



04/03/2019

SECTION de la CHARENTE

<http://www.fo-dgfip-sd.fr/016/>

Analyse du projet de loi de transformation de la fonction publique

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics...où...comment se débarrasser de 120 000 fonctionnaires en 3 ans.

Le titre IV crée un dispositif d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de restructuration d'un service ou d'un corps.

Postes supprimés, services restructurés, missions privatisées, voici le contenu de la boîte à outils RH sauce Action Publique 2022 :

Un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel ;

La création d'un congé de transition professionnelle destiné à favoriser l'accès à des formations nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier ;

La création de deux priorités de mutation : La 1^{ère} a pour objet de permettre le réemploi du fonctionnaire dans son périmètre ministériel, dans le département géographique où est située sa résidence administrative ou, à sa demande, sur l'ensemble du territoire national.

La 2^{ème} priorité permet l'affectation du fonctionnaire sur une même zone géographique mais dans les services d'un autre département ministériel.

L'instauration d'une possibilité pour le fonctionnaire d'être mis à disposition pour une durée d'un an, sans renoncer à son statut de fonctionnaire, auprès

d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé, en vue d'une reconversion professionnelle dans le secteur concurrentiel.

Par ailleurs, en cas de démission de l'agent dont l'emploi est supprimé, ce dispositif lui ouvre le bénéfice d'une indemnité de départ volontaire ainsi que de l'assurance chômage.

Enfin dans le cas d'une externalisation vers une personne morale de droit privé ou d'un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires sont détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil. Ce détachement est prononcé pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès dudit organisme. Durant ce détachement, le fonctionnaire conserve une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait antérieurement.

En outre, les services effectués dans cette position sont assimilés à des services effectifs dans son corps d'origine afin de préserver ses droits à promotion dans son administration d'origine. Comment l'administration peut-elle garantir cela en retirant cela en retirant l'avancement des compétences des CAP ?

Enfin, lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire peut opter soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret soit pour sa réintégration dans son administration d'origine, qui est dans ce cas de plein droit. On peut cependant s'interroger des réelles possibilités de réintégration dans la Fonction Publique.

Dans ce titre, on perçoit la volonté du gouvernement de mettre en place des dispositifs permettant de supprimer un très grand nombre de postes de fonctionnaires y compris en transférant les missions au secteur privé.

SECTION FO DDFIP CHARENTE

Mail : sdaudfo16@orange.fr