



UFE-CFDT

30, passage de l'Arche
92055 LA DEFENSE Cedex
<http://www.ufe-cfdt.org>

REFORMES : LA CFDT VOUS INFORME N°4

LA CFDT DEFEND VOS DROITS

La CFDT exige un cadrage national pour apporter toutes les garanties collectives et individuelles dans la période des transferts et réformes en cours

Sommaire :

Le statut des personnels transférés	page 1
Le maintien des revenus	page 2
Le pré positionnement des agents	page 3
La cellule locale d'accompagnement.....	page 4

Le statut des personnels transférés aux départements

Toutes les garanties ne sont pas apportées !

Les fonctionnaires affectés à des services ou parties de services transférés sont de plein droit mis à disposition, à "TITRE INDIVIDUEL". Cette position statutaire signifie pour le fonctionnaire :

- Qu'il est toujours géré par son service d'origine pour tous les actes de gestion (avancement d'échelons, de grade, mobilité etc),
- Que la seule CAP dont il dépend est celle de son corps ETAT (nationale ou locale)
- Que les éléments de sa rémunération (salaire et primes) hors les indemnités de service fait (astreinte et heures supplémentaires) lui sont versés par son service Etat. Les indemnités pour service fait lui sont versées par le service d'accueil.

Les Non titulaires affectés à des services ou parties de services transférés deviennent, à compter de la date de publication des décrets de transfert, agents Non titulaire de la Fonction Publique Territoriale tout en conservant à titre individuel le bénéfice des stipulations du contrat qu'ils avaient avec l'Etat.

A tout moment, dans un délai de deux ans, à compter de la date de publication des décrets de transfert, les fonctionnaires peuvent opter pour conserver leur statut de la Fonction Publique d'État (FPE) ou demander leur intégration dans la Fonction Publique Territoriale (FPT.)

- **Le fonctionnaire optant pour le statut État** est mis de droit en détachement sans limitation de durée dans un cadre d'emploi de la FPT : dans les dispositions statutaires applicables à ce cadre d'emploi et les adaptations du décret d'homologie (il n'est toujours pas paru). Il suit une double carrière. La première dans le cadre d'emploi d'accueil (avancement d'échelon, de grade etc) et la seconde dans son corps d'origine, avec un déroulement de carrière qui peut être différent. En effet, un agent en détachement qui a obtenu dans la fonction publique territoriale une promotion de corps ou de grade ne la retrouvera pas forcément à l'Etat. De la même manière, la quasi-totalité des avancements d'échelons se font à la durée minimum dans les conseils généraux alors qu'ils se font à la durée moyenne dans la Fonction publique de l'Etat. Ainsi, un agent en détachement sans limitation de durée qui décide de réintégrer la Fonction Publique de l'Etat ne retrouvera pas forcément la situation qu'il détenait dans la FPT en terme d'échelon et/ou de grade (même chose pour la retraite).

- **Le fonctionnaire ayant opté pour le statut territorial** est intégré dans un cadre d'emploi de la FTP : dans les dispositions statutaires applicables à ce cadre d'emploi et les adaptations du décret d'homologie. La collectivité ne peut pas s'opposer à cette intégration.

Le décret d'homologie : il n'est pas encore paru et il traitera des problèmes de correspondance entre les deux fonctions publiques (FPE et FPT) : reclassement et déroulement de carrières. Des échelons provisoires seront créés dans certains grades des cadres d'emplois d'accueil pour assurer une carrière strictement identique (les attachés principaux CAE, les ITPE, les Techniciens Supérieurs, les chefs d'équipe exploitation et les maîtres ouvriers principaux).

Le détachement sans limitation de durée

Le fonctionnaire qui opte pour la FPE ou n'exprime aucun choix à l'issue du délai de 2 ans sera placé en position de détachement sans limitation de durée dans la Fonction Publique Territoriale.

Au-delà de ce délai de deux ans, si le fonctionnaire conserve la possibilité de demander son intégration dans la FPT, la collectivité n'est pas tenue de l'accepter. En effet :

- L'administration d'origine de ce fonctionnaire (FPE) ou la collectivité d'accueil (FPT) peuvent mettre fin à son détachement.
- Un fonctionnaire en position de détachement peut également demander à mettre fin à son détachement.

