

REUNION DE TRAVAIL SUR LES SORTIES DE DETACHEMENT

Vendredi 23 septembre 2022

Participants CNG : Eve PARIER, Arnaud VIDAL

Participants CHFO : Isabelle ARNAL-CAPDEVIELLE, Philippe GUINARD, Damien LAGNEAU

L'élément déclenchant de cette réunion ayant été une situation individuelle récente, le CNG a demandé au CHFO d'exposer son analyse de cette situation.

Un cas d'école

L'échéance du détachement d'une collègue intervenant début juillet, celle-ci a entrepris des candidatures qui n'ont pas encore abouti. Sur le conseil du CHFO, au vu du contexte dans l'organisme d'accueil, elle propose une prolongation du détachement de quelques mois et fait part de cette demande au CNG.

Elle sollicite un RDV qui a lieu le 7 avril au CNG, pour échanger sur ses perspectives. En parallèle, le CNG sollicite l'établissement d'origine qui répond sur l'absence de poste le même 7 avril.

Le 20 avril, le CNG refuse de shortlister la collègue sur un emploi de groupe III comparable à celui qu'elle occupe.

Le 29 avril, le CNG publie un poste d'adjoint proposé par l'établissement d'origine.

Le 17 juin, le CNG prend acte que l'intéressée n'a pas eu de réponse dans les délais de la part de l'organisme d'accueil et lui adresse un arrêté prononçant sa « réintégration » et son placement le même jour en disponibilité d'office.

Les interlocuteurs du CNG ne savent pas répondre à l'intéressée sur son droit à allocations chômage. Au vu de l'arrêté CNG, pôle emploi refuse le droit à ARE de l'intéressée et il faut menacer d'un scandale pour que le CNG intervienne.

Notre collègue obtient une réponse positive à une candidature pour un détachement ; l'organisme d'accueil demande un avis favorable de l'autorité hiérarchique et le CNG la renvoie sur son établissement d'origine.

Comme nous l'avons entendu au cours de la réunion, « accompagnement ça veut tout et rien dire ».

Notre commentaire : Ici cela veut surtout dire rien. La succession de mauvais traitement fait sérieusement penser à une intention de nuire, ou alors il faut inventer la notion de harcèlement involontaire ?

Le CHFO a insisté sur le déficit d'information des collègues et des administrations d'accueil sur les conditions de sortie du détachement. Cela engendre un stress et des difficultés concrètes qui nécessitent un accompagnement adapté. Notre syndicat en prend sa part mais il est inadmissible de voir se multiplier les obstacles.

Le CNG a admis qu'il devait améliorer ses procédures lors des sorties de détachement et qu'il formulerait des propositions avec un calendrier de mise en œuvre.

Une doctrine claire est également attendue sur les sorties de détachement sur emploi fonctionnel. Le CNG affirme que son objectif est bien sûr d'éviter le passage par pôle emploi, mais les solutions possibles ne sont pas clairement énoncées.

Nous avons également demandé que la situation spécifique des directeurs de la protection de l'enfance soit traitée. Le détachement est ici imposé par la loi, et la sortie du détachement ne pourra s'effectuer par réintégration dans l'établissement d'origine. A situation exceptionnelle, il faut répondre par un dispositif exceptionnel.

Sur le plan du droit, le CHFO conteste évidemment la notion absurde de réintégration sans affectation sur un emploi ou en surnombre.

Notre commentaire : cette nouvelle doctrine du CNG est une régression supplémentaire. Elle a pour conséquence de dispenser y compris une administration fautive d'assumer sa responsabilité en maintenant la rémunération de l'agent. En outre, elle accroît la difficulté à faire reconnaître le droit à allocation auprès de pôle emploi.

Le CHFO a invité notre collègue à déposer un recours ; elle a déposé en amont un recours gracieux, resté sans réponse car le CNG préfère s'en remettre à la décision au contentieux.

Le CHFO appuiera donc tous les collègues dans cette situation pour formuler leurs recours tant qu'une interprétation correcte des textes ne sera pas rétablie. Des référés seront envisagés en cas de conséquences immédiates sur la rémunération et la carrière des collègues.