

Pour la CFTC, la réorientation professionnelle, est un danger de « mise à la trappe » pour les fonctionnaires.

Un projet de décret, soumis au Conseil supérieur de la Fonction publique d'État le 11 février prochain, prévoit les modalités d'application de la réorientation professionnelle dans la Fonction publique d'État.

Cette nouvelle position administrative a été instituée par la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique.

Présentée comme une garantie pour les fonctionnaires en cas de restructuration de leurs services et suppression d'emplois, elle représente un danger si elle est détournée de cet objectif. Dans ce cas elle peut devenir une trappe fatale : Après avoir refusé trois postes, l'agent tombe en disponibilité d'office (sans traitement), trois refus supplémentaires pouvant générer un licenciement.

S'il est tenu compte de la situation de famille et du lieu de résidence habituel, un agent qui pour des raisons personnelles particulières ou graves ne pourrait accepter ces postes, peut donc être licencié.

Ce texte écorne la garantie d'emploi des fonctionnaires, la CFTC FAE s'est constamment prononcée contre.

LE DISPOSITIF RESUME DU PROJET DE DECRET (avant examen par le Conseil Supérieur)

La réorientation professionnelle concerne les fonctionnaires de l'État dont l'emploi a vocation à être supprimé dans le cadre d'une réorganisation ou d'une restructuration du service dans lequel il est affecté, en l'absence de possibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade.

Le placement serait prononcé par arrêté du ministre dont relève le fonctionnaire. Néanmoins, si l'intéressé relève du corps d'un établissement public de l'État, la décision reviendrait à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement.

Le fonctionnaire demeurerait en position d'activité tout au long de la période de réorientation professionnelle.

Un projet personnalisé d'évolution professionnelle (PPEP) serait établi suite à un entretien entre le responsable des ressources humaines et le fonctionnaire, un mois maximum après son placement en réorientation. Il comporterait notamment : les perspectives d'évolution professionnelle de l'intéressé ; les types d'emplois, d'activités et de responsabilités auxquels il pourrait être candidat ; les missions temporaires pouvant lui être confiées ; les actions d'orientation, de formation, d'évaluation et de VAE ; les actions d'accompagnement de l'administration et l'identité du responsable du suivi ; un calendrier prévisionnel de mise en oeuvre du PPEP ; les engagements du fonctionnaire et de l'administration.

- Rémunération. Le fonctionnaire percevrait son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités afférentes à son grade et à ses fonctions lors de son placement. La période de réorientation serait prise en compte pour les droits à avancement, à promotion et pour l'engagement de servir.

- Accompagnement. L'administration organiserait un suivi individualisé et régulier du fonctionnaire. Un entretien tous les deux mois serait organisé entre l'intéressé et la personne chargée de son suivi. Le fonctionnaire serait tenu de suivre l'ensemble des actions d'accompagnement prévues par son PPEP et de répondre présent aux convocations de l'administration.

- Formation. Le fonctionnaire serait prioritaire pour les formations. Elles auraient lieu sur le temps de travail, et à la charge de l'administration. De son placement en réorientation à la suppression de son emploi, le fonctionnaire pourrait bénéficier d'un aménagement de l'organisation de son travail pour les suivre.

- Missions. Après la suppression de son emploi, et jusqu'au terme de la réorientation, le fonctionnaire resterait à la disposition de l'administration pour d'éventuelles missions. Elles ne pourraient être accomplies qu'auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État et ne pourraient excéder **trois mois**.

Fin de la réorientation

La réorientation professionnelle prend fin si le **fonctionnaire** était nommé sur un **nouvel emploi** ou s'il était placé, à sa demande, dans une autre situation ou position statutaire. Elle pourrait aussi prendre fin à l'initiative de l'administration, après avis de la commission administrative paritaire (CAP), **si le fonctionnaire refuse successivement trois offres d'emplois fermes et précises** correspondant à son grade et à son PPEP et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence. Dans ce cas, **il pourrait être placé en disponibilité d'office** ou, le cas échéant, admis à la **retraite**. La mise en disponibilité serait prononcée pour une durée indéterminée.

Au cours de la période de disponibilité, la **réintégration** pourrait intervenir, à la demande du fonctionnaire, sur l'une des trois premières vacances dans son corps d'origine. **Le fonctionnaire qui refuserait successivement trois postes proposés pourrait être licencié** après avis de la CAP ou, s'il a droit à pension, admis à la retraite. La réintégration serait subordonnée à la vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

La personne qui ne pourrait être réintégrée pour cause d'inaptitude serait reclassée ou mise en disponibilité d'office, ou, en cas d'inaptitude définitive, admise à la retraite ou, si elle n'avait pas droit à pension, licenciée.

Le fonctionnaire mis en disponibilité ou admis à la retraite d'office pourrait bénéficier de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 du Code du travail pour les salariés du secteur public involontairement privés d'emploi.