



Réorganisation :

Soyez très vigilants sur les conséquences sur votre situation !

Cher(e)s collègues,

Cette énième réorganisation au sein de notre collectivité (pôle jeunesse), affectera bon nombre d'entre nous. Sachant que vous êtes potentiellement concerné par cette réorganisation, nous tenions à vous rappeler **une partie des droits qui sont les vôtres en tant qu'agent public et des obligations de votre employeur.**

Notre expertise est étayée par la cellule nationale du SNT et grâce aux nombreuses situations d'agents adhérents de toutes catégories que nous avons défendues devant les tribunaux.

Cette alerte est aujourd'hui plus que nécessaire.

Commençons :

Il faut avoir à l'esprit, que tout changement d'organisation au sein d'une administration ayant des conséquences sur les agents est réputée être une « simple mesure d'ordre intérieur » (cela signifie que la décision est non susceptible de recours) **si la modification n'entraîne aucune conséquence pour l'agent.**

Une simple modification de votre fiche de poste, tel que le retrait ou la modification d'une mission par exemple, ne sera donc pas susceptible de recours.

De même, un simple changement d'organisation entraînant quelques modifications éventuelles des missions et activités de la fiche de poste.

Les références juridiques sont extrêmement claires : « *Les simples changements d'affectation, qui n'ont pas le caractère d'une mutation et sont insusceptibles de recours, sont ceux qui ne comportent aucune modification substantielle dans la nature des fonctions, le niveau de responsabilité, la rémunération et la résidence administrative* ».

A l'inverse, une modification portant une atteinte disproportionnée aux droits du fonctionnaire sera susceptible de recours devant le tribunal administratif.

Le juge administratif pourra ainsi casser cette décision entachée d'irrégularité en la qualifiant parfois « d'abus de pouvoir » ou parfois même de « sanction déguisée ».

Nous tenons à vous préciser immédiatement que la jurisprudence, sur ces questions, est très importante et très précise !

Poursuivons :

Il convient de vous rappeler, comme nous allons le faire prochainement à l'administration, cette affirmation simple : **A le caractère d'une mutation, un changement d'affectation qui comporte un changement de résidence ou une modification sensible de la situation du fonctionnaire.**

Pour être plus clair, **une réorganisation** ou un **changement important imposé par votre manager** entraînant des conséquences et, ce même par exemple, si vous ne changez pas de bureau ou de service, est qualifié de « changement d'affectation » ayant le caractère d'une mutation. **Ce changement d'affectation est régi par des textes et doit faire l'objet d'une procédure particulière pour l'administration.**

Présente ainsi le caractère d'une mutation les changements d'affectation :

- qui emportent une perte de responsabilités, en particulier si le fonctionnaire demeure dans le même service,

La notion de « responsabilités » n'est pas toujours simple à définir. Nous vous donnons ci-après quelques exemples non-exhaustifs :

-suppression de missions à caractère managérial ;

-baisse disproportionnée d'éléments justifiant de votre niveau d'expertise sur votre fiche de poste ;

-changement de la catégorie de votre poste (B vers C par exemple) qui impacterait ainsi vos perspectives de carrière ;

-changement à la baisse de catégorie RIFSEEP ;

-diminution de votre positionnement hiérarchique, etc.

- qui emportent un changement de résidence administrative, y compris lorsque la nouvelle affectation oblige le fonctionnaire à quitter son logement de fonction tout en demeurant en exercice dans la même ville,

- ou qui emportent une incidence pécuniaire du fait, notamment, d'une diminution de rémunération (dont la perte d'une NBI).

Ne présentent pas le caractère d'une mutation :

- ceux qui ne comportent **aucune modification substantielle dans la nature des fonctions, le niveau de responsabilité, la rémunération et la résidence administrative.**

Il s'agit alors de mesures d'ordre intérieur, prise pour l'organisation du service, qui ne sont pas susceptibles de recours y compris s'il y a, **par exemple, un changement de service au sein d'une direction. Il n'y a pas mutation lorsque l'intéressé est affecté dans un autre service de la même administration, sur des fonctions qui comportent les mêmes avantages et les mêmes garanties de carrières que ses fonctions précédentes.**

Poursuivons toujours :

La décision de mutation (on parle ici d'un changement d'affectation imposé et entraînant des conséquences) d'un fonctionnaire prend en compte, outre l'intérêt du service, **les demandes de l'intéressé et sa situation personnelle.** L'employeur a donc l'obligation de vous informer de son intention de vous muter, de recueillir ou connaître votre avis, de vous informer de votre droit d'accès à votre dossier administratif (dans certaine situation) avant **toute prise de décision.**

Sachez que le Syndicat National des Territoriaux (S.N.T), demande que soit systématiquement mise en œuvre, **une étude mesurant les « impacts »** sur les agents avant toute réorganisation. Nous considérons qu'il est normal, que les agents soient informés des conséquences à court et moyen terme sur leurs perspectives de carrière, rémunération, résidence administrative...

