

Décentralisation des personnels TOS des collèges et lycées :

Les questions et les « bonnes » réponses de la Fédération SUD Collectivités Territoriales...

La Gazette des Communes a publié les réponses du Ministère de l'intérieur à 50 questions sur les conséquences pour le personnel des transferts de compétences prévu par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités publiques.

Dans ce mémorandum, le Ministre se veut rassurant, insistant sur les garanties apportées du fait la parité entre la fonction publique de l'Etat et la Territoriale. Il omet juste de rappeler l'un des principes fondateurs de la décentralisation : la libre administration des collectivités territoriales, qui rend parfois cette parité bien virtuelle.

La Fédération SUD CT vous présente ses propres questions et réponses face aux légitimes interrogations des personnels transférables et des usagers du service public d'éducation. S'informer n'est pas accepter : il n'y a pas d'urgence à choisir même si la réforme va jusqu'à son terme...

Décentralisation 2005 = Décentralisation 1982 ?	Rapprocher le citoyen des centres de décision ; lui apporter un service public de proximité plus adapté à ses besoins... la Fédération SUD Collectivités Territoriales est sans ambiguïté POUR. Mais la décentralisation Raffarin n'y répond pas et celle de « Defferre » de 1982 nous a montré en 20 ans ses limites, que ce soit en matière d'égalité de traitement des usagers ou des personnels. Le contexte financier a également évolué, le poids de la fiscalité locale ayant considérablement augmenté depuis 1982. Le transfert du RMI aux Départements à partir du 1^{er} janvier 2004 démontre aujourd'hui le décalage entre le transfert de recettes concédé par L'Etat et le besoin des collectivités pour financer cette dépense obligatoire. Avant même la fin de l'année, certains départements ont épuisé les crédits qui leur étaient alloués. L'idéologie libérale qui préside à la décentralisation obéit avant tout aux impératifs de l'Europe libérale et des logiques de profits. Elle repose sur un dogme : diminuer l'impôt sur le revenu et réduire les effectifs de fonctionnaires. Elle répond clairement à une volonté de désengagement de l'Etat pour ne garder que les missions régaliennes de l'Etat (sécurité et justice, essentiellement) et à une stratégie globale de casse du service public et de l'emploi public. La nouvelle vague de décentralisation prévue par le gouvernement Raffarin cherche à répondre à ces objectifs et s'embarrasse peu du devenir des compétences et des personnels transférés.
Décentralisation = privatisation ?	Dans un premier temps non, car la décentralisation s'opère vers des collectivités territoriales dont les agents relèvent du statut de la fonction publique territoriale. La décentralisation de 1983 n'a pas entraîné la privatisation de la plupart des services transférés, mais en a ouvert la voie. Ainsi, de manière rampante, collectivité par collectivité, des services (en particulier ceux de la gestion de l'eau, de la restauration collective ou de l'entretien des bâtiments) ont été concédés au privé. Les collectivités locales représentent encore un vivier riche pour l'appétit insatiable des investisseurs privés. L'entretien et la restauration dans les collèges et lycées actuellement assurés par les personnels TOS constituent donc bel et bien une cible pour les multinationales type Sodhexo ou Avenance. Il y a donc là un risque réel à moyen terme de transfert au privé, en fonction des choix politiques et des rapports de force locaux.
Peut-on encore échapper à la décentralisation ?	L'article 82 de la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 donne au Département et à la Région la responsabilité pleine et entière de l'accueil, de la restauration, de l'hébergement, de l'entretien général et technique des bâtiments dans les établissements dont ils ont la charge. Le transfert de cette compétence a pris effet juridiquement au 1^{er} janvier 2005. Mais le transfert des personnels n'est pas encore définitif, les décrets n'étant pas encore publiés : la mobilisation est encore possible. Pour autant, des collectivités semblent sur le point de prendre localement des initiatives, sans attendre les textes. Il y a donc urgence à réagir.