« L'Association des Départements de France (ADF) a fait savoir que les départements pourraient considérer le choix d'un fonctionnaire de garder son statut État comme un acte de défiance ».

Lorsqu'il est mis fin à un détachement sans limitation de durée :

- À la demande du fonctionnaire, si son administration d'origine (FPE) ne peut le réintégrer immédiatement : il cesse d'être rémunéré et il est placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration dans l'une des 3 premières vacances de son grade.
- A la demande de son administration d'origine (FPE) ou à celle de la collectivité d'accueil (FPT) : il continue d'être rémunéré jusqu'à ce qu'il soit réintégré à la première vacance de son grade.

Si habituellement la réintégration se fait dans le service d'origine, une multiplication de ce type de demande pourrait dans un contexte de réorganisation des services de l'Etat conduire à des propositions hors département d'origine.

La CFDT revendique :

- en lien avec le syndicat Interco CFDT des collectivités locales, un déroulement et/ou des perspectives de carrière au moins équivalents pour les agents transférés. Un vœu a été déposé en ce sens au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.
- la sortie du nouveau statut revalorisé des agents d'exploitation avant la fin du droit d'option.
- la garantie de l'emploi pour les Non Titulaires et OPA

Le maintien des revenus et l'indemnité spéciale de mobilité

L'engagement du Ministre : "*aucun agent n'en sera de sa poche*" n'est pas tenu !

L'indemnité pourra concerner les titulaires, les non titulaires et les OPA et pourra leur être versée en raison d'une mutation dans l'intérêt du service avec ou sans changement de résidence prononcé à l'occasion de la réorganisation de leur service (décret mobilité de mai 2005 et circulaire du 22 août 2005). Cette prime pourra être versée aux agents transférés dans la FPT dans les mêmes conditions que pour les agents restant dans la FPE. Cette dernière mesure répond à une demande CFDT.

- Son montant dépendra pour l'agent concerné, d'un changement ou non de résidence familiale et de l'allongement de la distance entre sa résidence familiale et son nouveau lieu de travail :
 - aucune indemnité n'est due lorsque le trajet aller-retour quotidien d'un agent, entre sa résidence familiale actuelle et son futur lieu de travail, est allongé d'une distance inférieure à 20 Km.
 - cette indemnité est versée dans la limite des crédits disponibles (une provision de 9 millions d'euros est réservée au budget 2006 du Ministère). Elle ne sera plus due après 2010. L'administration se donne une année à partir de la réception des pièces justificatives et du contrôle de ces conditions pour verser cette indemnité. Cette indemnité sera imposable (sauf mutation hors Ile de France) et versée en une fois.

- En cas de changement de résidence familiale :

Agent sans enfant	9 000 euros
Ayant 1 ou 2 enfants à charge	9 900 euros
Ayant au moins 3 enfants à charge	10 700 euros

- En cas de changement de lieu de travail sans changement de résidence familiale :

Trajet allongé égal ou inférieur à 20 km	0 (*)
Trajet allongé égal ou supérieur à 20 km et inférieur à 40 km	1 500 euros
Trajet allongé égal ou supérieur à 40 km et inférieur à 60 km :	3 000 euros
Trajet allongé supérieur à 60 km <ul style="list-style-type: none"> ▪ Célibataire sans enfant à charge ▪ Pour les autres 	6 000 euros 9 000 euros

- (*) **Au ministère des Finances, il existe un dispositif qui indemnise jusqu'à 50% de plus.**
- **A l'Équipement, le cumul des indemnités spéciales de mobilité, avec au moins 3 enfants à charge ne peut dépasser 10 700 €. Dans le cas d'un couple, le conjoint ne bénéficie que de 20% des indemnités.**
- Position CFDT : la mobilité qui sera imposée à tous les agents, mais dans les faits principalement aux agents administratifs et techniques qui devront rejoindre les DIR, les SMO, les DDE réorganisées ainsi que les services transférés, entraînera des surcoûts qui ne sont pas compensés par le dispositif actuel (prime de mobilité).

