pour les fonctionnaires qui à l'issue de l'occupation d'emplois de direction ou d'expertise, réintègrent leurs corps d'origine.

Poursuivre l'accès plus large aux corps d'inspection et de contrôle.

Ouvrir les viviers de recrutement pour les emplois d'encadrement supérieur ou d'expertise.

- **Des simplifications**

Supprimer la mise à jour du décret de 1948 à chaque nouveau classement indiciaire :

La mise à jour du décret de 1948 ne présente aujourd'hui aucune utilité tant du point de vue du service des pensions que des services de paye. Dans un souci de simplification des procédures, il est donc proposé de remplacer le dispositif de fixation des classements indiciaires reposant sur le décret du 10 juillet 1948 et les arrêtés indiciaires, par des décrets indiciaires propres à chaque statut de corps ou d'emploi.

Supprimer le passage en Conseil d'État des projets de statut faisant référence aux statuts communs

Donner une base légale aux expérimentations en cours et à venir en matière de dématérialisation du dossier administratif.

La CFTC- FAE est favorable à la modernisation de l'Etat et aux mesures facilitant les mobilités, notamment entre les fonctions publiques. Mais l'instauration d'une indemnité de départ volontaire (IDV), de primes de restructuration, de cellules mobilité, d'une situation statutaire de « réorientation professionnelle », annoncent l'accompagnement de lourdes restructurations.

Nous attendons aussi l'ouverture de négociations concernant ces évolutions, car dans un domaine aussi sensible il n'est pas question de laisser tomber en panne le dialogue social.