Qu'en est-il pour les personnels TOS des collèges et lycées ?	La loi prévoit dans ce cadre le transfert aux collectivités des personnels Techniciens et Ouvriers de Service (TOS) mais avec une période transitoire, un certain nombre de décrets et conventions restant à paraître. Au plus tard le 1^{er} janvier 2006 : l'ensemble des personnel TOS sera transféré aux collectivités territoriales, avec un statut variable. ➤ Soit les agents demandent leur intégration dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, (<i>à paraître si des cadres d'emplois spécifiques sont créés</i>) : dans ce cas elle est immédiate et de droit ➤ Soit ils sont mis à disposition de la collectivité pendant une durée maximale de 2 ans pendant lesquels ils pourront à tout moment exercer leur droit d'option : intégration dans la FPT ou maintien dans la FPE par détachement sans limitation de durée (<i>décret à paraître, cette position n'existant pas actuellement</i>). Au plus tard au 1^{er} janvier 2008, les agents n'ayant pas fait joué leur droit d'option seront placés en position de détachement sans limitation de durée. Ils pourront toujours demander leur intégration dans la FPT mais les collectivités territoriales ne seront alors plus obligées de l'accepter.
Et les personnels administratifs gérant les TOS ?	Les personnels administratifs des inspections académiques et rectorats gérant actuellement les TOS et les missions qui leur sont liées (formation par exemple) seront mis à disposition puis transférés aux collectivités territoriales.
Etat - Territoriale : qu'est-ce qui différencie le statut de ces fonctionnaires ?	Une partie du statut (titre 1 droits et obligations) est pour le moment commun aux trois fonctions publiques. Le Ministre de la Fonction Publique a ouvert un vaste chantier de «réforme» dont on perçoit bien l'objectif final : la casse du statut. Le ballon d'essai lancé par Dutreil sur le Contrat à Durée Indéterminée en est une illustration. Difficile de dire ce qui en restera si le projet va à son terme, que ce soit pour l'Etat, l'Hospitalière ou la Territoriale. Actuellement, il existe un certain parallélisme entre les trois fonctions publiques, avec cependant des distinctions en positif ou en négatif.
Des cadres d'emplois et non plus des corps...	➤ Des cadres d'emplois répartis en 3 catégories A, B et C : chaque cadre d'emplois (regroupement de corps de la FPE) est régi par un décret portant statut particulier fixant les missions, les conditions de recrutement, le déroulement de carrière et les échelonnements indiciaires. Si on peut trouver une équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la FPT, on ne connaît pour le moment pas les cadres d'emplois dans lesquels seront intégrés la plupart des TOS, puisque les décrets précisant leur statut particulier ne sont pas parus, ni même soumis à l'avis du CSFPT. SUD-CT se prononce a priori plutôt pour limiter le nombre de cadres d'emplois, en développant à l'intérieur de ceux existants des spécialités qui permettent de reconnaître les métiers. Cela peut favoriser une gestion plus équitable des carrières, la mobilité et les possibilités de reconversion. La création de cadres d'emplois spécifiques pour les TOS peut à la fois être une garantie pour eux de ne pas être affectés à d'autres tâches, mais a contrario, peut inciter les collectivités à externaliser au plus vite leurs fonctions au fur et à mesure des départs (mutations, retraites...) Dans de nombreuses collectivités, l'avancement d'échelon se fait sur la base de l'ancienneté minimale requise, ce qui permet au ministre d'affirmer que les carrières sont plus rapides qu'à l'Etat. Mais ce n'est ni systématique, ni obligatoire et peut donc être remis en cause aussi bien à titre individuel que collectif, d'autant que l'impact du transfert de ces nouveaux personnels sera énorme sur la masse salariale des collectivités.
Des emplois permanents à temps non complets possibles...	➤ Des recrutements de fonctionnaires à mi-temps et plus sont prévus par la loi. Les collectivités y ont recours de manière abusive en créant de plus en plus d'emplois à temps non complets de surcroît en catégorie C. Ces agents ne cotisent à la CNRACL que si leur temps de travail est supérieur à 28 heures.
Quid des primes ?	➤ Un régime indemnitaire à la carte : s'il est vrai que des décrets encadrent, le versement des primes autorisées pour chaque cadre d'emplois, le régime indemnitaire constitue sans doute le facteur d'inégalité le plus grand entre les agents des collectivités territoriales. Si un montant plafond est fixé, il n'y a en revanche pas de montant plancher et les écarts sont énormes d'une collectivité à l'autre, voire même au

