

La réorientation professionnelle des fonctionnaires

LES CHIFFRES

- **3** : c'est le nombre d'offres d'emploi que l'agent concerné devra avoir refusé pour être mis en disponibilité d'office.
- **6** : c'est le nombre total d'offres d'emploi que l'agent devra avoir refusé pour être licencié.
- **1984** : c'est l'année où le Gouvernement MAUROY a introduit la possibilité de licenciement dans le statut de la fonction publique.

L'ESSENTIEL

- **Un projet de décret sur la réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat sera présenté le 11 février par Eric WOERTH au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.** Il permettra d'appliquer la loi du 3 août 2009 sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique.
- Ce décret introduit, en cas de réorganisation de l'Etat, **un véritable accompagnement** de l'agent dont le poste aura été supprimé. Il se verra alors proposer des actions d'orientation, de formation et de validation des acquis d'expérience.
- **Ce dispositif repose sur l'équilibre entre les droits et les devoirs** : en contrepartie de cet accompagnement sans précédent, l'agent sera tenu d'accepter l'un des 3 postes qui lui seront proposés. Ces 3 postes tiendront compte de son niveau de compétences et d'expérience, de sa situation de famille et de son lieu de résidence. S'il refuse, l'administration pourra le mettre en disponibilité d'office sans traitement. S'il souhaite revenir mais refuse à nouveau 3 postes, il pourra être licencié, ce qui est **déjà prévu par le statut des fonctionnaires.**

POURQUOI CE PROJET DE DÉCRET ?

- Les administrations se réorganisent et se réforment en profondeur pour s'adapter aux besoins des Français. Dans le cadre de ces réorganisations, certains postes peuvent être supprimés. Les agents qui occupaient ces postes ont naturellement vocation à en occuper d'autres. **Encore faut-il que l'Etat leur propose un accompagnement pour les aider à évoluer.**
- **Or, jusqu'à présent ce n'était pas le cas.** Aujourd'hui, rien n'est prévu pour les agents de l'Etat dont les postes sont supprimés par une réorganisation. Ils sont **mutés d'office** sur un autre emploi. S'ils le refusent, ils sont considérés comme démissionnaires. **Ce système n'est pas adapté à un Etat qui souhaite mettre en œuvre une vraie gestion des ressources humaines et proposer des perspectives de carrière à ses agents.**
- C'est pourquoi le Gouvernement a fait adopter au Parlement une disposition qui permet à une administration de placer en **réorientation professionnelle** un fonctionnaire de l'Etat dont le poste est supprimé en raison d'une réorganisation.
- A l'issue du cycle des conférences sociales engagées en 2007, notamment celle sur les parcours professionnels, de la publication en 2008 du Livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique et d'un vaste débat à Paris et en région, **cette disposition a été adoptée dans la loi du 3 août 2009 sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique.** Le projet de décret qui permet d'appliquer cette loi sera présenté le 11 février prochain devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

EN QUOI CONSISTE LE DISPOSITIF DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE ?

- **Ce dispositif permet d'anticiper les réorganisations et d'élaborer avec les agents concernés et avant les suppressions de postes un projet personnalisé d'évolution professionnelle.** En clair, l'Etat s'engage vis-à-vis de ses agents en leur proposant **un accompagnement sans précédent** : l'agent bénéficie d'un accès prioritaire aux actions d'orientation, de formation et de validation des acquis de l'expérience. Il continue naturellement à percevoir son traitement et ses primes. Ce dispositif permet aux fonctionnaires de conserver un emploi qui correspond à leur grade, lorsque leur poste a été supprimé. **Il s'agit donc d'une sécurité en plus. Pas d'une porte ouverte au licenciement !**
- **Durant cette période, l'administration doit également proposer au fonctionnaire concerné 3 offres d'emploi.** Pas n'importe quel emploi, mais un emploi adapté à ses compétences, à son expérience mais aussi à ses contraintes familiales. Tout cela est écrit dans la loi.

UN SYSTÈME PLUS RESPONSABILISANT ?

- **Absolument. C'est donnant-donnant. En échange de l'accompagnement offert par l'administration, l'agent devra lui aussi s'engager :**
 - Il sera tenu d'accepter l'une des 3 offres d'emploi. A défaut, l'administration pourra le placer en disponibilité d'office, donc sans rémunération, ou le mettre à la retraite d'office.

- Une fois placé en disponibilité, si l'agent refuse à nouveau 3 offres d'emploi – ce sera son 6^{ème} refus ! – il pourra être licencié. **C'est ce qui est déjà prévu par le statut de la fonction publique.** Et c'est normal car si le service public ne peut pas se réorganiser, il ne peut pas s'adapter aux besoins des usagers.
- **Rien de plus normal que ce système** : lorsque qu'un agent a refusé autant d'offres d'emploi, il est légitime que l'administration en tire les conséquences. Si l'agent ne souhaite plus travailler dans la fonction publique, il n'y pas de raison que l'Etat continue à le payer !
- **Ce qui fonde ce projet de décret, c'est l'équilibre entre droits et devoirs.** Il permettra de continuer à moderniser l'Etat, à réorganiser nos administrations, tout en respectant les droits des fonctionnaires, à commencer par celui consistant à leur proposer des postes correspondant à leur profil. Mais il assume aussi **un principe de responsabilité** : la mobilité est un devoir dans une fonction publique de carrière et la contrepartie de la garantie de l'emploi.

UNE « MACHINE À LICENCIER » LES FONCTIONNAIRES ?

- Cette polémique est parfaitement infondée :
 - **La possibilité de licencier des fonctionnaires placés en disponibilité et ayant refusé des offres d'emplois existe déjà.** La Gauche a vraiment la mémoire courte, puisque c'est elle qui l'a introduite dans le statut de la fonction publique. C'était en 1984 sous le Gouvernement de Pierre MAUROY dont le Ministre de la fonction publique, Anicet LE PORS, était communiste !
 - **La fonction publique territoriale dispose depuis plus de 15 ans d'un dispositif comparable.** En cas de suppression d'emploi par la collectivité territoriale, le fonctionnaire est pris en charge par son centre de gestion et ne perçoit que son traitement indiciaire. Après 3 refus d'offres d'emploi correspondant à son grade, mais ne tenant pas compte de son lieu de résidence ni de ses contraintes familiales, il est licencié. Ce dispositif, moins favorable que celui qui va être créé pour l'Etat, n'a pas donné lieu à des dérives particulières.
- Ce sujet a été largement discuté avec les organisations syndicales. **Les fonctionnaires n'ont pas envie de fausses polémiques. Ce qu'ils souhaitent avant tout, c'est que l'on mette en place une véritable gestion des ressources humaines à l'intérieur de la fonction publique.**

Luc CHATEL