Pour tous les personnels, transférés ou non, la CFDT revendique :

- la prise en compte permanente des surcoûts liés à cette mobilité et d'éviter tout déplacement d'office en jouant sur le volontariat, le télé-travail ou les sureffectifs temporaires.
- le maintien individuel du revenu de chaque agent par la prise en compte des contraintes familiales comme la garde d'enfant, une aide aux transports collectifs, l'acquisition d'un 2ème véhicule, les frais de restauration, de déplacement, et la non imposition de cette indemnité...
- la prise en compte de l'impact des évolutions des organisations du travail sur le régime indemnitaire et la non dégradation de la vie familiale avec la prise en compte de l'allongement des temps de déplacement dans le temps de travail.

Le pré positionnement des Agents

Pour l'administration, l'intérêt du service prime sur l'intérêt de l'agent !

C'est la circulaire du 10 août 2005 et du 6 décembre 2005 qui donne des directives aux services. Le pré-positionnement suppose que les structures et les effectifs de chacun des services soient connus (au plus tard le 15 avril 2006). Il prévoit de traiter en premier lieu, si possible, le pré-positionnement des cadres afin qu'ils puissent être identifiés par les agents. Chaque agent doit être interrogé formellement sur ses aspirations au minimum une fois. Au

terme de ce processus itératif, l'administration notifiera formellement à chaque agent une proposition d'affectation (au plus tard le 31 mai 2006).

▪ **Les règles de priorité sont :**

- Un agent est prioritaire sur son poste
- Un agent dont le poste est modifié est prioritaire sur un agent souhaitant bouger mais qui n'est pas touché par la réorganisation des services ou par les transferts
- Les règles classiques des bourses aux emplois : priorité géographique, fonctionnelle et sociale s'appliquent sans hiérarchie
- D'autres règles de priorité pourront être ajoutées au plan local si elles rencontrent l'avis favorable du Comité Technique Paritaire (CTP)

L'avis des CAP sera requis, sur contestation de l'agent ou des organisations syndicales

▪ **Sur les procédures d'affectation, il y a maintenant urgence pour les personnels de connaître les contours des futurs services. La CFDT revendique :**

- que tous les postes soient affichés en même temps (DDE, DIR, SMO, Conseil Général..) ainsi que les conditions de transferts (régime indemnitaire, gestion des personnels, congés, régime RTT...)
 - Que pour les agents qui n'ont pas obtenu satisfaction, la règle des 3 ans dans le poste ne s'applique pas pour obtenir une nouvelle affectation.
 - La priorité géographique et sociale doit être la priorité n° 1, notamment pour les catégories C et B, le critère fonctionnel arrivant après.
- Il faut également un cadrage pour traiter de la question des organisations du travail (la CFDT revendique le respect de l'instruction du 26 juillet 2001 sur la mise en place de la RTT), de la formation (pour la CFDT, les moyens de la formation doivent être augmentés pour accompagner les réformes), le dialogue social (la CFDT revendique des instances de concertation correspondant aux nouvelles organisations mises en place au niveau régional et interrégional avec des pouvoirs étendus).

La cellule locale d'accompagnement

Quelles compétences et quel budget pour soutenir efficacement les agents?

Une circulaire demande de mettre en place une cellule chargée d'informer, d'écouter, d'aider les agents dans chaque service face aux transformations du ministère.

Cette cellule serait pour l'administration une instance destinée à recevoir les questions que vont se poser les agents sur la refondation de la DDE et la création des nouveaux services ainsi que sur leurs conséquences en terme de carrière et de situation personnelle et familiale.

La CFDT s'oppose à toute mobilité forcée ! De plus, les problèmes qui sont liés à cette mobilité, comme : retrouver un logement après déménagement, achat d'une voiture, emploi du conjoint à garantir, gardes d'enfant à assurer, ETC..... Nécessitent que les services soient en capacité technique et financière d'apporter une aide concrète et efficace aux agents. Ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. **À défaut d'un cadrage national, le ministère se donne bonne conscience en créant des cellules d'accompagnement.**

Le calendrier sur le pré-positionnement a été repoussé de 4 mois, mettons à profit ce délai supplémentaire pour revendiquer un cadrage national

Avec la CFDT, défendons nos droits

Signez la pétition !