	sein d'une même collectivité entre deux agents du même grade. On peut penser que, dans les nouveaux textes, les agents transférés seront « éligibles » aux mêmes primes que celles qu'ils percevaient à l'Etat. Mais dans la pratique, ils seront soumis aux décisions des Assemblées délibérantes dont ils dépendront localement. Certains risquent d'y gagner, d'autres non...
Quid du temps de travail et des congés ?	➤ Un temps de travail et droit à congés variables Si le temps de travail dans la FPT est fixé par décret à 1600 heures par an comme dans la FPE, les protocoles d'accord antérieurs au 1^{er} janvier 2001 ont pu être maintenus. Ainsi, un certain nombre de collectivités ont des temps de travail annuels inférieurs à ces 1600 heures, d'autres non. Le nombre de jours de congés, ARTT compris, peut donc être supérieur aux 49 jours de congés actuels des TOS, mais le plus souvent inférieur. De même, l'organisation du temps de travail à l'intérieur de ce cadre réglementaire est fixée collectivité par collectivité après avis du Comité Technique Paritaire, en particulier les règles en matière de prise de congés ou des journées RTT. Sur ce point encore, tout dépendra de la collectivité d'accueil des TOS et des rapports de force syndicaux y existant.
Des possibilités de mutation ?	➤ Des règles de mutation différentes La mutation d'un agent d'une collectivité à une autre est effectivement prévue par la loi du 26 janvier 1984. Mais d'une part, l'agent doit procéder lui-même à la recherche d'un emploi correspondant à son grade (bourse d'emplois accessible dans les centres de gestion départementaux ou interdépartementaux pour les collectivités). Mais selon le principe de libre administration des collectivités locales, celles-ci n'ont aucune obligation de recrutement par mutation. C'est donc une toute autre démarche que le « mouvement » auquel sont habitués les agents de l'Education Nationale.
Un déroulement de carrière plus favorable ?	➤ Un déroulement de carrière possible mais pas garanti Les décrets prévus par la circulaire portant statut particulier des TOS devraient prévoir le déroulement de carrière des agents. Les avancements de grade et les promotions se font après inscription sur listes d'aptitude, après consultation des CAP. La plupart des Départements ou Régions disposent de leur CAP propre, par catégorie et non par corps. Mais inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas nomination, et encore moins nomination sur place. Les pratiques selon les collectivités sont très différentes : certaines collectivités sont plus favorables au déroulement de carrière des agents que d'autres. De plus, l'augmentation importante de la masse salariale liée aux transferts de personnels risque d'avoir des conséquences négatives sur la part qui sera désormais consacrée aux déroulements de carrière. ➤ Des reçus/collés aux concours ou examen professionnel Que ce soit en interne, et a fortiori en externe, être reçu à un concours ne signifie pas obtenir un poste. Le lauréat est inscrit sur liste d'aptitude, à valeur nationale, mais doit lui-même faire les recherches d'emplois, passer les entretiens avant recrutement. Les listes d'aptitude des concours ont pour la plupart une durée de vie limitée à 1 an renouvelable 3 fois, ce qui signifie que des lauréats peuvent en perdre le bénéfice. De même pour les examens professionnels, les quotas limitent les possibilités de nomination. Les lauréats peuvent restés plusieurs années sans être nommés.
Et la garantie de l'emploi ?	➤ Licenciement possible dans la FPT L'assemblée délibérante peut décider de la suppression d'emplois après consultation du CTP. Des garanties minimales sont cependant apportées aux fonctionnaires concernés par ces suppressions : • maintien y compris en surnombre pendant 1 an dans la collectivité d'origine. Pendant cette période tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité • mise à disposition auprès du centre départemental de gestion (pour catégorie B et C) qui doit proposer des possibilités de reclassement. Après trois refus d'offre d'emplois, le fonctionnaire est licencié et relève des dispositions d'indemnisation chômage du droit commun.