Nous savons également que tout changement d'organisation est susceptible d'engendrer des **Risques Psychosociaux sur les agents.** Le SNT a beaucoup travaillé sur ces questions, fait constamment des propositions, et nous sommes à l'origine de nombre d'avancées collectives dans la collectivité, par le biais du CHST notamment.

L'employeur public a l'obligation de protéger ses agents sur ce risque particulier (**obligation de résultat** et non de moyens) : « *L'employeur public est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, ce qui signifie qu'il doit prendre les mesures de sécurité pour prévenir les risques...dont la santé mentale de ses agents* ».

C'est pourquoi le SNT demande à l'administration de **mener une étude avant toute réorganisation, au CHSCT, en amont.** Cette demande est restée lettre morte pour l'instant.

...

Si l'employeur peut et doit faire évoluer son organisation afin de répondre aux attentes des citoyens, **il doit le faire en respectant les droits des agents**. Trop souvent, nous sommes face à des situations individuelles difficiles voir critiques. Nos collègues, souvent par méconnaissance ou par peur, n'osent pas s'opposer à des décisions ayant un caractère abusif.

Une évolution des services, c'est une chose, et il appartient à nos élus d'en décider. **Mais charge à l'administration, de l'appliquer dans le respect des textes, des personnes, de leurs perspectives de carrière, de leur rémunération, de leur santé.**

Pensez-vous sincèrement, d'après votre expérience, que cela soit le cas au Conseil départemental des Vosges ? Chacun d'entre vous connaît, malheureusement, bien trop d'exemples d'agents pour qui ces droits pourtant élémentaires n'ont pas été respectés.

Dans une configuration « normale », respectant le droit et les personnes, une réorganisation entraînant des conséquences importantes et donc susceptible de recours individuels, devrait faire l'objet d'une étude d'impact, de transparence avec l'agent et les représentants du personnel.

Pour notre syndicat, une solution collective ou individuelle négociée pourrait alors voir le jour : proposer à l'agent un autre poste avec les mêmes avantages par exemple ou à une équipe d'adapter telle mission ou organisation, de maintenir un avantage antérieur, etc.

Et, ce, dans l'intérêt du service public, dans l'intérêt de notre collectivité et des agents publics qui y travaillent. La transparence et le « gagnant-gagnant » doivent redevenir d'actualité.

N'oubliez pas non plus qu'il n'y a plus de CAP (sur la majorité des situations individuelles). Il n'y a donc plus de possibilité de régulation collective. Si des études d'impacts pour mesurer les conséquences sur les agents ne sont pas mises en œuvre, les agents n'auront d'autre possibilité que de démultiplier les recours individuels au Tribunal Administratif. Et sachez que cela a déjà commencé. Seul un syndicat peut désormais protéger un agent.

...

En résumé, si vous êtes concerné par une réorganisation, **tentez d'en mesurer les conséquences !**

Nous sommes là pour vous y aider. N'hésitez pas à nous contacter, sans attendre qu'il soit trop tard. Il faut agir le plus en amont possible. Notre syndicat, vous le savez, prône le dialogue avec l'administration. Mais l'inverse est-il vrai ?

Enfin, nous tenons à vous préciser que c'est avec l'aval du Bureau national du SNT CFE-CGC, que nous avons décidé de cette publication au sein de la section CD88.

En effet, notre syndicat mobilisera son support juridique et, éventuellement, son budget contentieux pour accompagner l'ensemble des recours administratifs de nos collègues du Conseil départemental des Vosges si cela était nécessaire. **Alors, n'hésitez pas, faites-respecter vos droits !**

Le SNT - CFE CGC au Conseil départemental des Vosges



3, rue de la préfecture - 88000 Epinal



03 29 29 86 07



cfecgc@vosges.fr