



Chantier 4 GT 3 (Accompagnement renforcé dans les transitions professionnelles) : indemnités et formation professionnelle

Jeudi 4 octobre s'est tenu le 3^{ème} groupe de travail du chantier 4 « *Comment proposer un accompagnement renforcé dans les transitions professionnelles et faciliter la mobilité* » dont l'objet était d'examiner les mécanismes favorisant la mobilité et les transitions professionnelles (perte du poste suite à une réorganisation de services comme envisagée pour les Pôles 3E des DDI) ainsi que les dispositifs et les aides au départ pour les agents qui le souhaitent (voir le diaporama en pièce jointe).

L'administration de la Fonction publique a rappelé qu'elle était à l'écoute des observations et des propositions des organisations syndicales. Il s'agit d'une concertation et non d'une négociation. Ces dispositifs ne viseraient que les services de l'État, les deux autres versants n'ayant pas saisi la DGAFP. Mais, à ce stade, la DGAFP n'a pas dévoilé ses intentions.

En début de séance, les délégations de la CGT, de FO et de Solidaires ont lu une déclaration commune rappelant que leurs organisations étaient opposées aux restructurations actuellement encourus et que, dans ces conditions, elles ne participeraient pas à ce groupe de travail. Elles ont donc quitté la salle. Bien entendu, pour la CFDT et les autres organisations, leur participation ne signifiaient en aucun cas une approbation de ces restructurations.

Dispositifs indemnitaires en cas de restructurations.

La DGAFP a présenté les dispositifs actuels d'indemnisation pour les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles : la PRS et la Parre (diapositives 4 à 8), l'indemnité de mobilité (IM) pour la FPT et l'indemnité exceptionnelle de mobilité (IEM) pour la FPH (diapositive 9) ainsi que l'indemnité d'accompagnement à la mobilité (IAM) et le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) dont l'objectif est de compenser les éventuelles pertes en matière de primes (diapositive 10).

La CFDT a souhaité que l'accompagnement des mobilités s'effectue de manière transversale sur les trois versants de la Fonction publique, y compris au niveau des barèmes, laissant toutefois à la négociation locale le soin d'adapter les dispositifs selon un cadrage général. La CFDT a insisté pour que, globalement, les organisations syndicales représentatives participent à cet accompagnement à chaque niveau pertinent.

La CFDT a également pointé l'absence de volonté des employeurs publics territoriaux pour évaluer les effets de l'indemnité de mobilité, les collectivités étant cependant en capacité de fournir des données. Elle a regretté l'absence d'un fonds mutualisé pour le congé professionnel de formation qui pénalisent les agents des petites collectivités. Elle a souligné la nécessité d'une politique active pour accompagner les agents dans leur parcours professionnel et pas seulement en cas de réorganisation.

Accompagnement personnalisé, formation et CPF

Les propositions de la Fonction publique en matière de formation (diapositive 13) ainsi que la création d'un congé spécifique de formation pour accompagner la transition professionnelle (diapositive 25) sont intéressantes sous réserve que les moyens dégagés permettent une bonne mise en œuvre.

S'agissant de l'articulation de ce congé spécifique avec le CPF, la CFDT a rappelé que les droits de ce compte formation appartenaient à l'agent et qu'ils n'avaient pas vocation, a priori, à être utilisés dans le cadre d'une réorganisation subie par l'agent. C'est en effet à l'employeur public d'assumer pleinement ses responsabilités en mettant tout en œuvre pour favoriser la reconversion professionnelle des agents ayant perdu leur poste. Les organisations syndicales présentes se sont exprimées dans le même sens.

En réponse, l'Administration a bien noté que les organisations syndicales étaient attachées au CPF et qu'elle éviterait les confusions.

La DGAFP a précisé que le fonds d'accompagnement interministériel Ressources humaines (FAIRH) doté de 50 millions d'euros (PLF 2019), permettra aux « petits » ministères d'accéder aux outils d'aides vraisemblablement fournis par des entreprises spécialisées.

La CFDT est intervenue pour que la Fonction publique développe en interne une expertise RH même si les outils ne sont pas toujours transposables sans adaptation. Elle a suggéré que la DGAFP s'inspire de l'expérience de la Poste et des autres versants de la Fonction publiques.

Indemnité de départ volontaire (IDV)

Le sujet IDV (diapositives 15 à 19) n'a pas pu être traité faute de temps. Les organisations syndicales ont souhaité pouvoir l'aborder à un autre moment.

La CFDT a toutefois fait observer qu'une analyse plus fine serait nécessaire notamment pour savoir si le parcours professionnel des agents démissionnaires a été réussi ou non. Les agents qui souhaiteront quitter l'administration à l'occasion de la suppression de leur poste doivent pouvoir bénéficier d'une reconversion et l'employeur doit les accompagner au mieux. Se pose alors la possibilité d'un retour en cas d'échec. Par ailleurs, ces agents devraient pouvoir bénéficier du chômage dans les mêmes conditions que les salariés.

Sur l'ensemble de ces sujets concernant l'accompagnement des transitions professionnelles, la CFDT a indiqué qu'elle enverrait une contribution (sur la base des contributions des fédérations).

Nota : À l'État, la possibilité de percevoir l'IDV en cas de démission pour motif personnel a été supprimée en 2014 (à la demande de l'Éducation nationale pour des questions purement budgétaires). L'IDV est donc limitée aux démissions suites à une suppression de poste ou de restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service. Le motif personnel est maintenu dans le décret pour la FPT ([Décret FPE](#) – [Décret FPT](#)).

Délégation CFDT : Monique Gresset et François Jaboeuf