	• Pendant la mise à disposition, les agents perçoivent leur salaire indiciaire intégral sans les primes. A noter toutefois, que les contraintes financières sont très dissuasives pour les collectivités qui préfèrent généralement profiter des départs en retraites ou mutation pour opérer les suppressions de postes.
Et les non-titulaires	➤ Les agents non-titulaires de droit public n'auront pas le droit d'option : leur contrat sera automatiquement repris par la collectivité, dans l'intégralité de leurs dispositions. Les agents pouvant bénéficier d'une titularisation dans le cadre de la loi Sapin seront maintenus à disposition jusqu'à leur titularisation, le délai de 2 ans pour le droit d'option ne leur étant opposable qu'à compter de cette date. Mais rien n'oblige l'Etat a conservé son personnel non-titulaire jusqu'au transfert. Nombre de contrats ne sont ainsi pas renouvelés et ne seront pas pris en compte dans l'évaluation du transfert financier correspondant aux besoins.
Et pour la retraite ?	Pour les fonctionnaires transférés, rien ne changera dans la prise en compte de leurs années de service. Tous les trimestres qui auraient été validés par l'Etat le seront par la CNRACL. La retraite des fonctionnaires territoriaux est en effet gérée par une caisse commune Fonction Publique Territoriale - Fonction Publique Hospitalière. Cette caisse qui était excédentaire, fait l'objet de prélèvements appelés «compensation» et «sur compensation» pour financer les déficits du régime général et des régimes spéciaux, ce qui la met aujourd'hui en difficulté. Difficultés qui risquent de s'aggraver. En effet la manière dont l'Etat va compenser financièrement le transfert de son personnel à la CNRACL qui devra liquider les pensions sans avoir perçu les cotisations n'est pas réglée.
Des bonnes raisons de craindre la décentralisation. <i>Pour le personnel...</i> <i>...et les usagers du service public !</i>	La Fédération SUD-CT partage donc les inquiétudes des personnels transférables, même si les personnels ayant vécu la décentralisation de 1982, en particulier dans les Départements et les Régions, ont pu y trouver un bénéfice quant à leurs conditions de travail, de rémunération et de congés, malgré un lien direct au pouvoir politique parfois très difficile. Mais les inégalités parfois énormes d'une collectivité à l'autre, en particulier avec les communes, sont inacceptables. On peut légitimement craindre que cette nouvelle vague les accentuent. Les usagers du service public subissent les mêmes inégalités de traitement que les personnels en fonction des choix politiques des exécutifs locaux. Ils ont par contre des interlocuteurs politiques plus proches et plus identifiables, ce qui a ses avantages et ses inconvénients...
Pour la Fédération SUD-CT Il y a urgence à agir !	Il est de la responsabilité des syndicats implantés dans les collectivités territoriales aux côtés des syndicats de l'Education nationale de continuer à se battre localement pour que les personnels ne sortent pas perdants. Déjà, des conseils régionaux envisagent de déléguer la gestion des personnels à des établissements publics ou à des syndicats mixtes. pesant sur le contenu des conventions locales de mise à disposition des services, ce qui serait la pire des solutions. La Fédération SUD CT sera donc vigilante sur le contenu des conventions signées par le Préfet et le Président de chaque exécutif en refusant la création d'établissement public, en exigeant la reprise des non-titulaires dont le contrat n'aurait pas été renouvelé par l'Etat et leur titularisation dans la collectivité d'accueil, en exigeant localement : soit le maintien des avantages acquis des TOS en matière de congés, de primes, de régime de travail ; soit l'alignement sur ceux du personnel s'ils sont plus favorables. Le gouvernement avance à marche forcée, sans respecter les procédures minimales de consultation du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Les syndicats de la Fédération SUD- CT agiront, avec les personnels concernés, pour garantir le maintien du service public dans les collèges et les lycées et les meilleures conditions d'accueil pour les personnels.